

**TÜRKİYE KAMU-SEN
2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN
VII. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME
TALEP METNİ**

İçindekiler

A) LİYAKAT VE EHLİYET ESASLI, GÜVENCELİ İSTİHDAMA DAYALI BİR KAMU PERSONEL SİSTEMİ

1. Kamu İstihdam Yapısı.....	11
2. Kamu Çalışanlarının Görev Tanımı	12
3. Hizmet Sınıfları.....	12
4. Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği	14
5. Kadro ve Derece Yükselmesi	15
6. İlave Derece Uygulaması	16
7.Kalkınmada Öncelikli ve Personel İhtiyacı Duyulan Yerlerde Çalışma ve Yer Değiştirme Suretiyle Atama.....	16
8. Atama ve Yer Değiştirme	18
9. Deprem ve Doğal Afet Bölgelerinde Görev Yapan Personel	20
10. Sicil ve Disiplin Uygulamaları.....	20
11. Kamu Görevlilerinin İzin Hakları.....	24
12. Geçici Görevlendirme.....	25
13. İstisnai Kadrolar	26
14.Mühendisler, Avukatlar ve Diploma ile Elde Ettikleri Unvanlarda Görev Yapanlar	26
15. Araştırmacılar.....	27

16. Yurt Dışında Görevlendirilen Personel	27
17. 399 Sayılı KHK Kapsamında Çalışan Personel	28
18. Özelleştirme Kapsamındaki Kuruluşlarda Çalışan Personel	29
19. Sivil Memurlar ile Koruma ve Güvenlik Personeli	31
20. Şehit Yakınları, Gaziler ve Görevi Başında Hayatını Kaybeden Personel	32
21. Yerel Yönetimlerde Çalışan Personel	33
22. İş Sağlığı ve Güvenliği	33
23. Personelin Can ve Mal Güvenliği.....	34
24. Personelin ve Ailesinin Eğitimi.....	35
25. Engelli Personel ve Ailesinde Engelli Birey Bulunan Personel.....	36
26. Kamu Hizmet Araçlarını Kullanan Personel ile Bunlardan Faydalanan Vatandaşların Korunması	37
27. Kamu Görevlileri Lehine Çıkmış Mahkeme Kararlarının Uygulanması	37
28. Ayrımcılığın Kaldırılması.....	37
29. Kadın Personele Yönelik Pozitif Ayrımcılık İçerikli Uygulamalar	37
30. Kamuda Mobbingin Önlenmesi	39
31. Kılık Kıyafet Yönetmeliği	40

B) ADİL, SADE VE KAMU ÇALIŞANLARININ İNSANCA YAŞAMASINA YETECEK BİR ÜCRET SİSTEMİ	41
1. Memur Maaşlarının Sadeleştirilmesi	41
2. Maaş Zamları	45
3. Ek Gösterge.....	53
4. Ek Ödeme	53
5. İlave Ek Ödeme	55
6. Bayram İkramiyesi.....	55
7. Toplu Sözleşme İkramiyesi.....	55
8. Özel Hizmet Tazminatı	56
9. Kıdem Aylığı	57
10. Döner Sermaye ve Fon Ödemeleri.....	58
11. Ek Ders Ücretleri.....	59
12. Nöbet, İcap Nöbeti ve Vekalet Ücretleri	60
13. Fazla Çalışma Ücreti	61
14. Harcırah ve Görev Yollukları.....	62
15. Tazminatlar.....	64
16. Vergi Dilimleri	65

C) ETKİLİ, KAMU ÇALIŞANLARININ ÖZEL DURUMLARINA UYGUN, SOSYAL DEVLET İLKEŞİYLE BAĞDAŞIR BİR SOSYAL YARDIM SİSTEMİ	67
Aile yardımı ve çocuk parası	67
Doğum yardımı	67
Ölüm yardımı	67
Giyecek yardımı	67
Yemek Yardımı	68
Isınma Yardımı.....	69
Kira Ödeneği	69
Evlenme Ödeneği	69
Eğitim Ödeneği	69
Servis Hizmeti ve Ulaşım Ödeneği	69
Kreş Hizmeti ve Çocuk bakım Ödeneği.....	69
Yaşlılar İçin Gündüz Bakım Evleri	70
Tatil Ödeneği.....	70
Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği.....	70
Kamu konutları	70

**D) ÇALIŞMA HAYATIYLA DENGELİ, GELECEĞİ GÜVENCE
ALTINA ALAN BİR SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ73**

1. Emeklilik Haklarında Norm ve Standart Birliği..... 73
2. Kamu Görevlilerinin Emekliliğe Esas Ücretleri, Mali ve Sosyal Hakları 73
3. Askere Giden Personel 74
4. Doğum Yapan Personel 75
5. Katılım Payları, Genel Sağlık Sigortası ve Hastalık Raporu 75
6. İntibak..... 76
7. Fiili Hizmet Zammı ve İş Sağlığı ve Güvenliği..... 76

**E) ILO NORMLARINA UYGUN, KATILIMCI VE KAPSAYICI
BİR SENDİKA VE TOPLU PAZARLIK SİSTEMİ79**

1. 4688 Sayılı Kanunda Yapılması Gereken Düzenlemeler 79
2. Sosyal Diyalog Mekanizmaları 82

KONFEDERASYONUMUZA BAĞLI SENDİKALARIN HİZMET KOLLARINA İLİŞKİN TALEPLERİ

TÜRK EĞİTİM-SEN	87
TÜRK SAĞLIK-SEN	131
TÜRK BÜRO-SEN.....	149
TÜRK YEREL HİZMET-SEN.....	195
TÜRK DİYANET VAKIF-SEN	219
TÜRK TARIM ORMAN-SEN	235
TÜRK HABER-SEN.....	251
TÜRK ENERJİ-SEN.....	279
TÜRK İMAR-SEN.....	301
TÜRK ULAŞIM-SEN.....	315
TÜRK KÜLTÜR SANAT-SEN	327



**TÜRKİYE KAMU-SEN
KAMU GÖREVLİLERİNİN
GENELİNE YÖNELİK 7. DÖNEM
TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ**

CUMHURİYETİMİZİN 100. YILINDA KAMU ÇALIŞANLARININ YÜZÜNÜ GÜLDÜRECEK TOPLU SÖZLEŞME

Cumhuriyetimizin ikinci asrında Türk Yüzyılına yaraşır bir kamu yönetimi ve kamu çalışanı için

A) LİYAKAT VE EHLİYET ESASLI, GÜVENCELİ İSTİHDAMA DAYALI BİR KAMU PERSONEL SİSTEMİ

1. Kamu İstihdam Yapısı

Amaç: Kamu istihdam yapısının, sade anlaşılır, şeffaf bir yapıya kavuşturulması, güvenceli istihdama dayalı bir sistem içinde liyakat, adalet ve hakkaniyet ilkelerinin gözetildiği bir personel rejiminin benimsenmesi

- Bütün güvencesiz ve esnek istihdam modelleri kalıcı bir şekilde kaldırılmalı ve bu kapsamlardaki geçici, sözleşmeli, idari hizmet sözleşmeli, vekil gibi tüm personelin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/A maddesi kapsamında kadrolu statüye geçirilmelidir.
- 19/1/2023 tarihli ve 7433 sayılı Kanunda kapsam dışı kalan PTT'deki İHS'li personel, fahri Kur'an kursu öğreticileri, Aile Bakanlığı'nda ek ders karşılığı çalışan personel ile diğer vekil memurlar gibi çalışanlar da kadro kapsamına alınmalıdır.
- Daha önce 4/C'li iken 4/B'ye geçen ardından da kadroya geçirilen personelin eğitim durumları itibarı ile hak ettikleri unvanlara geçmelelerine olanak sağlayacak düzenleme yapılmalıdır.
- Aynı Kanunla getirilen 3+1 süreli sözleşmeli statüde istihdamın kaldırılarak tüm kamu görevlilerinin 657 sayılı Kanunun 4/A maddesi kapsamında kadrolu olarak istihdamı sağlanmalı, kamuda 4/A'lı kadrolu ve güvenceli istihdam esas alınmalı, esnek ve güvencesiz çalışma biçimleri tamamen sonlandırılmalıdır.

Bu düzenlemeler yapıncaya kadar;

- 657 sayılı Kanunun 4/D maddesi kapsamında kamu kurum ve kuruluşlarında üniversite mezunu olan ve gerekli şartları taşıyan kamu işçileri de talepleri halinde bir defaya mahsus olarak memur kadrolarına atanmak üzere ilgili maddenin "A" fıkrası kapsamında değerlendirilmelidir.

- İdari hizmet sözleşmesi ile istihdam edilen personelin tabi olduğu kanuna ait karmaşaya son verilmeli, hukuki statüleri belirlenmeli, sözleşme metninin 110. maddesinde, sözleşmeli personelin işten çıkarılmasını tamamen idarenin keyfine bırakarak iş güvencesini yok eden hüküm çıkarılmalıdır.
- Kamuda, iş güvencesiz vekil memur çalıştırılmasına imkân sağlayan 657 sayılı Kanununun 89. maddesi uyarınca Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı taşra teşkilatında çalıştırılan personelin kadroya geçirilmesi sağlanmalı ve 86. maddesinin 1. paragrafındaki "veya açıktan" ibaresi ile 3. ve 4. paragrafları madde metninden çıkartılmalı, vekil imam ve benzeri çalışanlar kadroya geçirilerek kamuda iş güvencesi olmayan vekil personel çalıştırılması uygulaması son bulmalıdır.
- 6245 sayılı Kanunda gerekli değişiklikler yapılarak 4/B'li personele de nakil harcırahı verilmelidir.
- Aynı konu hakkında farklı kurumlar için çıkarılan yönetmeliklerdeki uyumsuzluklar kaldırılarak aynı konudaki bütün yönetmeliklerin aynı şartları taşıması sağlanmalıdır.

2. Kamu Çalışanlarının Görev Tanımı

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

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

3. Hizmet Sınıfları

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

- Günün şartlarına ve çeşitliliği artan kamu hizmetlerine bağlı olarak bu hizmetlerin sunumunu sağlayan kamu görevlilerinin de görev, yetki ve sorumluluklarında farklılaşmalar ortaya çıkmıştır. Bu nedenle başta Genel İdare Hizmetleri Sınıfı olmak üzere hizmet sınıfları gözden ge-

çirilmeli, adalet hizmetleri, maliye hizmetleri gibi yeni hizmet sınıfları oluşturulmalıdır.

- Kamu Görevlileri Danışma Kurulu'nda karar altına alınan, 657 sayılı Kanunun 36. maddesinin "VIII. Yardımcı Hizmetler Sınıfı" başlığı altında sayılan personelin, "I. Genel İdare Hizmetleri Sınıfı"na dâhil edilmesi için gerekli kanuni düzenleme yapılmalıdır.
- Matbaacı, teknisyen yardımcısı, aşçı, itfaiyeci, şoför, arşiv memuru, enformasyon memuru, fotoğrafçı, kameraman ve kaptan unvanında çalışan personel, güvenlikçi, kaloriferci, laborant yardımcısı, kuaför, berber ve mesleki teknik öğrenim gören diğer Yardımcı Hizmetler Sınıfı personeli teknik hizmetler sınıfına değerlendirilmelidir.
- "Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı" kaldırılarak bu sınıfta sayılan personel Sağlık Hizmetleri Sınıfı'na geçirilmelidir.
- 657 sayılı Kanunun 36. maddesinin "Ortak Hükümler" başlığı "A" fıkrası kapsamında belirtilmeyen okullar, madde metnine dâhil edilmelidir.
- Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan tüm Teknik Eğitim Fakültesi ve 4 yıllık teknik okul mezunları, unvanlarına uygun kadrolarda Teknik Hizmetler Sınıfı'nda değerlendirilmelidir.
- Farklı hizmet sınıflarında memur kadrosunda çalışanların teknik lise ve/veya 2 yıllık teknik yüksekokul bitirmeleri halinde, teknik kadroya geçiş haklarının verilmesi için usul ve şartları belirlenmek kaydıyla unvan değişikliği gerçekleştirilmelidir.
- Teknisyen yardımcılarında gerekli öğrenim niteliklerini taşıyanlar Teknisyen kadrolarına atanmalıdır.
- AFAD bünyesinde çalışan enformasyon memurları ve itfaiye personeli Teknik Hizmetler Sınıfına alınmalıdır.
- ARFF Memuru unvanı iptal edilmeli ve ARFF Teknikeri unvanı ihdas edilerek, söz konusu personel bu pozisyona alınmalıdır.
- 2013 yılı toplu sözleşmesi ile Genel İdare Hizmetleri sınıfına geçirilmesi kararlaştırılan itfaiyeci unvanlı kamu görevlilerinin, konu ile ilgili olarak kurumlarda yaşadığı sorunlar giderilmelidir.
- Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan aşçılar da Teknik Hizmetler Sınıfında değerlendirilmelidir.

- Kurum ve kuruluşlarda “Sivil Savunma Uzmanı” olarak görev yapan personel de 657 sayılı Kanunun 36. maddesinin “A” fıkrasının 11 numaralı bendi kapsamında değerlendirilmeli, APK uzmanı, eğitim uzmanı, defterdarlık uzmanı, gelir uzmanı, din hizmetleri uzmanı gibi diğer bütün uzman unvanlı kamu görevlileri de bu gruba dâhil edilmelidir.
- 6111 sayılı Kanunla ihdas edilen kadro unvanları, 657 sayılı Kanunun 36. maddesinin “A” fıkrasının 11 numaralı bendine eklenerek 657 sayılı Kanun kapsamına alınmalıdır.

4. Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği

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

- Vekalet görevlendirmelerine son verilmeli, görevlerin asaleten yürütülmesi esas olmalıdır.
- Kamuya alınacak personelin seçiminde sözlü sınav kaldırılmalı, KPSS kamuya girişlerde temel kriter olarak kullanılmalıdır.
- Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik’te yapılan ve 31 Ağustos 2013 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren değişikliklerin, liyakat ilkesini zedeleyen maddeleri iptal edilmeli, bu çerçevede özellikle görevde yükselme sınavlarından muaf tutulacak görevleri genişleten, görevde yükselme sınavına katılabilmek için belirli bir süre çalışmış olma şartını kaldıran, müdür kadrolarına atanmada yazılı sınavı kaldırarak sözlü sınavdan 70 almış olma şartı getiren hükümler değiştirilmelidir.
- Emeklilik yaşı dikkate alındığında, kurumlarca memurların görevde yükselmelerinde ve unvan değişikliklerindeki yaş sınırı uygulamasının Anayasaya aykırılık teşkil ettiği görülmektedir. Bu nedenle görevde yükselme ya da unvan değişikliklerinde kurumlarca belirlenen yaş sınırı kaldırılmalıdır.
- Görevde yükselme sınavlarının ihtiyaç bulunan kurumlarda en geç 2 yıl içinde açılması zorunlu hale getirilmeli, sınavların merkezi olarak

yapılması sağlanmalı, bu çerçevede vekâleten görevlendirme yapılmamalıdır.

- Belirlenecek kriterlere göre kurumların ihtiyaç duyduğu ve sınıf değişikliği gerektiren, eğitim sonucu elde edilen unvan ve meslekle (mühendis, avukat, tekniker, teknisyen, hemşire gibi) ilgili kadrolara öncelikle kurum içinden atama yapılması sağlanmalıdır.
- 657 sayılı Kanunun Ek 40. maddesinde yapılacak değişiklikle Kanunun 36. maddesinin "Ortak Hükümler Bölümü"nün "A" fıkrasının 11 numaralı bendinde sayılan müfettiş ve uzman yardımcılığı kadrolarına kurum içinden atama yapılmasına da imkân sağlanmalı, bu kadrolara kurum içinden yapılacak atamalarda yaş şartı sınırlı olmamalıdır.
- 657 sayılı Kanunun Ek 41. maddesinde düzenleme yapılarak kurum içinden de kariyer unvanlara atama yapılabilmesinin şartları belirlenmeli, bu mesleklere kurumca yapılacak atamalarda kurum çalışanlarına kadro sayısının %30'u kadar kontenjan ayrılmalıdır.
- Kanunun Ek 41. maddesinin 5. paragrafında yapılacak bir değişiklikle uzman yardımcılığından uzmanlığa geçişte, kurum içinden söz konusu kadrolara yapılacak atamalarda uzmanlık tezi ve ihtiyaç duyulmadığı takdirde yabancı dil şartı aranmayacağına dair bir hüküm eklenmelidir.
- Uzmanlıklarda; kariyer uzmanlık ve diğer uzmanlıklar arasındaki statü farklılığı mali ve özlük haklar açısından kaldırılmalı, merkez-taşıra ayrımına son verilmelidir.

5. Kadro ve Derece Yükselmesi

Amaç: Kadrosuzluk nedeniyle derece yükselmesi yapamayan memurlara yükselebilecekleri en üst kadro derecesinin verilmesi, kadrolarda yeni düzenlemeler yapılması

- 657 sayılı Kanunun 36. maddesinin "Ortak Hükümler" başlığı altındaki "A" fıkrasında ve 67. maddesinde değişiklik yapılarak kadrosuzluk sebebiyle derece yükselmesi yapamayanların kadro durumuna bakılmaksızın, öğrenim durumları itibarı ile yükselebilecekleri en üst kadro derecesine kadar gidebilmeleri sağlanmalıdır.
- Memur kadrosunda görev yapan tüm memurlar, talepleri halinde Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni veya Bilgisayar İşletmeni kadrosuna geçirilmelidir.

- Vakıflar Genel Müdürlüğü'nde müdür yardımcısı ve şef kadroları ihdas edilerek ilgili kadrolar kurum içinden yapılacak görevde yükselme sınavı ile doldurulmalı, bu yolla hizmet etkinliği sağlanmalıdır.
- Emniyet teşkilatı, Milli Savunma Bakanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde görev yapan devlet memurlarının atanabileceği ünvanlı yeni kadrolar ihdas edilmelidir.
- Teknik hizmetler sınıfındaki personel için kadro bulunmayan kurum ve kuruluşlarda teknik şeflik ve teknik müdürlük kadroları ihdas edilmelidir.
- Uzman öğretmenlik ve Başöğretmenlik konusu kıdem esası da göz önünde bulundurularak, her öğretmenin branşı itibari ile uzman ve başöğretmen olmasını sağlayacak liyakat ve başarı esasına göre sınavsız bir şekilde çözüme kavuşturulmalıdır.

6. İlave Derece Uygulaması

Amaç: 2016 yılından sonra göreve başlayan memurlarla bu tarih öncesinde çeşitli nedenlerle ilave derece uygulamasından faydalanmayanlara da ilave bir derece verilmesi

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

7.Kalkınmada Öncelikli ve Personel İhtiyacı Duyulan Yerlerde Çalışma ve Yer Değiştirme Suretiyle Atama

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

- 657 sayılı Kanununun 64. maddesi yeniden düzenlenmeli ve kalkınmada öncelikli illerde görevlendirilen personelin tamamı ve mecburi görevlendirme olup olmadığına bakılmaksızın anılan personelin bu bölgede görev yapan kamu görevlisi eşinin de kademe ilerlemesi teşvikinden yararlanması sağlanmalı, kademe ilerlemesi için öngörülen 2 yıllık süre 1 yıla indirilmelidir. Maddenin 3. paragrafının son cümlesi madde

metninden çıkarılarak yerine “Bir yıldan az süreler, görev yapılan süre nispetince dikkate alınır.” ifadesi eklenmeli böylece, iki yıldan az sürelerin dikkate alınmayacağı hükmü kaldırılarak belirlenen bölgelerde görev yapılan sürelerin tamamının kademe ilerlemesi teşvikine esas tutulması sağlanmalıdır. Uygulama, kalkınmada öncelikli illerin yanında eleman temininde güçlük çekildiği tespit edilen yerlerde çalışan personelin tamamı için de geçerli olacak şekilde düzenlenmelidir.

- 657 sayılı Kanunun “Yer değiştirme suretiyle atama” ve “Memurların kurumlarınca görevlerinin ve yerlerinin değiştirilmesini düzenleyen 72 ve 76. maddeler değiştirilmeli, öncelikli olarak kamu kurum ve kuruluşlarında bütün kadroların görev tanımları tam ve eksiksiz olarak yapılmalıdır.
- 1993 yılında 657 sayılı Kanundan çıkarılan ve mahrumiyet yeri ödeneği, ödeme usulü ve miktarını belirleyen maddeler yeniden düzenlenmeli ve her yıl eleman temininde güçlük yaşandığı tespit edilen il ve ilçelerde çalışan personele, o il ve ilçenin özelliğine göre bütün sosyal yardım ve ödemeler dâhil damga vergisine tabi maaşının %40’ı ile %100’ü arasında olacak şekilde “Mahrumiyet yeri ödeneği” ödenmelidir. Kurumlar, her yıl belli bir dönemde kadro ihtiyacını il ve ilçe bazında ilan etmeli, buna bağlı olarak da Türkiye’de memur ihtiyacı duyulan yerler belirlenmelidir. Söz konusu il ve ilçeler, ihtiyaç durumuna göre 3 ya da 4 ayrı kategoride değerlendirilmeli, bu yerlerde görev yapacak personelin maaşları brüt maaşlarının %40, %60, %80 ve %100 fazlasıyla ödenmelidir.
- Yer değiştirmelerde öncelik karşılıklı yer değiştirme taleplerine verilmelidir. Eleman temininde güçlük çekilen il ve ilçelerde 5 yıldan uzun süredir görev yapmış olan memurların istekleri halinde başka yerlere öncelikle atanmaları sağlanmalıdır. Bu il ve ilçelerde görev yapacak personele her yıl belirlenen kadro ihtiyacı kadar lojman ile kreş ve servis imkânı sağlanmalıdır.
- Karşılıklı olarak yer değiştirmeyi atamaya yetkili amirin onayına bağlı kılan 657 sayılı Kanunun 73. maddesinin son cümlesi madde metninden çıkarılmalı ve karşılıklı olarak yer değiştirmede atamaya yetkili amirin uygun bulma şartı kaldırılmalıdır.
- Kamuda her statüde istihdam edilen personelin herhangi bir şart aranmaksızın eş durumu, sağlık ve öğrenim özünden dolayı tayin talepleri dikkate alınmalı, tayin ve atamalarda aile bütünlüğünün korunması sağlanmalıdır.

- Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan memurların herhangi bir nedenle eşi, yakınları veya işyerindeki çalışanlar ile yaşadığı şiddetli geçimsizlik veya psikolojik şiddet nedeni ile naklen atanma talebinde bulunması halinde, aralarında kamu görevlileri sendikalarının temsilcilerinin de yer alacağı ve idarece oluşturulacak inceleme komisyonu tarafından uygun görülmesi halinde, naklen atanmasının yapılabilmesi için gerekli değişiklik yapılmalıdır.
- 15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında yapılan düzenleme ile 657 sayılı Kanunun 4/B maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personele getirilen eş durumu nedeni ile nakil ve karşılıklı yer değişikliği hakkının Üniversite Hastaneleri arasında kullanılabilmesi için anılan Bakanlar Kurulu kararında yer alan "kurumlar arası" ibaresi, "farklı kuruluş kanunlarına tabi kurumlar" olarak yeniden düzenlenmelidir.
- Çerçeve yönetmeliğin 14. maddesinin "b" bendinde yer alan, eşlerin "ihtiyaç duyulan yerde" bir araya getirilmesi hükmü yerine, "tayin istenilen yerde" bir araya getirilmeleri esas olmalıdır.
- KPSS ile sözleşmeli olarak atanan memurların, diğer bir atama döneminde başka bir kurumu kazanması durumunda, eski kurumundan istifa etmeden yeni kuruma geçişleri sağlanmalıdır.

8. Atama ve Yer Değiştirme

Amaç: Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin adalet ve liyakat ilkesi çerçevesinde yeniden düzenlenmesi, aile birliğinin sağlanmasının esas olması

- Yer değiştirme suretiyle atamalarda sözleşmelilere ilişkin kısıtlamalar kaldırılmalıdır.
- Devlet memurlarının yer değiştirme suretiyle atanmalarına ilişkin esas ve usullerin belirlenmesinde ilk olarak memurun isteği dikkate alınmalı, zorunlu yer değiştirmelerde dahi memurun isteği öncelikli olarak değerlendirilmelidir.
- Özür durumundan yer değiştirmelerde özrün bulunduğu yerde boş kontenjan olup olmadığına bakılmaksızın il emrine atama yapılması sağlanmalı, Anayasa'nın 41. maddesindeki ailenin korunması ilkesine aykırı olarak boş norm ve kadro aranması yönündeki uygulamalar hususunda gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN VII. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEP METNİ

- Becayış hakkı olmayan kurumlarda çalışan tüm personele becayiş hakkı tanınmalıdır.
- Üniversiteler bünyesinde görev alan personele de çerçeve yönetmelikte değişiklik yapılarak ayrı bir yönetmelikle atamalarının düzenlenmesi ve özür durumuna bağlı yer değiştirebilme imkânı sağlanmalıdır.
- Özür durumuna bağlı yer değiştirmeler, öğrenim özrünü de kapsamaalıdır.
- Devlet memurlarının özür durumundan yer değişikliklerinde adaylıklarının kaldırılmış olması veya zorunlu hizmetlerini tamamlamış olmaları gibi şarta bağlı durumların tamamı kaldırılmalıdır.
- Sağlık özrü sebebi ile yer değiştirecek olanların sağlık özürlerini belgeleyen sağlık raporlarında eğer hastalık sabit ise ve memurun çalıştığı yerde tedavi imkânı yoksa başkaca bir kayıt aranmaksızın sağlık özründen yer değiştirmesi yapılmalıdır.
- Zorunlu yer değişikliği uygulamasına son verilmelidir.
- Terör ve doğal afet mağduru kamu çalışanlarının yer değişikliği imkânlarının iyileştirilerek, doğal afet durumlarında söz konusu personele seçim hakkı tanınmalı, çalışanın talebine göre yer değişikliği ya da maaş ve hizmet puanı artışı gibi seçenekler getirilmelidir.
- Anne, babası bakıma muhtaç olan her memur isteği halinde anne, babasının olduğu yere tayin edilmelidir.
- Sendika başkan ve genel merkez yönetim kurulu üyeleri, sendikaların şube başkanı ve yönetim kurulu üyeleri ile temsilcilerinin tayinlerinin 4688 sayılı Kanunun ilgili maddelerine uygun olarak yapılması için yeni bir düzenleme yapılmalı, söz konusu kamu görevlileri rotasyon kapsamı dışında tutulmalıdır.
- 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanununun 22. maddesi gereğince ihtiyaç fazlası personel olarak diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilen personelden sendika ve şube yöneticisi olanların aynı hizmet kolunda bulunan kurumlara atamasının yapılması sağlanmalıdır.

9. Deprem ve Doğal Afet Bölgelerinde Görev Yapan Personel

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

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

10. Sicil ve Disiplin Uygulamaları

Amaç: 657 Sayılı Kanun'da öngörülen disiplin cezalarının hafifletilmesi, disiplin cezalarının affı, memurların iş güvencelerini zayıflatan hükümlerin kanundan çıkarılması, grev ve siyaset hakkına ilişkin kısıtlamaların kaldırılması, kurullarda memur temsilcilerinin de yer almasının sağlanması

- Kamu görevlilerinin gerek iş yoğunluğu gerekse sair sebeplerle ancak kasıt unsuru taşımaksızın idarenin zarara uğramasına yol açan eylemlerinden doğan maddi zararların memura rücu edilmesine cevaz veren madde metni yeniden düzenlenmeli ve 657 sayılı Kanunun 12. maddesinin 2. paragrafında yer alan "kusur, ihmal veya tedbirsizliği" ibaresi madde metninden çıkarılmalıdır.
- Memurlara farklı mevzuat hükümleri uyarınca yeni sorumluluklar yüklenmesi uygulamasından vazgeçilmesi için Kanuna bir hüküm eklenmelidir.
- Üniversite hastanelerinde çalışanların disiplin cezalarının değerlendirilmesinde gerek kurum bünyesinde gerekse Yüksek Disiplin Kurulu bünyesinde sendikaların temsilci olarak katılımının sağlanması için gerekli düzenleme yapılmalıdır.
- 657 sayılı Kanunun Devlet memurlarının mal bildiriminde bulunmalarını zorunlu kılan 14. madde metninde, eşi de kamu görevlisi olan devlet memurlarının sonradan edindikleri mallar için eşlerden birinin bildirimde bulunmasının yeterli olacağına dair gerekli değişiklik yapı-

larak aynı mal için iki kişinin mal bildiriminde bulunması zorunluluğu kaldırılmalı, mal bildirimi ile ilgili 1 aylık süre 3 aya uzatılmalıdır.

- Basına bilgi veya demeç vermeyi düzenleyen kanun maddesi, memurların görevleri ile ilgili olan konular dışında basına demeç vermelerini sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmelidir.
- 657 sayılı Kanunun memurların, "Müracaat, şikâyet ve dava açma" hakkını düzenleyen 21. maddesinin 2. paragrafındaki memurun şikâyet ve müracaatını en yakın amirden başlayarak silsile yoluyla yapmasını öngören hükmü değiştirilmeli ve 2. paragraf madde metninden çıkarılmalıdır.
- 657 sayılı Kanunun memurların "Sendika kurma" hakkını düzenleyen 22. madde metnine toplu sözleşme ve grev hakkı da eklenmelidir. Buna göre 657 sayılı Kanunun 22. maddesine 2. paragraf olarak "Devlet memurları, özel kanununda belirtilen hükümler uyarınca toplu sözleşme hükümlerinden faydalanır ve üye oldukları sendikaların alacakları grev kararlarına uyabilirler." ifadesi eklenmelidir.
- Memur, sözleşmeli ve değişik adlar altında çalışan kamu görevlilerinin grev hakkını kullanabilmeleri amacıyla toplu eylem ve hareketlerde bulunmalarını düzenleyen 657 sayılı Kanunun 26. maddesinde ve ilgili diğer mevzuatta gerekli düzenlemeler yapılmalı, madde metninin sonuna "Memurların üyesi buldukları sendikaların bu yönde aldıkları kararlara uyanlar bu madde kapsamında değerlendirilmez." ifadesi eklenmelidir.
- Memurların grev haklarını kullanmalarını yasaklayan 657 sayılı Kanunun 27. maddesi, Kanundan çıkarılmalıdır.
- 657 sayılı Kanunun Devlet memurluğuna alınacaklarda aranacak genel ve özel şartların belirlendiği 48. maddesinin "A) Genel Şartlar" başlığı altındaki 5. fıkra metni, devletin güvenliğine karşı suçlar ile Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık dışındaki bir suçtan dolayı ceza almalarına rağmen cezası ertelenen vatandaşların da memur olabilmelerini sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmelidir.
- 657 sayılı Kanunun adaylık devresi içinde göreve son vermeyi düzenleyen 56. madde metninde değişiklik yapılarak "göreve devamsızlıkları tespit edilen" aday memurların görevine son verilmesine imkân tanıyan muğlâk ifade, "bir yıl içerisinde mazeretsiz olarak 10 gün göreve devam etmediği tespit edilen" şeklinde değiştirilmelidir.

- Adaylık süresi içinde herhangi bir disiplin cezası almış olan aday memurların görevine son verilmesine imkân tanıyan 657 sayılı Kanununun 57. maddesinde gerekli değişiklik yapılmalı ve “Adaylık süresinde uyarma ve kınama cezası dışında bir disiplin cezası almış olanların” memurlukla ilişkilerinin kesilebileceği hükme bağlanmalı ve aday memurluktan çıkarılma şartları zorlaştırılmalıdır. Ayrıca maddenin 2. paragrafında belirlenen, adaylık devresi içinde veya sonunda memurlukla ilişkisi kesilenlerin 3 yıl boyunca Devlet memurluğuna alınmayacağına dair hüküm 1 yıla indirilmelidir.
- 657 sayılı Kanununun 125. maddesinin “Kademe ilerlemesinin durdurulması” başlıklı “D” fıkrasının “h” bendinde yer verilen “Ticaret yapmak veya Devlet memurlarına yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak” ile “j” bendinde yer verilen “Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak” ifadesi ilgili kısımdan çıkarılarak “Kınama” başlığı altındaki “B” fıkrasına yeni birer bent olarak eklenmeli; “B” fıkrasının “d” bendinde yer alan “Hizmet dışında Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışta bulunmak” ifadesi ile “Devlet memurluğundan çıkarılma” cezasını gerektiren fiil ve halleri belirleyen “E” fıkrasının “a” bendi metni içinde yer alan “iş yavaşlatma ve grev” ifadesi, siyasi partilere girmeyi yasaklayan “c” bendi ve “f” bendi içinde sayılan “ve iş sahiplerine” ifadesi madde metninden çıkarılmalıdır.
- İş sahiplerine fiili tecavüzde bulunma olarak tanımlanan ve Devlet memurluğundan çıkarılmayı öngören madde, bütün memurların nefsi müdafaa hakları da göz önünde bulundurularak 125. maddenin “Aylıktan kesme” başlıklı “C” fıkrasında yeni bir fıkra olarak değerlendirilmelidir.
- “Kademe ilerlemesinin durdurulması” başlıklı “D” fıkrasına bir bent eklenerek oluşturulacak komisyonlar tarafından işyerinde mobbing uyguladığı tespit edilenlerin cezalandırılması sağlanmalıdır.
- İlgili maddedeki “Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmalarını olumlu olan ve ödül veya başarı belgesi alan memurlar için verilecek cezalar da bir derece hafif olanı uygulanabilir.” hükmündeki keyfiyeti ortadan kaldırmak için cümledeki “uygulanabilir” ifadesi, “uygulanır” olarak değiştirilmelidir.
- Sendikaların disiplin cezası vermeye yetkili kurullar içinde yer alacağı hükmü 657 sayılı Kanununun 126. madde metnine işlenmeli, Kanuna eklenecek bir madde ile üniversiteler dâhil, kurum bazında memurları ilgilendiren konularda oluşturulacak tüm kurul ve komisyonlarda sen-

dikaların da kurul üyesi olarak bulunması zorunlu hale getirilmeli ve hükme bağlanmalıdır.

- Aylıktan kesme cezası ile tecziye edilenlerin 5 yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile tecziye edilenlerin 10 yıl boyunca daire başkanı kadrolarına, daire başkanı kadrosunun dengi ve daha üstü kadrolara, bölge ve il teşkilatlarının en üst yönetici kadrolarına, düzenleyici ve denetleyici kurumların başkanlık ve üyeliklerine, vali ve büyükelçi kadrolarına atanamayacaklarına dair hüküm içeren 657 sayılı Kanunun 132. maddesinin son fıkrasındaki mezkûr süreler, 3 ve 5 yıl olarak değiştirilmelidir.
- 657 sayılı Kanunun 133. maddesinde gerekli değişiklik yapılarak disiplin cezalarının özlük dosyasından silinmesi için birinci fıkrada öngörülen 5 ve 10 yıllık süreler, 3 ve 5 yıla indirilmeli, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının özlük dosyasından çıkarılması için disiplin kurulunun mütalaasını öngören son fıkrası madde metninden çıkarılmalıdır.
- 657 sayılı Kanunun Disiplin cezalarına itirazı düzenleyen 135. maddesinin ikinci fıkrasında belirlenen itiraz süresi 7 günden 10 güne çıkarılmalıdır.
- 657 sayılı Kanunda gerekli değişiklikler yapılarak, şartları (yüz kırtarıcı fiiller ile devlete karşı işlenmiş suçların istisna tutulması gibi) belirlenmek kaydıyla kamu görevlilerinin disiplin cezaları bir defaya mahsus olarak affedilmelidir.
- 2577 sayılı İdari Yargılama Usul Kanununun 28. maddesine; "Danıştay, bölge idare mahkemeleri ve idare mahkemeleri kararlarına göre kasıtlı olarak işlem tesis etmediği veya eylemde bulunmadığı tespit edilen idareciler hakkında 1 yıldan az olmamak üzere hapis cezası verilir ve meydana gelen maddi zararlar ödettirilir" ibaresi eklenmelidir.
- Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na konulan çalışma hayatına ilişkin çekinceler kaldırılmalıdır.
- Yüksek Planlama Kurulu'na toplu sözleşmelerde yer alan konfederasyon temsilcilerinin de katılımının sağlanması için gerekli yasal değişiklik yapılmalıdır.

11. Kamu Görevlilerinin İzin Hakları

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

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

İzin sürelerinin işgünü esasına göre belirlenmesi ve yol izni

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

Radyoaktif ışınlara maruz kalan personelin izni

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

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

- 657 sayılı Kanununun 104. maddesinin "A" fıkrasında yapılacak değişiklikle kadın memura verilen analık izni süresi doğumdan önce 16 ve doğumdan sonra 16 olmak üzere toplam 32 haftaya çıkarılmalı, çoğul gebelik halinde doğumdan önceki sürelerle eklenen 2 haftalık ek süre, 4 hafta olarak yeniden düzenlenmelidir.

- "C" fıkrasında gerekli değişiklik yapılarak mazeret izni sürelerinin iş günü olarak belirlenmesi ve 3 güne kadar olan mazeret izinlerinin iş-yeri amirlerince verilmesi sağlanmalıdır.
- "D" fıkrasında doğumdan sonraki iki yıllık süre boyunca süt izni verilmesi için gerekli değişiklik yapılmalı ve madde metni "D- Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren iki yıl süreyle günde dört saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda kadın memurun tercihi esastır." şeklinde düzenlenmelidir.
- Maddeye son fıkra olarak "Bu Kanunun 53. maddesi uyarınca istihdam edilen özürlü personelin izinleri, bu maddede belirlenen sürelerin bir kat fazlası nispetinde uygulanır." ifadesi eklenmeli ve bu yolla özürlü personelin doğum, babalık, mazeret ve süt izinlerini bir kat fazla kullanmaları sağlanmalıdır.
- Kanuna bir madde eklenerek hamile memurlara, hamileliğin doktor raporu ile tespit edildikten sonra hamileliği boyunca ve doğumdan iki yıl sonraya kadar, memurun isteği halinde gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemeyeceği hükme bağlanmalıdır.
- Çocuğu olan ve evlat edinen kamu görevlilerinin, çocuğun ilköğretim yaşına gelinceye kadar kısmi süreli çalışmalarını düzenleyecek olan yönetmelik bir an önce yayınlanmalıdır.
- Kanunun 104. maddesine bir hüküm eklenerek kamu görevlilerine her ay için 8 saati geçmemek üzere, günlük kısa süreli mazeretlerinde kullanabilmeleri amacıyla saatlik izin verilebilmesi sağlanmalıdır.
- Yakınlarına hastanelerde gününbirlik refakat eden memurlar
- 657 sayılı Kanunun 105. madde metnine, bakmakla yükümlü olunan kişilere hastanelerde gününbirlik refakat eden kamu görevlilerinin refakatçi sayıldığına dair bir ifade eklenmelidir.

12. Geçici Görevlendirme

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

- Kurumlar arası geçici görevlendirmenin esaslarını belirleyen 657 sayılı Kanunun Ek 8. maddesinin "f" fıkrasına "memurun" kelimesinden sonra gelmek üzere "yazılı" ifadesi eklenerek, memurun yazılı muvafakati olmaksızın kurumlar arası geçici görevlendirme yapılamayacağı hükme bağlanmalıdır.

- Kurum içi geçici görevlendirme uygulamasının memurun isteği dışında yılda 2 ayı geçmemesini sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır.

13. İstisnai Kadrolar

Amaç: İstisnai kadroların istismar kadroları olmaktan çıkarılması

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

14. Mühendisler, Avukatlar ve Diploma ile Elde Ettikleri Unvanlarda Görev Yapanlar

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

- Mühendislik Meslek Kanunu çıkartılarak mesleki gelişim teşvik edilmeli, bilgi ve tecrübeyi ödüllendirecek bir sistem getirilmelidir.
- Teknik Hizmetler Sınıfında görev yapan personelin ve avukatların mali ve sosyal hakları, ek ödeme, ek gösterge, özel hizmet tazminatı ve diğer ödemeleri yürüttükleri görevlerin niteliklerine uygun olarak yükseltilmelidir.
- Kapsam dahilindeki personele "Sorumluluk ödemesi" adı altında ilave bir ödeme yapılmalıdır.
- Avukatlar, doktorlarda olduğu gibi yürüttükleri görevlerin doğuracağı olası sonuçlara karşı sigorta kapsamına alınarak korunmalıdır.
- Avukatlara ödenen vekalet ücreti artırılmalıdır.

15. Araştırmacılar

Amaç: Araştırmacı olarak atanmaların maaş ve özlük haklarının korunması

- Kurumları özelleştirilen veya kadroları kaldırılarak Araştırmacı kadrosuna atanan memurların yaşadığı sorunların giderilmesi amacıyla 657 sayılı Kanunun 91. madde metninde söz konusu personelin maaş ve özlük haklarının atandıkları kurumlarda da aynı şekilde devam edeceğine ve her türlü ücret artışından faydalanabileceklerine dair gerekli değişiklik yapılmalı, maddeye son fıkra olarak "Bunlar yeni bir kadroya atanıncaya kadar eski kadrolarına ait mali ve sosyal hak ile yardımlardan yararlanmaya devam ederler. Memurların maaşlarına yapılan genel artışlardan aynı oran ve miktarlarda faydalanırlar." ifadesi eklenmelidir.
- 375 sayılı KHK'nın geçici 11 maddesinin 3 fıkrası iptal edilerek, yerine "araştırmacı olarak atanmadan önceki unvan ve görevlerine ait; zam, tazminat, ek ödeme, ek gösterge vb. ödeme unsurları esas alınarak verilmeye devam edilmelidir.
- Araştırmacıların görev tanımları yapılmalıdır.

16. Yurt Dışında Görevlendirilen Personel

Amaç: Yurt dışında görevlendirilen personele yapılan ödemelerin artırılması, yurt dışı görevlendirmelerinin adil bir şekilde yapılması

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

17. 399 Sayılı KHK Kapsamında Çalışan Personel

Amaç: KİT'lerde görev yapan personelin sorunlarının çözülmesi

- I sayılı cetvelde görev yapan müdür, müdür yardımcısı ve Başuzmanların 666 sayılı KHK ile kaldırılan haklarının iadesi yönünde yeni bir düzenleme yapılmalıdır.
- KİT'lerde 399 sayılı KHK'ye ekli II sayılı cetvelde yer alan pozisyonlarda görev yapan personelin de Genel ve Katma Bütçeli Kurum ve Kuruluşlara naklen atanabilmeleri sağlanmalıdır.
- Atölye, fabrika, yüksek gerilim, maden ocakları, laboratuvar gibi patlayıcı, gazlı, tozlu, tehlikeli, makinist ve posta dağıtıcılığı gibi yoğun emek gerektiren işyerlerinde görev yapan personelin çalışma şartları dikkate alınarak "Tehlike sınıfı zammı" ve "Fiili hizmet zammı" verilmesi sağlanmalıdır.
- Taşrada görev yapan personele, görev mahallinin kalkınmışlık oranına göre "Görev yeri zammı" verilmelidir.
- 399 sayılı KHK'nın 30. maddesinde gerekli değişiklikler yapılarak fazla mesai ücretleri, normal çalışmalarda saat başına denk gelen tutar olarak belirlenmelidir.
- 399 sayılı KHK'nin 26. maddesinde Temel Ücretin kriterleri içinde sayılan "Çalışma Şartları" temel ücretten bağımsız bir kıstas olarak ücretin belirlenmesine esas unsurlara dâhil edilmeli ve oranı %2; %5 ve %10 olarak belirlenmelidir.
- 399 sayılı KHK'nın 31. maddesinin değiştirilerek ilk defa sözleşmeli statüde işe başlayan personele ikamet mahalli ile görev mahalli arasında harcırah ödenmesi sağlanmalıdır.
- Para tahsilâtı ve mali konularda iştigal eden kamu görevlilerine aylık temel ücretin %5'inden az olmamak üzere Kasa Tazminatı ödenmelidir.
- Açık alanlarda çalışan kamu görevlilerine çalıştıkları süreyle orantılı olarak sözleşme ücretleri dışında aylık temel ücretin %5'inden az olmamak üzere Açık Saha Ödeneği ödenmelidir.
- KİT'lerde görev yapan ve üst öğrenim yapmış ancak 2 yıl içinde unvan değişikliği sınavı yapılmaması nedeniyle ataması yapılamayan personele üst öğrenim ücreti verilmelidir.
- KİT'lerde görev yapan kamu personeline de üretim primi verilmelidir.

- 399 sayılı KHK'ye tabi çalışanlara vekâlet ücreti ödenmediğinden uzun süreli vekâlet ve görevlendirmeler nedeniyle personel mağdur edilmektedir. Bu nedenle uygulama kaldırılmalı ve zaruri hallerde vekâlet görev yapanlara vekâlet ücreti ödenmesi sağlanmalıdır.
- 399 sayılı KHK'nın 26. maddesi yeniden düzenlenerek unvanları aynı olan personele aynı miktarda temel ücret ödenmesini sağlayacak bir düzenleme yapılmalıdır.
- KİT'lerde işçi ve memur personelin birlikte ürettiği hizmet ve ürünlerden, memur ve sözleşmeli personelin de işçiler gibi bedelsiz yararlanması sağlanmalıdır.

18. Özelleştirme Kapsamındaki Kuruluşlarda Çalışan Personel

Amaç: Özelleştirme mağduru personelin mağduriyetlerinin giderilmesi

- 657 sayılı Kanunun 91. maddesi kapsamında kadroları kaldırılan devlet memurları ile özelleştirme kapsam ve programlarında bulunan kamu iktisadi teşebbüsleri ile bağlı ortaklıklarında görev yapan ve istihdam fazlası olarak belirlenen kamu görevlilerinden isimleri diğer kamu kurum ve kuruluşlarına atanmak üzere kamu personel mevzuatına dair uygulamaya esas görüş oluşturmakla/toplu sözleşme sürecinin sekretaryasını yürütmekle sorumlu birime bildirilenlerin nakilleri, öğrenimleri ve unvanları itibarıyla atanabilecekleri hizmet sınıfına dâhil kadro ve unvanlara yapılmalıdır. Bu haktan 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (1) sayılı cetveldeki kadrolarda istihdam edilmekte olanlar ile burada sayılan unvanlarla çalışan diğer statülerdeki personel ile 657 sayılı Kanun kapsamındaki kurum ve kuruluşlarda müdür ve daha üst unvanlı kadrolarda bulunanlar ve danışma işlevlerine ilişkin kadrolarda bulunanlar da yararlandırılmalıdır.
- Kadrolarının kaldırılmasına veya istihdam fazlası personel olarak belirlenerek nakilleri bu diğer kurumlara yapılan personelin yararlanaacağı zam ve tazminatlar ile mali ve sosyal haklarının ödenmesinde, nakledildikleri kadro ve unvana ait mali ve sosyal haklarının parasal karşılığının nakil öncesi yürüttükleri görevlerden daha yüksek olması hali hariç olmak üzere nakledildikleri tarihten önce yararlandıkları en yüksek oran, gösterge rakamı ve tutar dikkate alınmalıdır. Bu kapsamdaki personel, emsali kamu görevlilerinin yararlandığı artışlardan yararlandırılmalıdır.

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

19. Sivil Memurlar ile Koruma ve Güvenlik Personeli

Amaç: Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan sivil personelin tabi olduğu mevzuatın yeniden düzenlenmesi, Emniyet teşkilatında çalışan sivil personelin resmi görevlilerin yararlandığı haklardan faydalanmasının sağlanması, koruma güvenlik personelinin sorunlarının çözülmesi

TSK'da görev yapan sivil memurlar

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 232 ve 233. maddeleri kaldırılarak Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan memurların çalışma süreleri, fazla mesai ücretleri, görevden uzaklaştırma yetkisi ve disiplin yönünden istisna tutulması uygulamasına son verilmelidir.
- Tayın bedeli yükseltilmelidir.
- Sivil memurların içtimaya çıkarılması uygulamasına son verilmelidir.
- Subay, astsubay ve uzmanlara sağlanan mali haklardan sivil memurlar da faydalandırılmalıdır.
- Servis hizmetlerinden faydalanma konusunda askeri, sivil personel ayrımı kaldırılmalıdır.
- Askeri işyerlerinde arşiv memuru istihdam edilmesi sağlanmalıdır.
- Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde çalışan Sayıştay ve iç denetçilere karşı sorumluluk taşıyan taşınır mal hesap sorumlularının mali hakları iyileştirilmelidir.
- Tehlikeli mühimmat ve akaryakıt taşıyan personele iş riski zammı verilmelidir.

Emniyet teşkilatında görev yapan sivil memurlar

- Emniyet Teşkilatı Ödül Yönetmeliği çerçevesinde görevlendirilen personel arasında ayırım yapılmadan taltif puanı ile ücretlerinin hakkaniyet ölçüsünde belirlenmesi sağlanmalıdır.
- Teknisyen yardımcılarının görev tanımlar yapılarak görevleri dışında çalıştırılması engellenmelidir.
- Sivil personelin Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğüne göre cezalandırılması son bulmalıdır.
- Disiplin kurullarında sendika temsilcisinin yer alması sağlanmalıdır.

- Emniyet teşkilatında görev yapan polisler ve bekçilere verilen 100 TL'lik seyyanen zamdan sivil memurların da faydalanması sağlanmalıdır.

Koruma ve güvenlik personeli

- Koruma ve güvenlik personeline silah tazminatı verilmelidir.
- Koruma ve güvenlik personeline silah ruhsatı verilmelidir.
- 45 yaşını dolduran koruma ve güvenlik personelinin durumlarına uygun kadrolara ataması yapılmalıdır.
- Güvenlik görevlisi olarak çalışan personele, yıpranma ve risk vardiya primi adı altında ek tazminat ödenmelidir.
- Sağlık nedeniyle görevlerini yapamayacak duruma gelen güvenlik personelinin, çalıştıkları kurumların memur kadrolarına atanmaları sağlanmalıdır.
- Koruma ve güvenlik personelinin yıpranmalarına karşılık fiili hizmet zammından faydalanmaları sağlanmalıdır.
- Koruma ve güvenlik görevlilerinin haftalık çalışma süresinin 40 saat olarak belirlenmesi ve bu sürenin üzerinde çalıştırılmaması için yasal düzenleme yapılmalıdır.

20. Şehit Yakınları, Gaziler ve Görevi Başında Hayatını Kaybeden Personel

Amaç: Görevi başındayken terörist saldırıların hedefi olan kamu görevlilerinin yakınlarının haklarının iyileştirilmesi

- Terör nedeniyle veya görevi başında iken görevi icabı hayatını kaybeden ya da yaralanan memurlar da şehit veya gazi asker ve polislerimiz gibi değerlendirilmelidir.
- Şehit ve gazi çocukları için özel okul ve özel eğitim kurumlarında kontenjan imkanları artırılmalıdır.
- Gazi ve şehit yakınlarına; özür grubuna dâhil edilerek, Devlet memurluğu mevzuatındaki kısıtlayıcı hükümlere bakılmaksızın taleplerine uygun yerlere kurum içi ve kurumlar arası tayin hakkı sağlanmalıdır.

- Gazi kamu görevlilerinin; 193 sayılı Gelir vergisi Kanunu hükümlerinde belirtilen özür oranlarına bakılmaksızın yaş ve sigortalılık süresi gibi başkaca bir şart aranmadan 3600 gün prim ödeme kaydıyla emekli olmaları sağlanmalıdır.
- Malul gazi, harp ve vazife malulü kamu görevlilerinin maaşlarından gelir vergisi kesintisi yapılması uygulamasına son verilmelidir.
- Şehit yakınları ve gazilerin ÖHT tazminat oranları 10 puan artırımlı ödenmelidir.

21. Yerel Yönetimlerde Çalışan Personel

Amaç: Yerel yönetimlerde çalışan personelin sorunlarının çözümü

- Yerel Yönetimler Bakanlığı kurulmalıdır.
- Yerel yönetimlerde çalışan kamu görevlilerinin maaşlarını zamanında ve düzenli alabilmesi için gerekli tedbirler alınmalı, maaşların genel bütçeden karşılanması sağlanmalıdır.
- 4688 sayılı Kanununun 32 ve 14. maddelerine göre imzalanan Sosyal Denge Sözleşmelerindeki keyfilik ortadan kaldırılmalı, bütün yerel yönetimlerin yetkili sendikalarla sözleşme yapması sağlanmalıdır.
- Mahkeme kararlarıyla da hukuka aykırılığı tescillenmiş olan yetkili olmayan sendikaya üye olanların Sosyal Denge Sözleşmesinden faydalanması için ödemek zorunda kaldığı dayanışma aidatı uygulamasına son verilmelidir.

22. İş Sağlığı ve Güvenliği

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

- Kurumlarda meydana gelen iş kazalarından dolayı personele rücu ettirilen ve işverence ödenmeyen iş kazası tazminatlarının işveren tarafından karşılanması sağlanmalı veya işverence araç, bina ve iş makineleri için yaptırılan hasar, yangın sigortasına benzer bir şekilde söz konusu personel için mesleki sorumluluk sigortası yapılmalıdır.
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlük tarihi öne alınarak bir an önce bütün hükümleriyle kamuda da uygulanmaya başlanmalıdır.

- Ağır işlerde çalışan personelin, belli bir yaşa geldiğinde kadroları uhdelerinde kalmak kaydıyla farklı bir görevle görevlendirilmesi sağlanmalıdır.

23. Personelin Can ve Mal Güvenliği

Amaç: Artan güvenlik zafiyeti nedeniyle kamu görevlilerinin ortaya çıkan mağduriyetlerinin giderilmesi, memurların şiddet, isnat ve iftiralara karşı daha etkin bir şekilde korunması

- Okullarda ve 1. derece sağlık hizmeti sunucularında şiddet olaylarına karşı KPSS ile işe alınan güvenlik görevlisi kadroları tahsis edilmelidir.
- Personelin çalışma alanlarının kamera ile izlenmemesi ve mesai giriş ve çıkışlarında parmak izi, retina kontrolü gibi tedbirler, mahkeme kararıyla bireysel insan hakkı ihlali sayıldığı için bu tür uygulamaların kaldırılması yönünde düzenleme yapılmalıdır.
- Kamu görevlilerinin görevleri sırasında ve görevlerinden dolayı yargılanmaları halinde kendilerine hukuki yardım yapılmalıdır.
- Memurların isnat ve iftiralara karşı korunmalarının sağlanabilmesi için 657 sayılı Kanunun 25. maddesinde yer alan "Devlet memurları hakkındaki ihbar ve şikâyetler, garaz veya mücerret hakaret için, uydurma bir suç isnadı suretiyle yapıldığı ve soruşturma veya yargılamanın tabi olduğu kanuni işlem sonucunda bu isnat sabit olmadığı takdirde, merkezde bu memurun en büyük amiri, illerde valiler, isnatta bulunanlar hakkında kamu davası açılmasını Cumhuriyet Savcılığından isterler." hükmü; metnin sonuna "Dava açılmasını talep etmeyenler hukuki ve cezai yönden sorumludurlar." cümlesi eklenmek yoluyla genişletilmeli ve asılsız isnat ve iftiraya uğrayan memurların yetkili amirlerine, durumu Cumhuriyet Savcılarına bildirme zorunluluğu getirilmeli ve memurlara karşı asılsız isnat ve iftiralarda bulunanlar hakkında mutlak surette dava açılması sağlanmalıdır.
- Görevi başında şiddete uğrayan memurlar davacı olmasa dahi saldırganlar hakkında kamu davası açılması için gerekli yasal düzenleme yapılmalıdır.
- Kamu personelinin korunması için şiddet uygulamasına karşı ağır yaptırımlar getirecek ilgili yasal düzenlemeler, ivedilikle hayata geçirilmelidir.

24. Personelin ve Ailesinin Eğitimi

Amaç: Kamu görevlilerine etkin bir eğitim imkânı sunulması, çocuğu eğitim gören kamu görevlilerine kolaylık sağlanması

- Memurun bir yükseköğretim kurumunda örgün lisans eğitimi yapmak üzere merkezi sınavı kazanması halinde, eğitim göreceği ilde çalıştığı kuruma öncelikle atanması sağlanmalıdır.
- Çalışanlara iş tanımlarına uygun olarak örgüt kültürü, sendikal haklar ve iş hayatıyla ilgili hizmet içi eğitimler verilmeli, yüksek lisans ve doktora yapmak isteyenler teşvik edilmelidir.
- Görev yaptığı il dışında 2 yıllık ön lisans veya 4 yıllık yüksekokul ve yüksek lisans eğitimine hak kazanmış personelin mevzuat gereği naklen atanamaması halinde eğitim süresi boyunca geçici olarak görevlendirilmesi için düzenleme yapılmalıdır.
- Kamu kurum ve kuruluşlarının nitelikli personel ihtiyacını karşılamak amacıyla, ön lisans eğitimini tamamlayan personele, bölümleriyle ilgili lisans tamamlama imkânı sağlanması için kamu kuruluşlarının üniversitelerle sınavsız lisans eğitimi anlaşması yapabilmeleri sağlanmalıdır.
- Sınavsız veya dikey geçiş sınavı ile bir üst öğrenimin bitirilmesi halinde bitirilen bölüm, mesleki üst öğrenim olarak kabul edilmelidir.
- Herhangi bir alanda sertifikasyon eğitimi alan personelin alanının dışında görevlendirilmemesi yönünde düzenleme yapılmalıdır.
- Görev mahalli dışında bir ortaöğretim kurumunu merkezi sınavla kazanan çocuğu bulunan memurun, söz konusu yerde çocuğunun yatılı öğrenim görme imkânı yoksa bu yerde memurun çalıştığı kuruma ait boş bulunan kadroya öncelikle atanması sağlanmalıdır.
- Devlet memurlarının özel eğitime muhtaç çocuklarının, devletçe karşılanan aylık 8 saatlik ders sayısı 12 saate çıkarılmalıdır.
- Devlet okullarına, öğrenci başına yıllık 1000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutar kadar ödenek ayrılmalı ve bu yolla okulların kaynak ihtiyacı karşılanmalıdır.
- Yükseköğrenim gören memur çocuklarından Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu'na bağlı yurtlarda kalmak isteyenlerin, anne-babasının memur olması nedeniyle ve düzenli geliri olduğu gerekçesiyle yurtlara kabul edilme önceliği kazanamaması yolundaki adaletsizlik giderilmelidir.

25. Engelli Personel ve Ailesinde Engelli Birey Bulunan Personel

Amaç: Engelli personelin durumlarına uygun istihdam imkânlarına kavuşturulması, kendilerine pozitif ayrımcılık yapılması, bakmakla yükümlü olduğu kişiler arasında engelli bulunan personelin ekonomik ve izin hakları bakımından desteklenmesi

- Engelli aile bireyi olan kamu görevlileri gelir düzeyine ilişkin şart aranmaksızın ilgili mevzuatında belirtilen engelli bakım ücretinden yararlandırılmalıdır.
- Bakmakla yükümlü olduğu kişiler arasında engelli birey bulunan personel, engelli aile bireyinin bakım ücretinden yararlanmayı gerektirecek düzeyde engeli bulunması kaydıyla, istekleri halinde günlük ve haftalık çalışma sürelerinin yarısında görev yapmama hakkından yararlandırılmalıdır.
- Engelli personelin görev yeri dışında başka bir mahalde görevlendirilmesinin önüne geçilmelidir.
- Söz konusu personel, engelli aile bireyinin bakım ücretinden yararlanmayı gerektiren düzeyde engeli bulunması kaydıyla, her yıl için 90 gün fiili hizmet zammından (yıpranma payından) yararlandırılmalıdır.
- Ailesinde engelli bakım ücretinden yararlanamayacak düzeyde engelli birey bulunan personele günlük 2 saat idari izin verilmesi sağlanmalıdır.
- Engellilerin emekli aylığı bağlama oranları 10 puan fazla uygulanmalıdır.
- Engelli personelin daha kolay hizmet üretebilmesi için görevleri ile ilgili gerekli araç ve gereçler temin edilmeli, engelli personele engel durumunu artıracak görevlendirme yapılmamalıdır.
- Engelli personelin izin hakları yeniden düzenlenmeli, Kanunun ilgili maddelerinde yapılacak düzenleme ile engelli personelin izin süreleri bir kat fazla belirlenmelidir.
- Kamu kurum ve kuruluşlarındaki açık engelli kadroları, Kanuna uygun şekilde doldurulmalıdır.
- Kamu hizmet binaları, engellilere uygun şekilde yeniden dizayn edilmelidir.

26. Kamu Hizmet Araçlarını Kullanan Personel ile Bunlardan Faydalanan Vatandaşların Korunması

Amaç: Kamu hizmet aracı kullanan kamu görevlileri ile bundan faydalanan vatandaşların sigorta kapsamında değerlendirilmesi

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

27. Kamu Görevlileri Lehine Çıkmış Mahkeme Kararlarının Uygulanması

Amaç: Kamu görevlileri lehine çıkmış mahkeme kararlarının başkaca bir işleme gerek kalmaksızın uygulanması

- Ülkede adaletin tesis edilmesi, hukukun üstünlüğü ilkesinin tam anlamıyla hayata geçirilmesi için kamu görevlileri hakkında alınan olumlu mahkeme kararları başkaca bir işleme gerek kalmadan ve beklenmeden derhal uygulanmalıdır.

28. Ayrımcılığın Kaldırılması

Amaç: Kamu görevlileri arasında ayrımcılık yapılmasının önüne geçilmesi

- Kamuda hiçbir personele ayrımcılık yapılmaması için mevcut yasal mevzuatın ILO sözleşmeleri çerçevesinde güçlendirilmesi, var olan kuralların uygulanarak tüm personelin eşit imkânlardan faydalandırılması, idarenin bütün sendikalara aynı mesafede olması sağlanmalıdır.

29. Kadın Personele Yönelik Pozitif Ayrımcılık İçerikli Uygulamalar

Amaç: Kamuda görev yapan kadın personelin yaşadığı sorunların çözülmesi, kamuda daha fazla kadın istihdam edilmesinin sağlanması, kadınlara yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması

- Kadınların sivil toplum örgütlerinin yönetim kademelerinde daha fazla yer alabilmelerinin teşviki amacıyla sivil toplum kuruluşlarında temsil oranını artırmak üzere kadınlar için oluşturulan alt komisyonların hukuki bir statüye kavuşturularak, bu komisyonlarda görev alan kadınlarımıza izin verilmesi için yasal bir düzenleme yapılmalıdır.
- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi'nde yer alan ilkelere uyulmalı; kadının sosyal ve ekonomik açıdan gelişmesini ve ilerlemesini sağlamak için, özellikle politik, sosyal, ekonomik ve kültürel alanlar başta olmak üzere bütün alanlarda, erkeklerle eşit olarak insan hakları ve temel özgürlüklerden yararlanmaları ve bu hakları kullanmaları sağlanmalıdır.
- İstihdamda evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı yapılan olumsuz ayırımın önlenmesi ve etkin çalışma hakkının sağlanması için yasal düzenleme yapılmalıdır.
- Kadınların, Devletin her kademesinde, özellikle karar mekanizmaları içinde görev alması, kamu hizmetinin hazırlanması ve uygulanmasına katılması için pozitif ayrımcılık da içeren tedbirler alınmalıdır.
- Tüm kamu kurumlarında personele uyum (oryantasyon) eğitimlerinde zorunlu eğitim olarak cinsiyet eşitliği eğitimleri verilmelidir.
- Kamuda personel istihdamında toplumsal cinsiyet eşitliği bütçelemesine göre hareket edilmelidir.
- Çalışanların işyerlerinde maruz kaldığı psikolojik ve fiziki tacizin önlenmesi için kurumların disiplin yönetmeliklerinde caydırıcı hükümlere yer verilmelidir.
- Kurumlarda PDR (psikolojik rehberlik birimi) kurulmalıdır.
- Hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlanmalı, sağlık ve doğurganlık korunmalıdır.
- Kreş (0-3,3-6 yaş kreş ve yaşlılar için) hasta, engelli ve yaşlı bakım hizmetlerinin profesyonelce sunulacağı bakım ve rehabilitasyon merkezleri yaygınlaştırılmalıdır.
- Kreş ve bakım evi hizmetlerinden yararlanamayan personele, bu hizmetleri dışarıdan karşılayabilmesi için günün şartlarına uygun ekonomik destek sağlanmalıdır.

30. Kamuda Mobbingin Önlenmesi

Amaç: Kamu personelinin psikolojik tacize karşı etkin bir koruma altına alınması

- Mobbingin bir temel insanlık hakkı ihlali olduğu gerçeğinden yola çıkılarak bu ihlale yönelik olarak kamu kurumlarının teftiş kurullarına konunun sevk edilmesinden ziyade doğrudan savcılığa suç duyurusunda bulunulabilmesi sağlanmalıdır.
- Hukukun üstünlüğü anlayışı çerçevesinde adli bir vakıa olan mobbinge yönelik somut biçimde, gerekli alt yapı çalışmalarının tamamlanmasını takiben teknik anlamda uzmanlardan oluşan kurul oluşturulmalıdır.
- İllerde sendika temsilcilerinin de yer aldığı "İl Mobbing İzleme Kurulu" ve "İşyeri Mobbing İzleme Kurulu" oluşturulmalıdır.
- Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan kamu görevlilerinin görev tanımlarının tereddüde yer vermeyecek şekilde yapılarak; kamudaki görev ve sorumlulukların açık bir biçimde belirlenmesi sağlanmalıdır.
- Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personel için "Mobbing İzleme Formu" oluşturulmalıdır. Bu formların, "Mobbing İzleme Kurulları" aracılığıyla 6 aylık dönemlerle internet ortamında tüm kamu görevlileri tarafından doldurulmasının sağlanmalı ve bu yolla işyerlerinde ortaya çıkan psikolojik taciz olayları tespit edilmelidir. Elde edilen sonuçların Devlet Personel Başkanlığı ile paylaşılarak, mobbing uyguladığı tespit edilen kişiler için gerekli disiplin önlemleri alınmalıdır.
- İşyerlerinde psikolojik tacizle mücadele ve çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemlerin alınması amacıyla her kurumda "Mobbing Denetleme Kurulu" kurulmalıdır.
- Mobbingin ülkelere, sosyal çevreye ve kültüre göre değişiklikler göstermesi nedeniyle, Alo 170 hattına gelen şikâyetlerden yola çıkılarak, psikolojik tacizin ülkemiz şartlarına uygun bir tanımının yapılması ve kurumsal çerçevede açıklanması, bu olguda şikâyet eden ve şikâyet edilen taraflara destek sağlayacak sosyal mekanizmaların geliştirilmesi ve yeni işe başlayanlara verilen hizmet içi eğitimlerde bu konunun işlenmesi, işyerinde psikolojik taciz ile mücadele kapsamında hizmet içi eğitimler verilmesinin zorunlu hale getirilmesi gerekmektedir.
- Kurumların mevzuatında mobbing kavramına yer verecek şekilde düzenlemelerin yapılması ve mobbingin çok yoğun yaşandığı sektörlerle yönelik özel önlemler alınması gerekmektedir.

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

31. Kılık Kıyafet Yönetmeliği

Amaç: Kılık Kıyafet Yönetmeliğinin güncellenmesi

- Kılık Kıyafet Yönetmeliği gözden geçirilerek yeniden düzenlenmelidir.

B) ADİL, SADE VE KAMU ÇALIŞANLARININ İNSANCA YAŞAMASINA YETECEK BİR ÜCRET SİSTEMİ

1. Memur Maaşlarının Sadeleştirilmesi

Amaç: Çalışanların ücretlerinin düşüklüğü, çalışma verimini düşürdüğü gibi, çalıştıkları kuruma dolaysıyla da topluma olan katkılarını da azaltmaktadır. Ancak çalışanlara yapılan ücret artışlarını bütçeye büyük yük olarak gören iktidarlar, az maaş artışı politikasını benimsemekte; bu ise çalışanların verimini ve tatminini düşürmektedir. Bunun sonucunda ise toplumda genel bir talep eksikliği sorunu yaşanmakta ve ekonominin tüm alanları bu durumdan olumsuz etkilenmeye başlamaktadır.

Özellikle kamu sektöründe ücret yetersizlikleri, sürekli olarak bu kesimden özel kesime personel transferine de yol açmaktadır. Bu şekilde kamu kesimi, elindeki nitelikli personeli kaybetmekte ve stratejik alanlarda nitelikli kamu hizmeti sunma süreci sekteye uğratılmaktadır. Ayrıca ücret yetersizliklerinin yanında ücret adaletinin de sağlanamaması, kuruluşlarda iç barışı tehdit etmekte ve çalışanların motivasyonlarında olumsuzluklara neden olmaktadır. Bunun sonucunda verim düşmekte ve hizmetlerde aksamalar başlamaktadır.

Genel kabule göre, ücretlerin ekonomik ve sosyal hayata çok yönlü etkileri olan bir unsur olarak, milli gelirin farklı toplumsal kesimler arasındaki dağılımı ve sosyal adaletin tesisinden, istihdam edilen personelin motivasyonu ve kurumsal amaçlara ulaşmaya kadar birçok açıdan önemli fonksiyonlar ifa eden bir araç olması hasebiyle, devletlerin ücret politikası ekonomik, siyasal ve sosyal bakımdan doğurduğu sonuçlar itibarıyla büyük önem arz etmektedir.

Bu sebeple, kamu yönetiminin ücret politikaları ve sistemleri tesis edilirken veya radikal değişiklikler yapılırken, başta sendikalar, meslek kuruluşları ve üniversiteler olmak üzere sivil toplum örgütlerinin katılımıyla geniş bir platformda tartışılmasının, ücret politikasının zikredilen fonksiyonları sağlıklı bir şekilde ve genel anlamda kamu maliyesi ve ülke menfaatine uygun icra edebilmesi ve sistemin çalışanlar tarafından anlaşılabilir, kabul edilebilir olması için elzem olduğu aşikârdır.

Bilindiği üzere, 06/04/2011 tarihli ve 6223 sayılı Kanunun verdiği yetkiye dayanılarak, kamu görevlilerinin mali haklarına ilişkin düzenleme yapılması Bakanlar Kurulunca 11/10/2011 tarihinde kararlaştırılmış ve 2 Kasım 2011 tarih ve 28103 sayılı Resmî Gazetenin mükerrer sayısında 666 sayılı "Kamu Görevlilerinin Mali Haklarının Düzenlenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname" yayınlanmıştır.

Söz konusu KHK ile 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile diğer bazı kanunlarda değişiklik yapılmak suretiyle özetle; aylıklarının 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa göre almakta olan personele, sözleşmeli personele, subay, sözleşmeli subay, astsubay, sözleşmeli astsubay, sözleşmeli subay ve astsubay adayları ile uzman jandarma ve uzman erbaşlara, mali haklar kapsamında yapılan her türlü ödemeler dahil, almakta oldukları toplam ödeme tutarı dikkate alınmak suretiyle aynı veya benzer kadro ve görevlerde bulunan personel arasındaki ücret dengesini sağlamak amacıyla, en yüksek Devlet memuru aylığına karşılık gelen oranların uygulanması suretiyle hesaplanan tutarda ek ödeme yapılması düzenlemesi getirilmiştir.

Oysaki Türk kamu yönetiminin ücret sisteminde köklü değişiklikler yapan 666 sayılı KHK'nın geniş bir platformda tartışılmadan, bazı Maliye bürokratlarının tek taraflı çalışmalarıyla ve özellikle de TBMM'nin yasama denetiminin dışında tutularak hazırlanmasının doğru bir yaklaşım olmadığını ifade etmek gerekmektedir.

Her ne kadar, Maliye Bakanlığı'ndan yapılan yazılı açıklamada; Hükümet tarafından 2006 yılında başlatılan ve 2008 Ağustos döneminde, 2012 yılı başında tamamlanacağı açıklanan "Kamuda Eşit İşe Eşit Ücret" hedefinin, 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle yapılan düzenlemelerle tamamlandığı ifade edilse de, 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yapılan düzenlemelere genel bir perspektiften bakıldığında, farklı kurumlarda aynı unvana sahip kamu görevlilerinin ücretleri eşitlenmekle birlikte, kamu görevlilerinin bütününe kapsayan bir ücret dengesinin tesis edilemediği, bu nedenle ek gösterge ve kademe derecesi ile doğru orantılı olarak artan ek ödemeler sebebiyle, daire başkanlığı ve daha üst düzey unvanlarda yapılan maaş artışlarıyla birlikte, en alt düzeyde maaş alan memurlarla en üst düzeyde maaş alan memurlar arasındaki açının daha da arttığı görülmektedir.

Diğer taraftan, Kararnamenin temel amacının, aynı hizmet sınıfında aynı veya benzer unvanda olup, farklı kamu kurumlarında çalışan personel arasındaki ücret eşitsizliğini gidermek olduğu, bu amaca uygun olarak yapılan çalışmada ücret eşitlemesi yapılması gereken personelin kurumlar ve unvanlar itibarıyla belirlendiği ifade edilerek, kamuoyunda "Eşit İşe Eşit Ücret" ödenmesini sağlamaya dönük bir düzenleme yapıldığı algısı oluşturulsa da, Kararnamenin isminden de anlaşılacağı üzere yapılan "Kamu Görevlilerinin Mali Haklarının Düzenlenmesi"dir.

Esasen yetki ve sorumluluk bakımından eşit olmayan kamu görevlilerinin, sadece unvanları dikkate alınmak suretiyle mali haklarını tanzim etmek "Eşit İşe, Eşit Ücret" değil, "Eşit Unvana, Eşit Ücret" anlamına gelmektedir. Nite-

kim çok ekstrem bir örnek olması bakımından sıkça dile getirilen, Türkiye'nin güvenliğinden sorumlu ve maiyetinde 100 binin üzerinde personel bulunan Emniyet Genel Müdürü ile maiyetinde 500 personel çalışan bir Genel Müdürü yetki ve sorumlulukları bakımından eşit kabul ederek, kamu görevlilerinin sadece unvanlarını esas almak suretiyle eşit ücret ödenmesinin, eşit işe eşit ücret gibi çok iddialı bir yaklaşımdan ne kadar uzak olunduğunun ve bu sloganın altını doldurmanın ne kadar zor olduğunun açık bir ifadesidir.

Türkiye Kamu-Sen olarak yıllardır kamuda ücret adaletinin sağlanması için mücadele etmekteyiz. Bugüne kadarki mücadelemizde yatay ve dikey anlamda ücret adaletinin sağlanmasını, kamu görevlilerimizin maaşlarıyla ilgili faaliyetlerimizin temelinde aldık. Yatay ücret adaletinin, unvan ve nitelik itibarı ile birbirine yakın olan kamu görevlileri arasındaki maaş farkının kapatılması; dikey ücret adaletinin ise hiyerarşik sıralamada herkesin makul ölçülerde bir ücret alması ve en çok ücret alanla en düşük ücret alan arasındaki farkın kabul edilebilir seviyeye getirilmesi ile sağlanacağını belirttik.

Adalet, yalnızca eşitler arasında sağlanan bir denge değil, eşit olmayanların pastadan adil pay almasıyla ulaşılabilecek bir olgudur. Buradan hareketle Türkiye Kamu-Sen'in yıllardır mücadelesini verdiği ücret adaleti; görevleri, sorumlulukları ve nitelikleri aynı olan fakat farklı kurumlarda bulunmaları nedeniyle ücretleri farklı olan kamu görevlilerinin maaşlarının eşitlenmesi, bunun yanında hiyerarşik anlamda maaşlar arasındaki makasın makul bir seviyeye çekilerek, herkesin kabul edebileceği normlar çerçevesinde düzenlenmesiyle mümkün olacaktır. Ancak eşit işe eşit ücret getirmesi ve kamuda ücret adaleti sağlanması amacıyla hayata geçirildiği belirtilen 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile ne yatay ücret adaleti ne de dikey ücret adaleti tam olarak sağlanabilmiştir.

Ücret adaleti, çok yönlü bir unsurdur ancak ilgili kanun hükmünde kararname ile farklı kurumlarda emsali bulunan unvanlarda çalışan kamu görevlilerinin maaşları ek ödeme yoluyla eşitlenmiş, kamu görevlilerinin büyük çoğunluğunu oluşturan öğretmen, din görevlisi, hekim dışı sağlık personeli, polis, subay, ast subay, profesör, doçent, yardımcı doçent, araştırma görevlisi, Maliye Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu çalışanları gibi birçok kamu görevlisi görmezden gelinerek bu personele herhangi bir artış yapılmamıştır.

Ayrıca 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname eki II sayılı cetvele tabii olarak çalışan personelin de ek ödeme oranları aynı kalmıştır. Bu yolla, kamuda istihdam edilen personelin yaklaşık %60'ına hiçbir artış yapılmayarak bir mağduriyet yaratıldığı gibi öğretmen, öğretim görevlisi, profesör, din görevlileri, sağlık görevlileri gibi son derece önemli ve kutsal görevler ifa eden kamu çalışanları, en düşük maaş alan kesim haline getirilmiştir.

Kurumların teşkilat kanunlarında ve diğer farklı mevzuatlarda öngörülen ikramiye, maktu fazla çalışma ücreti gibi ödemeler, 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname uyarınca 15.01.2012 tarihi itibarıyla sona erdirilmiştir. Bu açıdan bakıldığında bazı unvanların ek ödeme oranlarında yüksek artışlar yapılmış gibi görülürken, aslında kesilen fazla mesai, ikramiye, tazminat gibi ödemeler nedeniyle hak kaybı yaşanmış, ücret artışı ya hiç olmamış ya da sınırlı kalmıştır. Bir tarafta ücretlerinde hiç artış yapılmayan hatta ücretleri reel olarak azalan kamu görevlileri bulunurken, diğer tarafta ücretleri yüksek oranlarda artan kamu görevlileri nedeniyle çalışma barışı bozulmuştur.

Bununla birlikte Türkiye Kamu-Sen Konfederasyonu olarak ısrarla üzerinde durduğumuz, kamu görevlilerine yapılan tüm ödemelerin emekliliğe sayılması ve bu şekilde emekli maaşlarının düşük kalmasının önüne geçilmesi konusunda bir çalışma yapılmamıştır. Bu noktada ek ödemelerden damga vergisi hariç hiçbir kesinti yapılmaması, bu ödemelerin emekliliğe yansımamasına ve kamu görevlilerimizin emekliliklerinde mağduriyet yaşanmasına neden olmaktadır. Kaldı ki, bu uygulama ile bir daire başkanının ücretinin yaklaşık %45'i, en düşük dereceli bir memurun ise maaşının yaklaşık %30'u emekli keseneği dışında bırakılmakta ve kamu görevlilerimiz emekliliklerinde büyük bir gelir kaybına uğratılmaktadır. Böyle bir durumda, kamu görevlileri emekli olmak istememektedir.

Görüldüğü üzere kamuda ücret adaletini sağlamak için hazırlandığı iddia edilen 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile getirilen sistem, kamuda çalışanlar açısından yeni adaletsizlikler ve mağduriyetler doğurmuştur.

Bununla birlikte ilgili KHK'da yer alan II ve III sayılı cetvellerle kamuda bazı unvanlar için ücret ve tazminata dayanan sade, anlaşılır ve kapsayıcı bir ücret sistemi getirilmişken diğer unvanların ücretleri karmaşık ve içinden çıkılmaz bir hale girmiş, bir memurun maaşı yaklaşık 20 farklı ödeme kalemi ile hesaplanır olmuştur.

Bu bakımdan 2 Kasım 2011 Tarihinde çıkarılan 666 sayılı KHK ile gerek anayasa gerekse kanunlarla belirtilmiş olmasına rağmen, kamu görevlilerinin en temel mali ve sosyal haklarından biri olan ek ödeme ve eşit işe eşit ücret konusunun, toplu sözleşme süreci dışında tek taraflı bir düzenleme ile toplu sözleşme masasının kapsamındaki konuların TBMM ve yasama denetimine dahi tabi tutulmadan ve Kanun Hükmünde Kararname ile düzenlenmesi yanlış olmuştur.

- Bu nedenle kamudaki ücret sorunlarının temelini oluşturan 666 sayılı KHK gözden geçirilmeli, II ve III sayılı cetveller dışında kalan kamu personelinin maaşları da anılan cetvellerdeki gibi sadeleştirilerek ve tüm ödemeler emekli keseneğine tabi tutulacak şekilde yeni bir ücret sistemine geçilmelidir.

2. Maaş Zamları

Amaç: Geçmiş dönemde gerek enflasyona endeksli maaş artışları gerekse ailenin zorunlu harcamalarında meydana gelen artışlardan kaynaklı olarak oraya çıkan zararın karşılanması, bu yolla gelir dağılımında adaletin sağlanması, kamu görevlileri emeklilerinin ekonomik büyümeden pay alabilmesi ve maaşlarının reel olarak artması için kamu görevlilerine payı artışı yapılması

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

2024 Yılı Maaş Artışı

- Kamu görevlileri ve emeklilerin maaşlarına 2024 yılının ilk altı ayı için %40; ikinci altı ayı için %30 oranında zam yapılmalıdır.

2024 Yılı Refah Payı

- 1 Ocak 2024'ten itibaren kamu görevlilerinin ve emeklilerin maaşlarına %10 ilave refah payı zammı yapılmalıdır.

2024 Yılı Enflasyon Farkı

- 2024 yılının ilk altı için bir önceki yılın aralık ayı ile enflasyonun açıklandığı ay; ikinci altı ay için ise 2024 yılının haziran ayı ile TÜİK tarafından açıklandığı aya ilişkin toplam kümülatif TÜFE oranının anılan dönem için kamu görevlilerine yapılan artış oranını aşması halinde aradaki fark bütün katsayılara oransal olarak yansıtılmalı ve bu yolla enflasyon farkının maaşlara aylık olarak yansıtılması sağlanmalıdır.

2025 Yılı Maaş Artışı

- Memur maaşlarına 2025 yılının ilk ve ikinci altı aylık dilimleri için ayrı ayrı %20 oranında zam yapılmalıdır.

2025 Yılı Refah Payı

- 1 Ocak 2025'ten itibaren kamu görevlilerinin ve emeklilerin maaşlarına %10 ilave refah payı zammı yapılmalıdır.

2025 Yılı Enflasyon Farkı

- 2025 yılının ilk altı için bir önceki yılın aralık ayı ile enflasyonun açıklandığı ay; ikinci altı ay için ise 2025 yılının haziran ayı ile TÜİK tarafından açıklandığı aya ilişkin toplam kümülatif TÜFE oranının anılan dönem için kamu görevlilerine yapılan artış oranını aşması halinde aradaki fark bütün katsayılara oransal olarak yansıtılmalı ve bu yolla enflasyon farkının maaşlara aylık olarak yansıtılması sağlanmalıdır.

Katsayıların Belirlenmesi ve Ücretlerin Artırılması

(1) 1/1/2024-30/6/2024 döneminde geçerli olmak üzere;

a) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 154'üncü maddesi uyarınca aylık gösterge tablosunda yer alan rakamlar ile ek gösterge rakamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak aylık katsayısı (0,78510), memuriyet taban aylığı göstergesine uygulanacak taban aylak katsayısı (12,2881), iş güçlüğü, iş riski, temininde güçlük ve mali sorumluluk zamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak yan ödeme katsayısı ise (0,24900) olarak uygulanmalıdır.

b) 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3'üncü maddesinin (c) bendi uyarınca sözleşmeli olarak çalıştırılan personelin ücret tavanı 42.969,76 TL'ye yükseltilmelidir.

c) 6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 3'üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan ücret tavanı 38.306,58 TL'ye yükseltilmelidir.

ç) Mevzuatı uyarınca istihdam edilen sözleşmeli personelin hizmet sözleşmesi esaslarında yer alan ve 7/7/2021 tarihli ve 421208 sayılı Hazine ve Maliye Bakanlığı Genelgesiyle yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri %54 oranında artırılmalıdır.

d) Mevzuatı uyarınca vize edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarının, 421208 sayılı Hazine ve Maliye Bakanlığı Genelgesiyle yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri %54 oranında artırılmalıdır.

e) Çeşitli statülerde sözleşmeli olarak çalıştırılanların, 421208 sayılı Hazine ve Maliye Bakanlığı Genelgesiyle artırılmış olan mevcut brüt sözleşme ücretleri %54 oranında artırılmalıdır.

f) 29/12/2020 tarihli ve 3342 sayılı Cumhurbaşkanı Kararıyla yürürlüğe konulan Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Uygulanacak Ücretlerin Tespitine İlişkin Karara ekli listede gösterilen grupların 1/1/2024 tarihi itibarıyla en düşük ve en yüksek temel ücretleri ile bu gruplara göre temel ücreti belirlenen personelin anılan tarih itibarıyla geçerli olan temel ücretleri %54 oranında artırılmalıdır.

g) Özelleştirme programında bulunan kuruluşlarda 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 31'inci maddesine istinaden istihdam edilen sözleşmeli personelin 1/1/2024 tarihi itibarıyla geçerli olan sözleşme ücretleri %54 oranında artırılmalıdır.

ğ) 8/2/2002 tarihli ve 2002/3729 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının, 2'nci maddesinde yer alan ortalama ücret toplamı üst sınırı 78.194,53 TL'ye yükseltilmeli ve 3'üncü maddesi kapsamındaki personelin mali ve sosyal hakları söz konusu maddede yer alan usul ve esaslar dahilinde %54 oranında artırılmalıdır.

(2) 1/7/2024-31/12/2024 döneminde geçerli olmak üzere;

a) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 154'üncü maddesi uyarınca aylık gösterge tablosunda yer alan rakamlar ile ek gösterge rakamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak aylık katsayısı (1,02060), memuriyet taban aylığı göstergesine uygulanacak taban aylık katsayısı (15,9745), iş gücü, iş riski, temininde güçlük ve mali sorumluluk zamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak yan ödeme katsayısı ise (0,32370), olarak uygulanmalıdır.

b) 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3'üncü maddesinin (c) bendi uyarınca sözleşmeli olarak çalıştırılan personelin ücret tavanı 55.860,69 TL'ye yükseltilmelidir.

c) 6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan ücret tavanı 49.798,55 TL'ye yükseltilmelidir.

ç) Mevzuatı uyarınca istihdam edilen sözleşmeli personelin hizmet sözleşmesi esaslarında yer alan ve birinci fıkranın (ç) bendi uyarınca yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri %30 oranında artırılmalıdır.

d) Mevzuatı uyarınca vize edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarının, birinci fıkranın (d) bendi uyarınca yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri %30 oranında artırılmalıdır.

e) Çeşitli statülerde sözleşmeli olarak çalıştırılanların, birinci fıkranın (e) bendi uyarınca artırılmış olan mevcut brüt sözleşme ücretleri %30 oranında artırılmalıdır.

f) 29/12/2020 tarihli ve 3342 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla yürürlüğe konulan Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Uygulanacak Ücretlerin Tespitine İlişkin Karara ekli listede gösterilen grupların 1/7/2024 tarihi itibarıyla en düşük ve en yüksek temel ücretleri ile bu gruplara göre temel ücreti belirlenen personelin anılan tarih itibarıyla geçerli olan temel ücretleri %30 oranında artırılmalıdır.

g) Özelleştirme programında bulunan kuruluşlarda 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 31'inci maddesine istinaden istihdam edilen sözleşmeli personelin 1/7/2024 tarihi itibarıyla geçerli olan sözleşme ücretleri %30 oranında artırılmalıdır.

ğ) 8/2/2002 tarihli ve 2002/3729 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının, 2'nci maddesinde yer alan ortalama ücret toplamı üst sınırı 101.652,89 TL'ye yükseltilmeli ve 3 üncü maddesi kapsamındaki personelin mali ve sosyal hakları söz konusu maddede yer alan usul ve esaslar dahilinde %30 oranında artırılmalıdır.

(3) 1/1/2025-30/6/2025 döneminde geçerli olmak üzere;

a) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 154'üncü maddesi uyarınca aylık gösterge tablosunda yer alan rakamlar ile ek gösterge rakamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak aylık katsayısı (1,34720), memuriyet taban aylığı göstergesine uygulanacak taban aylık katsayısı (21,0863), iş gücü, iş riski, temininde güçlük ve mali sorumluluk zamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak yan ödeme katsayısı ise (0,42720), olarak uygulanmalıdır.

b) 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3'üncü maddesinin (c) bendi uyarınca sözleşmeli olarak çalıştırılan personelin ücret tavanı 73.736,11 TL'ye yükseltilmelidir.

c) 6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 3'üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan ücret tavanı 65.734,09 TL'ye yükseltilmelidir.

ç) Mevzuatı uyarınca istihdam edilen sözleşmeli personelin hizmet sözleşmesi esaslarında yer alan ve birinci fıkranın (ç) bendi uyarınca yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri %32 oranında artırılmalıdır.

d) Mevzuatı uyarınca vize edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarının, birinci fıkranın (d) bendi uyarınca yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri %32 oranında artırılmalıdır.

e) Çeşitli statülerde sözleşmeli olarak çalıştırılanların, ikinci fıkranın (d) bendi uyarınca artırılmış olan mevcut brüt sözleşme ücretleri %32 oranında artırılmalıdır.

f) 29/12/2020 tarihli ve 3342 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla yürürlüğe konulan Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Uygulanacak Ücretlerin Tespitine İlişkin Karara ekli listede gösterilen grupların 1/1/2025 tarihi itibarıyla en düşük ve en yüksek temel ücretleri ile bu gruplara göre temel ücreti belirlenen personelin anılan tarih itibarıyla geçerli olan temel ücretleri %32 oranında artırılmalıdır.

g) Özelleştirme programında bulunan kuruluşlarda 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 31'inci maddesine istinaden istihdam edilen sözleşmeli personelin 1/1/2025 tarihi itibarıyla geçerli olan sözleşme ücretleri %32 oranında artırılmalıdır.

ğ) 8/2/2002 tarihli ve 2002/3729 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının, 2'nci maddesinde yer alan ortalama ücret toplamı üst sınırı 134.181,81 TL'ye yükseltilmeli ve 3 üncü maddesi kapsamındaki personelin mali ve sosyal hakları söz konusu maddede yer alan usul ve esaslar dahilinde %32 oranında artırılmalıdır.

(4) 1/7/2025-31/12/2025 döneminde geçerli olmak üzere;

a) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 154'üncü maddesi uyarınca aylık gösterge tablosunda yer alan rakamlar ile ek gösterge rakamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak aylık katsayısı (1,61660), memuriyet taban aylığı göstergesine uygulanacak taban aylık katsayısı (25,3036), iş gücü, iş riski, temininde güçlük ve mali sorumluluk zamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak yan ödeme katsayısı ise (0,51260), olarak uygulanmalıdır.

b) 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3'üncü maddesinin (c) bendi uyarınca sözleşmeli olarak çalıştırılan personelin ücret tavanı 88.843,33 TL'ye yükseltilmelidir.

c) 6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 3'üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan ücret tavanı 78.880,91 TL'ye yükseltilmelidir.

ç) Mevzuatı uyarınca istihdam edilen sözleşmeli personelin hizmet sözleşmesi esaslarında yer alan ve birinci fıkranın (ç) bendi uyarınca yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri %20 oranında artırılmalıdır.

d) Mevzuatı uyarınca vize edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarının, birinci fıkranın (d) bendi uyarınca yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri %20 oranında artırılmalıdır.

e) Çeşitli statülerde sözleşmeli olarak çalıştırılanların, üçüncü fıkranın (e) bendi uyarınca artırılmış olan mevcut brüt sözleşme ücretleri %20 oranında artırılmalıdır.

f) 29/12/2020 tarihli ve 3342 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla yürürlüğe konulan Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Uygulanacak Ücretlerin Tespitine İlişkin Karara ekli listede gösterilen grupların 1/7/2025 tarihi itibarıyla en düşük ve en yüksek temel ücretleri ile bu gruplara göre temel ücreti belirlenen personelin anılan tarih itibarıyla geçerli olan temel ücretleri %20 oranında artırılmalıdır.

g) Özelleştirme programında bulunan kuruluşlarda 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 31'inci maddesine istinaden istihdam edilen sözleşmeli personelin 1/7/2025 tarihi itibarıyla geçerli olan sözleşme ücretleri %20 oranında artırılmalıdır.

ğ) 8/2/2002 tarihli ve 2002/3729 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının, 2'nci maddesinde yer alan ortalama ücret toplamı üst sınırı 161.018,17 TL'ye yükseltilmeli ve 3 üncü maddesi kapsamındaki personelin mali ve sosyal hakları söz konusu maddede yer alan usul ve esaslar dahilinde %20 oranında artırılmalıdır.

Enflasyon farkı ödemesi

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

a) 2023 yılı Aralık ayı endeksinin 2023 yılı Haziran ayı endeksine göre altı aylık değişim oranının aynı dönem için verilen %6 oranını,

b) 2024 yılı içinde her ay açıklanan aylık TÜFE endeksinin 2023 yılı Aralık ayı endeksine göre değişim oranının 2024 yılının birinci altı aylık dönemi için öngörülen %54 oranını,

c) 2024 yılı içinde her ay açıklanan aylık TÜFE endeksinin 2024 yılı Haziran ayı endeksine göre değişim oranının 2024 yılının ikinci altı aylık dönemi için öngörülen %30 oranını,

ç) 2025 yılı içinde her ay açıklanan aylık TÜFE endeksinin 2024 yılı Aralık ayı endeksine göre değişim oranının 2025 yılının birinci altı aylık dönemi için öngörülen %32 oranını,

d) 2025 yılı içinde her ay açıklanan aylık TÜFE endeksinin 2025 yılı Haziran ayı endeksine göre değişim oranının 2025 yılının ikinci altı aylık dönemi için öngörülen %20 oranını, aşması halinde, kamu görevlilerinin maaşlarının hesaplanmasında kullanılan bütün katsayılar, sözleşme ücreti artış oranları ve ücret tavanları ile ortalama ücret toplamı üst sınırı, söz konusu aya ilişkin enflasyon rakamının ilan edildiği ayın 1'inden geçerli olmak üzere aşan kısım kadar artırılmalıdır.

Bu şekilde 2024 yılının tamamında en düşük dereceli memur maaşına 20.940,85 TL, ortalama memur maaşına 25.101,36 TL artış yapılmış olacaktır. Maaş artış talebimizin karşılanması durumunda, 2024 yılı sonunda en düşük dereceli memur maaşı 41.839,90 TL, ortalama memur maaşı ise 50.152,62 TL olacaktır.

2024 yılının tamamı için memur ve emeklilerin maaşlarına toplam kümülatif %100,2 artış istemekteyiz.

2025 yılında en düşük dereceli memur maaşı 2024 yılına göre 24.434,50 TL, ortalama memur maaşı ise 29.289,13 TL artacaktır. Taleplerimizin karşılanması halinde 7. Toplu Sözleşme Dönemi sonunda 2025 yılı sonu itibarı ile en düşük dereceli memur maaşı 66.274,40 TL, ortalama memur maaşı ise 79.441,75 TL'ye ulaşacaktır.

2025 yılının tamamı için en düşük dereceli memur maaşına ve ortalama memur maaşına refah payı dahil %58,4 artış istemekteyiz.

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

	2023 Ağustos	2024 Ocak- Haziran	2024 Temmuz- Aralık	2025 Ocak- Haziran	2025 Temmuz- Aralık	2024 Yılı Artış Tutarı ve Oranı	2025 Yılı Artış Tutarı ve Oranı
Maaş katsayısı	0,509796	0,78510	1,02060	1,34720	1,61660	%100,2	%58,4
Taban aylığı katsayısı	7,979285	12,2881	15,9745	21,0863	25,3036	%100,2	%58,4
Yan ödeme katsayısı	0,161673	0,24900	0,32370	0,42720	0,51260	%100,2	%58,4
En düşük dereceli memur maaşı (TL)	20.899,05	32.184,54	41.839,90	55.228,67	66.274,40	%100,2 20.940,85 TL	%58,4 24.434,50 TL
Ortalama memur maaşı (TL)	25.051,26	38.578,94	50.152,62	66.201,46	79.441,75	100,2 25.101,36 TL	58,4 29.289,13 TL
Aile yardımı ödeneği (Toplu sözleşme konu ile ilgili olarak yer verdiğimiz göstergenin 4000'e çıkarılması talebimizle birlikte) (TL)	985,76	3.140,40	4.082,40	5.388,80	6.466,40	%314,14 3.096,64 TL	%58,4 2.385 TL
Çocuk parası (Toplu sözleşme konu ile ilgili olarak yer verdiğimiz göstergenin 1000'e çıkarılması talebimizle birlikte) (TL)	216,84	785,10	1020,60	1.347,20	1.616,60	%370,67 803,76 TL	%58,4 596 TL
Kira yardımı (Aylık 10000 gösterge)	-	7.851	10.206	13.472	16.166		
Isınma yardımı (Aylık 500 gösterge)	-	392,5	510,3	673,6	808,3		
Giyecek yardımı (Aylık 850 gösterge)	-	667,3	867,5	1.145,1	1.374,1		
Yemek yardımı (Aylık 5000 gösterge)	-	3.925,5	5.103,0	6.736,0	8.083,0		
Evlenme ödeneği (En yüksek devlet memuru aylığının 10 katı)	-	74.584,5	96.960,0	127.987,0	153.584,4		
Eğitim ödeneği (İlkokul için aylık 500, ortaokul ve lise için 750, yüksekokul için 1000 gösterge)	-	392,5 588,7 785,1	510,3 765,5 1.020,6	673,6 1.010,4 1.347,2	808,3 1.212,5 1.616,6		
Ulaşım ödeneği (Aylık 1500 gösterge)	-	1.177,7	1.813,6	2.020,8	2.424,9		
Çocuk bakım ödeneği (Aylık 5500 gösterge)	-	4.318,1	5.613,3	7.409,6	8.891,3		
Tatil ödeneği (Yıllık 10000 gösterge)	-	7.851	10.206	13.472	16.166		
Doğum yardımı (2500 göstergenin 10000'e yükseltilmesi)	1.274,5	7.851	10.206	13.472	16.166	%700,8 8.931,5 TL	%58,4 5.960 TL
Ölüm yardımı (En yüksek devlet memuru aylığının 2 katından 4 katına yükseltilmesi)	9.686,1	29.833,8	38.782,8	51.193,6	61.432,3	%300,4 29.096,7 TL	%58,4 22.649,5 TL

3. Ek Gösterge

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

- Memur maaşlarının önemli bir kalemi olan ek gösterge hem görev ücretini hem de emekli maaşını önemli oranda belirlemektedir. Ek gösterge konusu her ne kadar 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte 15/10/2008 tarihinden sonra ilk defa memuriyete atanan kamu görevlileri açısından kısmen önemini yitirse de 5434 sayılı Kanuna tabi olan memurlar açısından oldukça önemlidir. Ek gösterge bir taraftan memur maaşlarının bir unsuru olurken diğer taraftan yaşlılık aylığı ve emekli ikramiyesi tutarını doğrudan etkilemektedir. Mülga 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli sandığı Kanununun ek gösterge rakamlarına bağlı olarak getirdiği emeklilik sistemi, özellikle ek gösterge rakamı düşük olan memurların çalışırken aldığı maaşla emekli maaşları arasında bir uçurum ortaya çıkmasına, aynı sürelerde çalışan ve aynı brüt maaşa sahip sözleşmeli personel ve işçiler ile memurlar arasında emekli maaşı ve ikramiyesi bakımından memurlar aleyhine %15 ile %40 arasında bir farkın ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ek gösterge cetvellerinin unvan bazında değil bir bütün olarak ele alınması ve yüksekökol mezunu kamu çalışanlarının emeklilik haklarının iyileştirilmesi kaçınılmaz hale gelmiştir.
- 1. Dereceye gelmiş bütün kamu görevlilerinin ek göstergelerinin 3600'e yükseltilerek kamu görevlilerinin emekli maaşları arasında oluşan dengesizlik giderilmelidir.

4. Ek Ödeme

Amaç: Ek ödemelerdeki adaletsizliklerin giderilmesi

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

- Din görevlisi ve hekim dışı sağlık personelinin ek ödeme oranları 50 puan;
- Şef unvanlı personelin ek ödeme oranları 45 puan;
- Genel İdare Hizmetleri Sınıfında görev yapan memurlarla, Yardımcı Hizmetler Sınıfı personeli, güvenlik görevlisi, şoförler ile maarif müfettişlerinin ek ödeme oranları 25 puan artırılmalıdır.
- 399 sayılı KHK'ya göre II sayılı cetvel hükümlerine göre çalışmakta olan personele yapılan ek ödemelerdeki eşitsizlik, öncelikle aynı unvanlı personelden başlayacak şekilde giderilmeli,
 - Uzman ve Baş Repartitörler %82'lik gruba dâhil edilmelidir.
 - %42 olarak belirlenen ek ödeme alt sınırı %70'e;
 - %67 olarak belirlenen oranlar %90'a;
 - %82 olarak belirlenen oranlar ise %100'e çıkarılmalıdır.
- 399 sayılı KHK'ye ekli I sayılı cetvelde yer alan müdür, müdür yardımcısı, başuzman ve sivil savunma uzmanı pozisyonlarında görev yapan personelin 666 sayılı KHK ile kaldırılan ikramiye ve ek tazminat hakları iade edilmelidir.
- Döner sermayesi olmayan kurumlarda görev yapan kurum doktorlarının ücretleri Sağlık Bakanlığı'ndaki emsal doktorlarla eşitlenmelidir.
- Üniversite hastanelerinde akademik personel döner sermaye ve ek ödeme uygulamasından birlikte faydalanırken, idari personele yapılan ek ödeme ile döner sermaye ödemesi mahsuplaştırılmaktadır; bu adaletsizlik giderilerek, idari personelin de her iki ödemeden birlikte faydalandırılması sağlanmalıdır.
- Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında Teknik Hizmetler sınıfında görev yapan teknisyen ve teknikerlerin döner sermaye ek ödemelerinde uygulanan katsayı Sağlık Müdürlüklerinde 0,40 hastanelerde ise 0,25'tir. Bu sebeple bu oranların eşitlenmesi gerekmektedir.
- Üretimi teşvik primi, fazla mesai gibi ödemelerle ek ödemenin ilişkilendirilmesi, mahsuplaşma yapılması veya bu ödemelerin tamamen kaldırılması uygulamasından vazgeçilmelidir.
- Vakıflar Genel Müdürlüğü personeline kira gelirlerinden pay ayrılarak ödenmekte olan performans ücreti ek ödeme kapsamından çıkartılmalıdır.

- 666 sayılı KHK'ya ekli I sayılı cetvelin "Ç" bölümünde yer alan kontrolör unvanından sonra gelmek üzere "demiryolu trafik baş kontrolörü, demiryolu trafik kontrolörü, hava trafik baş kontrolörü ve hava trafik kontrolörü" unvanları eklenmelidir.
- 666 sayılı KHK'nin 5 sıra no.lu maddesindeki oranlar 20'şer puan artırılarak Avukatlık Hizmetleri Sınıfında görev yapan personelin ek ödeme oranları yükseltilmelidir.

5. İlave Ek Ödeme

Amaç: yalnızca memurlara ödenen ve emekliliğe yansımayan ilave ek ödemenin memur emekli maaşlarına eklenmesi ve emekli ikramiyesi hesabına dahil edilmesi

- 14/7/2023 tarih ve 7456 sayılı Kanunla getirilen ilave ek ödeme uygulamasında değişiklik yapılarak 15.965 gösterge rakamı üzerinden ödenmesi öngörülen ilave ek ödeme sisteminin değiştirilerek , memur taban aylık rakamına 11,36832 rakamı ilave edilmeli, bu yolla yapılan 8 bin 77 TL'lik artışın memurların taban aylıklarına eklenmesi; emekli maaşı ve emekli ikramiyesi hesabında dikkate alınması ve mevcut emekli maaşlarına da aynı şekilde yansıtılması sağlanmalıdır.

6. Bayram İkramiyesi

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

- Her ne ad altında olursa olsun kamu kurum ve kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan tüm memur, sözleşmeli ve geçici, vekil gibi personele Ramazan ve Kurban bayramları öncesinde 5 bin gösterge rakamının memur maaş katsayısıyla çarpımı tutarında bayram ikramiyesi verilmelidir. Emeklilere ödenen bayram ikramiyesi de bu tutara yükseltilmelidir.

7. Toplu Sözleşme İkramiyesi

Amaç: Sendika üyesi kamu görevlilerine ödenmekte olan toplu sözleşme ikramiyesinin artırılması

- Hizmet kolundaki sendikalara üye olabilecek kamu görevlilerinden yüzde 2'sinden fazlasını üye yapmış sendikalara üye kamu görevlilerine ödenen Toplu sözleşme ikramiyesi, 3 bin gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpılması sonucu bulunacak tutar üzerinden her ay ödenmesi sağlanmalıdır.
- 657 sayılı Kanunun kamu görevlilerine ödenecek aylık, zam ve tazminatların sayıldığı 146. maddesinin 3. fıkrasına "Toplu sözleşme ikramiyesi" tanımı eklenmelidir. Maddenin "Deyimler" kısmında yeni bir fıkra olarak "Toplu sözleşme ikramiyesi" yer almalıdır.
- 4688 sayılı Kanun kapsamında sendika üyesi olan kamu görevlileri, aylıksız izne ayrılmaları halinde toplu sözleşme ikramiyesinden yararlanmaya devam etmeli, bu kamu görevlileri sendika üye sayılarının tespitinde aylıksız izne ayrılmalarına esas onay tarih itibarıyla aldıkları en son maaşlarından üye aidatı kesinti yapılan sendikanın üye sayısında dikkate alınmalıdır.

8. Özel Hizmet Tazminatı

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

- Özel hizmet tazminat oranları kurum farkı gözetilmeksizin unvan bazında artırılarak eşitlenmelidir.
- 657 sayılı Kanunun 152. maddesinde yapılacak düzenleme ile Genel İdare Hizmetleri ve Yardımcı Hizmetler Sınıfına mensup personelin özel hizmet tazminatları eğitim durumu ve kadro pozisyonu gözetilerek yükseltilmeli ve en düşük özel hizmet tazminat oranı %65 olarak belirlenmelidir.
- Mali hizmetler uzmanları, 657 sayılı Kanunun 152. maddesinin II-Tazminatlar kısmının "A- Özel Hizmet Tazminatı" bölümünün (ğ) bendinde sayılmalı, bunlar Ek Gösterge Cetvelinin "I- Genel İdare Hizmetleri Sınıfı" bölümünün (g) bendine eklenmelidir.
- Kurumlarda her ne ad altında olursa olsun uzman kadrosunda görev yapan bütün memurlar maddenin II no.lu "Tazminatlar" başlıklı kısmının "A- Özel Hizmet Tazminatı" fıkrasının "h" bendine eklenmelidir.
- Denetmen kadrolarında görev yapan memurlar, 657 sayılı Kanunun 152. maddesinin "II-Tazminatlar" bölümünün "(A) Özel Hizmet Tazminatı" fıkrasının (h) bendinde yer alan özel hizmet tazminatından emsal nitelikteki kadrolarda olduğu gibi yararlandırılmalıdır.

2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN VII. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEP METNİ

- Ekonomist, Kimyager, Fizikçi, Biyolog, Programcı ve Çözümleyici unvanlı memurların özel hizmet tazminatı oranları %180 olarak değiştirilmelidir.
- 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (III) sayılı Diğer Tazminatlar Cetvelinin "F. Adalet Hizmetleri Tazminatı" bölümünün 1 inci sırasının (b), (c), (d) ve (g) alt bentleri ile aynı bölümün 3 üncü sırasında kadro unvanları ve dereceler itibarıyla öngörülen tazminat oranları; aynı hizmet sınıfı, aynı veya benzer kadro unvanı ve aynı dereceler esas alınmak suretiyle, anılan Kararnameye ekli (II) sayılı Özel Hizmet Tazminatı Cetvelinin "(A) Üst Yönetim ve Genel İdare Hizmetleri" bölümünde belirtilen müdür, müdür yardımcısı, uzman ve şef unvanlı kadrolar ve bu kadroların bulunduğu bölümde bu kadrolarla eşit veya aynı düzeydeki diğer kadro unvanlarında bulunanlar ile (III) sayılı Diğer Tazminatlar Cetvelinin "(G)" bölümünde kadro unvanları yer alan Devlet memurları için de uygulanmalıdır.
- Bu başlık altında sayılanlar dışında kalan diğer memurlar için Kanunda tespit edilmiş olan Özel Hizmet Tazminatı oranlarının tamamına 21'er puan eklenerek tüm memurların Özel Hizmet Tazminatlarının artırılması sağlanmalıdır.

9. Kıdem Aylığı

Amaç: 5510 sayılı Kanunla birlikte yükselen emeklilik yaşı ve çalışma süresine uygun olarak 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1. maddesi ile belirlenen kıdem yılı üst sınırının kaldırılması, kıdem aylığı miktarının artırılması

- Memurların maaş unsurları arasında yer alan kıdem yılının 25 olan üst sınırı kaldırılarak her memurun çalıştığı yıllara orantılı kıdem aylığı alması sağlanmalıdır.
- 27.06.1989 tarih ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1. maddesinin "A" fıkrasının ikinci paragrafındaki 20 gösterge rakamının 100 olarak değiştirilmesi suretiyle kıdem aylığı yükseltilmelidir.

10. Döner Sermaye ve Fon Ödemeleri

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

- Döner sermaye sisteminin kaldırılarak, tüm personele tek ödeme şeklinde zam yapılmalı ve sürekli hale getirilmeli; bunun mümkün olması halinde 375 sayılı KHK'nın Ek 9. maddesi uyarınca verilen sabit ek ödemeler genel bütçeden karşılanmalı, ayrıca yapılan bu sabit ek ödemelerin kişilerin maaşına dahil edilmesi sağlanarak hesaplanan döner sermayelerin bu miktardan mahsup edilmeden ödenmesi sağlanmalıdır.
- 209 sayılı Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığına Bağlı Sağlık Kurumları ile Esenlendirme (Rehabilitasyon) Tesislerine Verilecek Döner Sermaye Hakkında Kanunda sayılmış olan özellik arz eden birimlerde görev yapmayan ancak mesai saatleri veya mesai saatleri dışında özellik arz eden birimlere kısmi ya da tam süreli hizmet veren personel de özellikli birim katsayısından faydalandırılmalıdır. Döner sermaye ve fon gelirlerinden personeline pay dağıtmayan kurumlarda çalışan tüm personele adil bir şekilde pay dağıtılması için düzenleme yapılmalı, 209 ve 2547 sayılı Kanunda belirlenen oranlar yükseltılarak, merkez ve taşrada ortaya çıkan farklılıklar giderilmeli, herkese aynı katsayı verilmelidir.
- 632 sayılı KHK ile sözleşmeli statüde çalışmakta iken kadroya geçirilen personelin maaşları döner sermaye yerine genel veya katma bütçe üzerinden ödenmeli ve bu kapsama 663 Sayılı KHK'nın 45/A maddesi uyarınca çalışmakta olan personel de alınmalı, 4/B sözleşmeli olarak çalışmaktayken, kadroya geçirilen personelin maaşlarının döner sermaye bütçesinden değil, genel bütçeden ödenmesi sağlanmalıdır.
- Yıllık izin, şua izni ve hastalık raporu sürelerinde döner sermaye ve tazminatlarından kesinti yapılmaması hususunda düzenleme yapılmalıdır.
- Mevzuata 'risk' tanımının getirilerek, riskli birimden faydalanma, tahdidli sayılma yöntemi ile değil, risk tanımına giren birim bazında değerlendirilmelidir. Özellik arz eden riskli birim kapsamının genişletilerek risk faktörü taşıyan tüm birimlerin bu kapsama dahil edilmesi için 209 sayılı Kanun, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 58 maddesi ve ilgili yönetmelikte düzenleme yapılması, Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumuna Bağlı Sağlık Tesislerinde Görevli Personele Ek Ödeme Yapılmasına Dair Yönetmeliği'nin 5/1/O Maddesi ile ilgili diğer mevzuatlara da özellik arz eden riskli birimlere kısmi süreli hizmet veren personelinde riskli birim katsayısından faydalandırılmasına yönelik eklemenin yapılması gerekmektedir.

- Üniversite hastaneleri bünyesinde bulunan döner sermaye komisyonlarında sendika temsilcilerinin ve her mesleki guruptan bir temsilcinin katılımının sağlanması için gerekli düzenleme yapılmalıdır.
- Tüm çalışanların döner sermaye katsayıları artırılmalıdır.

11. Ek Ders Ücretleri

Amaç: Öğretmen ve akademisyenlerle bu çerçevede ek ders veren personelin ek ders ücretlerine ilişkin düzenlemelerin çalışanlar lehine iyileştirilmesi

- Farklı kamu kurum ve kuruluşlarında -Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Afet Acil Yönetimi Başkanlığı gibi- fiilen öğretmenlik yapan personele de ek ders ücreti ödenmelidir.
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 176. maddesindeki gösterge rakamları yükselterek, ek ders ücretleri günün şartlarına uygun hale getirilmeli ve ek ders gösterge rakamları iki katına çıkarılmalıdır. Bu nedenle hafta içi saat 18.00'den önceki ek dersler için 140 olan gösterge rakamı 280; hafta sonu ve hafta içi saat 18.00'den sonraki ek dersler için 150 olan gösterge rakamı 300 olarak belirlenmeli ve ek ders ücretleri iki katına çıkarılmalıdır.
- Çalışma şartlarına bağlı olarak nöbetçi öğretmenlere, taşıma merkezli okullardaki öğretmenlere, birleştirilmiş sınıf okutan öğretmenlere, teneffüs yapmayan okul öncesi öğretmenlerine haftalık 6 saat ilave ek ders ücreti ödenmesi için 657 sayılı Kanununun 176. madde metnine bir hüküm eklenmelidir.
- Akademisyenlere ödenen ek ders ücretini belirleyen 2914 sayılı Kanununun 11inci maddesinin üçüncü fıkrasındaki '300' ibaresi '600'; '250' ibaresi '500'; '200' ibaresi '400'; '160' ibaresi '320'olarak değiştirilmeli, bu yolla akademisyenlerin ek ders ücretleri bir kat artırılmalıdır.
- Örgün ve yaygın eğitim kurumları ve ikili eğitim yapan okullardaki yöneticiler arasında oluşan ek ders ücret adaletsizliğinin ortadan kaldırılması için en yüksek ek ders ücreti alan yönetici baz alınarak yeni bir düzenleme yapılmalıdır.
- Yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlere verilen %7 ve %20 olarak belirlenen artırımlı ek ders ücreti oranı %25 ve %40 olarak belirlenmeli, önemli bir buluş yapan öğretmenlere ek ders ücreti %50 artırımlı ödenmelidir.

- Fiilen derse girme şartı kaldırılarak yüksek lisans yapan yönetici ve rehber öğretmenlere de artırımlı ek ders ücreti ödemesi yapılmalıdır.
- Veli toplantılarında görevli öğretmen ve yöneticilere 6 saat ek ders, diğer personele ise aynı tutarda fazla mesai ödenmesi için gerekli düzenleme yapılmalıdır.
- Mesai saatleri dışında ve hafta sonlarında yapılan seminer, hizmet içi eğitim kursları ve toplantıları isteğe bağlı olmalı, zorunluluk halinde katılan öğretmen, idareci ve diğer personele ek ders ücreti ödenmeli ve mücavir alan dışından gelenlere ayrıca harcırah ödenmelidir.
- 4 Ağustos 2006 Tarih 26249 sayılı Resmî Gazetenin 2006/10730 sayılı kararına binaen yaptırılan her türlü Afet ve Acil Durum personelinin hizmet içi eğitimleri, kuruluşlarının eğitimleri, Milli Eğitime bağlı okul eğitimleri, afete hazır ev-okul-işyeri farkındalık eğitimleri ile işyeri acil durum eğitim çalışmalarına ek ders ücreti verilmesi sağlanmalıdır.

12. Nöbet, İcap Nöbeti ve Vekalet Ücretleri

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

- Nöbet ve icap nöbeti tuttuğu halde ücretini alamayan personelin bu haklardan faydalandırılması sağlanmalı, icap nöbetlerinin ödenmesinde yaşanan sorunların bir düzenleme ile ortadan kaldırılması ve icap nöbeti tutan hekim dışı tüm personele 657 Sayılı Kanun'un Ek-33. maddesine göre nöbet ücreti ödenmesi yönünde icap nöbeti tanımının yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Bu kapsama izin kullanılması durumunda bu iznin nasıl ve ne şekilde kullanılacağına da eklenmesi gerekmektedir.
- Kamu kurum ve kuruluşlarında tutulan her bir nöbet için ayrı ücret ödenmelidir.
- 657 sayılı Kanunun sağlık kurumlarında nöbet ve icap nöbeti ücretlerini belirleyen Ek 33. madde kapsamına kamu kurum ve kuruluşlarında nöbet tutan bütün memurlar ve nöbet tuttuğu halde fazla mesai yapmış kabul edilen kamu görevlileri de dâhil edilmeli, bu personele ödenecek saatlik ücret, memurun brüt maaşının bir saate denk gelen tutarından daha az olmamalı, tatil ve bayram günlerinde nöbet ücretlerinin bir kat fazla ödenmesi sağlanmalıdır.

- Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna ilişkin 6. Dönem Toplu Sözleşmenin 'İdari izinlerde nöbet ücreti' başlıklı 44. Maddesi uyarınca resmi ve dini bayram tatili sebebiyle verilen idari izin günlerinde fiilen görev yapanlara izin yahut ücret ödenmesi yönündeki düzenleme 7. Dönem Toplu Sözleşme metnine alınmalı, ayrıca idari izinli olunan günlerin personelin mesai saatlerinden düşülmesi ve aylık mesai saatlerinin buna göre hesaplanması sağlanmalıdır.
- Dini bayram tatillerinde verilen %20 artırımlı nöbet ücretlerinin arife günü de verilmesi ve bu günlerde tutulan nöbetlerin karşılığı doğrudan ücret ödenmesi ve ayrıca resmi bayram tatillerinde nöbet ücretlerinin %20 artırımlı olarak ödenmelidir.
- %50 artırımlı nöbet ücreti ödenen birimlerdeki kısıtlamanın kaldırılarak tüm birimlerin tamamında nöbet tutan personele %50 artırımlı nöbet ücreti ödenmelidir.
- Sağlık kurumlarında ödenmekte olan nöbet ücretlerini belirleyen gösterge rakamları bir kat artırılmalı ve saat başı nöbet ücreti gösterge rakamları sırasıyla 200, 180, 160, 120, 100 ve 70 olarak belirlenmelidir.
- Avukatlık Hizmetleri Sınıfında görev yapan personelin vekâlet ücreti katsayısı 30.000'e yükseltilmelidir.
- 24 saat esasına göre çalışan personelin hafta sonlarına rastlayan çalışmalarına karşılık olarak iki katı ücret ödenmelidir.

13. Fazla Çalışma Ücreti

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

- Kamu görevlilerine ve sözleşmeli personele fazla mesai ödenmeyeceği ya da fazla mesai ücretlerinin belli bir miktarı aşamayacağı yolunda yapılan düzenlemeler iptal edilmelidir.
- Fazla mesai ücretleri çalışanın saat başı ücreti olarak belirlenmeli ve fazla çalışmalar yeniden düzenlenerek, bayram tatili ve bayram günlerinde yaptırılan zorunlu çalışma karşılığında fazla mesai ve nöbet ücretinin bir kat fazla ödenmesi sağlanmalıdır. Bu bakımdan 657 sayılı Kanunun "Fazla çalışma ücreti" başlıklı 178. maddesinin son fıkrasına "Bu çerçevede memurlara saat başına ödenecek fazla çalışma ücreti, memurun normal çalışma zamanlarında bir saate denk gelen brüt

ücretinden daha az olamaz. Tatil ve bayram günlerinde yaptırılan çalışma karşılığında fazla çalışma ücreti bir kat fazla ödenir." ibaresi eklenmeli ve saat başı fazla çalışma ücretinin alt sınırı, fazla çalışma yapan memurun brüt maaşının bir saatliğine denk gelen tutara getirilmeli, diğer sözleşmeli personele bu şartlarda fazla mesai ücreti ödenmesi sağlanmalıdır:

- Bununla birlikte memurlara yaptırılan her sekiz saatlik fazla çalışma karşılığında bir günlük izin verilmesi uygulaması, maddenin "B" fıkrasında yapılacak değişikliklerle isteğe bağlı hale getirilmeli, fazla çalışma karşılığında ücret alma ya da izin kullanma memurun kararına bırakılmalıdır.
- Kurumlarda normal mesai saati dışında çalışılan süreler %50 zamlı ödenmelidir.
- 657 sayılı Kanun'un Ek-33. Maddesinde sayılan nöbet tutulabilecek yerlerin dışında yapılan fazla çalışmalar karşılığında fazla çalışma ücreti ödenmelidir.
- Milli ve dini bayramlar nedeniyle Bakanlar Kurulu kararıyla uygulanan idari izinlerde, birçok kamu kurum ve kuruluşu çalışmaktadır. Ancak bu durum, idari izin kullanan kamu görevlilerinin lehine bir durum yaratırken, idari izin kullanamayanların aleyhine olmaktadır. Bu nedenle "idari izin" günlerinde çalışan personele fazla mesai ücreti ödenmelidir.
- Emniyet ve Askeri personel gibi ikinci bir emre kadar sınırsız mesai yapmak durumunda kalabilen sivil memurlar ile AFAD çalışanları ve üniversite ve araştırma hastanelerinde asistan olarak uzmanlık eğitimi gören personelin çalışma saatlerinin 657 sayılı Kanununun 90. maddesinde belirlenen haftalık 40 saati aşmaması yönünde düzenleme yapılmalıdır.

14. Harcırah ve Görev Yollukları

Amaç: Harcırah ve görev yollukları ile ilgili aksaklıkların giderilmesi

- 10/2/1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamındaki yurtiçi gündeliklerinin ve tazminatların miktarı 5 katı tutarında artırımlı olarak ödenmelidir. 5510 sayılı Kanun kapsamında yürürlüğe konulan Sağlık Uygulama Tebliği kapsamında ödenen gündelikler bu tutardan az olmamalıdır.

2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN VII. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEP METNİ

- Kamu görevlilerine yurt içi seyahatlerde, uçakla ulaşımına ilişkin kilometre sınırlaması uygulanmamalıdır.
- Geçici görevlendirmelerde gündelik, görevlendirme devam ettiği sürece ve tam tutar üzerinden ödenmelidir.
- Kamu görevlilerine, istihdam türüne bakılmaksızın ilk atamalarında veya yeniden atanmaları durumunda sürekli görev yolluğu ödenmelidir.
- 6245 sayılı Harcırah Kanununun 3. maddesinin "g" fıkrasında yer alan ve memuriyet mahallini belirleyen hükümden "şehir ve kasabaların devamı niteliğinde" ve "yerleşim özellikleri bakımından bütünlük arz eden" ibarelerinin çıkarılarak kamu görevlilerinin başka bir yerde görevlendirilmeleri halinde harcırah almaları sağlanmalıdır.
- Konaklamalarda süreye bağlı olarak harcırah ödenmesi uygulaması kaldırılmalı, kişinin isteği dışında bir yılda en fazla 2 ay süreyle görevlendirme yapılmalı ve bu sürede konaklama giderinin tamamı kamu görevlisine ödenmelidir. Karayollarında gişe memuru olarak görev yapmakta iken memur unvanı alan ancak gişelerde çalışmaya devam eden personele harcırah ödenmelidir.
- Kurumların açmış olduğu görevde yükselme, unvan değişikliği ve diğer sınavlara katılan personele harcırah ödenmesi konusunda ortaya çıkan aksaklıklar giderilmelidir.
- 17.04.2006 Tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına ödenecek zam ve tazminatlara ilişkin karara ekli II. Sayılı Özel Hizmet Tazminatı cetvelinin (E) Teknik Hizmetler Bölümü 6. Sırasında; Teknik Personel kısmındaki "Faal durumdaki hizmet binalarının tadilat, bakım ve onarım işleri açık çalışma mahalli kapsamında değerlendirilmez." ibaresi Karardan çıkarılmalıdır.
- Spor müsabakalarında görevlendirilen sağlık personellerine verilen harcırah miktarının günümüz şartlarına göre arttırılarak ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarınca düzenlenen spor müsabakalarında görevlendirilen personelin de bu kapsama dâhil edilmesi ve bu görevlendirmelerin gönüllülük esasına göre yapılmalıdır.

15. Tazminatlar

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

- Seyyar görev tazminatının zamanında ödenmesi ve uzun süreli görevlendirmelerde avans verilmesi sağlanarak söz konusu tazminat görevlendirilen mahal ve coğrafi özellikler göz önünde bulundurulmak suretiyle yeniden düzenlenmeli ve oranı yükseltilmelidir.
- Seyyar görev tazminatı ödenmeyen şoförlere de seyyar görev tazminatı ödenmelidir.
- Kurumların ilgili birimlerinde çalışan tüm personele Büyük Proje Zammı ödenmelidir.
- Piyasa gözetim, denetim elemanları ile araziye giden mühendisler, teknisyen, teknikerler ile ölçü ve ayar memurlarına ödenmeyen arazi tazminatları verilmelidir.
- AFAD Başkanlığı merkez ve taşra teşkilatı çalışanlarına AFAD tazminatı verilmelidir.
- Havacılık Tazminatı ödemesinin usul ve esaslarını belirleyen 29/06/2012 yıl ve 2012/T-9 Karar numaralı Yüksek Planlama Kurulu kararı geçersiz sayılmalı, özellikle 2. ve 3. Grupta yer alan unvanların tazminat oranlarını kabul edilebilir bir seviyeye çıkarılacağı, çalışanlar arasında daha adil ücretlendirmenin sağlanacağı ve 15.02.2016 tarihinden itibaren geçeli olacak yeni bir YPK oluşturulmalıdır.
- Tüm kamu görevlilerine hiyerarşik düzene göre belirlenecek oranlarda görev tazminatı verilmelidir.
- Yol Kenarı Denetim İstasyonlarında görev yapanlara (tüm branşlara) seyyar görev tazminatı ödenmelidir.
- İtfaiye personeline yangın, su altı kurtarma personeline dalış tazminatı verilmelidir.
- 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) sayılı Özel Hizmet Tazminatı Cetvelinin "(E) Teknik Hizmetler" bölümünün 6 ncı sırasında yer alan "3,0", "2,0", ve "1,2" oranları sırasıyla "5,0", "3,0" ve "2,0" olarak, "60", "40" ve "24" oranları ise sırasıyla "90", "60" ve "36" olarak uygulanmalıdır.

16. Vergi Dilimleri

Amaç: Kamu görevlileri üzerindeki vergi yükünün hafifletilmesi

- Kamu görevlileri ve KİT personeli ile sözleşmeli personelin gelir vergisikesintilerinden dolayı yaşadığı adaletsizliğin ve mağduriyetin giderilmesi adına 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 23. maddesine bir fıkra eklenerek Devlet memurlarına ödenen taban aylık tutarının Gelir Vergisi'nden muaf tutulması sağlanmalı, diğer sözleşmeli personelin de vergi matrahlarından aynı tutarda indirim yapılmalıdır.
- Veya vergi dilimi oraları çalışanlar için %15'e sabitlenmelidir.
- Personele ödenen döner sermaye, ek ders ve fazla mesailerden Gelir Vergisi kesilmesi uygulamasına son verilmelidir.

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

Amaç: Her çalışanın kendine has özel durumuna yönelik olarak bir sosyal yardım sistemi oluşturmak, buna bağlı olarak bütün sosyal yardımların yeniden düzenlenmesi ve yeni sosyal ödemelerle sosyal devlet ilkesinin gerçek anlamda hayat bulmasının sağlanması

Aile yardımı ve çocuk parası

- 657 sayılı Kanunun memurlara "Aile yardımı ödeneği" verilmesini öngören 202. madde metninde gerekli değişiklikler yapılarak aile yardımı gösterge rakamı 4000; çocuk parası için öngörülen göstergeler ise yaş ayrımı yapılmaksızın 1000 olarak belirlenmelidir.

Doğum yardımı

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

Ölüm yardımı

- 657 sayılı Kanunun 208. maddesinde ve 926 sayılı TSK Personel Kanununun 177. maddesinde gerekli değişiklikler yapılarak ölüm yardımı tutarı, en yüksek Devlet memuru aylığının iki katından dört katına çıkarılmalıdır.

Giyecek yardımı

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

Yemek Yardımı

- Yemek yardımı ödeneğine esas personel sayısı hesabında; ilgili kurum, kuruluşun merkez ve taşra teşkilatı ayrımı yapılmaksızın yemek hizmetinin sunulduğu birimlerin bütün personeli dikkate alınmalıdır.
- 19/11/1986 tarihli ve 86/11220 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğinin 4. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen üçte ikisi oranı, merkez nüfusu bir milyonu aşan tüm illerde uygulanmalıdır. Aynı yönetmeliğin 5 inci maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen yemek hizmeti; bulunulan yerdeki kurum ve kuruluşlardan veya hizmet alımı yolu ile gerçekleştirilmeli ve asgari personel sayısı uygulanmamalıdır.
- Mevzuat hükümlerine göre yemek servisi kurulabilecek kamu kurum ve kuruluşlarında yemek servisinin kurulmadığı durumlarda yemek hizmeti, hizmet alım yöntemi ile gerçekleştirilmeli veya yemek bedeli nakdi olarak ödenmelidir.
- 19/11/1986 tarihli ve 86/11220 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğinin 7. maddesinde belirtilen yemek servisi hizmetlerine ilişkin kurulan komisyonda, yetkili sendika temsilcisi yer almalıdır.
- 657 sayılı Kanununun 212. madde metninde gerekli düzenlemeler yapılarak "Yiyecek Yardımı Yönetmeliği" kamu işçilerine verilen yemek yardımı ve günlük 121 TL tutarındaki yemek istisnası göz önünde bulundurulmak kaydıyla yeniden düzenlenmeli, kamu görevlilerinin tamamının, işçilerde olduğu gibi düzenleme yapılarak, yemeklerden ücretsiz yararlanması sağlanmalı, yemek hizmeti sunulmayan ya da ücretsiz yemek imkânından faydalanamayan işyerlerinde kamu görevlilerine her ay, 250 rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutar kadar yemek yardımı ödenmeli ve KİT'lerde yemek bedellerinden KDV alınması uygulamasına son verilmelidir.
- Üretim birimlerinde, açık havada, gürültülü, yüksek gerilim ve radyoaktif ışınlarla maruz kalınan işyerlerinde görev yapanlara günde bir defa koruyucu gıda yardımı yapılmalıdır.
- Kamuda yemek hizmetinden faydalanan personelin yemek bedelinin tamamının kurumca karşılanması sağlanmalıdır.
- Kurumlarında 12 saat süreyle çalışan personele 2; 24 saat süreyle çalışan personele 3 öğün yemek verilmesi kesinlik içeren bir hükme bağlanarak konu hakkındaki keyfiyet ortadan kaldırılmalıdır.

Isınma Yardımı

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

Kira Ödeneği

- Mevzuatta yapılacak yeni bir düzenleme ile lojman hizmetinden faydalanamayan ve kirada oturan tüm kamu görevlilerine, aylık 10000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı tutarında kadar kira ödeneği verilmelidir.

Evlenme Ödeneği

- 657 sayılı Kanuna bir madde eklenerek evlenen memurlara bir defaya mahsus olarak en yüksek devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) 10 katı tutarında evlenme ödeneği verilmelidir.

Eğitim Ödeneği

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

Servis Hizmeti ve Ulaşım Ödeneği

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

Kreş Hizmeti ve Çocuk bakım Ödeneği

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

- Kamu kurum ve kuruluşlarının tamamında kreş açma zorunluluğu getirilmeli, 24 saat esasına göre çalışılan kurumlarda kreşlerin de 24 saat hizmet vermesi sağlanmalıdır.
- Kreş açma imkânı bulunmayan yerlerde personele 0-6 yaş çocuk için kamu görevlilerine 5500 göstere rakamının aylık maaş katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutarda kreş ödeneği verilmelidir.

Yaşlılar İçin Gündüz Bakım Evleri

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

Tatil Ödeneği

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

Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği

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

Kamu konutları

- Kamu Konutları Kanunu ve Yönetmelik hükümlerine göre kamu lojmanlarında oturacakların görev ve hizmet tahsisli sıralaması günün şartlarına göre yeniden belirlenmelidir. Kamu kurum ve kuruluşları merkez ve taşra teşkilatı birimlerinin Kamu Konutları Yönetmeliği kapsamında uhdelerinde bulunan kamu konutları, (hizmet tahsisli konutlar dikkate alınmaksızın) %75'ini sıra tahsisli konut kapsamında tahsis

edilmeli, hizmet tahsisli konutların oranı, toplamda, kuruluş, kurum ve birim itibariyle %10'u aşmamalıdır.

- Özelleştirme ya da başka sebeplerle atıl hale gelen kuruluşlara ait lojmanların ihtiyacı olan diğer kuruluş çalışanlarına tahsis edilebilmesi sağlanmalıdır.
- Kurum ve kuruluşların belediye ve mücavir alan sınırları dışında olan baraj, termik santral, maden sahası ve ocakları, fabrika, işletme, şantiye, trafo, enerji dağıtım ve iletim merkezleri ile gar ve istasyon gibi yerlerde bulunan kamu konutları, 2946 sayılı Kamu konutları Kanununun 3 üncü maddesinin (d) bendi gereğince hizmet tahsisli konut kapsamında sayılmalı ve anılan kanunun 5 inci maddesine göre bu konutlardan kira bedeli alınmamalıdır.
- Kamu konutundan yararlanan kamu görevlilerinden tahsil edilen kira bedelleri için yapılan ödemelerde KDV uygulanmamalıdır.

D) ÇALIŞMA HAYATIYLA DENGELİ, GELECEĞİ GÜVENCE ALTINA ALAN BİR SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

1. Emeklilik Haklarında Norm ve Standart Birliği

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

- 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce göreve başlayan kamu görevlileri ile 2008 sonrasında göreve başlayanlar arasında var olan aylık bağlama oranı, sosyal güvenlik primi gibi farklılıkların eşitlenerek tüm memurların 2008 öncesindeki haklarla emekli olmaları sağlanmalıdır.
- 1.10.2008 tarihinden önce kamu kurum ve kuruluşlarında sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen ve 2011 ile 2013 yıllarında kadroya geçirilen personelin göreve başlama tarihi memuriyet başlama tarihi olarak değerlendirilmelidir.
- 657 sayılı Kanun'un 4/C maddesi kapsamında çalışmakta iken 4/B'li statüye daha sonra da kadroya geçirilen personelin emekliliğe hak kazandıkları tarih itibarı ile kurumla ilişkisinin kesileceğine dair hüküm kaldırılarak, çalışma hakkı korunmalı, personelin diğer çalışanlar için öngörülen şekilde emekli olabilmeleri sağlanmalıdır.

2. Kamu Görevlilerinin Emekliliğe Esas Ücretleri, Mali ve Sosyal Hakları

Amaç: Memurlara yapılan bütün ek ödemelerin emekli maaşı hesaplamasına esas alınması, emeklilere de sosyal yardım ödemesi yapılması, özel hizmet tazminatının emekli aylığına yansıtma oranlarının yükseltilmesi, emekli maaşlarının çalışırken alınan maaşla dengeli hale getirilmesi

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

- 5434 sayılı Kanunun ek 70. maddesinde değişiklik yapılarak emekli olan kamu görevlilerinin özel hizmet tazminat oranlarının belirlendiği tablo aşağıdaki gibi düzenlenmeli ve emekli maaşları artırılmalıdır.

	Oran
Ek göstergesi 8400 ve daha yukarı olanlar	%355
Ek göstergesi 7800 (Dâhil)- 8400 (Hariç) olanlar	%315
Ek göstergesi 7000 (Dahil) -7800 (Hariç) olanlar	%295
Ek göstergesi 5400 (Dahil) -7000 (Hariç) olanlar	%265
Ek göstergesi 3600 (Dahil) -5400 (Hariç) olanlar	%245
Ek göstergesi 2800 (Dahil) -3600 (Hariç) olanlar	%200
Diğerleri	%165

- Devlet memurluğundan istifa ettikten sonra tekrar memuriyete dönenlerin boşa geçen sürelerinin Sosyal Güvenlik Kurumu'na borçlanması yoluyla değerlendirilmesi sağlanmalıdır.
- Emeklilere de aile yardımı ve çocuk parası ödenmelidir.
- Kamuda işçi olarak çalışırken memur ya da sözleşmeli olarak göreve başlayan ve bu sürelerle ilişkin kıdem tazminatı almayan personelin işçilikte geçen süreleri için emekli ikramiyesi ödenmesini sağlayacak düzenleme yapılmalı, 6270 sayılı Kanundan kaynaklı adaletsizlikler giderilmelidir.
- 375 sayılı KHK'nın 1. maddesinin (D) fıkrasındaki gösterge rakamı 30.000 olarak değiştirilmeli ve emekli yollukları yükseltilmelidir.

3. Askere Giden Personel

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

- 657 sayılı Kanunun 83. madde hükmüne uygun olarak muvazzaf askerliğe ayrılan memurlara, askerlik görevlerini ifa ettikleri süre boyunca almakta oldukları maaşın %50'si tutarında ücret ödenmeli ve bu süre zarfında sosyal güvenlikle ilgili primlerinin tamamı kurumlarınca yatırılmaya devam edilmelidir. Bu nedenle madde metnine son fıkra olarak "Muvazzaf askerliğe ayrılan memurlara, askerlik görevleri süresince kurumları tarafından her ay maaşlarının yarısı tutarında ücret ödenir; bu gibiler sosyal güvenlik bakımından görevlerine devam ediyormuş gibi ödenir." ifadesi eklenmelidir.

- Askere giden personelden öğretmen, doktor, akademisyen gibi hizmetine ihtiyaç duyulanların askerlik süresi boyunca, eleman temininde güçlük çekilen yerlerde asker akademisyen, asker sağlık çalışanı gibi unvanlarla, kamu görevlisi olarak faydalanılması sağlanmalıdır.
- Geçmişe dönük askerlik borçlanması bulunan memurların sosyal güvenlik primlerinin, askere alındıkları tarihteki emekli keseneğine esas tutar üzerinden değerlendirilmesi sağlanmalıdır.

4. Doğum Yapan Personel

Amaç: Doğum yapan personelden ücretsiz doğum izni kullananlara, maaşının %50'si oranında ücret ödenmesi, anne veya babaya çocuğu ilköğretim çağına gelinceye kadar yarım gün çalışma hakkı getiren kanun maddesinin uygulanması

- Ücretsiz doğum iznine ayrılan personele izin süresi boyunca, sosyal güvenlik katkı payının kurumlarınca karşılanması ve söz konusu personelin izinli olduğu süre boyunca çalışırken aldığı maaşın %50'si oranında ödeme yapılması için 657 sayılı Kanununun 108. maddesine bir fıkra eklenmelidir.
- Geçmişe dönük doğum borçlanması bulunan memurların sosyal güvenlik primlerinin, doğum yaptıkları tarihteki emekli keseneğine esas tutar üzerinden ödenmesi sağlanmalıdır.
- 10 Şubat 2016 tarihinde yürürlüğe giren 6663 sayılı Kanununun memurlar için de uygulanabilmesi adına Kanundaki "Yarım zamanlı çalışma hakkının kullanımına ilişkin usul ve esaslar ile bu haktan yararlanamayacak memurları; hizmet sınıfı, kadro unvanı, kurum veya teşkilat bazında birlikte veya ayrı ayrı belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkilidir." hükmüne uygun olarak gerekli mevzuat çıkarılmalıdır.

5. Katılım Payları, Genel Sağlık Sigortası ve Hastalık Raporu

Amaç: Sosyal devlet ilkesinin gerçek anlamda vücut bulmasının sağlanması, hastalık hallerinde personelin maaşından yapılan kesintilerin kaldırılması

- Tedavi, ilaç, ortez ve protez giderlerinden ve hastanelerde ve eczanelerde hastalardan alınan katılım payı uygulaması kaldırılmalıdır.

- 5510 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 152. maddesinin ortak hükümler başlığı altındaki "... Hastalık izin süreleri toplamının 7 günü aşması halinde, aşan sürelere isabet eden zam ve tazminatlar %25 eksik ödenir" ibaresi kaldırılmalıdır.
- 18 yaşını doldurduğu halde çalışmayan ya da öğrenimine devam etmeyen erkek çocukların 25 yaşına kadar Genel Sağlık Sigortası'ndan anne babaları üzerinden faydalanmaları sağlanmalıdır.
- Verimliliğin artırılması, motivasyonun sağlanması adına işyeri hekimleri ile birlikte psikolog görevlendirilmesi sağlanmalıdır.

6. İntibak

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

- Kamu görevlilerinden, yurt içinde veya yurt dışında serbest (işçi) veya kendi nam ve hesabına tabi olarak ya da özel kurumlarda çalışmış olan süreler ile kamu kurum ve kuruluşlarında 657 sayılı Kanuna ya da teşkilat kanunlarına dayalı olarak sözleşmeli pozisyonda görev yapılan sürelerin tamamı veya bir kısmı tabi oldukları personel kanunlarına göre kazanılmış hak aylığı derece ve kademesinde değerlendirilmemiş olanların söz konusu çalışma süreleri; öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceyi ve bu derecenin son kademesini ve öğrenime ara vermeden başlayan ve normal süresi içinde bitirdikten sonra memuriyete giren emsallerinin ulaştıkları derece ve kademe geçmeyecek şekilde her yılı bir kademe ilerlemesi, her üç yılı için de bir derece yükselmesi verilmek suretiyle intibaklarında değerlendirilmelidir.

7. Fiili Hizmet Zammı ve İş Sağlığı ve Güvenliği

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

- 5510 sayılı Kanunun fiili hizmet zammını düzenleyen 40. maddesi yeniden düzenlenmeli, sağlığa zararlı madde ihtiva eden veya tehlikeli işlerde çalıştığı halde fiili hizmet zammından faydalandırılmayan, orman muhafaza memurları, posta dağıtıcısı, veteriner hekim, itfaiye ve zabıta personeli, makinist, canlı hat bakım çalışanları, inspektör, sağlık çalışanları gibi çalışanlara fiili hizmet zammı verilmelidir.

2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN VII. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEP METNİ

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

E) ILO NORMLARINA UYGUN, KATILIMCI VE KAPSAYICI BİR SENDİKA VE TOPLU PAZARLIK SİSTEMİ

1. 4688 Sayılı Kanunda Yapılması Gereken Düzenlemeler

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

- Kamu görevlilerinin grev ve siyasete katılma hakkı ILO standartlarına göre düzenlenmeli, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda kamu görevlilerinin grev yapabilmelerini sağlayacak değişiklikler yapılmalıdır.
- Toplu sözleşmenin kapsamını kamu görevlilerinin yalnızca mali ve sosyal hakları ile sınırlayan 4688 sayılı Kanununun 28. maddesinde gerekli değişiklikler yapılarak kamu görevlilerinin çalışma şartları ile diğer sorunlarının da toplu sözleşme kapsamına alınması sağlanmalıdır.
- 4688 sayılı Kanunun kurgulanış biçimi, daha önce uygulanmakta olan toplu görüşme sistemi ile aynıdır. Kamu görevlilerinin tamamını ilgilendiren mali ve sosyal haklarla, hizmet kollarını ilgilendiren konular aynı süreçte pazarlık içerisinde değerlendirilmekte ve farklı statü ve haklara sahip olan yaklaşık 3 milyon çalışanın tüm sorunları, mevcut toplu pazarlık sistemi içinde çok kısa bir süre içerisinde değerlendirilmek zorunda bırakılmaktadır. Kanun bu haliyle kamu görevlilerinin sorununu çözmekten uzaktır. Bu nedenle 4688 sayılı Kanunda gerekli değişiklikler yapılarak, hizmet kolu toplu sözleşme görüşmeleri ile kamu görevlilerinin geneline yönelik toplu sözleşme görüşmelerinin farklı zamanlarda yapılması sağlanmalıdır.
- Hizmet kolu toplu sözleşmeleri de genel toplu sözleşmede olduğu gibi gerçekleştirilmeli, hizmet kolu toplu sözleşme görüşmelerine de en çok üyeye sahip üç sendikanın temsilcilerinin katılımı sağlanmalıdır.
- 4688 sayılı Kanununun 32. maddesinin yeniden düzenlenerek yerel yönetimler için yerel yöneticilerin keyfiyetine bırakılan sosyal denge sözleşmesi zorunlu hale getirilmeli ve diğer hizmet kollarında da uygulanmalı, bu yolla hizmet kolu toplu sözleşme görüşmelerinin, ilgili hizmet kolu çalışanlarının sorunlarının tam anlamıyla çözülmesine yönelik tedbirlerin alınmasını sağlayacak şekilde etkinleştirilmelidir.
- 4688 sayılı Kanununun 29. maddesi ile genel ve hizmet kolu toplu sözleşmesi düzenlenmektedir. Maddede "Toplu sözleşmeyi imzalamaya kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti Başkanı, kamu görevlileri adına sözleşmenin kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümü için

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

- 4688 sayılı Kanununun 34. maddesinde gerekli değişiklikler yapılarak Kamu Görevlileri Hakem Kurulu’nun tarafsızlığı sağlanmalı, Hakem Kurulu Başkanının Bakanlar Kurulu tarafından belirlenmesi uygulamasına son verilerek maddeye Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı’nın Hakem Kurulu Başkanı olacağına dair bir hüküm eklenmelidir.
- 4688 sayılı Kanununun 34. maddesinde gerekli değişiklik yapılarak Kamu Görevlileri Hakem Kurulu’nda görev alacak öğretim üyelerinin belirlenmesinde uygulanacak usulde; toplu sözleşme görüşmelerine katılacak konfederasyonların her birinin birer öğretim üyesi teklif etmesi ve teklif edilen 3 öğretim üyesi arasından 2’sinin Kamu İşveren Heyeti tarafından belirlenmesi sağlanmalıdır.
- Sendikaların genel merkez ve şube yöneticilerinin ve ilçe temsilcilerinin görev yaptığı sürelerin yöneticilikte geçen süreden sayılması için yasal düzenleme yapılmalıdır.

2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN VII. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEP METNİ

- 4688 sayılı Kanun kapsamında personel çalıştırılan bütün kurum ve kuruluşlarda oluşturulan disiplin kurullarında sendika temsilcisinin yer alabilmesi için gerekli düzenleme yapılmalıdır.
- Sendika odası bulunmayan kurumlarda sendika odaları tahsis edilmelidir.
- 4688 sayılı Kanununun 18. maddesi gereği aylıksız izinli olan sendika yönetim kurulu üyelerinden idareci olanların, Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği gerekçe gösterilerek idarecilik görevleri üzerlerinden alınmaktadır. Yönetmelik maddesi Kanunun ilgili maddesine göre yeniden düzenlenmelidir.
- Sendika yönetim kurulu üyelerinin il ve ilçe temsilcileri ile işyeri temsilcilerinin sendikal faaliyetler kapsamında izin kullandıkları günlerde ek ders, ek ödeme, performans, maktu fazla mesai gibi ödemelerin kesilmesi uygulamasına son verecek düzenlemeler yapılmalıdır.
- Sendika il ve ilçe temsilcilerine haftada bir gün sendikal izin verilmelidir.
- 4688 sayılı Kanun gereğince aylıksız izne ayrılan sendika merkez yöneticilerine, sendika merkezinin bulunduğu yere tayin hakkı verilmeli, bu durumda personelin eşlerinin de talebi halinde özür grubundan yer değiştirmesi yönetmelikle düzenlenmelidir.
- 4688 sayılı Kanununun 21. maddesinde yapılacak değişikliklerle Kamu Personeli Danışma Kurulu'nda kararlaştırılan konuların hayata geçirilmesi sağlanmalı, Kurul toplantılarının sıklaştırılarak zamana bağlı olmaksızın toplu sözleşme görüşmesi dönemi dışında kamu görevlilerinin hukuki, mali ve özlük haklarında değişiklik içeren her türlü uygulamanın bu Kurul'da tartışılarak hayata geçirilmesi sağlanmalıdır.
- Emeklilerin de sendika kurabilmeleri ve sendikalara üye olabilmeleri sağlanmalıdır.
- Sendikalara üye olma ve üyelikten istifa işlemlerinin kurum yöneticilerinin baskısıyla yönlendirilmesini engellemek amacıyla bu işlemlerin internet (e-Devlet) üzerinden doğrudan yapılabilmesi sağlanmalıdır.
- Sendikaların kadın kolları kurumsal bir statüye kavuşturularak söz konusu kurul üyelerinin de sendikal izinlerden faydalanması sağlanmalıdır.

- Aile hekimlerinin almış oldukları tahlil, tetkik ve kira gibi cari giderlerin eklenmesi suretiyle belirlenen sendika aidatlarının hesaplanmasında, yalnızca kayıtlı hasta başına düşen ücretlerin sendika üyelik aidatlarının belirlenmesinde dikkate alınmasının sağlanması gerekmektedir.

2. Sosyal Diyalog Mekanizmaları

Amaç: Katılımcı demokrasinin geliştirilmesi, çalışma hayatında kolektif kararlar alınması için gerekli danışma mekanizmaların işlevselliğinin artırılması

Kamu Personeli Danışma Kurulu

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

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

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

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

Ekonomik ve Sosyal Konsey

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

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

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



**TÜRK EĞİTİM-SEN
2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN
TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ**

TÜRK EĞİTİM-SEN'İN 2024-2025 YILLARI TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ

A- GENEL TALEPLERİMİZ

1. Anayasamızın 55. maddesi gereğince benzer ve eşit şartlarda çalışanların eşit ücret almaları öngörülmesine rağmen kamuda uygulanan çarpık ücret politikaları nedeniyle birçok sayıda farklı ücret uygulaması bulunmaktadır. Bu durumun düzeltilmesi, kurum içinde ve kurumlar arasında ortaya çıkan ücret dengesizliklerinin giderilmesi gerekmektedir.
2. Uygulanan vergi dilimi politikasıyla eğitim çalışanları yılın yarısından itibaren %20'lik vergi dilimine girmekte ve bu nedenle maaşlarında düşüşler yaşanmaktadır. Bu sorunun çözülmesi için %15'lik vergi dilimine esas gelir matrahı en az iki katına çıkarılmalıdır.
3. Her yıl eğitim-öğretim yılı başında ödenen "Eğitim-Öğretime Hazırlık Ödeneği"; asgari ücret tutarında olacak şekilde ve hizmet sınıfı ayrımı yapılmadan MEB ve yüksek öğretim personelinin tamamına ödenmelidir.
4. Kamu görevlileri emekli olduklarında maaşlarında ortaya çıkan düşüş nedeniyle mağdur olmakta, bu nedenle emekli olmaktan kaçınmaktadır. Kamu görevlilerinin emekliliklerinde de mevcut ekonomik statülerini korumak için maaşlarının, ek ödemelerinin, ek derslerinin, fazla çalışma ücretlerinin tamamının emekli keseneği matrahına dâhil edilerek emekli maaşı hesaplamasına katılması için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
5. Kamuda memur istihdam şekli 657 Sayılı DMK'nın 4/A maddesi gereği kadrolu olmalı sözleşmeli personel atama uygulamasından vazgeçilmelidir.
6. Çalışanlardan alınan %20'lik ilaç katkı payı kaldırılmalıdır.
7. Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğine göre ikinci ve üçüncü basamak resmi sağlık hizmeti sunucularında katılım payı alınması uygulamasına son verilmelidir ve özel sağlık kuruluşlarında yaptırılan tetkiklerden fark parası alınmayacak şekilde düzenleme yapılmalıdır.
8. Kamu görevinde halen çalışmakta olan şehit yakınlarına bir kereye mahsus sınavsız olarak görevde yükselme ve unvan değişikliği hakkı tanınmalıdır.

9. Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerin Ders ve Ek Ders Saatlerine ilişkin 10.05.2008 tarihinde yapılan 16'ncı madde değişikliği ile öğretmenler mağdur edilmişlerdir. Bu karar yeniden gözden geçirilmelidir. Bunlardan önce yürürlükte olan 16/12/2006 tarih ve 11350 sayılı bakanlar kurulu kararı ile 2007/19 sayılı genelgeden önce yapılan uygulamada olduğu gibi öğretmenlerin mazeret izni aldığı ve sevki olduğu günlerde maaş karşılığı derse girme şartı aranmaksızın dersler; maaş ve ücret karşılığı şeklinde ikiye ayrılarak haftanın günlerine dağıtımı yapılmak suretiyle, izinli ya da sevki olduğu günde sadece o güne ait ek ders ücretinin kesileceği şekilde düzenleme yapılmalıdır.
10. Herhangi bir sebeple kurumdan aylıksız izine ayrılan personelin aylıksız izinli olduğu döneme ait sosyal güvenlik primleri devlet tarafından ödenmesine devam edilmelidir.
11. 24 Kasım Öğretmenler Günü'nde bütün eğitim çalışanlarına bir maaş tutarında ikramiye verilmelidir.
12. Yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlere verilen ek ders ücretinin sırasıyla % 7 ve % 20 artırımlı ödenmesi emeği ve eğitim bedelini karşılamaktan uzaktır. Bu nedenle yüksek lisans yapan öğretmenlere % 25, doktora yapan öğretmenlere % 40 artırımlı ücret ödemesi yapılacak şekilde yeniden düzenleme yapılmalıdır. Bu konuda fiilen derse girme şartı kaldırılarak yüksek lisans ve doktora yapan yönetici, rehber öğretmen, BT formatör öğretmeni ve teknik öğretmenlere de artırımlı ek ders ücreti ödemesi yapılmalıdır. Buna ilave olarak önemli bir buluş yapan öğretmenlere ek ders ücreti %50 artırımlı ödenmelidir.
13. 657 sayılı Kanununun 1897 sayılı Kanunla değişik 36'ncı maddesi (A) bendinde; öğrenim durumları itibarıyla gösterilen giriş derece ve kademelerinin yanı sıra, yine öğrenim durumlarına göre yükselebilecek derece ve kademeler de gösterilmiştir. Maddede belirtilmeyen okullardan mezun, aynı dersi, aynı krediyi almış olan öğretmenlerimiz mevcut durumda madde metninden yararlanamamaktadır. Madde metninin (özellikle 'b' alt fıkrasının) mağduriyetleri ortadan kaldıracak şekilde genişletilmesi gerekmektedir.
14. Eğitim çalışanlarının maaşları OECD standartlarına çıkartılmalıdır. (OECD ülkelerinde 15 yıllık bir öğretmenin yıllık brüt maaş toplamları İngiltere 63.531 dolar, Almanya'da 85.048 dolar, Hollanda'da 70.899 dolar, İspanya'da 50.547 dolar, İsveç'te 49.232 dolar, Lüksemburg'da 104.845 dolar iken, OECD ortalaması 46.780 dolardır.)
15. Emekli yolluğu 30.000 TL'ye çıkarılmalıdır.

16. Özel hizmet tazminatları en alt unvandaki hizmetliden %120 olacak şekilde başlanarak diğer unvanlarda da kademeli artırılmalıdır.
17. Emeklilik kanununda yapılan değişiklikler sonucunda emekli olma süresinin uzadığı malumdur. Çalışanların kıdem ve terfi sisteminin de buna göre düzenlenmesi gerekmektedir. Şöyle ki; çalışanların kıdemi 25 yıla dayandıktan sonra ilerlememektedir. Emekli oluncaya kadar kıdem yıl olarak artması bu durumu ortadan kaldıracaktır. Aynı durum derece ve kademe terfilerinde de uygulanmalıdır. Bir üniversite mezunu memur 1-4'üne geldiğinde derece ve kademe ilerlemesi bitmektedir. Ancak emekli olmasına çok uzun yıllar olduğu görülmektedir. Derece ve kademe ilerlemesinin devam ettirilmesi ile ilgili çalışmalar yapılmalıdır.
18. Ödenmekte olan sosyal yardımlar;
 - . Aile Yardımı ve Çocuk Parası, 657 sayılı Kanunun memurlara "Aile yardımı ödeneği" verilmesini öngören 202. madde metninde gerekli değişiklikler yapılarak aile yardımı göstergesi rakamı 4000; çocuk parası için öngörülen göstergeler ise 1000 olarak belirlenmelidir. Aile yardımı ödeneği geriye dönük olarak son üç ay için ödenmekte olup bu üç aylık sınırlamanın kaldırılarak, hak edilen tarihten itibaren ödenmesi gerekmektedir.
 - . 657 sayılı Kanunun 208. maddesinde gerekli değişiklik yapılarak ölüm yardımı tutarı, en yüksek Devlet memuru aylığının iki katından dört katına çıkarılmalıdır.
19. Askere gidip aylıksız izne ayrılan ve doğum yaparak buna bağlı ücretsiz doğum iznine ayrılanların sosyal güvenlik katkı paylarının kurumları tarafından karşılanması ve bu kapsamdaki personele ücretsiz izin süresi boyunca, $\frac{1}{4}$ oranında maaş ödenmeye devam edilmelidir.
20. Harcırah ve yolluklar amacına uygun olarak, görevli personelin günlük ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde %100 artırılmalı ve tüm yer değişikliğinde -ilk atama dâhil- yolluk ödemesi yapılmalıdır.
21. Yeni evlenen tüm memurlara bir defaya mahsus olarak 100 bin gösterge rakamının memur maaş katsayısıyla çarpımı tutarında evlenme yardımı verilmelidir.
22. Tüm eğitim çalışanlarının otobüs, tren, metro vb. hizmetlerden indirimli olarak yararlanması sağlanmalıdır.
23. Tüm çalışanlara dini bayramlarda brüt bir asgari ücret tutarında ikramiye verilmelidir.

24. Çocuğu yüksek öğrenim gören eğitim çalışanlarına çocuk yardımı haricinde aylık 2.500 TL tutarında “Eğitim Yardımı” yapılmalıdır.
25. Diş, gözlük, ortez, protez ve çeşitli cihaz bedellerinin tamamı devlet tarafından karşılanmalıdır.
26. Tüm kamu hizmet araçları KASKO kapsamına alınmalıdır.
27. Lojman tahsis edilen ve edilmeyen çalışanlar arasındaki eşitsizlik giderilmeli, lojman tahsis edilmeyen çalışanlara aylık en az 5000 TL kira yardımı yapılmalıdır.
28. Devlet memurlarının özel eğitime muhtaç çocuklarının, devletçe karşılanan aylık 8 saatlik ders sayısı 12 saate çıkarılmalı ve devlet tarafından karşılanmaya devam edilmelidir.
29. Yıllık izinler işgünü esasına göre düzenlenmeli ve günlük idari izinler yıllık izinden düşülmemelidir.
30. Üç günü geçmeyen mazeret izinlerinin işyeri amirlerince verilmesi sağlanarak bürokratik işlemlerin azaltılması yoluna gidilmelidir.
31. Kadın memurlara verilen doğum izni doğum öncesi 12 hafta ve doğum sonrası 12 hafta olmak üzere 24 haftaya çıkarılmalıdır. Kadın memurların doğum sonrası süt izni kullanım süresi bir yıldan iki yıla çıkarılmalıdır. Süt izninin kullanımında idarenin takdir yetkisi kaldırılarak annenin talebine göre iznini kullanması sağlanmalıdır.
32. Bütçeden eğitime ayrılan pay gelişmiş ülkeler seviyesine çıkarılmalıdır.
33. Kamu kurumlarının hizmet binalarına, okullara, camilere ve bunların yakınlarına kurulan GSM operatörü baz istasyonları kaldırılmalıdır.
34. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre; ortaokul ve dengi, lise ve dengi okulların, normal öğrenim süresinden fazla olması halinde, her öğrenim yılı için bir kademe ilerlemesi uygulanmaktadır. Ancak, üniversitede hazırlık sınıfı okuyanlara kademe ilerlemesi yapılmamaktadır. Hazırlık sınıfı okuyan yüksek öğrenim mezunlarına da bir kademe verilmesi için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
35. Mobbing günümüzde tüm kurumlarda ortaya çıkan bir davranış biçimi olup, Türk hukukunda mobbingin önlenmesi ve buna ilişkin yaptırımlar hakkında özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle de mobbing nedeniyle yaşanan mağduriyet çok fazla olup, mobbingle mücadele için inceleme ve izleme kurullarının oluşturulması gerekmektedir. Mobbinge maruz kalan devlet memurlarının korunmasına yönelik yasal düzenleme yapılmalı ve gerekli olan psiko-sosyal destek

hizmeti devlet tarafından verilmelidir.

36. MEB ve Yükseköğretim Kurumları bünyesinde oluşturulan her türlü komisyonda kurumda en çok üye kaydetmiş üç sendikanın temsilcileri de bulunmalıdır. Disiplin ve Yüksek Disiplin kurullarına kamu görevlisinin üyesi olduğu sendika temsilcisinin katılması gerekirken YÖK bünyesinde ve bazı üniversitelerde bu katılım gerçekleşmiyor. Uygulama birliği sağlanması için gerekli düzenleme sağlanmalıdır.
37. Engelli kamu görevlilerine 2 yılda 1 derece verilmeli ve emekliye ayrılmaları durumunda ikramiyeleri %25 artırımlı ödenmelidir.
38. Devlet memurlarına verilen disiplin cezaları affedilmelidir. 31.12.2023 tarihine kadar verilecek olan disiplin cezaları af kapsamına alınarak disiplin cezası affı getirilmelidir.
39. Kamu kurum ve kuruluşlarında ve belediyelerde işçi statüsünde çalışan üniversite mezunu işçiler statü değişikliği ile isteğe bağlı olarak memur kadrolarına geçirilmelidir.
40. Bütçe kanunu uyarınca her yıl ödenmekte olan arazi tazminatı ve gündelik miktarları %100 oranında artırılmalıdır.
41. Yıllık izinler dışındaki diğer izin türlerinde de yol izni verilerek yol izni sürelerinin izin sürelerine eklenmesi gerekmektedir.
42. Meslek liseleri öğrencilerinin işletmelerde yapmış oldukları işletmede mesleki eğitim ve stajlarının sigortalılıktan sayılarak işletmede mesleki eğitim ve staj başlangıç sürelerinin sigortalılık başlangıç süresi sayılması gerekmektedir.
43. Yapılan düzenlemeler ile çeşitli zamanlarda memurlara 1 derece verilmiştir. herhangi bir sebeple 1 derece alamayan tüm devlet memurlarına 1 derece verilmelidir.
44. Eşi, çocukları, anne ve babasının hastalanması sebebiyle hastaya refakat eden devlet memuruna refakat izni verilmesi yasal düzenlemeye kavuşturulmalıdır. 657 sayılı Kanununun 105. madde metnine, bakmakla yükümlü olunan kişilere hastanelerde gününbirlik refakat eden kamu görevlilerinin refakatçi sayıldığına dair bir ifade eklenmeli ve ayaktan veya yatarak yapılan tedavi süresince devlet memurları izinli sayılmalıdır.
45. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre görev yapmakta olan devlet memurlarına tanının becayiş hakkının kullanımı noktasında idarenin takdir hakkı olmamalıdır

46. Kamu görevinden ihraç edildikten sonra OHAL komisyonu kararı veya KHK ile göreve iade edilen devlet memurlarına, ihraç edildikleri döneme ilişkin yapılacak tüm özlük, mali ve sosyal hakların karşılığı ödenecek tutardan haksız yere fazladan gelir vergisi kesilmesi işlemine son verilmelidir.
47. Memurların açmış oldukları idari davaları kaybetmeleri durumunda, idarenin vekalet ücreti talep etmesine son verilerek memurların hak arama hürriyetlerinin önündeki engeller kaldırılmalıdır.
48. Kamu görevlilerinin sendika üyeliği ve üyelikten çekilme işlemleri e-devlet üzerinden yapılmalıdır. Sendika bilgisi, kişisel bilgi sayılarak, amirler tarafından görülmesi engellenmelidir. Maaş kesintileri, e-devlet ile Hazine ve Maliye Bakanlığı arasında entegrasyon sağlanarak otomatik olarak yapılmalıdır.
49. Bütün kamu çalışanlarına tatil yardımı yapılmalıdır. Bu yardım nakdi olabileceği gibi ücretsiz ulaşım ve konaklama şeklinde de olabilir.
50. Toplu sözleşme ikramiyesi brüt bir maaş şeklinde verilmelidir.
51. Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun içeriği kamuoyunda oluşan beklentileri karşılayacak şekilde güncellenmelidir.
52. Devlet memurlarına en az bir maaş tutarında banka promosyonu verilmelidir. Promosyon ihaleleri Bakanlıklar tarafından yapılmalıdır.
53. Sendikamız ile hükümet arasında 2006 yılı toplu sözleşme görüşmeleri neticesinde imzalanan, mutabakat metni sonucunda alınan ek ödeme (o zamanki adı ile ek denge tazminatı) ve diğer emekli keseneği matrahına dahil edilmeyen tüm ödemeler emekli keseneği matrahına dahil edilmeli ve emekliliğe yansıtılacak şekilde düzenleme yapılmalıdır.
54. Genel İdare Hizmetleri sınıfında çalışan memurların özel sektörde yapmış oldukları çalışmaların kazanılmış hak aylıklarında ve derece/kademe ilerlemelerinde dikkate alınmalıdır.
55. Bakanlık merkez teşkilatı çalışanlarına verilen toplu taşıma kartlarından, büyük şehirlerdeki tüm eğitim çalışanları da yararlandırılmalıdır.
56. Enflasyon farkı her ay maaşlara yansıtılmalıdır.
57. Kamuda 1. Derece kadroda görev yapan tüm yüksekokul mezunlarına 3600 ek gösterge verilmelidir.

B- MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI PERSONELİ İLE İLGİLİ TALEPLERİMİZ

a) ORTAK TALEPLERİMİZ

1. İlçe ve köylerde görev yapan ve zaman zaman sınav evrakı alma, toplantıya katılma ve benzeri sebeplerle il ve ilçeye çağrılan yönetici, öğretmen, memur ve diğer çalışanlara yolluk ödenmelidir.
2. Ek ders ücretleri ve geçici görev yolluklarının ödenmesinde büyük gecikmeler yaşanmakta ve mağduriyetler oluşmaktadır. Bu ödemelerin zamanında yapılması için düzenleme yapılmalıdır.
3. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre devlet memurlarına "ödül" verilmesi durumunda memura, ödülün verildiği tarihten önce verilen en son net maaşı tutarında ödeme yapılmalıdır. Ödüllendirmelerde kıstaslar getirilerek kayırmacılığa son verilmelidir. 657 Sayılı DMK'nın 122. maddesinde düzenlenen ve ödül verilecek personel oranları belirten göstergeler 5 katına çıkarılarak ödül verilecek personel sayıları artırılmalıdır.
4. Bakanlık merkez binasında ve taşrada görev yapan tüm eğitim çalışanlarının çocukları için kreş ve gündüz bakımevleri açılmalı ve ücretsiz olmalıdır.
5. Kişilerin ve tüzel kişiliklerin Bakanlık aleyhine açtığı ve kazandığı davalarla ilgili yargı kararlarının MEB tarafından uygulanmadığı ya da şeklen uygulanır gibi gösterilip içeriğinin uygulanmadığı görülmektedir. MEB, tüm yargı kararlarını uygulanması gerektiği gibi uygulamalıdır.
6. MEB Teftiş sistemi birleştirilmeli ve Bakanlık müfettişlerinin özlük hakları tüm müfettişleri kapsamalıdır.
7. Kamu çalışanları için bölgenin iklim şartları doğrultusunda kılık kıyafet yönetmeliği yeniden güncellenmelidir. Bu kapsamda isteyen kamu çalışanlarının genel ahlak kurallarına aykırı olmamak kaydıyla serbest kıyafetle çalışabilmelerine imkân sağlanmalıdır.
8. Eğitim çalışanlarının, eskiden olduğu gibi müze ve diğer tarihi yerlere ücretsiz olarak girebilmeleri sağlanmalıdır.
9. Milli Eğitim Bakanlığı ve TOKİ arasında yapılacak protokol çerçevesinde eğitim çalışanlarının yararlanacağı KONUT PROJELERİ hayata geçirilmeli, bu sayede ev sahibi olamayan eğitim çalışanlarının uygun şekilde ev sahibi olmaları sağlanmalıdır.

10. Engelli personelden bir üst görev için gerekli öğrenim şartlarını taşıyanlar, bir kereye mahsus sınavsız bir üst göreve yükseltilmelidir. Engelli personellerin çocuklarına kurumların bünyesinde bulunan kreşlerde %25 oranında indirim yapılmalıdır.
11. Terör olaylarında hayatını kaybeden eğitim çalışanlarının durumları da şehit ve gazi olan asker ve polislerimiz gibi değerlendirilmeli, şehit ve gazi çocukları için özel okullarda %5 oranında ücretsiz kontenjan ayrılmalıdır.
12. Ders kitapları; her yıl dağıtılmak yerine, ciltlenmiş ve baskı kalitesi artırılmış ve 5 yıl süreli kullanılmak üzere okullara verilmelidir.
13. Parasız Yatılılık ve Bursluluk Sınavı öğretmen çocuklarına tanınan kontenjana, Bakanlık merkez ve taşra kuruluşlarında çalışan tüm eğitim çalışanları da dâhil edilmelidir. Parasız Yatılılık ve Bursluluk Sınavına başvurabilmek için belirlenen miktar ailenin yıllık gelirinin fert başına düşen tutarı 2007 yılında 5100 YTL, 2008 yılında 5400 YTL iken 2009 yılında 4353 TL, 2010 yılı için 4590 TL, 2011 yılı için 4950 TL, 2012 yılı için 5400 TL ve 2013 yılı için 5790 TL, 2014 yılı için 6150 TL, 2015 yılı için 7050 TL, 2016 yılı için 7,529,40TL, 2017 yılı için 10.760,00TL 2018 yılı için 11.600,00 TL, 2019 yılı için 13.480,00 TL, 2020 yılı için 14.640,00 TL ve 2021 yılı için 16.080,00 TL, 2022 yılı için 18.160,00 TL, 2023 yılı için 46.000,00 TL olarak belirlenmiştir. Bu miktarın düşük tutulmasından dolayı kontenjan ayrılan öğretmen çocukları için bir anlam ifade etmemiştir. Yani öğretmen çocukları bu sınavlara başvuru yapamamıştır. Bu nedenle ailenin kişi başına düşen yıllık gelir miktarı 80.000,00 TL olarak belirlenmelidir.
14. Okulların yapacağı etkinliklerde, şehir içi ulaşimleri belediyelerce ücretsiz olarak sağlanmalıdır.
15. Okullarımız maddi yönden büyük sıkıntılar yaşamaktadırlar. Bağış almak da Bakanlık talimatıyla imkansız hale gelmiştir. Ödenekler ise zaten son derece yetersiz kalmaktadır. Hatta bazı okullarımız için ödenek hiç tahsis edilmemektedir. Adeta okullarımız kendi kaderlerine terk edilmiş, tüm yük ve sorumluluk okul müdürlerinin omuzlarına yüklenmiştir. Bu nedenlerle Türk Eğitim-Sen'in teklifi üzerine alınan 19. MEB Şurası Kararlarına uygun olarak Milli Eğitim Bakanlığı bütçesinden her okulumuza öğrenci başına ve okulun fiziki şartları göz önüne alınarak ödenek ayrılmalıdır.
16. Döner sermaye işletmelerinde yapılan üretimin okul dışında ihale usulü ile yürütülmesi, döner sermaye-öğrenci ilişkisini bitirmiştir. Bu uygulamanın tekrar eskisi gibi yapılması, öğrencilerin döner sermaye

çalışmalarına katılıp tecrübe sahibi olmalarını sağlarken; teknik öğretmenlerin de döner sermaye ücreti alabilmesini sağlayacaktır. Bu şekilde meslek liselerinin daha verimli çalışması ve ekonomiye katkı sağlaması hedeflenmelidir.

17. İlkokullarda birleştirilmiş sınıf uygulaması kaldırılmalıdır.
18. Üstün zekâlı ve üstün yetenekli çocuklar için okul sayıları arttırılmalıdır. Yargı kararları da dikkate alınarak BİLSEM'lere öğretmen seçiminde mülakat uygulaması kaldırılıp, yazılı sınavla atama yapılmalıdır.
19. Öğretmenlerin ve tüm eğitim çalışanlarının zorunlu yer değiştirmeye zorlanması (Rotasyon) uygulamasından vazgeçilmelidir. Bu kapsamda Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğindeki "Aynı eğitim kurumunda azami çalışma süresi" sınırlaması kaldırılmalıdır.
20. İsimsiz ve imzasız dilekçeler ve şikâyetler hiçbir şekilde işleme konulmamalıdır. Bu kapsamda CİMER'e yapılan şikâyetler de dikkate alınmamalı, bu tür şikâyetler yolu ile MEB personelinin yıpratılmasının önüne geçilmelidir.
21. Kurumlar arası geçiş yoluyla eğitim öğretim sınıfına atananların eski kurumlarında zorunlu hizmet bölgesi içerisinde geçirdikleri süreler Milli Eğitim Bakanlığınca zorunlu hizmetten sayılmalıdır.
22. İllerde kurulan ödül ve değerlendirme komisyonlarına ildeki çalışan sayısının % 10'u kadar üyesi bulunan sendikalar da temsilci vererek katılım sağlayabilmelidir.
23. Okullarda şiddet, taciz ve madde bağımlılığı alabildiğine artmıştır. Madde bağımlılığı eğitimin kanayan bir yarasıdır. Yeterli önlemler alınmadığı takdirde madde bağımlılığı okullarda büyük bir tehlike olarak günden güne büyüyecektir. Bu noktada aileler, öğretmenler, emniyet güçleri, medya, sivil toplum kuruluşları konuyla ilgili ortak hareket etmelidir. Madde bağımlılığının yanı sıra okullar şiddetin adresi haline gelmiştir. Sendikamızın yaptığı anket çalışmalarında madde bağımlılığı ve şiddet olaylarında artışın endişe verici sayıda olduğu görülmektedir. Öğrencilerin suça yönelmesinde Milli Eğitim Bakanlığı'nın yanlış uygulamaları ve eğitim sisteminde yaşanan boşlukların da payı büyüktür. Okullarda boş geçen derslere karşı önlem alınmamakta, gençlerin sosyal ve sportif aktivitelerine imkân sağlanamamaktadır. İşte tüm bunlar madde bağımlılığını ve okullarda şiddeti artırmaktadır.

Geleceğimiz olan çocuklarımızı, hem bu tür kötü alışkanlıklardan kurtaracak hem de iyi eğitim alabilecek bir eğitim sistemine kavuşturmamız gerekmektedir. Bunun için de öncelikle eğitim sistemimizi

yaz-boz tahtası olmaktan çıkartıp, hükümetler üstü millî bir yapıya kavuşturmamız gerekmektedir. Okullardaki şiddet ve tacizin önlenmesi, eğitim-öğretim ve ülke geleceği açısından son derece önemlidir. Bu sebeple;

- Yeni yapılacak okul projelerine büyüklüğüne göre 500-1000 kişilik konferans ve toplantı salonu dâhil edilmelidir.
- Disiplin Yönetmelikleri uzmanların görüşü de alınarak yeniden düzenlenmelidir.
- Okul, öğretmen ve veli işbirliği sağlam kriterlere bağlanmalıdır.
- Yazılı ve görsel medyanın desteği sağlanmalıdır.
- Ölçme ve değerlendirmede; iyi vatandaş olmanın, öğretmenlerin not değerlendirilmesinde dikkat edilmesi gereken bir husus olduğu sınıf geçme sistemi içerisinde belirtilmelidir.
- Emniyet güçlerinden en verimli şekilde istifade edilmelidir. Tüm okul/kurumlarda özel güvenlik kadroları tahsis edilmelidir.
- Okul ve öğretmenin öğrenci üzerindeki etkinliği artırılmalıdır.
- Öğrencilere okuma alışkanlığı kazandıracak yöntemler tespit edilmesi ve okumaya teşvik edici tedbirler alınmalıdır.
- Derslerin boş geçmesi önlenmelidir.
- Okullardaki idareci sayıları artırılmalıdır.
- Okul binalarının tip projeleri öğrencilerin her türlü sosyal ve sportif etkinliği yapacak şekilde düzenlenmelidir.
- Öğrencilerin sosyal aktivitelerinin artırılması, enerjilerini yararlı yönde kullanmaları ve yaşanan şiddet olaylarının önlenmesi kapsamında Beden Eğitimi dersleri, ilkokul ve ortaokullarda artırılmalı ve orta öğretimde her seviyede zorunlu hale getirilmelidir.
- Okullarımızda şiddet ve kötü alışkanlıkların önüne geçilmesi için kültürel, sportif etkinliklere ağırlık verilmesi gerekir. Bu anlamda okullarda yapılan egzersiz çalışmalarının oranı artırılmalı ve teşvik edici tedbirler alınmalıdır.
- Okullarda öğrencileri yalnızlaşmaya iten sebeplerden biri de tekli sıra uygulamasıdır. Paylaşmayı ön planda tutan öğrencilerin yetiştirilebilmesi için iki kişilik sıra uygulamasından vazgeçilmemelidir. Konu bakanlıkça titizlikle takip edilmeli ve denetlenmelidir.

24. Direksiyon sınavlarında ölümlü ve maddi hasarlı kazalarda sınav komisyonu üyelerine de sorumluluk yüklenmektedir. Bu nedenle de sınav komisyonu üyeleri için sigorta yapılmalıdır.
25. Okul/kurum müdürlerine zaman zaman disiplin soruşturmalarında muhakkiklik görevi verilmektedir. Kendilerine muhakkiklik görevi verilen okul/kurum müdürlerine bu görevlerine bağlı ücret ödenmelidir.
26. Öğretmenevleri ve bakanlığa bağlı uygulama otellerinde Milli Eğitim Bakanlığı personellerine %50 oranında indirim yapılmalıdır.
27. Eğitim-öğretim hizmetleri sınıfında çalışan tüm personelin bilgisayar, tablet ve eğitim araçları satın alımında beş yılda bir olmak üzere vergi ve KDV muafiyeti sağlanmalıdır.
28. Sağlık Bakanlığı'nda çalışan fizyoterapistlere yapılan iyileştirmeler, Milli Eğitim Bakanlığı'nda aynı unvan ve kadroda çalışan fizyoterapistler de uygulanmalıdır.
29. İlçe müdürü, il Müdür yardımcısı, müfettiş, şube müdürü ve şeflerin maaşlarında iyileştirme yapılmalıdır.
30. Aşçı unvanı ile çalışan personel, yardımcı hizmetler sınıfından teknik hizmetler sınıfına alınmalıdır.
31. Sağlık Bakanlığı'nda görev yapan hemşirelere yapılan iyileştirmeler, Milli Eğitim Bakanlığı'nda 'de görev yapan hemşirelere de yapılmalıdır.
32. Deprem bölgesinde görev yapan personele ödenen tazminat en az 1 yıl ödenmelidir.

b) YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLER İÇİN TALEPLERİMİZ

1. Yönetici atamalarında, eski Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmeliğinde olduğu gibi sadece yazılı sınav sonuçlarına göre yönetici atama uygulaması devam etmelidir. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmelikle getirilen mülakat Türkiye gerçekleriyle örtüşmeyen bir yaklaşımdır. Torpili, kayırmacılığı ön plana çıkararak düşünce ve uygulamalardan uzak durularak Yönetici Atama Yönetmeliği, sadece yazılı sınav puanına göre yönetici ataması yapılacak şekilde yeniden düzenlenmelidir.

2. Branş öğretmenlerinde olduğu gibi, okul öncesi, sınıf ve meslek dersi öğretmenlerinin maaş karşılığı girmek zorunda oldukları ders saatleri Türk Eğitim-Sen'in teklifi doğrultusunda alınan 19. MEB Şurası kararı çerçevesinde 15 saat olarak eşitlenmeli ve öğretmenlerin ders ücretleri en az %100 oranında arttırılmalıdır.
3. Türk Eğitim Sen olarak vermiş olduğumuz mücadele sonucunda, örgün eğitim kurumlarında nöbet görevini fiilen yerine getiren müdür yardımcılarını ile öğretmenlere 2016 yılında haftada 2 saat, 2017 yılında ise haftada 3 saati, 2018, 2019 2020, 2021,2022 ve 2023 yıllarında ise haftada 3 saati geçmemek üzere ek ders ücreti ödenmektedir. Ancak bu düzenleme yeterli olmayıp, haftada 6 saat ek ders ücretine çıkarılması gerekmektedir.

Nöbetçi öğretmenler, kendi derslerinin dışında boş olduğu vakitte başka öğretmenin dersini doldurduğu zaman ek ders ücreti alamamaktadır. Kamu Denetçiliği Kurumu'nun ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın olumlu görüş yazılarının dikkate alınarak Nöbetçi öğretmen herhangi bir nedenle boş geçen derse girdiğinde o dersin ücretini alabilmesi konusunda mevzuatta gerekli düzenleme yapılmalıdır.

Öğretmenlere haftada birden çok nöbet görevi verilmemelidir. Ancak ihtiyaca binaen ve öğretmenlerin de isteği doğrultusunda birden fazla nöbet görevi verilmesi halinde her bir nöbet görevi için ayrı nöbet ücreti ödenmelidir. Nöbet görevi isteğe bağlı olmalıdır. İstemeyen öğretmenlere nöbet görevi verilmemelidir. Nöbet görevinin yerine getirilmesinde sağlık ve engellilik durumu gibi mazeretler dikkate alınmalıdır. Görevli izinli/idari izinli olunan günlerde nöbet görevi ek ders ücreti kesilmeyerek öğretmenlere ödenmelidir.

4. Çalışma şartları göz önüne alınarak öğretmenlere 4 yıla 1 yıl olmak üzere yıpranma payı verilmelidir.
5. Öğretmenlerin mahrumiyet bölgelerinde görev yapmalarını teşvik etmek amacıyla buralarda çalıştıkları dönemler için farklı tazminat ödenmelidir. Nitekim bu konuda Türk Eğitim Sen, MEB Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği hazırlık çalışmaları çerçevesinde MEB'e gönderdiği tekliflerinde zorunlu hizmet bölgelerinde görev yapan öğretmenlerimiz için bölgenin derecesine göre 1 brüt asgari ücret ile 2 brüt asgari ücret tutarında "zorunlu hizmet tazminatı" ödenmesini teklif etmiştir. Bu konuda düzenleme yapılmalıdır.
6. 5 yılını doldurmuş öğretmenlere uzman, 5 yılını doldurmuş uzman öğretmenlere de başöğretmen unvanı verilmelidir. Yüksek Lisans ve doktora süreleri bu sürelerden düşülmelidir.

7. MEB tarafından özür grubu yer değiştirmelerinde eş durumu, sağlık özrü ve özel hayatı etkileyen nedenlere bağlı yer değiştirmeler kapsamında verilen hak, özür durumundan yer değiştirmek isteyen eğitim çalışanlarının beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamaktan uzaktır. Özür grubu yer değiştirmelerinde il emri ve ilçe emri uygulamalarının yapılmaması büyük bir eksikliklerdir. İl ve ilçe emri olmadığı için iller arası yer değiştirmeler sadece boş kontenjanlar ölçüsünde yapılmakta, ilde boş kontenjanın sınırlı olması halinde pek çok eğitim çalışanı yer değiştirememekte, böylece aileler parçalanmaktadır.

İl içinde de özür grubu olanlara ilçe emri hakkı mutlaka verilmelidir. Eş durumu özrü tayinlerinde stajyerliğin kaldırılması şartı aranmamalıdır.

8. Ders yüklerinde değişkenlik yaşanabileceği ve buna bağlı olarak ilave öğretmen ihtiyacı oluşabileceği dikkate alınarak; Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin 53. maddesi kapsamında yapılan norm kadro fazlası öğretmenlerin isteklerinin dışında re'sen yer değiştirmesi uygulaması durdurulmalı ve norm kadro fazlası öğretmenler buldukları eğitim kurumunda makul bir süre (3-5 yıl) norm kadro fazlası olarak tutulmalı ve yer değiştirmeye zorlanmamalıdır. Gerekli görülmesi halinde, bulunduğu yerleşim yeri içerisinde ve kadrosu okulunda olmak şartıyla isteği doğrultusunda görevlendirme yapılmalı, istekli olanlar isteklerine bağlı olarak yer değiştirebilmelidir.
9. Öğretmen açığının kapatılması için; mezun olup büyük bir heyecanla öğretmen olmanın düşünüyüşünü kuran, görev bekleyen 500 binin üzerinde öğretmen adayının umutları tükenmeden atanmaları sağlanmalıdır. Şu anda yaklaşık 150 bin öğretmen ihtiyacımız olduğu göz önüne alınarak yeni bir öğretmen istihdam politikası belirlenmeli, 2023 ve 2024 yıllarında en az 100.000'er kadrolu öğretmen alımı yapılmalıdır. (Etüt öğretmenliği sistemi, pansiyonlu okullarda belletmen öğretmenlik okullarda açılan kurs merkezi öğretmenliği olmak üzere öğretmen alımı değerlendirilmelidir.)
10. MEB diplomaya dayalı alan değişikliğini belirli bir takvim çerçevesinde her yıl yapmalıdır.
11. Atama döneminde il içi yer değiştirmelerde sıraların çalıştırılması uygulaması tekrar getirilmeli ve bu düzenleme yönetmelikte yer almalıdır.
12. 2010 yılında yapılan Başbakanlık Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü ile MEB arasında yapılan protokolle okul sporları organizasyonu Gençlik ve Spor Müdürlüklerine devredilmiştir. 2010-2011 eğitim-öğretim yılın-

dan itibaren bu protokol uyarınca yapılan okul sporları organizasyonlarında büyük sıkıntılar yaşanmaktadır. Gerekli mevzuat değişiklikleri yapılarak yeniden MEB bünyesinde OBESİD'in kurulması ve yeniden il-ilçe Lig Heyetleri oluşturulup buralarda Beden Eğitimi Öğretmenleri görevlendirilerek okul sporları bu çerçevede yürütülmelidir.

13. MEB tarafından 2016 yılından itibaren yapılan öğretmen alımları sözleşmeli öğretmenlik şeklinde yapılmaktadır. Mevcut sözleşmeli öğretmenlerin tamamı yapılan yasal düzenleme ile kadroya alınmıştır. Ancak yasal düzenleme sonrası yapılan 45. Bin öğretmen alımı yine sözleşmeli istihdam şeklinde olmuştur. Sözleşmeli öğretmenlik ataması uygulamasından vazgeçilmeli ve tek istihdam şekli kadrolu öğretmenlik olmalıdır
14. Sayın Cumhurbaşkanımızın kamuda mülakat kaldırılacak vaadi doğrultusunda kamu personeli alımında tek kriter yazılı sınav olmalıdır. Sözlü sınav uygulamasından vazgeçilmelidir.
15. Yönetici ve Öğretmenlerin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar gereği eğitim çalışanları önceden bilinmeyen ve istenmeyen sebeplerle; hasta olmaları, mazeret izni almaları, YKS ve ortaöğretim kurumlarına geçiş sınavlarına girecek öğrencilerin sınav öncesi okula gelmemesi gibi nedenlerle ek ders ücretleri kesildiği için küçümsemeyecek oranlarda maddi kayıplar yaşamaktadırlar. Ek ders ücretlerinin ödenebilmesi için ders saatinde öğretmenin hazır bulunmasının yeterli olması yönünde gereken mevzuat değişikliği yapılmalıdır.
16. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 176. maddesindeki ek ders göstergeleri gündüz öğretimi için 280, gece öğretimi için 300 olacak şekilde artırılmalıdır.
17. Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde yapılan sınavlarda görev alanlara ödenen ücretler % 100 oranında artırılmalıdır.
18. Okulun idari tatilde olması sebebiyle öğretmenlerin ders yapmaması durumunda diğer okullarda ücret kesilmediği halde, Açık Meslek Lisesi yüz yüze eğitim ders ücretleri kesilmektedir. Bu ücretler de kesilmemelidir. Ayrıca Açık Meslek Liselerindeki uygulamalı gece eğitimi ders ücretleri hafta sonu ücreti gibi hesaplanmalı ve Açık Meslek Lisesi ders yükü de okulun norma esas ders yüküne dahil edilmelidir.
19. Veli toplantılarında görevli olan öğretmen ve yöneticilere günlük 6 saat ek ders ücreti verilmeli, diğer personele de fazla çalışma ücreti ödenmelidir.

20. Okul yöneticilerine ek ders görev ücreti yerine, görev tazminatı adı altında kendi okulunda en fazla ders ücreti alabilecek öğretmen kadar tazminat verilmelidir. Ya da bu yapılmıyorsa ek ders ücretlerindeki farklılıklar giderilmeli, eş değer görevdeki en yüksek ücret seviyesine çıkarılmalıdır.
21. Yönetici atamalarında Mesleki ve Teknik Okullardaki Bölüm, Atölye ve Laboratuvar şefliklerinde geçen süreler de yöneticilik kademesinden sayılmalıdır.
22. Okullara verilen yönetici normları belirlenirken dikkate alınan öğrenci sayıları düşürülmelidir.
23. İdarecilere egzersiz faaliyetlerinde bulunabilme hakları tekrar verilmelidir.
24. İkili eğitim veren okullarda görev yapan idarecilere verilen haftada 2 saat ilave ek ders ücreti yeterli değildir. Bu idarecilere ödenen ek ders ücreti haftada 6 saate çıkarılmalıdır.
25. Okul ve kurumlarda; 506 sayılı Kanun'a göre çalıştırılan personel ile 3308 sayılı Kanun gereğince işletmelerde meslek eğitimine gönderilen öğrenciler için verilmesi gereken işe giriş bildirgelerinin geç verilmesi, ödenek olmaması sebebiyle sigorta primlerinin geç yatırılması sonucu idarecilere çıkarılan cezaların tüm sonuçlarıyla ortadan kaldırılması ve sigorta primlerinin de maaş gibi ödenek olup olmadığına bakılmaksızın ödenmesi hususunda gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Bu çerçevede okullardaki her idarecinin SGK ile ilgili iş ve işlemleri takip etmesi zaman zaman sorunlara yol açtığı düşünüldüğünde her ilçe milli eğitim müdürlüğü bünyesinde bir kişi istihdam edilmeli; İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde çalışan herkesin iş ve işlemleri bu kişi tarafından takip edilmelidir.
26. Herhangi bir kritere bağlı olmadan yapılan ve yandaşları memnun etme mekanizmasına dönüşen vekâleten görevlendirilmelere son verilmeli, geçici/vekâleten görevlendirmelerde ve kurucu müdürlüklerde duyuru yapılmalı, hizmet puanı, kariyer ve liyakat kriterleri göz önüne alınmalıdır. Bu görevler için asaleten atamalar objektif kriterlerle en kısa sürede yapılmalıdır.
27. İl içi, il dışı ve yurt dışında açılan sergi, müsamere, tiyatro, dinleti, bilgi kültür yarışması, okullarda yapılan etkinliklerde görev alan öğretmenlere ders yükünün dışındaki bu faaliyetleri sebebiyle ders dışı hazırlık ve planlama adı altında 6 saat ücret ödenmelidir. 10 saate 1 saat ve haftada en fazla 3 saat olarak ödenen planlama ve hazırlık ücreti de 6 saate çıkarılmalıdır.

28. Branş öğretmenlerine kendi branşı dışında derse girdiklerinde, maaş karşılığı ders saatini doldurup doldurmadığına bakılmaksızın ek ders ücreti ödenmelidir.
29. Taşıma merkezli okullardaki öğretmenlere, birleştirilmiş sınıf okutan öğretmenlere, teneffüs yapmayan okul öncesi öğretmenlerine, bu çalışma şartlarına bağlı olarak 6 saat ilave ek ders ücreti ödenmelidir. Taşıma merkezli okullardaki nöbetçi öğretmenlere servis araçlarının kontrolü, yemek dağıtma vb. gibi angarya niteliğindeki görevler verilmemelidir.
30. Mesai saatleri dışında ve hafta sonlarında yapılan seminer, hizmet içi eğitim kursları ve toplantıları isteğe bağlı olmalıdır. Zorunluluk halinde katılan öğretmen, idareci ve diğer personele ek ders ücreti ödenmeli ve mücavir alan dışından gelenlere ayrıca harcırah ödenmelidir.
31. Sosyal faaliyetler ve sınıf öğretmenliği aynı öğretmene verildiğinde ayrı ayrı ücret ödenmelidir.
32. Öğretmenlere sınıf/şube rehber öğretmenliği ve sosyal kulüp rehber öğretmenliği kapsamında haftada 2 saat olarak ödenen ek ders ücreti 6 saate çıkarılmalıdır.
33. Bakanlıkça yapılan ortak başarı, seviye tespit sınavı gibi sınav görevlerinde öğretmenlerin o günkü ücretleri kesilmeden 6 saat ücret ödenmelidir.
34. Yurtdışına görevlendirilen öğretmenlerin yaz tatilleri Türkiye'deki öğretmenler gibi olmalı ve ders kesimi ile ders yılı başlama tarihleri arasında izinli sayılmalıdır. Ayrıca, uçak geliş-gidiş biletleri devlet tarafından karşılanmalıdır.
35. Yaz ve güz dönemi mesleki eğitim çalışmaları ile hizmet içi eğitimler, eğitim-öğretimin kalitesinin ve öğretmen verimliliğinin artırılmasına yönelik olarak yeniden düzenlenmeli, bu çalışmaların tamamının istenilen yerde yapılabilmesi sağlanmalıdır.
36. Kurumlar arası nakil ile MEB bünyesine geçmek isteyen öğretmen unvanı taşıyan kamu personeline KPSS şartı kaldırılmalı, 2016 yılı öncesi olduğu gibi ek kadro tahsisi yapılmalıdır. Ayrıca kamu çalışanlarının yaşadıkları muvafakat verilmemesi gibi olumsuzluklar giderilmelidir
37. Öğretmen verimliliği artırılmalıdır. Bu sebeple;
 - . Derslik başına düşen öğrenci sayıları AB ölçülerinde olmalıdır.
 - . Sınıf geçmede öğretmen etkinliği artırılmalıdır.

- . Öğretmenin sosyal statü kaybı telafi edilmelidir.
 - . Öğretmenlerin periyodik olarak hizmet içi kursundan geçirilmeleri sağlanmalıdır.
 - . Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği öğretmenin huzur ve çalışma şevkini artıracak şekilde eksiklikleri tamamlanarak yeniden düzenlenmelidir
38. Tüm atama ve yer değiştirme işlemlerinde hizmet süresi hesaplamasında 31 Aralık tarihi esas alınmalı ve tüm özür gruplarında iki aşamalı olarak yer değiştirmeler yapılmalıdır.
39. Ehliyet sınavlarında görevli öğretmenlere ödenen ücretle Milli Eğitim Müdürü, Müfettiş ve Şube Müdürlerine ödenen ücret arasındaki öğretmenler aleyhine oluşan fark kapatılmalıdır.
40. Zorunlu/İsteğe Bağlı/Özür Grubu gibi yer değiştirme dönemlerinde branşlar bazında illerdeki açık kadrolar gösterilmemektedir. Bütün atama ve yer değiştirmelerde tüm branşlarda açık olan norm kadroların tamamı gösterilmelidir.
41. Öğretmenler arasında göreve başlama derecelerindeki farklar kaldırılarak 4 yıllık fakülte mezunu tüm öğretmenler 8/1 'den göreve başlatılmalıdır.
42. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bünyesinde yatılı veya pansiyon bulunan eğitim kurumlarında yapılan "belletici öğretmen" görevlendirmeleri, geçmişte öğretmenlerimizin gönüllü olarak talep etmeleri esasına dayanılarak yürütüldüğü halde günümüzde öğretmenlerin geçerli mazeretleri dikkate alınmaksızın re'sen görevlendirmelere dönüştürülmüştür. Bu durum özellikle küçük, engelli vb. çocuğu bulunan kadın öğretmenlerin zor durumda kalmalarına sebebiyet vermektedir. Belle-tici öğretmen görevlendirmelerinin geçmişte olduğu gibi gönüllülük esasına dayalı olacak şekilde yapılması için gerekli düzenleme yapılmalıdır. Belletici öğretmenlere ödenen ek ders ücreti artırılmalıdır.
43. Okul ve kurumların norm kadro sayıları, okul ve kurumlar ile Milli Eğitim Müdürlüklerinin internet sitelerinde ilan edilmelidir.
44. İlkokul 1. Sınıf öğretmenlerine istemeleri halinde nöbet görevi verilmemelidir.
45. Hizmet alanları ve hizmet bölgeleri sınıflandırılmasında görülen hizmet puanı dağılımındaki adaletsizlikler düzeltilmelidir.

46. Öğretmenler için boşanma ve öğrenim özürlü özür grubuna bağlı yer değiştirmelerine dahil edilmelidir.
47. Bölüm ve atölye şeflerinin ücretleri düzenlenirken verilen "Planlama ve bakım onarım görevi" ücreti ders kesiminde sona ermektedir. Tam gün, tam yıl uygulaması kapsamında sömestr ve yaz tatilinde derslerin devamı halinde bu ödemelere devam edilmelidir.
48. 5473 sayılı Kanun'la 439 sayılı Kanun'da değişiklik yapılarak "atölye ve meslek dersleri" ifadesi kaldırılmış, yerine "ders" ifadesi yazılmıştır. Kanun eski şekline getirilmeli ve öğretmenlerin maaş karşılığı sadece branşlarında derse girmeleri sağlanmalıdır.
49. Sınıf mevcutları; atölye, laboratuvar, yabancı dil ile güzel sanatlara dönük çalışmalar nedeniyle oluşturulacak grupların ortalama öğrenci sayıları gelişmiş ülkeler için geçerli olan ölçütlere uygun olarak belirlenmelidir.
50. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Tarım Alanında çalışan teknisyenlerin (üretim ve atölye uygulamalarında etkin çalışmalarını sağlamak amacıyla) yardımcı öğretim görevlisi olarak çalışmaları sağlanmalıdır.
51. Meslek Liselerinde atölyedeki öğrenci grup sayıları tüm sınıflarda 8 olarak belirlenmelidir.
52. Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinden yeteri kadar faydalanılmamaktadır. Bu sebeple, ilköğretimde bilgisayar derslerinin sayısı artırılmalı, BT Öğretmenlerinin yaşadığı sıkıntılar bir an önce çözülmelidir.
53. Bilgisayar Öğretmenleri ve alan daralması sebebiyle diğer okullarda görevlendirilen tekstil ve benzeri branşlardaki teknik öğretmenler ile teknoloji tasarım öğretmeni olarak atanan teknik öğretmenler Meslek Liselerindeki emsalleri gibi özlük haklarından faydalandırılmalıdır.
54. Teknik Öğretmenlere %12 ve %15 olarak ödenen Teknik Hizmet Tazminatı, kanunda belirtildiği gibi % 40'a çıkartılmalı, 3308 Sayılı Kanun'un gelirlerinden teknik öğretmenlere ödenen ek ücret arttırılmalıdır.
55. Örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitim kurumlarındaki kadrolu usta öğreticilerin, öğretmenlik mesleğine ilişkin temel bilgi ve becerilerle donatılmaları amacıyla hizmet içi eğitim almaları sağlanmalıdır.
56. 5450 sayılı Kanun'la Milli Eğitim Bakanlığı'na devredilen okullardaki meslek dersleri öğretmenlerinin normal liselere veya ortaokullara verilmesi sebebiyle meslek dersleri öğretmeni olma avantajlarının ortadan kaldırılmasından kaynaklanan hak kaybı önlenmelidir.

57. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görevli teknik öğretmenler koordinatörlük görevleri sırasında, işletmelerde ve hastanelerde bire bir öğrenci ile beraber bulunduğundan, iş riski yüksektir. Bundan dolayı iş riskinden yararlanmalıdırlar.
58. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Ticaret Alanı Muhasebe Grubu Öğretmenlerinden meslekte 15 yılını dolduranlara yönelik Mali Müşavirlik Sınavı yapılarak başarılı olanlara Mali Müşavirlik Belgesi verilmeli ve özel sektörde çalışabilmelerinin önü açılmalıdır.
59. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Tarım Alanında görev yapan veteriner hekimler, öğretmen gibi maaş karşılığı derse girmekte ve ücret almaktadır. Ancak bu çalışanlar mesai sistemine göre görev yapmaktadır. Diğer okullarda olduğu gibi bu okullarda görev yapan veteriner hekimler de ders bitiminde görevi tamamlamış sayılarak serbest kalmalıdırlar.
60. Daha önce Turizm Bakanlığına bağlı olarak faaliyet gösteren 5450 Sayılı Yasa ile MEB'e devredilen TUREM'lerin son yapılan değişikliklerle bir kısmı kapatılmış, bir kısmı ise Halk Eğitim Merkezi gibi kurs merkezine dönüştürülmüştür. Bu dönüşüm ile birlikte TUREM 'lerin pansiyonları kapatılmış, öğrenci bulmaları zor hale gelmiştir.
- Halk Eğitim Merkezleri kurs müfredatı TUREM'lerin daha önce uyguladığı kurs müfredatına göre çok daha dar kapsamlıdır.
 - İl içi ve il dışı tayinlerinde belirsizlikler devam etmektedir. Genellikle Genel İdari Hizmetleri sınıfı bir memur gibi düşünülerek tayin işlemleri gerçekleştirilmektedir.

TUREM Çalışanlarının;

- . Önlisans, Lisans veya Pedagojik formasyon almaları sağlanmalıdır.
 - . Ek ders, Eğitim-Öğretime Hazırlık ödeneği, Pansiyon belleticilik nöbeti ücreti, Sınav ücreti, Okul nöbet ücreti alabilmeleri için düzenleme yapılmalıdır.
 - . Öğretmenlerin sahip olduğu yarıyıl tatili, yaz tatili gibi imkânlardan TUREM çalışanları da yararlandırılmalıdır.
61. Halk Eğitim Merkezlerinde öğretmenlerin branşlarında girebilecekleri dersler net olarak belirlenmelidir. Kadrolu usta öğreticilere ek ders ücreti ödenmeli, izinlerini kullanmaları sağlanmalı, tayin ve atamalarındaki problemler giderilmelidir.

62. Halk eğitim kurslarında kurs yerlerinin masraflarının kursiyerler tarafından karşılanması sıkıntılara sebep olduğundan, bu kursların masrafları ilgili Bakanlıkça karşılanmalıdır.
63. Teknik öğretmen olup yönetici iken yöneticilik görevi sona erdiği için kadrosu İl ya da İlçe Mili Eğitim Müdürlüklerine çekilen öğretmenlere fiilen öğretmenlik yapmadıkları gerekçesiyle ilave eğitim-öğretim tazminatı ödenmemektedir. Bu konuda yaşanan mağduriyet giderilmelidir.
64. MEB’de görevlendirilen öğretmenlere ödenen ek ders ücretlerinde farklılıklar bulunmaktadır. MEB’de görevlendirilen öğretmenlerin aldıkları ek ders ücreti, en çok ücret ödemesi yapılan öğretmenin seviyesine (Haftalık 27 saat) çıkarılmalıdır.
65. Köylerde lojman olmadığı için köylerde çalışan öğretmenler aldıkları ek ders ücretinin yarısını hatta daha fazlasını il ve ilçe merkezlerine gidiş-dönüş yapmak için harcamaktadırlar. Öğretmenlerimizin mağduriyetlerinin giderilmesi için taşınmalı öğrenci servislerinin ihalesi yapılırken her güzergaha öğretmenler için de birer servis konulması gerekmektedir.
66. Pansiyonlu okullarda nöbet tutulması ve belletici öğretmen olarak görev yapılmasının özellikle kadın öğretmenler açısından çok fazla problem olması, risk taşıması nedeniyle pansiyonların personelinin de aynen Kredi Yurtlar Kurumu’nda olduğu gibi ayrı istihdam edilmesi daha uygun olacaktır. Rehber öğretmen, belletici öğretmen, güvenlik görevlisi ve pansiyon yönetiminin, okul yönetimi ve öğretmenlerinden bağımsız bir şekilde istihdam edilmesi durumunda pansiyonlarda re’sen görevlendirmeye gerek kalmayacak, güvenlik problemleri çözülecek, yöneticiler ve görevlendirilen kadrolu öğretmenler, rehber öğretmenler pansiyonlarda kalan öğrenciyi daha iyi tanıyacağı için öğrenci problemleri asgari düzeye inecektir.
67. Mevcut uygulamada öğretmenlerden il içi yer değiştirenlere iller arası yer değiştirme hakkı verilmemektedir. Öğretmenlere getirilen bu kısıtlamanın kaldırılması gerekmektedir.
68. Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenler ilave eğitim-öğretim tazminatından yararlandırılmalıdır.
69. Ücretli öğretmenlere de nöbet görevi verilmeli ek ders ücreti ödenmelidir.
70. Öğretmenlere yapılacak her türlü ek ödeme ve ek ders ücreti ödemeleri vergi matrahına eklenmemeli ve ek ders ücreti ödemelerinde gelir vergisi kesintisi yapılmamalıdır.

71. Hafta sonlarında açılan Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında görev verilen müdür yardımcılarının tamamına yönetim görevine bağlı ek ders ücreti ödenmelidir.
72. Yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlerin ders programlarının hazırlanmasında gereken kolaylığın gösterileceği yönetmelikte ifade edilmiştir. Ancak, yönetmelikte bir kesinlik bulunmadığından uygulamada zaman zaman öğretmenlere gereken kolaylık sağlanmayarak öğrenim hakları engellenmektedir. Bu nedenle, yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlerin ders programlarının yüksek lisans ve doktora ders programları dikkate alınarak hazırlanacağına dair yönetmelikte düzenleme yapılmalı, amirlerin takdir yetkisine bırakılmamalıdır.
73. Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği gereği rehber öğretmenler tercih döneminde (yaz tatilinde) görevlendirilmekte ve günlük 8 saat olan görevlendirilme sonucunda 5 saat ek ders ücreti almaktadırlar. Görevlendirilmelerin yaz tatiline denk gelmesinden dolayı görevlendirilme saati kadar ek ders ücreti ödenmesi yönünde düzenleme yapılmalıdır.
74. 2011 yılında KHK ile kadroya alınan öğretmenlerin kıdem - derece - hizmet puanı gibi özlük hakları geçmişe dönük olarak atandıkları yıl esas alınarak iade edilirken mali hakları ise 2008 sonrası atanmalar için geçerli 5510 sayılı kanuna göre değerlendirilmiştir. 2008 öncesi atanmalar için 5434 sayılı kanuna tabi olarak mali hakların düzenlenmesi gerekirken 2008 sonrası için geçerli 5510 sayılı kanuna göre düzenlenmesi hakkaniyetsiz olup, bu durumda olanların 5434 sayılı kanuna göre mali haklarının düzenlenmesi gerekmektedir. (4/C ve 4/B statüsünde geçen sürelerin tümünün kıdem ve kazanılmış hak aylığı kademe ve derecesinden sayılması)
75. Sözleşmeli öğretmen iken kadroya geçenlerin sözleşmelilikte geçen süreleri iki yıla bir kademede ve sekiz yıllık olumlu sicile bir kademe verilmesi süresinde sayılmalıdır.
76. Zorunlu hizmet bölgesinde görev yapıyorken zorunlu hizmet görevini bitiren öğretmenlere de aynı görev yerinde çalışmaya devam ettiği sürece iki yıla bir kademe verilmesi gerekmektedir.
77. Ders kitaplarını incelemek üzere görevlendirilen panelistlerin, Ankara veya bir başka ilde yapılacak toplantılara katılmaları durumunda yol-lukları ödenmelidir.

78. İl/ilçe emrine atanan atölye, laboratuvar veya meslek dersleri öğretmenleri, geçici görevlendirmeye Mesleki ve Teknik Anadolu Lisele-
rinde görevlendirilmeleri durumunda ilave eğitim öğretim tazminatın-
dan yararlandırılmalıdır.
79. Kamu görevinden ihraç edilmiş iken OHAL komisyonu kararı veya
KHK ile göreve iade edilen öğretmenlere, ihraç edildiği süreler te-
kabül eden tüm ek ders ücreti ve öğretim yılına hazırlık ödeneği tam
olarak ödenmelidir.
80. Açık öğretim kurumları öğrencilerinin örgün eğitim kurumlarında gör-
dükleri yüz yüze eğitim uygulamalarında görev alan atölye ve labora-
tuvar öğretmenlerine, okuttukları derslere karşılık hazırlık ve planlama
ek ders ücreti ödenmelidir.
81. Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici Ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders
Saatlerine İlişkin Kararın Yetiştirme, okuma -yazma ve uyum kursları
başlıklı MADDE 8- (1) Bu Kararla belirlenen azamî ek ders görevi ve ek
ders görevinden sayılan ders saatleri dışında olmak üzere; a) Ders yılı
içinde; yer alan;..... görevlendirilen yönetici ve öğretmen-
lere haftada 10 saate kadar, ifadenin 15 saate çıkarılmalıdır.
82. Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerimiz ile özel eği-
tim öğretmenlerimizin eğitim etkinliklerinin aralıksız olması uygulama-
sına son verilerek teneffüs hakkı verilmelidir. Kamu Denetçiliği Kuru-
mu'nun konu hakkında tavsiye kararı bulunmaktadır.
83. Milli Eğitim Bakanlığı 2010/49 nolu genelgesinde değişikliğe giderek
Ders Dışı Eğitim Çalışmalarına Bilişim Teknolojileri uygulamalarını da
(Web tasarımı ve internet, Masaüstü yayıncılık, Programcılık, Bilgisay-
yar Donanımı vb) eklemelidir.
84. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenleri ve diğer branş öğretmenleri
evde eğitim hizmetinde görevlendirildiğinde okuttuğu tüm derslerin
ek ders ücretinden sayılması gerekmektedir.
85. Sözleşmeli öğretmenlerin ücret hesabında dikkate alınan hizmet sü-
relerinin hesabında özelde çalışılan sürelerin dikkate alınması gerek-
mektedir.
86. Kamu Denetçiliği Kurumu'nun tavsiye kararı dikkate alınarak Destek-
leme ve Yetiştirme Kurslarında hafta sonlarında nöbet tutan öğret-
menlere, nöbet görevine bağlı ek ders ücretlerinin hafta içi ödenen
tutar üzerinden ödenmesi gerekmektedir.

87. Ortaöğretim kurumlarında öğrencilerin devamsızlığı nedeniyle derslerin yapılamaması durumunda, görevli öğretmenlere ek ders ücretlerinin ödenmesi yönünde düzenleme yapılması gerekmektedir.
88. Öğretmenlerin yaz tatiline denk gelen doğum öncesi izin süreleri doğum sonrasına aktarılamamaktadır. Ancak yaz aylarında destekleme ve yetiştirme kurslarında fiilen görev yapan öğretmenlerin, doktor raporuna bağlı olarak doğum öncesi beş haftalık izin süresinin doğum sonrasına aktarılması gerekmektedir.
89. İlkokullarda Yetiştirme Programı(İYEP) Millî Eğitim Bakanlığı Örgün ve Yaygın Eğitimi Destekleme ve Yetiştirme Kursları Yönergesi kapsamına alınmalıdır. Bu kapsamda, öğretmenlerin ek ders ücretleri %100 artırımlı ödenmeli ve İYEP kapsamında görev verilen okul yöneticilerine (müdür yetkili öğretmenler dahil) yönetim görevine bağlı olarak görev verilen her gün için 2 saat ek ders ücreti ödenmelidir.
90. Sözleşmeli öğretmenlere yapılacak öğretim yılına hazırlık ödeneği ödemelerinde SGK kesintisinin yapılmaması gerekmektedir.
91. Öğretmenlere nöbet görevi verilirken nöbet tutamayacağına dair doktor raporu olan öğretmenlere nöbet görevinin verilemeyeceğine dair düzenleme yapılmalıdır.
92. Öğretmenlerin yüksek lisans yapabilmeleri için gereken her türlü kolaylığın sağlanması ve yüksek lisans yapacak öğretmenlere ekonomik açıdan maddi destek verilmelidir.
93. Mesleki Eğitim Merkezlerinde hafta sonlarında yapılan sınavlarda öğretmenlere ücret ödenirken okul yöneticilerine ücret ödenmemektedir. Okul yöneticilerine de sınav görevine bağlı ücret ödemesi yapılmalıdır.
94. Rehber Öğretmenlere tedbir kararı alınan öğrencilerle ilgili yaptıkları çalışmalar nedeniyle danışmanlık ücreti ödenmelidir.
95. Fiziki imkanı yeterli olan ve yeni yapılacak okullarda çalışmalarını ve görüşmelerini gerçekleştirebilecekleri öğretmenlere ait odaların tahsis edilmesi gerekmektedir.
96. Millî Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatına bağlı Açık Öğretim Lisesi, Açık Öğretim Ortaokulu ve Açık Mesleki ve Teknik Eğitim Okulu gibi Açık Öğretim Okullarında ve diğer birimlerde görev yapan öğretmenlere branş ayrımı yapılmadan bir bölümüne haftada 18 saat, bir bölümüne de haftada 27 saat ek ders ücreti ödenmektedir. Birimler arasındaki bu farklı ek ders ücreti ödemelerindeki farklılıkların giderilerek, Bakan-

likta görev yapan öğretmenlere branş ve görev yeri ayrımı yapılmadan haftada 27 saat ek ders ücreti ödenmelidir.

97. Özel eğitim kurumlarında uzman öğretici olarak çalışılan sürelerin hizmetten sayılarak bu sürelere derece/kademe verilmeli, uzman ve başöğretmenlik süre hesabına dahil edilmelidir.
98. Salgın hastalık veya genel afet durumunun yaşandığı dönemlerde öğretmenlere ve diğer eğitim çalışanlarına görevlerine uygun olmayan herhangi bir görevin verilmemesi gerekmektedir. Şayet, bu türden görev verilmesi durumunda öğretmenlere ve diğer eğitim çalışanlarına görevlendirme sürelerine göre ek ders ücreti veya fazla mesai ücreti ödenmelidir.
99. Haftalık ders yükünün belirlenmesi ve ek ders ücretlendirilmesinde, tatil günlerine denk gelen günlerde aylık karşılığı ders görevi yapılmış sayılmalıdır.
100. Konferans, yurt dışında düzenlenen eğitsel gezi, kurs ve seminer görevleri veya yurt dışına bir aydan az süreyle geçici görevle görevlendirilen öğretmenlerin ve eğitim kurumu yöneticilerinin bu sürelerde üzerlerinde bulunan ders ve ek ders görevleri yapılmış sayılmalıdır.
101. Milli Eğitim Bakanlığında sözleşmeli öğretmen pozisyonlarına görevlendirilen öğretmenler askerlik yükümlülüğünü Milli Eğitim Bakanlığı emrinde asker öğretmen olarak buldukları yerde yerine getirebilmelidir.
102. Okulunda özel eğitim sınıfı olan okul yöneticilerinin de ek ders ücretleri %25 fazlası ile ödenmelidir.
103. Başka bakanlıklarda görev yapmakta iken Milli Eğitim Bakanlığı'na devredilen personellerden Veteriner Hekim, Biyolog, Mühendis, Ev Ekonomisti unvanlı kadrolarda bulunanların, fiilen öğretmenlik yapmaları durumunda öğretmen ünvanlı kadrolara atanmalıdır.
104. Uzman ve Başöğretmenlere ödenen tazminat tutarları öğretmenlerin emekli olmalarına müteakip emekli maaşlarına da yansıtılarak emekli maaşı ile birlikte ödenmeye devam edilmelidir.
105. Kadrolu öğretmenlerin, kadrolu olarak atanmadan önce Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okul ve kurumlarda ücretli öğretmen, vekil öğretmen ve usta öğretici olarak çalıştıkları sürelerin derece/kademe verilmesinde dikkate alınması gerekmektedir.

- 106.Toplu sözleşmede "Öğrenci Sosyal ve Kişilik Hizmetleri" adı altında yer alan haftada 2 saat ek ders ücretinden, üniversite hastane öğretmeni olarak görev yapan sınıf öğretmenleri de yararlandırılmalıdır.
- 107.Sözleşmeli iken 26.01.2023 tarih ve 32085 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7433 Sayılı Kanun ile kadroya alınan öğretmenlerin özür grubu atamalarında aile birliği mazereti tayin hakkı verilmelidir.
- 108.DYK kapsamında kurs açılacak dersler güncellenmeli ve tüm derslerden DYK açılabilmesi hakkı verilmelidir.

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

1. Ön lisans eğitimini almış personele bölümleriyle ilgili lisans tamamlama hakkı sağlanmalı, ayrıca ön lisans mezunu öğretmenlerin de lisans tamamlamaları sağlanmalıdır.
2. Memurun bir yüksek öğretim kurumunda örgün lisans eğitimi yapmak üzere merkezi sınavı kazanması halinde eğitim göreceği ilde, çalıştığı kuruma ait boş kadrolara öncelikle atanması sağlanmalıdır.
3. 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'nın 36. maddesinin ortak hükümler bölümünde personelin öğrenim durumu itibariyle yükselebileceği derece ve kademe belirlenmiştir. Tüm çalışanların öğrenim durumu itibariyle yükselebilecekleri dereceye kadar yükselmeleri sağlanmalıdır. Bu konuda yaşanan kadro tıkanıklıkları giderilmelidir.
4. 01.03.1982 tarihinden sonra memuriyete başlayanların kamuda ve özel sektörde geçen sözleşmelilik, işçilik sürelerinin ve açıktan vekil olarak görev yapılan sürelerin kazanılmış hak aylıklarına sayılması sağlanmalıdır.
5. Kadro ihtiyacı duyulan okul ve kurumlara yeteri kadar kadro verilmeli ve personel ihtiyacı giderilmelidir. Dışarıdan hizmet satın alma yoluyla oluşturulan taşeronlaşmanın önüne geçilmelidir.
6. MEB personeli görevde yükselme ve atama ve yer değiştirme yönetmeliği çerçevesinde yapılan il içi ve iller arası yer değiştirmelerde 31 Aralık tarihi baz alınmalıdır. Tüm boş kadrolar yer değiştirmeye açılmalıdır. Yapılacak atamalarda derece sınırlaması kaldırılmalıdır.
7. Genel İdare Hizmetleri Sınıfında olup şef kadrosunda görev yapan personelin kadro derecelerinin 1 ve 2.derece olarak yeniden düzenlenmesi sağlanmalıdır.

8. Yardımcı Hizmetler Sınıfında çalışan personel bir defaya mahsus olmak üzere sınavsız GİH Sınıfına geçirilmelidir.
9. Kamu görevlilerinin, isteği yoksa kadroları dışında çalıştırılmasının önüne geçilmeli; memurların yapmakla yükümlü oldukları işler yalnızca memurlar tarafından yürütülmelidir.
10. Pansiyonlu okullarda ayniyat saymanlığı kadrosu olmadığı için, ayniyat saymanı mutemetliği yapan memurlara ya kadro verilmeli ya da özlük hakları yaptıkları göreve paralel olarak düzenlenmelidir.
11. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde çalışan atölye teknisyenlerine yardımcı öğretim görevlisi olarak ödenen ek ders ücretinden yararlanmaları konusunda kriter olmadığı için keyfilikler yaşanmaktadır. Bu nedenle teknisyenlerin yardımcı öğretim görevlisi olarak görevlendirilmelerinde kriter getirilmelidir.
12. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görevli teknisyenlerin maaşlarındaki yetersizlik giderilmeli ve özel hizmet tazminatı oranları yükseltilmelidir.
13. Mesleki ve teknik eğitimde atölyelerde mutlaka teknisyen görevlendirilmeli ve yeni teknisyen kadroları açılmalıdır.
14. Daktilograf veya memur iken şef olanlarla, VHKİ iken şef olanlar arasındaki yan ödeme farkı kaldırılmalıdır.
15. Fiilen bilgisayar kullanan personelin tamamına, talep etmeleri halinde VHKİ kadrosu verilmelidir.
16. Eğitim-Öğretim Kurumlarında çalışan sağlık personelinin mali durumları iyileştirilmelidir.
17. Tüm okullara, devlet tarafından güvenlik görevlisi verilmelidir.
18. İlgili mevzuatlarına göre görev tanımları yapılmamış olan kamu görevlilerinin GÖREV TANIMLARI YAPILMALI, memur ve hizmetlilerle ilgili öznel değerlendirmelere yol açan "İDARENİN vereceği diğer görevleri de yapar." ibaresi ile diğer mevzuatlardaki benzer ifadeler kaldırılmalıdır.
19. Norm kadro uygulaması memur ve hizmetli için de olmalı, norm kadro ihtiyacı kadar personel görevlendirilmelidir.
20. Eğitim kurumlarında gece bekçisi bulunmadığından, yaşanan hırsızlık olaylarında idarecilerin ve çalışanların suçlanmasını önlemek için eğitim kurumları deprem, yangın, hırsızlık ve benzeri olaylara karşı sigorta yaptırılmalıdır.

21. Hizmetli ve memurların öğrenime devam etmek istemeleri durumunda gerekli kolaylıklar sağlanmalıdır.
22. Yatılı ve pansiyonlu okullar, özel eğitim okulları ve ikili öğretim yapan okullarda görev yapan hizmetlilere fazladan çalışılan süreler için ek ücret ödenmelidir.
23. Hizmet içi eğitim seminerlerine teknik personel ve şoför kadrolarının da çağırılması sağlanmalı, böylece hizmet kalitesi ve bilgi düzeyi yükseltilmelidir.
24. Hizmetlilere gece nöbeti tutturulmamalı, gece bekçiliği kadroya tabi olmalı ve gece bekçilerinin güvenliğinin sağlanması için gerekli donanım sağlanmalıdır.
25. Hizmetlilere oda tahsisi yapılmalıdır.
26. Nöbet tuttuğu halde ücret alamayan personele de nöbet ücreti verilmelidir. Türk Eğitim-Sen, nöbet tuttuğu halde ücret alamayan personele nöbet ücreti verilmesi için Başbakanlık, Hazine ve Maliye Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığına yazı göndererek bu talebi ilemiştir. Talebimiz doğrultusunda gece nöbeti tuttuğu halde nöbet ücreti alamayan personele izin verme yerine diğer kurumlarda olduğu gibi mesai ücreti ödenmelidir.
27. Döner sermayeli kurumlarda çalışan hizmetli ve memurların da döner sermayeden adil biçimde pay almaları sağlanmalıdır.
28. İnsan sağlığını tehdit eden atölye, kalorifer daireleri gibi bölümlerde çalışan personele zehirlenmelere karşı ayran, yoğurt vb. gıda yardımı yapılmalıdır.
29. Şoförlere risk tazminatı ödenmeli ve ferdi kaza sigortası yaptırılmalıdır.
30. Mühendis ve Teknik personele ödenen arazi tazminatı, şoför kadrosundaki personele de ödenmelidir.
31. Okullarda TYP kapsamında İş-Kur tarafından çalıştırılan personelin soba yakma ve temizlik dışında da (Kalorifer yakma, baca temizleme vb.) çalıştırılması için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile yapılan protokole gerekli maddelerin konulması gerekmektedir.
32. Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Haftalık Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararda, pansiyon bulunan okullarda pansiyonun okul idare kadrosuna getirdiği sorumluluk ve ek iş yükü idari kadronun ek ders ücretlerine yansıtılmıştır. Bu doğrultuda pansiyonlu

okullarda çalışan V.H.K.İ ve diğer memurlara da ek ücret verilmesi hususunda bir düzenleme getirilmelidir.

33. Öğretmen dışındaki personellere ödenen fazla çalışma ücretleri %50 oranında artırılmalıdır.
34. İlkokullarda Yetiştirme Programı (İYEP) kapsamında görev verilen yardımcı hizmetlilere fazla mesai ücretinin ödenmesi gerekmektedir.
35. Giyim ve yemek yardımının tüm çalışanlara yapılması ve vergi kesintisinin yapılmaması gerekmektedir.
36. Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında yıllardan beri Eğitim Uzmanı olarak görev yapanlar, son yıllarda KHK'lar ile yapılan düzenlemelerden sonra özlük ve mali yönlerden mağdur edilmişlerdir. Bakanlıkta önemli görevlerde yıllardır görev yapan Eğitim Uzmanlarının öğrenim, atama ve diğer bütün yönlerden emsali durumda olan Şube Müdürleri ve Milli Eğitim Uzmanları ile aynı düzeyde ekonomik ve mali haklara sahip olmaları için;
 1. Ek ödemelerine esas olan gösterge rakamının %115'den %170'e çıkarılması,
 2. Halen %100 olan özel hizmet tazminatının %135'e yükseltilmesi,
 3. İsteyenlerin akademik kariyerleri, Bakanlık alan deneyimleri dikkate alınarak Milli Eğitim Uzmanlığı kadrolarına atanmaları sağlanmalıdır.
37. İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri muhasebe bürolarında görev yapan personellere, iş yükleri ve görevleri gereği üstlendikleri mali sorumlulukları dikkate alınarak aylık 1500 TL ek tazminat ödenmelidir.
38. Şef kadrosunda görev yapanlara ödenen özel hizmet tazminatı 2000 TL artırılmalıdır.
39. MEB kadrolarında görev yapan ve yıllık izin hakkı bulunan tüm devlet memurlarının yıllık izin kullanımında hafta sonları yıllık izinden düşürülmemelidir.
40. Dini bayramlarda devlet memurlarının idari izinli sayılması durumunda idari izinli sayıldığı halde görev yapan memurlara fazla mesai ücreti ödenmelidir.
41. MEB bünyesinde Aşçı kadrosunda görev yapan personelin görev tanımları yapılmalı, idareciler tarafından görev tanımları harici uygulamalara tabi tutulmamaları sağlanmalıdır.

42. Milli Eğitim Müdürlüklerinde ve okullarda çalışan memur ve hizmetli-
lere haftalık 40 saati aşan çalışmaları karşılığında fazla çalışma ücreti
ödenmelidir.
43. Teknik hizmetler sınıfı personellerine hizmetin gereği olarak görev
esnasında giyilmesi gereken koruyucu giyim malzemesi aynı olarak
verilmelidir.
44. Teknik hizmetler sınıfı personellerinin büyük proje ve arazi tazminatları
artırılmalıdır.
45. İhale alım, geçici kabul, kesin kabul, muayene ve teslim alma komis-
yonlarında görev alan personellere tazminat ödemesi yapılmalıdır.
46. Teknik hizmetler personellerine "Teknik Sorumluluk Tazminatı" öden-
mesi sağlanmalıdır.
47. Mühendislik ve mimarlık meslek kanunu çıkarılmalıdır.
48. Teknik hizmetler sınıfı özel hizmet tazminatları %160'dan %200'ye
yükseltilmelidir.

C- YÜKSEK ÖĞRETİM KURUMLARI İLE İLGİLİ TALEPLERİMİZ

a) ORTAK TALEPLERİMİZ

1. Genel Sekreter Yardımcısı, Daire Başkanı, Fakülte Sekreteri, Yüksek
Okul Sekreteri, Enstitü Sekreteri ve Şube Müdürü, Hukuk Müşaviri,
Tıp Fakültesi Bulunan Üniversitelerde Hastane Müdürü, Müdür Yar-
dımcıları kadrosunda bulunanların diğer kurumlarda emsal görev
yapanlarda olduğu gibi MAKAM TAZMİNATI alabilmeleri için yasal
düzenlemeler yapılmalıdır. Bu anlamda 2914 sayılı Kanunun Ek 2'nci
maddesi ile kadro ve görev unvanları itibariyle makam tazminatının
tüm çalışanlara ödenmesi şeklinde yeniden düzenlenmelidir.
2. Üniversitelerde rektör ve dekanların belirlenmesinde seçim usulüne
yeniden dönülmelidir. Dekan ve rektörlük seçimlerinde tüm akademik
ve idari personelin oy kullanabilmesi için gerekli yasal düzenlemeler
yapılmalıdır. Seçimlerde en yüksek oyu alan adayın, kapsamlı bir gü-
venlik soruşturmasının ardından rektör ve dekan olarak ataması yapıl-
malıdır.
3. Meslek Yüksekokullarında yeterli sayıda akademik ve idari personelin
bulundurulması için kadro açılmalıdır. Meslek Yüksek Okulu Müdür ve
Müdür Yardımcılarına ödenen idari görev ödeneği artırılmalı ve Öğ-

retim Üyesi olan MYO, Yüksekokul ve Devlet Konservatuarında yöneticiler kendi içerisinden atanmaları için yasal düzenleme yapılmalıdır.

4. Kreş ve gündüz bakım evlerini, kurumlarda yeterli ve zorunlu hale getirecek yasal düzenlemeler yapılmalı ve kurumlar içinde özel sektöre işletilmek için devredilen kreş ve gündüz bakım evleri yükseköğretim kurumları tarafından işletilmelidir.
5. Üniversitelerde görev yapan idari personellere, üniversiteler arasında nakil ve becayiş (karşılıklı yer değiştirme) yapabilme hakkı tanınmalıdır.

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

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

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

6. Tüm üniversitelerde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili eğitim koordinas-

yon birimlerinin işlevinin artırılması için gerekli yasal düzenleme yapılmalıdır.

7. YÖK ve bağlı kuruluşlarında çalışanlardan sadece akademik grupta yer alanların yararlandığı eğitim-öğretim ödeneğinde; 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanununun ek-1 maddesinde belirtilen "öğretim elemanlarına" ibaresinin "çalışanlara" olarak düzenlenerek kurumlarda görev yapan herkesin yararlanması sağlanmalıdır.
8. YÖK ve üniversitelerde belli aralıklarla yönetim kadrolarının değişimleri ile birlikte mobbing yaygınlaşmaktadır. Bu uygulamaların önlenmesi için sendika temsilcileri, akademik ve idari temsilcilerden oluşan izleme kurulları oluşturulmalı ve etik kurullar amacına uygun olarak etkin ve bağımsız bir biçimde çalıştırılmalıdır.
9. Akademik ve idari kadrolarda sözleşmeli personel çalıştırılması uygulamasına son verilerek, sözleşmeli statüde çalıştırılan akademik ve idari kadroların tamamı kadroya geçirilmelidir.
10. Performansa dayalı çalışan birimlerde emsal ek ödemeye karşılık gelen ödeneklerin vergi matrahından muaf sayılması için yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
11. 657 sayılı kanunun 4 sayılı cetvelinde geçen daire başkanı ifadesine üniversite daire Başkanları ifadesinin ilave edilmesi.

b) AKADEMİK PERSONEL İLE İLGİLİ TALEPLERİMİZ

1. Asker öğretmen uygulaması gibi asker akademisyen uygulamasına gidilerek yeni üniversitelerin bu yolla akademisyen ihtiyacının giderilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
2. Geliştirme ödeneğinin, üniversitelerin bulunduğu bölgenin sosyo-ekonomik yapısı ön planda tutularak öğretim elemanı sıkıntısı çeken gelişmekte olan üniversitelere daha öncelikli olarak ve daha yüksek oranlarda ödenmesi gerekmektedir. Oysa uygulama hiç de öyle değildir. Önceden açılan bir üniversitede uygulanan geliştirme ödeneği oranı %150 olarak belirlenirken sonradan açılan bir üniversitede geliştirme ödeneği oranı % 100'dür. Bu durum Geliştirme ödeneği ödenmesine dair 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nun 14'üncü maddesine göre, 04.04.2005 tarihli Bakanlar Kurulu Kararına terstir. Buna benzer farklılıkları başka illerdeki başka üniversitelerde de görmek mümkündür. Bu adil olmayan uygulama yeni açılan üniversitelerin lehine olacak şekilde düzeltilmelidir.

3. İkinci öğretim, yaz okulu vb yapılan eğitimlerde katılımcıların ödemiş olduğu katkı tutarları merkezi bir bütçede toplanarak, yapılan eğitimlere doğrudan katkıda bulunan personelin yararlanacağı şekilde net bir düzenleme yapılmalıdır.
4. Üniversitelerde uygulanan ders saati ücretleri ve sınav ücretleri en az iki katına çıkartılmalı ve unvanlarına göre uygulanan ücret ayrımı ortadan kaldırılmalıdır.
5. İkinci Öğretim programlarında görevlendirilen personelin ücretleri artırılmalıdır.
6. YÖK ve bağlı kuruluşlarında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi idari personelden; mesleklerinde yüksek lisansını tamamlayanlara %20 ve doktorasını tamamlayanlara %40 oranlarında ek özel hizmet tazminatı ödenmelidir.
7. 2914 sayılı Kanun ve ilgili Yüksek Öğretim Kurulu Kararları'nın amacı doğrultusunda çıkarılacak yeni bir tebliğ ile "maaş karşılığı ders yükünün tamamlanmasından sonra, teorik dersler dışındaki faaliyetlerin (laboratuar ve uygulama dersleri) ücrete tabi olan 10 saatlik kısmı dik-kate alınır" ifadesindeki 10 saat sınırlamasının kaldırılarak, girilen ders saatinin tamamının ücretlendirilmesi yönünde düzenleme yapılmalıdır.
8. Araştırma fonlarından öğretim elemanlarının eşit şekilde yararlanabilmesi için projeler unvan gözetilmeksizin, objektif olarak değerlendirilmeli ve bu doğrultuda bağlayıcı düzenlemeler yapılmalıdır.
9. Üniversite araştırma fonları, fon kesintisinden muaf tutulmalı ve projelere tasarruf tedbirleri uygulanmamalıdır.
10. Doktorasını bitirmiş akademisyenlerin önündeki kadro sıkıntısı giderilmelidir. Doktorasını yaptığı ana bilim dalında norm kadro çerçevesinde kadro sıkıntısı var ise kişinin yaptığı tercihler doğrultusunda yeni açılan üniversitelere YÖK tarafından ataması yapılmalıdır. Ayrıldığı ana bilim dalında 2 yıl içerisinde ilana çıkılırsa öncelik kurumdan ayrılan kişide olmalıdır. Üniversitelerde kadro ilanlarında şeffaflık olabilmesi için kurumun ilana çıkacağı akademik personel ilanlarının 2 yıllık olarak planlanması ve ilana çıkılacak olan tarihlerin mutlaka üniversitenin web sitesinde ilan edilmesi gerekmektedir.
11. Bütün öğretim elemanlarına en az altı aylık yurtdışı tecrübesi kazandırılmalıdır. Doktora öğrencileri en az bir defa olmak üzere yurt dışında görevlendirilmeleri için teşvik edilmelidir. Yurtiçi ve yurtdışı idari değişim programları dil şartı aranmaksızın düzenlenmeli, objektif kriterler

dahilinde istekli personelin bu gibi programlardan yararlandırılmaları sağlanmalıdır.

12. 29.08.2005 tarihinde Sendikamız ile hükümet arasında imzalanan mutabakat metninin 9. maddesinde alınan aşağıdaki kararların gerçekleşmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır:

a) Araştırma Görevlisi, Öğretim Elemanı ve doktor öğretim üyesi kadro güvencesi sağlanmalıdır.

b) Üniversitelerden beklenen bilimsel çalışmaların gereği gibi yapılmasını teminen daha fazla Araştırma Görevlisi istihdamına yönelik olarak merkezi idareden kaynaklanan sınırlamalar kaldırılmalıdır.

c) Öğretim elemanı ücretleri iyileştirilmelidir.

d) Sendika temsilcileri üniversite, fakülte, enstitü ve yüksekokul yönetim organlarında temsil edilmelidir.

13. Araştırma görevlileri ve Öğretim Elemanlarına proje yöneticiliği hakkı verilmelidir.

14. Araştırma görevlilerinin problemleri;

a) Araştırma görevliliği tanımının yeniden yapılması, asistanlık kavramıyla birbirinden ayrılması ve görev sınırlarının yeniden belirlenerek belirsizlik ortadan kaldırılmalıdır.

b) Yüksek lisans ve doktora eğitimi veremeyen üniversiteler, araştırma görevlisi olarak aldığı elamanların lisansüstü görevlendirilmelerini en kısa sürede yapmalı ve bu konuda yapıp yapılmadığı YÖK tarafından denetlenmelidir.(Takip eden ilk eğitim öğretim dönemine kadar yapmaları zorunlu kılınmalıdır.)

c) 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerinin kongre ve bilimsel toplantılara katılım ücretlerinin görevlendirildiği üniversite tarafından ödenmesi sağlanmalıdır.

d) 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerinin doktora çalışmalarını tamamladıktan sonra kadro şartı aranmaksızın ilgili üniversitelerde doktor öğretim üyesi kadrosuna atanmaları için gerekli kanuni düzenlemeler yapılmalıdır.

15. Fen Bilimleri, Sosyal Bilimler, Sağlık Bilimleri ve Eğitim Bilimleri Enstitüleri kadrosunda görev yapan araştırma görevlilerine (50/d kapsamında) görev süreleri bitiminden sonra en az 1 yıl intibak süresi verilmeli, doktorasını tamamladığı üniversitede ihtiyaç bulunan ana bilim

dallarına atamaları yapılmalı, kadro yetersizse yeni kurulan üniversitelere atamaları yapılarak öğretim elemanı olarak görev yapmaları sağlanmalıdır.

16. Akademik yükseltmelerde ön yeterlilik bilimsel çalışmalardan ve öğretim etkinliklerinden ibaret olmalı, sözlü sınav adayın yeterli görülen bilimsel çalışmalarından yapılmalı, bu konularda nesnel kriterler belirlenmelidir.

Doçentlik Sınavı nesnel kriterlerle gerçekleştirilmelidir. Keyfi olarak şartları sağlamıyor diye başvuruyu iptal eden veya bir adayı gerçek olmayan etik gerekçe ile kurula gönderen jüri üyeleri hakkında adayın dosyasının titizlikle incelenmesi ya da adayın mahkeme kararı ile bu durumun aksini ispat etmesi durumunda bu jüri üyesine 10 yıl dosya verilmemeli, adayların mağduriyetine karşılık tazminat ödemesi için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

17. Görev ve unvan itibarıyla, yabancı dilin zorunlu tutulduğu ve baraj sayıldığı durumlarda ilgili personele yabancı dil öğrenme tazminatı ödenmesinin önünü açacak yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
18. Üniversitelerde rektörlüğe bağlı servis dersi veren bölümlerin, aynı nitelikteki 4 yıllık öğretim yapan bölümlere bağlanması ve burada görev yapan okutmanların fakültelerde görevlendirilmelerinin sağlanmasına yönelik kanuni düzenlemeler yapılmalıdır.
19. Yüksekokullarda görev yapan öğretim üyelerinin enstitüler bünyesinde açılacak yüksek lisans ve doktora programlarında ders vermelerini ve öğrenci yetiştirmelerini sağlayacak kanuni düzenlemeler yapılmalıdır.
20. Yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim üyelerinden; yüksek lisans ve doktora öğrencisi bulunanlara eğitim süresince (uzatma süreleri hariç) her ay için net maaşlarının %10'u kadar ilave ödenek verilmesi için düzenlemeler yapılmalıdır.
21. Öğretim üyesi grubu olan; Profesör, Doçent ve doktor öğretim üyesi kadrolarının eşit değerlendirilmesi ve bu grupta yer alan doktor öğretim üyeleriyle yapılan sözleşmenin kaldırılması için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
22. Üniversite senatolarına araştırma görevlilerinin de bir temsilciyle katılımı sağlanmalıdır.
23. Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Öğretim Elemanı Norm Kadrolarının Belirlenmesine ve Kullanılmasına İlişkin Yönetmelik'te norm kad-

ro fazlası olan öğretim elemanlarının ne şekilde belirleneceği ve norm kadro fazlası olanların nasıl bir uygulamaya tabi tutulacağına belirlenmesine yönelik bir düzenleme yapılması gerekmektedir.

24. Öğretim görevlilerinin bölüm başkanlığı görevini vekâleten yürütmesi durumunda maaş karşılığı okutması gereken ders yükünün asaleten yürütenlerde olduğu gibi 5 saat olarak düzenlenmesi gerekmektedir.
25. Kadro ve derecelerine bakılmaksızın tüm araştırma görevlilerine yeşil pasaport hakkından yararlanmaları için yasal düzenleme yapılmalıdır.
26. 50/d kadrosu ile ilgili yapılan geçici düzenlemenin genişletilerek, bütün birimlerde görev yapan akademik personelin atamaları 33/a maddesine göre yapılmalıdır.
27. En düşük akademisyen maaşı yoksulluk sınırının en az 2 katı olmalıdır.
28. Bugünkü akademisyen maaşları yurt içindeki akademik faaliyetlere katılmaya dahi yetmemektedir. Yurt dışında akademik bir çalışma yürütmek, hatta bir konferansa gitmek akademisyenler için artık hayal olmuştur. Kaldı ki bu çalışmalarda araştırmacılara katkı sunan burs, fon ve üniversite harcırahları da son derece düşük düzeyde kalmaktadır. Bu nedenle akademisyenlere yeni bir destek fonu oluşturulmalıdır. "Akademik Faaliyetlere Destek Fonu" oluşturulup bilimsel organizasyonlara katılımlar teşvik edilmelidir.
29. Kitap, konferans, sergi ve kongre ücretleri astronomik düzeylere ulaşmışken, akademisyenlerin bu meblağları karşılayabilmesi mümkün değildir. Bu nedenle öğretmenlere verilen her eğitim yılı başındaki destek akademisyenlere de verilmelidir. Her dönem için akademisyenlere bir maaş eğitim-bilim yardımı verilmelidir.
30. Akademisyenlerin ders ücretleri en az %100 oranında arttırılmalıdır.
31. Norm kadro sebebiyle kurum içi yükselmelerden mağdur olanlar, "norm kalktı ama yine sıra var" diye Doçent olmasına, Doktor olmasına rağmen kadrosunu alamamaktadır. Bu durumda olanların sayısı ülkemizde binleri geçmektedir. Bu nedenle kadrosunu hak ettiği halde kadrosu verilmeyenlere acil kadroları verilmelidir. Kurum içi yükselmeler ilana tabi tutulmadan gerçekleştirilmeli bunun için YÖK kanununda ilgili madde güncellenmelidir.
32. Son verilere göre ülkemizde yaklaşık 41.500 Dr. Öğr. Üyesi ve 38.500 de Öğretim Görevlisi var. Yaklaşık 80 bin Akademisyen maliyeye "0" (evet sıfır) yük olmasına rağmen Sözleşmeliye kadro kapsama alınmadı! Sözleşmelilere Kadro Düzenlemesi "Öğretim Görevlisi ve Dr. Öğretim Üyesi" Kadrolarını da kapsamalıdır.

c) İDARİ PERSONEL İLE İLGİLİ TALEPLERİMİZ

1. Mevcut haliyle geliştirme ödeneği üniversite bütünlüğü içerisinde yer alan kesimlerden sadece akademik personele ödenmekte ve çalışma huzurunu bozmaktadır. Kurumların asli unsurlarından olan idari personelin de bu ödenekten yararlanabilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
2. 2914 sayılı yasanın 12. maddesindeki üniversite tazminatı oranlarının 1,2,3,4, ve 5. bentlerde belirtilen yüzdelik oranlar günümüz şartlarına göre yeniden artırılmalı ve 6. bent olarak idari personelin de tazminat-tan yararlanması için yasal düzenleme yapılmalıdır.
3. YÖK ve bağlı kurumlarında da diğer kamu kurumlarında olduğu gibi 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi çalışanlar için; uzman ve uzman yardımcılığı kadrolarının ihdas edilerek ilgili birimlere dağıtılması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
4. Üniversitelerde görev yapan idari personelin de çalıştıkları ve elde ettikleri proje paralarının ek ödeme kapsamı dışında tutulması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
5. Geçtiğimiz yıllarda Üniversitelerde döner sermaye uygulaması olan birimlerde çalışanların, döner sermaye ödemesi olmayan başka bir birime görevlendirildiği tarihten itibaren denge tazminatı ödenmiyordu. Görevlendirmelerin birçoğu kişinin isteği dışında gerçekleşti ve maddi kayıplara uğradılar.

Bu durumdan dolayı, geçmişte haksız yere kayba uğrayan çalışanların kayıplarını giderecek düzenlemeler yapılmalıdır.

6. Üniversitelerde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi personelin istihdam edildiği kadrolara (Genel Sekreterlik, Daire Başkanlığı, Fakülte Sekreterliği v.b) vekâleten dahi olsa, akademik personelin atanması ve görevlendirilmesi önlenmeli, bunun için yasal düzenleme yapılmalıdır.
7. Kurumlarda kadro yokluğu gerekçesiyle veya görevde yükselme unvan değişikliği sınavının açılmaması sonucu unvanları ile farklı kadrolarda çalıştırılan 657 sayılı yasanın 4/a bendine tabii çalışanlara, bir defaya mahsus unvanlarının karşılığı olan kadroların direkt verilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Alt kadrolarda ve alanları dışındaki işlerde istekleri dışında çalıştırılmaya zorlanmamalıdır.
8. Tüm idari kadroların (fakülte sekreteri, daire başkanı, vb.) atamaları görevde yükselme sınavı ile yapılmalıdır.

9. Üniversitelerde 13/b maddesi uyarınca yapılan geçici görevlendirmelerde, personelin rızası bağlayıcı olacak şekilde kanuni düzenlemeler yapılmalı ve 13/b maddesi Rektörlerin keyfi kullandığı bir düzenleme olmaktan çıkarılmalıdır.
10. Yükseköğretim kurumlarında çalışanların, kendilerini ve görevlerindeki performanslarını geliştirecek hizmet içi eğitim kursları üniversiteler tarafından sağlanmalıdır. Sertifikalı hizmet içi eğitim kurslarının açılması, talep olması halinde zorunlu hale getirilmelidir.
11. Kurumlarda görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının açılmasının zorunluluk haline getirilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Görevde yükselme sınavlarının yapılmasında yaşanan keyfiliklere son verilmeli, periyodik olarak yapılması sağlanmalıdır.
12. Kurumlarda mevcut ayniyat saymanlığı ve ambar memurluğu kadroları ile ilgili 5018 sayılı yasanın 44. maddesi ile ortaya çıkan belirsizliklerin kaldırılması ve yasanın işlevsellik kazanması için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

666 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Ayniyat Saymanlarına yapılan haksızlık adeta katmerleşmiştir. Şöyle ki; Daha önce Şube Müdürü, Sayman ve Ayniyat saymanlarının maaşı aynı idi. Bu kararname ile Ek Ödeme Şube Müdürlerinde %170, Saymanlarda %165 olarak belirlenmiş, Ayniyat Saymanlarınınki ise %115'te bırakılarak mali yönden de büyük bir hak kaybına uğratılmıştır.

Bu nedenle;

a) Ayniyat saymanı kadrolarının kaldırılmamasına rağmen görev ve sorumluluklarının sona ermiş olması, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun genel çerçevesi ve bu kadroda bulunanların kazanılmış özlük hakları göz önüne alındığında; bu kadrolarda bulunan kişilerin, özlük haklarına en uygun başka kadrolara atanmaları yönündeki düzenlemelerin yapılması,

b) Bu düzenleme kesinlikle kurumların inisiyatifine bırakılmadan kanun ya da Bakanlar Kurulu Kararı ile gerçekleştirilmesi,

c) Düzenleme yapılıncaya kadar; 31.12.2009 tarihine kadar geçmişte özlük hakları ile bir tutulan Şube Müdürü kadrolarına verilen hakların verilmesinin sağlanması (ek ödeme oranının %115'den %170'e çıkarılması),

d) Yıllarca kurumlarında Ayniyat Birimlerinin amiri konumunda bulunan ve altında şef, ambar memuru, sayman mutemedi gibi kişiler çalıştıran

Ayniyat Saymanlarının; Taşınır Mal Yönetmeliği ve Görevde Yükselme Yönetmelikleri ile özlük haklarının ellerinden alınmaya çalışılmasının önüne bir an önce geçilmelidir.

13. Mesai saatleri dışında hizmet içi eğitime katılan kursiyerlerle birlikte kurs yöneticisi ve diğer görevlilere fazla mesai ücreti ödenmelidir.
14. Teknik kadroda çalışan personelin iş riski tazminatlarının gözden geçirilerek günümüz koşullarına uygun hale getirilmelidir.
15. Ulaştırma birimlerinde görev yapan şoför kadrosunda veya şoför olarak çalışan personele aylık kilometre sınırlaması getirilmeli, özellikle şehir dışı görevlendirmelerde yolluk, konaklama vb. ücretler güncellenerek, iş riski tazminatı da dahil olmak üzere ücret ve tazminatları arttırılmalıdır.
16. 16- 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede sağlık hizmetleri kolunda görev yapanlar unvanlarına göre ödenek alırken, Teknik Hizmetler sınıfında görev yapanlar kadrolarına göre ödenek almaktadırlar. Bu haksız uygulamayı giderecek düzenlemeler yapılarak Teknik Hizmetlerde görev yapanların da unvanlarına göre ödenek almaları sağlanmalıdır.
17. 5188 Sayılı yasal düzenleme doğrultusunda, 657 sayılı kanuna tabi kadrolarda görev yapan bekçi ve koruma güvenlik kadrolarındaki personellerin genel idari hizmetlerdeki münhal kadrolara atamalarının yapılması sağlanmalıdır.
18. Tüm meslek gruplarındaki unvanların açık şekilde görev tanımları yapılarak yetki ve sorumlulukları belirtilmelidir. Yetkisiz kişiler alanları dışında çalıştırılmamalıdır.
19. Yardımcı hizmetler sınıfında görev yapan personel, bitirdikleri okuldan aldıkları unvanlara göre sınavsız olarak bir üst kadroya geçirilmelidir.

Yardımcı hizmetler sınıfında aşçı unvanı ile görev yapan personelden; ilgili meslek lisesini ve üst öğrenimlerini bitirenler ile usta öğretici belgesine haiz çalışanlar teknik hizmetler sınıfında değerlendirilerek teknisyen ve tekniker unvanlarına denk gelen usta aşçı ve aşçıbaşı unvanları almaya hak kazanırlar ve kurumlarda bu unvanlara ait kadrolar yasal düzenlemeler doğrultusunda ihdas edilerek ilgili çalışanlara verilmelidir.
20. Anadolu Üniversitesine bağlı yıllardan beri eğitim vermekte olan Sivil Havacılık Yüksekokulu bünyesinde faaliyet gösteren yurtiçi ve yurtdışı uçuşlara açık ve bu uçuşlar için uluslararası standartlara haiz Anadolu

Üniversitesi Havaalanında çalışmakta olan personelin de diğer DHMİ personeli gibi EUROCONTROL tazminatlarından yararlandırılması sağlanmalıdır. Zira uluslararası tüm koşulları sağlayarak hizmet standartlarını oluşturmuş olan bu havaalanımızın yurtiçi ve yurtdışı uçuşlar için kullanıldığı oranda burada görev yapan personel, diğer hava meydanlarında görev yapanlarla aynı şartlarda ve standartlarda hizmet vermektedir.

21. Hizmetlerin yapılmasında, artırılan performansın her aşamasında çalışanların katkısı inkâr edilemez bir gerçek olup performans ödeneğinden üniversitelerde çalışan bütün personelin yararlandırılması (ilgili fakülte veya yüksekokul vb.) sağlanmalıdır.
22. Üniversitelerde görev yapan uzman ve idari personellere de ÖSYM ve Anadolu Üniversitesi tarafından yapılan sınavlarda sınav görevi verilmelidir.
23. Üniversitelerimizde çalışan ve talep eden idari personelin ön lisans, lisans ve lisansüstü programlarına katılımlarını sağlayacak izinlerin verilmesi, ücretlerde indirimlerin yapılması gibi kolaylıklar sağlanmalıdır.
24. Personel taşıyan servislerin kapsam ve kontenjanlarının yeterli hale getirilmesi sağlanmalıdır.
25. Üniversitelerde idari personele de döner sermaye katkı payı ödenmelidir.
26. Üniversitelerde kamu konutları tahsisini düzenleyen yönetmelik, yönerge vb. düzenlemelerde 2914 sayılı Kanuna tabi personel ile 657 sayılı Kanuna tabi personel arasında ayrımcılık getiren türden hükümlere yer verilmemelidir.

D- SÖZLEŞMELİ PERSONEL İLE İLGİLİ TALEPLERİMİZ

1. Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen personelin farklı mevzuatlara tabi olması nedeniyle meydana gelen mali, sosyal ve özlük haklardaki farklılıkları gidermek ve kadrolu çalışanlarla eşitlemek amacı ile yasal düzenleme yapılmalıdır.
2. Sırası ile 4/C'de çalışırken 4/B' ye ve 4/A' ya geçirilen ve genel bütçeden maaş almayan kamu kurumlarındaki personelin "ortak bütçeden maaş alabilmeleri" için düzenlemeler yapılmalıdır.
3. 4/B'li personellerin ek ödeme tutarları emsali kadrolarda çalışanlar ile aynı tutarda olacak şekilde artırılmalıdır.

4. 4/B'li personellerin hizmet sözleşmesinin 8. maddesinin b fıkrasındaki "5510 sayılı kanun hükümleri uyarınca yaşlılık ve malullük aylığına hak kazandıkları tarihte sözleşmesi sona erer" ifadesinin diğer sözleşmeli çalışanlarda olduğu gibi "65 yaşını doldurduğu takdirde emekliliğe hak kazanır" şeklinde değiştirilmesi gerekmektedir.
5. Kadrolu şoförlere verilen seyyanen görev yolluğu, 4/B'li personellerden görevlendirme ile şoför kadrosunda çalışanlara da verilmelidir.

E- SENDİKAL VE DEMOKRATİK HAKLARLA İLGİLİ TALEPLERİMİZ

1. Kamu görevlilerinin grev ve siyasete katılma hakkı İLO standartlarına göre düzenlenmelidir.
2. Protokol Yönetmeliği'nin değiştirilerek sendikaların protokollerde yer alması sağlanmalıdır.
3. Sendikaların şube yöneticilerinin ve ilçe temsilcilerinin görev yaptığı sürelerin yöneticilikte geçen süreden sayılması için yasal düzenleme yapılmalıdır.
4. Milli Eğitim Bakanlığı'nda, İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinde ve üniversitelerde sendika odaları tahsis edilmelidir.
5. 2577 sayılı İdari Yargılama Usul Kanununun 28. maddesine; "Danıştay, bölge idare mahkemeleri, idare ve vergi mahkemeleri kararlarına göre işlem tesis etmeyen veya eylemde bulunmayanlar hakkında 1 yıldan az olmamak üzere hapis cezası verilir. Ve meydana gelen maddi zararlar ödettirilir" ibaresi eklenmelidir.
6. Memurun basın-yayın kuruluşlarına görüş ve düşüncelerini açıklayabilmesi sağlanmalıdır.
7. 4688 sayılı Kanun'un 18.maddesi gereği aylıksız izinli olan Sendika yönetim kurulu üyelerinden idareci olanların, Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği gerekçe gösterilerek idarecilik görevleri üzerlerinden alınmaktadır. Yönetmelik maddesi Kanunun ilgili maddesine göre yeniden düzenlenmelidir.
8. İllerde de KİK benzeri kurulların oluşturularak yetkili sendikalarla birlikte, yerele ait sorunların veya çalışmaların tespit edilebileceği ve çözüm bulunabileceği toplantılar yapılmalıdır.

2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN VII. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEP METNİ

9. Sendika görevlilerince üyelere ulaştırılması için İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne teslim edilen sendika evraklarının, okul-kurum evrak gözlerine dağıtımı yapılarak evrakların görevlilerce işyerlerine ulaştırılması sağlanmalıdır.
10. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na konulan çalışma hayatına ilişkin çekinceler kaldırılmalıdır.
11. Yüksek Planlama Kurulu'na toplu sözleşmelerde temsil edilen konfederasyon temsilcilerinin de katılımının sağlanması için gerekli yasal değişik yapılmalıdır.
12. 4688 sayılı yasa kapsamında personel çalıştırılan tüm kamu kurum ve kuruluşlarının kamu görevlileri ile ilgili tüm kurul ve komisyonlarına sendika temsilcilerinin katılımına yönelik mevzuat değişikliği yapılmalıdır.
13. Sendika yönetim kurulu üyelerinin, il ve ilçe temsilcileri ile işyeri temsilcilerinin sendikal faaliyetler kapsamında izin kullandıkları günlerde ek derslerinin kesilmesi uygulamasına son verecek düzenlemeler yapılmalıdır. Sendika ilçe temsilcilerine de haftada bir gün sendikal izin verilmelidir.
14. Sendika yöneticilerinin sendikal faaliyet ve açıklamaları nedeniyle haklarında soruşturma açılmasının önüne geçilmelidir
15. 4688 Sayılı Yasa gereğince aylıksız izne ayrılan sendika yöneticilerine, sendika merkezinin bulunduğu yere tayin hakkı verilmeli, bu durumda personelin eğitim çalışanı olan eşlerinin de özür grubundan yer değiştirmesi yönetmelikle düzenlenmelidir.



**TÜRK SAĞLIK-SEN
2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN
TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ**

TÜRK SAĞLIK-SEN 2024-2025 YILLARI TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ

MALİ VE SOSYAL TALEPLER

- Döner sermayesiz kurum ve kuruluşlarında çalışan kamu görevlilerine 666 sayılı KHK ile ödenen “denge tazminatı” gelir vergisi matrah dışında tutulurken, 375 sayılı KHK ile sağlık çalışanlarına ödenen “sabit ek ödeme” süregelen gelir vergisi hesaplamasında matraha dâhil edilmektedir. Bunun sonucu sağlık çalışanları hem daha erken yüksek vergi dilimlerine girmekte hem de taban ve teşvik ödemelerinde mağduriyet yaşamaktadır. Bu anlamda ivedi bir düzenleme yapılmalıdır.
- Birinci dereceye ulaşan tüm kamu görevlilerine 3600 ek gösterge verilmesi,
- Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna ilişkin 6. Dönem Toplu Sözleşmenin ‘İdari izinlerde nöbet ücreti’ başlıklı 44. Maddesi uyarınca resmi ve dini bayram tatili sebebiyle verilen idari izin günlerinde fiilen görev yapanlara izin yahut ücret ödenmesi yönündeki düzenlemenin 7. Dönem Toplu Sözleşme metnine alınması, ayrıca idari izinli olunan günlerin personelin mesai saatlerinden düşülmesi ve aylık mesai saatlerinin buna göre hesaplanması,
- Genel idare ve yardımcı hizmetler sınıfına mensup personellerin özel hizmet tazminatlarının eğitim durumu ve kadro pozisyonu gözetilerek yükseltilmesi için gerekli düzenlemenin yapılması,
- Dini bayram tatillerinde verilen %25 artırımlı nöbet ücretlerinin arife günü de verilmesi ve bu günlerde tutulan nöbetlerin karşılığı doğrudan ücret ödenmesi,
- İcap nöbetlerinin ödenmesinde yaşanan sorunların bir düzenleme ile ortadan kaldırılarak icap nöbeti tutan hekim dışı tüm personele 657 Sayılı Kanun’un Ek-33. maddesine göre nöbet ücreti ödenmesi ve yapılan ödemelerden damga vergi hariç herhangi bir vergi kesintisi yapılmaması adına icap nöbeti tanımının yeniden düzenlenmesi,
- 657 Sayılı Kanun’un Ek-33. maddesinde belirtilen ve ücret ödenebilecek nöbet saatlerinden fazla nöbet görevi verilmemesi, eğer verilmesi gerekli ise söz konusu üst sınırı, Anayasa Mahkemesi Kararı sonucu icap nöbetlerinde olduğu gibi kaldırılarak belirtilen sürelerden fazla nöbet tutulması halinde gerekli ücretlerin ödenmesi ve angarya niteliği taşımayan görevlendirmelerin yapılması,

- 657 sayılı Kanun'un Ek-33. Maddesi uyarınca ödenen nöbet ücretlerine esas gösterge rakamlarının Teknik Hizmetler ve Genel İdari Hizmetler sınıfı personeller için ayrı ayrı belirlenerek Sağlık Hizmetleri Sınıfı personel ile eşitlenmesi,
- 30 Mart 2018 tarihli ve 30376 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar ile Sözleşmeli Personelle Ek Ödeme Yapılmasına Dair Kararda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Karar ile 4/C kapsamında iken 4/B kapsamına alınan personelin 65 yaşını beklemeden yaşlılık veya malullük aylığına hak kazandıkları tarihte resen emekli edilmelerine ilişkin mevzuatta değişiklik yapılarak, adı geçenlerin 65 yaşına kadar çalışmalarının sağlanması,
- 2016 ve 2017 yıllarını kapsayan 3. Dönem Toplu Sözleşmede yer alan "İlave derece verilmesi" düzenlemesinin, Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında görev yapan 4/B statüde görevli sözleşmeli personel, 4924 sayılı Kanun, 5258 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasının son cümlesi ile 663 sayılı KHK'nın 45/A maddesine göre imzalanan sözleşme kapsamında çalışan personel ve vekil ebe ile hemşire olarak çalışanlar ile diğer kamu kurumlarında sözleşmeli personel olarak çalışmakta iken kadroya geçirilen ve kadrolu olarak istihdam edilip 1 derece uygulamasından yararlanmayanlara da ilave 1 derece verilmesi,
- 7411 sayılı Kanun ile 5434 sayılı yasaya eklenen ek 84. Madde gereği 5510 sayılı yasaya tabi tabip ve dış tabipleri dışında kalan hekim dışı çalışanların da 5434 sayılı yasaya tabi olanlar gibi emekli aylıklarıyla birlikte ilgili ilave ödemelerden faydalandırılması,
- Tabip dışı sağlık personelinin mesleki mali sorumluluk sigortası kapsamına dahil edilmesi ve sigorta primlerinin tamamının kurumca karşılanması yönünde düzenleme yapılması,
- Sağlık Bakanlığında hizmet alımı yöntemi ile yapılan görüntüleme, laboratuvar vb. işlemlerin devlet memurları eliyle yaptırılması,
- Sağlık Bakanlığı ile diğer kurum ve üniversite hastaneleri arasındaki geçişler bir takvime bağlanmalı ve yılda en az 1 defa olacak şekilde düzenleme yapılmalıdır,
- Engelli kadrosu ile göreve başlayanlar veya görevde iken engelli olanlar ile şehit ve gazi yakınlarına ek ödemeye ilişkin yönetmeliklerde belirtilen tablolarda ayrı ek puan düzenlenerek, pozitif ayrımcılık sağlanması,
- Eş ve çocuk yardımlarının arttırılarak makul bir seviyeye getirilmesi,

2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN VII. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEP METNİ

- Eşi çalışmayanlara, emeklilik sonrasında da aile yardımının devam etmesi,
- Çalıştıkları ilçenin dışında başka bir sağlık kuruluşunda muayene olmak için sevk edilen personele ödenen tedavi yolluklarının günümüz şartlarına göre düzenlenmesi,
- İş yükü ve iş yoğunluğu nedeni ile mesleğin yıpratıcı olması göz önüne alınarak, meslekte 25 yılını dolduran sağlık çalışanlarının nöbetten muaf tutulması ve bu hususta kurum inisiyatifinin kaldırılması,
- Giyim yardımlarının günümüz piyasa şartlarına uyarlanması ve ülke genelinde yeknesaklığın sağlanması,
- Ağız ve Diş Sağlığı Merkezlerinde görev yapan personellerin ücretsiz yemek yardımından yararlandırılması hususunda gerekli düzenlemelerin yapılması,
- Memur unvanıyla görev yapan kamu çalışanlarının 4'lük kadronun altına düşürülmemesi nedeniyle yeşil pasaport alamamaları, ayrıca Genel İdari Hizmetler sınıfında görev yapan kamu çalışanlarına 1'lik kadro verilmesi, Yardımcı Hizmetleri Sınıfı personelinin de aynı haktan yararlandırılması, yine Hizmetli kadrosunda görev yapan personellerin sınava tabi tutulmaksızın bir defaya mahsus olmak üzere VHKİ kadrosuna geçirilmeleri,
- Spor müsabakalarında görevlendirilen sağlık personellerine verilen harcırah miktarının günümüz şartlarına göre arttırılarak ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarınca düzenlenen spor müsabakalarında görevlendirilen personelin de bu kapsama dâhil edilmesi ve bu görevlendirmelerin gönüllülük esasına göre yapılması,
- Sağlık Müdürlüğü çalışanlarına ödenen seyyar görev tazminatlarının devamlılık arz edecek şekilde sürekli ödenmesinin sağlanması,
- Taşınır Kayıt Kontrol yetkilisi, veznedar gibi memurlardan kesilen kefalet sandığı aidatının hak sahiplerine nemalandırılarak ödenmesi için düzenleme yapılması,
- Sözleşmeli personelin iş sonu tazminatına hak kazanmak için fiilen 2 yıllık çalışma şartının 1 yıla düşürülmesi,
- Sağlık çalışanlarının stajda geçirdikleri sürelerin emeklilik hesabında değerlendirilmesi,
- Kullanılmayan yıllık izinleri işçilerde olduğu gibi ücretinin verilmesi,

- Kamuda görev yapan mühendisler ile avukat unvanlı çalışanların ücretlerinin artırılması yönünde düzenleme yapılması,
- THS'da Kimyager unvanıyla görev yapan kamu çalışanlarının 3600 olan Ek göstergelerinin 4200'e çıkarılması adına 657 sayılı DMK'nun 1 sayılı cetvelinin THS başlığı altındaki (b) bendinden çıkarılarak (a) bendine alınması,
- Uzman hemşire unvanını alan çalışanlara Maliye Bakanlığınca kadro verilmesinin sağlanması,
- Yüksek lisans yapmış tüm sağlık çalışanlarına uzman kadrosu verilerek maaş artışının da uzman kadrosuna göre belirlenmesi,
- Hudut ve Sahiller Genel Müdürlüğünde görev yapan gemi adamlarının görev tanımlarının belirlenmesi, hizmet sınıflarının da teknik hizmetler sınıfı olarak değiştirilmesi,
- Sağlık Fizikçilerinin, teknik hizmetler sınıfına dâhil edilerek; Fizik veya Fizik Mühendisliği unvanının özlük haklarından faydalandırılmalarının sağlanması,
- 24 saat esaslı ile çalışılan kurumlarda gece nöbeti tutan personeller için 4857 sayılı İş Kanununa tabi çalışanlarda olduğu gibi gece nöbetlerinin farklı ücretlendirilmesinin sağlanması,
- Eşi özel sektörde çalışan sözleşmeli personellerin kadrolu personellerde olduğu gibi, atama ve nakillerinde 1 yılın sonunda aile birliği mazeretinden yararlanması,
- Dini bayramlarda emeklilere verilen bayram ikramiyesinin aktif çalışan bütün kamu çalışanlarına da verilmesi,
- 2022 ve 2023 yıllarını kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşmenin 'Milli Parklardan Yararlanma' başlıklı 43. maddesi gereğince milli parklar ve tabiat parklarına girişlerde sağlık iş koluna giren çalışanlardan ücret alınmaması yönündeki düzenleme Tarım ve Orman Bakanlığınca uygulanmamıştır. Hükmün uygulanmasını sağlayacak düzenlemenin yapılması,
- 03.03.2023 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren, 08.09.1999 öncesi ilk defa sigortalı olanların emekli aylığına hak kazanmasında yaş şartını kaldıran düzenleme kapsamının genişletilmesi, 08.09.1999 tarihi ile 01.10.2008 tarihleri arasında ilk defa sigortalı olanların da kapsama dahil edilmesi, ayrıca 2008 sonrası sigortalı olanların mağduriyetlerinin giderilmesi için ise gerekli mevzuat çalışmalarının yapılması,

- -Sağlık Bakanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve YÖK haricindeki kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan SHS sınıfına bağlı sağlık çalışanlarının mali ve sosyal haklarının eşitlenmesi adına iyileştirmelerin yapılması gerekmektedir.

DÖNER SERMAYE VE EK ÖDEME TALEPLERİMİZ

- Döner sermaye sisteminin kaldırılarak, tüm personele tek ödeme kalem haline getirilmesi, ayrıca yapılan bu sabit ek ödemelerin kişilerin maaşına dahil edilmesinin sağlanması, bu mümkün değil ise Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında çalışan kamu görevlilerinin döner sermaye ek ödemelerinin ve tüm gelirlerin emeklilik hesaplamalarına dâhil edilmesi,
- Sağlık Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı ve Aile Hekimliği sisteminde görev yapan çalışanlar için "disiplin durumu" nedeniyle yapılacak ek ödeme kesintilerine ilişkin mevzuat değişikliği yapılması,
- Sağlık Bakanlığı ile Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı döner sermaye ek ödeme yönetmeliklerinde aktif çalışılan gün hesabına dahil edilen 'hakem hastane tarafından onaylanan heyet rapor süreleri' ifadesinde yer alan hakem hastane şartının kaldırılması,
- Çalışanlarının yıllık izinlerinde teşvik ödemelerinden kesinti yapılmaması için yönetmeliğin revize edilmesi,
- 657 sayılı DMK'nun 103. maddesi uyarınca 'zorunlu olarak' şua izni kullanılan radyoloji çalışanlarının bu izin sürelerinde teşvik ödemesine ilişkin kesintinin yapılmaması,
- Mevzuata 'risk' tanımının getirilerek, riskli birimden faydalanma, tahdidi sayılma yöntemi ile değil, risk tanımına giren birim bazında değerlendirilmesi ve özellik arz eden riskli birim kapsamının genişletilerek risk faktörü taşıyan tüm birimlerin Onkoloji, Sterilizasyon, Kan Bankası, Röntgen-Laboratuvar Birimleri vb., İntaniye, Afarez Ünitesi, kimyasal malzemelerle hizmet sunulan hastanelerin (örneğin Çevresel Hastalıklar Hastanesi, Ağız ve Diş Sağlığı Merkezleri gibi) bu kapsama dahil edilmesi için 209 sayılı Kanun ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 58. maddesi ve ilgili yönetmelikte düzenlemeler yapılması,
- Sözleşmeli statüde çalışmakta iken kadroya geçirilen ancak tüm mali haklarını döner sermaye bütçesinden alan çalışanların mali haklarının genel bütçeye aktarılması,

- 696 sayılı KHK ile 4/C geçici personel pozisyonundan 4/B sözleşmeli pozisyona geçirilen çalışanlar ile Genel İdari Hizmetler, Teknik Hizmetler ve Yardımcı Hizmetler Sınıflarında görev yapan personellerin taban ücretlerinin tavana takılması nedeniyle yararlanamadıkları taban ve teşvik ek ödemelerinden faydalandırılmalarının sağlanması,
- Sadece yataklı servislerin değil, tüm birim sorumlularına ilave 10 puan verilmesi,
- Sağlık Bakanlığı Merkez Teşkilatı, Türkiye Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü, Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu uhdesinde görev yapanlar ile araştırmacı unvanlı çalışanların aylıkları ile birlikte aldıkları 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre belirlenen sabit ek ödeme oranlarının % 20 artırımlı olarak ödenmesi,
- Sağlık Bakanlığı Merkez Teşkilatı, Türkiye Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü, Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu uhdesinde görev yapanlar ile araştırmacı unvanlı çalışanların 209 sayılı Kanun ve bu kanuna dayanak tutularak yürürlüğe konulan ek ödeme yönetmeliği kapsamına alınması ve ilgili kurumlarda görev yapan çalışanların da döner sermaye ödemesinden yararlanması,
- Sağlık Bakanlığı bünyesinde gerek 663 sayılı KHK gerekse 4046 sayılı kanun çerçevesinde görev yapan araştırmacı unvanlı personellerin mali kayıplarının giderilmesi ve özlük haklarının iyileştirilmesi,
- Sağlık Bakanlığı Ek Ödeme Yönetmeliği EK-4 sayılı "Artırımlı Ödeme Yapılacak Hizmet Sunum Alanı Tablosu"nun 3. Satırında yer alan 'Diyaliz Ünite-Merkezi'nin, Acil Servis (2. Seviye) ile aynı satır olan 2. satıra alınarak bu birimde görev ifa eden personelin 0,30 yerine 0,60 katsayından faydalanmasının sağlanması, yine 3. satırda yer alan Anjiyografi biriminin Ameliyathane hizmetleri gibi 1. satıra alınarak bu birimde görev yapan personelin 0,30 yerine 0,80 katsayından faydalanmasının sağlanması,
- Tüm gelirlerin emekliliğe yansıtılması, ayrıca gelir vergisinin %15' e sabitlenmesi,
- Döner Sermaye Yönetmeliklerinde belirlenen Kadro-Unvan katsayılarının artırılması gerekmektedir.

ÖZLÜK HAKLARI VE ÇALIŞMA ŞARTLARINA DAİR TALEPLER

- Tüm personelin görev tanımlarına uygun olarak çalıştırılmalarının sağlanması, görev tanımı dışına çıkan işlerde personelin bu görevleri yerine getirmemesi, reddedebilmesi adına gerekli düzenlemelerin yapılması,
- Sağlık Kurumlarında çalışan tüm personellerin fiili hizmet zammından faydalandırılması için yasal düzenleme yapılması, bu yararlanmanın her 5 yıl için 1 yıl olacak şekilde düzenlenmesi,
- Sağlık kuruluşlarına nakledilen hastaların hastanelere nakil, teslim ve kabulündeki sorunların giderilebilmesi açısından bu işlemleri tanımlar ve düzenler nitelikte bir düzenlemenin yapılması,
- Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında çalışan kamu görevlilerinin mesleki hastalık tanımlarının yapılması gerekmektedir,
- Yatan hastaya ve il dışı sevk edilen hasta yakını memura refakat izni verilmesi gerekmektedir,

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

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

Yatan Hastaya Sevk

"Yatakta tedavi edilenlerin, hastalıkları gereği yanlarında bir kimsenin bulundurulmasının zorunlu olduğu tedaviyi yapan sağlık kurumunun raporu ile belgelendiği takdirde, hastaya biri eşlik ettirilir..."

İl Dışı Sevk

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

- Yüksek Lisans yapan kamu görevlilerinin bitirmiş oldukları yüksek lisans eğitimlerinin üst öğrenim (intibak) gibi değerlendirilerek mali ve özlük haklarına doğrudan etkisinin sağlanması,
- Lisans tamamlama programının tüm ön lisans programlarını kapsayacak şekilde genişletilmesi, eğitim durumu mazereti ile tayin olan personelin daha sonra YÖK’den gelen görüşe göre okuduğu bölümün sağlıkla ilgili bir alan olmadığı gerekçe gösterilerek atamasının iptal edilmemesinin önüne geçilmesi,
- Genel İdari Hizmetler Sınıfında görev yapan personellerinde özel sektörde çalıştığı sürelerin, Sağlık Hizmetleri Sınıfında çalışanlar gibi kazanılmış hak aylıkları ile senelik izin hesabında dikkate alınması ayrıca sağlık hizmetleri sınıfı personelinin de özel sektörde çalıştığı sürelerin kazanılmış hak aylığı ve senelik izinlerinin yanında Sağlık Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde geçen hizmet puanına da esas alınması,
- Mutemet, satın alma gibi mali risk içeren birimlerde görev yapan kamu çalışanlarına bu unvanların verilmesi ve ücretlerinin buna göre belirlenmesi,
- Şef unvanlı çalışanların temsil, imza yetkileri gibi sorumluluklarından kaynaklı mali ve sosyal haklarında iyileştirme yapılması,
- Kurumlar arası naklen atama kurasının bir takvime bağlanarak, her yıl düzenli olarak yapılmasının sağlanması,
- Unvan değişikliği ve görevde yükselme sınavlarında mülakatın kaldırılması ve bu sınavların mevzuatta belirtilen süreler içinde her yıl düzenli olarak açılmasının sağlanması, özellikle tüm çalışanları kapsayacak şekilde düzenlenmesi, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik mezunları, Veteriner Sağlık mezunları Sağlık Kurumları İşletmeciliği vs. gibi sağlıkta üst öğrenim bitirenlerin sağlık teknikeri unvan değişikliği sınavlarına dahil edilmesi, Teknik Hizmetler sınıfındaki tüm unvanları kapsamaması, ayrıca katılımcılardan sınav ücreti alınmaması,

- Anayasamızda öngörülen Eğitim ve Öğrenim Hakkının sağlanması adına Sağlık Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nde geçen eğitim durumu nedeniyle atanma hükmündeki "sağlık ile ilgili bir alanda en az 4 yıllık örgün öğrenim" ibaresinde yer alan 4 yıl koşulunun kaldırılması, ayrıca yüksek lisans yapan personellerin de bu haktan faydalandırılmaları,
- Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında çalışanların, çalışma alanlarının kamera ile izlenmemesi, mesai giriş ve çıkışlarında parmak izi uygulamasının kaldırılması,
- Ambulans kazaları sonucunda yaralanan veya hayatını kaybeden ambulans şoförleri ile ambulans içerisinde görevli sağlık çalışanları, hasta ve refakatçilerine yüksek teminatlı ferdi kaza sigortası yapılmak suretiyle söz konusu personel ve ailelerinin mağduriyetlerinin giderilmesi için gerekli düzenlemenin yapılması,
- Sağlık çalışanlarına, sağlık kurumlarında kendilerine ve 1. derece yakınlarına muayenelerde öncelik tanınması,
- Sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışan tüm sağlık çalışanlarına yapılan periyodik muayenelerden ve bu muayenelerde kullanılan ilaç ve aşı-lardan ücret alınmaması için gerekli düzenlemenin yapılması,
- Tıpta ve diş hekimliğinde uzmanlık eğitimi mevzuatına göre uzman olmuş uzman tabip, uzman (TUTG), tabip, uzman diş tabibi, diş tabibi ve eczacı unvanındaki personeli olarak tanımlanan Stratejik personelin özelde çalışan eşi nedeni ile eş durumu mazeretlerinde yer alan gün sayısı ve devlet hizmet yükümlülüğü sırasında bu haktan faydalanamayacağına ilişkin kısıtlamalar ile eğitim mazereti tayin hakkı kısıtlamasının kaldırılması,
- 19.11.2014 tarihinden sonra sağlık önlisans programlarından mezun olan adaylarında lisans tamamlamaya başvurularının sağlanması,
- Eş durumu mazeret atamalarındaki bölge hizmet grubu şartının kaldırılması ile karşılıklı yer değiştirme (Becayış) hakkının kullanılmasında aynı hizmet bölgesi şartının kaldırılması ve bu haktan yararlandırma hususunda kurumların takdirine bırakılmaması,
- Kurumların tamamında servis uygulaması getirilmesi ve servisten yararlanamayan personele ulaşım ücreti ödemesinin yapılması veya ulaşım kartı verilmesi,
- Sağlık çalışanlarının faydalanabilecekleri sağlık evi, konuk evlerinin hayata geçirilmesi,

- Türkiye Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü, Adli Tıp Kurumu gibi kurumlarda aynı olarak verilmesi mümkün olmayan yemek yardımının 112 İstasyonlarında olduğu gibi nakdi olarak ödenmesi,
- Askeri hastanelerden Sağlık Bakanlığı'na devredilen personellerin sosyal ve özlük haklarının korunması,
- Sağlık Bakanlığı'na bağlı Ağız ve Diş Sağlığı Merkezleri'nde görev yapan diş teknisyenlerinin iş yükünün olağanüstü derecede arttıran yönergenin objektif kriterlere göre revize edilmesi gerekmektedir.

SÖZLEŞMELİ PERSONELE DAİR TALEPLER

- Mazeret atama taleplerine ilişkin 1 yıl çalışma şartının kaldırılması,
- Sözleşmeli personele eğitim durumundan dolayı naklen atanma veya bu mazerete dayalı geçici görevlendirme hakkının verilmesi, yine özel sektörde çalışan eşi nedeniyle naklen atanabilme ve kurumlar arası nakil hakkının tanınması,
- Sözleşmeli idareci sistemine son verilmesi,
- Sözleşmeli personelin maaş ve döner sermaye bordrolarının internet ortamında e-bordro sistemi oluşturularak yayınlanması,
- Sözleşmeli personellerin çalıştıkları kurumun kapatılması sonucu yapılan iptal ihdaslarının tercih hakkına göre yapılması hususunda düzenleme yapılması gerekmektedir.

AİLE HEKİMİ VE AİLE SAĞLIĞI ÇALIŞANLARINA DAİR TALEPLER

- Kamu dışı aile sağlığı çalışanlarına iş sonu tazminatı verilmesi,
- Aile Hekimliği Kanununun 3. Maddesi uyarınca aile sağlığı çalışanları için belirlenen 1,5 katı oranındaki brüt sözleşme ücretinin en az 3 katı şeklinde düzenlenmesi adına gerekli mevzuat çalışmasının yapılması,
- Aile Hekimliği uygulaması kapsamında görev yapan hekim dışı sağlık çalışanlarına yapılan destek ve teşvik ödeme oranlarının arttırılması,
- Aile Sağlığı Çalışanlarına aile birliği, sağlık vb. nedenlerle il dışı yer değişikliği hakkı verilmesi yönünde gerekli düzenlemenin yapılması,
- Aile Sağlığı Çalışanlarının giyecek ve yiyecek yardımından yararlandırılması adına gerekli düzenlemenin yapılması,

- Aile Sağlığı Merkezi çalışanlarına (Ebe, Hemşire vb.) gezici sağlık hizmet sunumunda hekimlerde olduğu gibi gezici sağlık hizmeti ücretinin ödenmesi,
- Aile Sağlığı Merkezlerinde çalışan personellerin izin, hastalık, eğitim gibi görevi başında bulunmadıkları dönemde yapılan kesintilerin sonlandırılması ve yerlerine vekalet edecek aile hekimliği çalışanı bulma zorunluluğunun kaldırılması gerekmektedir.

SENDİKAL HAKLAR

- 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'na göre üyelik, üyelikten istifa ve çekilmenin kanuni formlarla olması gerektiği, personelin üyeliğe ilişkin dilekçelerine göre işlem yapılmaması,
- Makam, mevki ve nüfuzunu kullanarak kamu çalışanları arasında sendikal ayırım gözeten ve sendikal hakların kullanımına engel olanlar hakkında cezai müeyyide uygulanması yönünde Valilik ve Kaymakamlıkların bir genelge ile uyarılması, bu konuda yapılan şikâyetlerin ilgili kurumların merkez teşkilatlarınca değerlendirilmesi,
- Üniversitelerde oluşturulan personel ile ilgili komisyonlara sendika temsilcisinin iştirak edebilmesi için yasal düzenleme yapılması,
- Sendika şube başkan, başkan yardımcıları ve işyeri temsilcilerinin sendikal eğitim ve toplantı için alınan izinlerde döner sermaye ek ödeme kesintisi yapılmaması,
- Sendikal eğitim toplantılarına iştirak edecek olan işyeri sendika temsilcilerinin söz konusu toplantı suresince idari izinli sayılması yönünde düzenleme yapılması,
- 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 23. Maddesinde geçen Sendika işyeri temsilcilerinin de iş yeri sendika temsilcileri gibi haftada 4 saat izin kullanmaları,
- Sendika şube yönetim kurulu üyeleri ile iş yeri sendika temsilcilerinin haftalık kullanmış oldukları 4-8 saatlik sendikal izin sürelerinin, nöbet süreleri hesaplanırken çalışılmış gün sürelerine dahil edilmesi,
- İş kolumuz bünyesinde bulunan merkez ve taşradaki kurum ve kuruluşlardaki sosyal diyalogun sağlanması açısından sivil toplum kuruluşları ve sendikaların da katılacağı bir platform oluşturulması,

- Kurumlardaki komisyonlarda yetkili sendika dışındaki sendikalara da yer verilmesi,
- 4688 sayılı Kanununun 29. Maddesi gereğince belirlenen Toplu Sözleşme Hakem Heyetinin yapısının değiştirilmesi,
- 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda değişiklik yapılarak grev hakkının verilmesi gerekmektedir.

KADIN ÇALIŞANLARIN HAKLARINA YÖNELİK TALEPLER

- 657 sayılı DMK'nun 104. Maddesi uyarınca verilen analık izin süresinin 24 haftaya çıkarılması,
- 657 sayılı DMK'da düzenleme altına alınan yarı zamanlı çalışma hususunun hayata geçirilmesi adına Sağlık Bakanlığınca ilgili yönetmeliğin yürürlüğe konulması,
- İşyerlerinde çalışan sayısı dikkate alınarak başta Şehir Hastaneleri olmak üzere kreşlerin açılması ve sayılarının artırılması,
- Çocuğun okul öncesi dönemlerinde kreş ücretlerinin idare tarafından karşılanması, kreş hizmetlerinin 24 saat hizmet verilen kurumlar dikkate alınarak bu saatler üzerinden hizmete geçirilmesi,
- Nöbet ve fazla çalışma gibi yoğun iş yükünün cinsiyete ve ailenin korunması ilkesine göre belirlenerek giderilmesi,
- Aile hayatıyla iş hayatının uyumu konusunda çalışmalar yapılarak, kadın çalışanların korunması bakımından çalışma saatlerinin düzenlenmesi gerekmektedir.

ÜNİVERSİTE HASTANELERİNDE ÇALIŞANLARIN HAKLARINA YÖNELİK TALEPLER

- Yükseköğretim Kurumu tarafından Atama ve Yer Değiştirmeye yönelik özel olarak yasal düzenlemenin yapılarak Üniversitelere bağlı Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında görev yapan personele de atama imkânının verilmesi,
- Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavlarının 2 yılda 1 yapılması, bu sınav sonundaki sözlü sınav uygulamasının kaldırılması, yazılı sınavdaki başarı puan sıralamasına göre işlem yapılması, puan eşitliği

halinde hizmet yılına göre işlem yapılması, her durumda eşitlik olur ise kura çekilmesi,

- Döner sermaye dağıtımındaki adaletsizliklerin giderilmesi adına sistemin yeniden revize edilmesinin sağlanması ve döner sermaye katsayılarının artırılması,
- Sağlık Bakanlığındaki uygulamaya paralel olarak Sertifikalı personelin ek ödemelerine ilave 10 puan verilmesi,
- Rektör seçimlerinde sağlık çalışanları ve diğer kamu görevlilerinin de oy hakkının olması,
- Üniversite hastanelerinde yaşanan iş yoğunluğunun giderilmesi adına personel eksikliğini giderilmesi gerekmektedir.

AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI ÇALIŞANLARININ HAKLARINA YÖNELİK TALEPLER

- 6. Dönem Toplu Sözleşmenin "Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşmenin" "Bazı sosyal hizmet çalışanlarına ek ödeme artışı" başlıklı 36. Maddesinde yer alan; "2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında yaşlı ağır engelli ve çocuklara yönelik hizmet veren yatılı sosyal hizmet kuruluşlarında, kadın konuk evlerinde, şiddet önleme ve izleme merkezlerinde ve sosyal hizmet merkezlerindeki şiddetle mücadele irtibat noktalarında fiilen görev yapan personele 375 sayılı KHK'ya ekli (I) sayılı cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 20 puan ilave edilir." Madde hükmünün kapsamının genişletilerek, Aile ve Sosyal İl Müdürlükleri, Sosyal Hizmet Merkezleri ile Çocuk Evleri Koordinasyon Merkezlerinde fiilen görev yapanların ek ödeme oranlarına 20 puan ilave edilmesinin sağlanması hususunda gerekli düzenlemenin yapılması,
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı uhdesinde ASDEP olarak görev yapmakta iken 7433 sayılı Kanunla kadroya geçirilen personellerin Aile Sosyal Destek Uzmanı olarak kadro ihdaslarının yapılması ve Genel İdari Hizmetler Sınıfında yer almaları nedeniyle yaşadıkları mağduriyetlerin giderilerek, kendilerine eğitim durumlarına uygun olan psikolog, sosyolog, sosyal çalışmacı gibi unvanların verilmesi, unvanlarına uygun hizmet sınıflarında görev almalarının sağlanması adına gerekli mevzuat çalışmalarının yapılması,

- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı uhdesinde Destek Personeli olarak görev yapan personellerin görev tanımlarının belirlenmesi, 7433 sayılı Kanun ile kadroya geçirilirken “şoför, aşçı, bahçıvan, hastabakıcı, gasal” unvanlı kadrolar dışında kalanların “Hizmetli” unvanlı kadrolara atanmış olmaları nedeniyle bu personellerin kendi unvan ve hizmet sınıfına uygun kadrolarda (Temizlik, elektrik teknikeri/teknisyeni vb.) çalıştırılmaları hususunda gerekli mevzuat çalışmalarının yapılması,
- Görev yapan tüm öğretmenlere eğitim yılına hazırlık ödeneği ödenmesi,
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve taşra teşkilatına bağlı kurum ve kuruluşlarda görev yapan öğretmen kadrosundaki personelin ek ders, ek ödeme adaletsizliğinin ve dengesizliğinin giderilmesi,
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile diğer kurumlar arasında MEB vb. kurumlar arası geçiş ve nakil konusunda kolaylık sağlanması, ayrıca kurum içinde düzenlenen mazeret atamalarının genişletilerek özellikle öğrenim durumu mazeretine de yer verilmesi,
- Milli Eğitim Bakanlığında uzman öğretmen olarak çalışanlar gibi, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında çalışan öğretmenlere de uzmanlık ve başöğretmenlik unvanları getirilerek, artırımlı ek ders ücreti ödemesi yapılmak suretiyle de, bu unvanın özlük haklarından yararlandırılmalarının sağlanması,
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nda Sağlık Hizmetleri sınıfında görev yapan meslek elemanlarının özlük haklarının Sağlık Bakanlığında görev yapan meslek elemanlarının özlük hakları ile eşitlenmesi ve yatılı kuruluşlarda çalışan, hemşire, psikolog, sosyal çalışmacıların ek ödemelerinin yükseltilmesi
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında görev yapan yüksek lisans ve doktora yapmış personeller için ek ders ücretlerinin sırasıyla %5 ve %15 şeklinde artırımlı ödenmesi,
- Aile ve Sosyal Hizmet Bakanlığında, merkez ve müdürlüklerde görev yapan öğretmenlerin haftalık ek ders sürelerinin saatle sınırlandırılması,
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında çalışan personellere, ek ödeme ve tüm gelirlerin emekliliğe yansıtılması ve yıpranma payının verilmesi için gerekli yasal düzenlemenin yapılması,
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında çalışan personellere “sosyal hizmet tazminatı” ödenmesi,

- Nöbet ücretlerinin artırılması ve haftalık 40 saati aşan çalışmalar için de nöbet ücreti ödenmesi,
- Bakanlık bünyesinde çalışan ve herhangi bir ek ödeme almayan Tabip, dış tabibi, diyetisyen, hemşire ve buna benzer diğer kadrolarda görev yapan personelin maaşlarında yükseltmeye gidilmesi ve bu personellerin faydalanabileceği 375 Sayılı KHK da düzenlendiği gibi bir ek ödeme sisteminin getirilmesi gerekmektedir.

ADLİ TIP KURUMUNDA ÇALIŞANLARIN HAKLARINA YÖNELİK TALEPLER

- Adli Tıp Kurumu çalışanlarının “Görev Tanımlarının” mevzuatta düzenlenmesi,
- Personel eksikliğinde dolayı kadrolu personel teminin yapılması ve Unvan Değişikliği ve Görevde Yükselme Sınavları için çalışmaların ivedilikle yapılması,
- Adli Tıp Kurumu çalışanlarının, ek ödeme ve tüm gelirlerin emekliliğe yansıtılması ve yıpranmaya payının (fiili hizmet zammı) verilmesi için gerekli yasal düzenlemenin yapılması,
- Adli Tıp Kurumunda görevli mühendis, kimyager, biyolog gibi bilirkişilik yapan, adli tıp uzmanı harici personellerin döner sermaye ek ödeme katsayılarının artırılması ile otopsi teknisyen/teknikerlerinden otopsiye girenlere riskli birim katsayısından ilave ek ödeme yapılması ve bu ilave ek ödemenin otopsi başına yapılması gerekmektedir.



**TÜRK BÜRO-SEN
2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN
TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ**

TÜRK BÜRO-SEN 2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ

04.07.2023 tarihli 32238 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan sonuçlara göre TÜRK BÜRO-SEN Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri kolunda toplam 83.540 üye ile hizmet vermektedir.

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

Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Kolunda 2024 - 2025 yılları genel ve kurumsal toplu sözleşme taleplerimiz aşağıda sunulmuştur.

MALİ HAKLAR İLE İLGİLİ TALEPLER

- Konfederasyonumuz talepleri doğrultusundadır.

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

- 1.Dereceye gelen GİH ve THS çalışanı tüm memurlarımıza 3600 Ek gösterge verilmesi.
- Yardımcı hizmetler sınıfı miadını doldurmuş olup, bu sınıfın kaldırılarak bu sınıfta yer alanların öğrenim durumlarına göre GİH ve THS'ye geçirilmesi.
- Sözleşmeden kadroya geçiş sürecinde 28.11.2022 tarihi sebebi ile mağdur edilen çalışanların, kanunun yürürlüğe girdiği tarih dikkate alınarak kadroya geçirilmesi.
- 666 sayılı KHK ile çalışanların ellerinden alınan (nöbet, havuz, ikramiye gibi) hakların iade edilmesi.
- Çalışma Bakanlığı ile Kamu İşçileri Sendikaları arasında yapılan Toplu İş Sözleşmesi kapsamında 36. Maddede Ek Prim başlıklı, "Gazi, terör mağduru ve şehit yakınlarına günlük çıplak ücretinin %10'u tutarında ek prim ödenecektir." hükmüne istinaden benzer durumun kamuda

istihdam edilen Gaziler, Terör Mağdurları ve Şehit Yakınlarına da aynı oranda tazminat olarak ödenmesi.

- 6 Şubat 2023 tarihinde Kahramanmaraş Merkezli yaşanan asrın felaketi deprem sebebi ile bölgede halen çalışmaya devam eden kamu görevlilerimize ödenen deprem tazminatının %100 oranında artırılarak bölgede çalışmalar tamamlanincaya kadar ayırım yapılmadan (çeşitli sebeplerle bölge dışına çıkarılan, idari izinli sayılanlar, geçici görevlendirilenler vb. dahil olmak üzere) mesai mefhumu gözetmeksizin ödenmeye devam edilmesi.
- Depremde ailesini, evini ve yakınlarını kaybeden memurlarımıza psikolojik destek sağlanması amacıyla deprem bölgesindeki kamu kurumlarında psikolog istihdamının sağlanması.
- Deprem sonrasında evi yıkılan, kullanılamaz hale gelen memurlarımıza öncelikli olarak barınma imkanının sağlanması (Yapılacak TOKİ Konutlarında öncelik verilmesi).
- Hizmet Kolumuza bağlı tüm kurum ve kuruluşlarda banka maaş promosyonlarının, günümüz ekonomik şartlarına göre tekrar güncellenmesi ve ayrıca yasal bir mevzuat düzenlemesi yapılması.
- Büyükşehirler başta olmak üzere, tüm illerde memurlarımıza kira yardımı yapılması.
- Çalışanlara ödenen ek ödeme vb. tüm ücretlerinin emekli keseneğine tabi tutulması.
- Tüm çalışanlara emeklilerde ve işçilerde olduğu gibi, yılda iki defa dini bayramlarda Bayram ikramiyesi ödenmesi
- 30/06/2021 tarihinde yürürlüğe giren 2021/14 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile kaldırılan 657 sayılı DMK'nın 68. maddesi B fıkrasının eski haliyle uygulanması.
- Kamu görevlilerinin ek ödeme oranlarının artırılması ve ek ödemelerdeki adaletsizliğin giderilmesi.
- Kamuda sözleşmeli istihdamına son verilerek, 657 sayılı DMK'nın 4/A maddesine göre istihdam edilmesi.
- 657 sayılı Kanununun 4/C maddesi uyarınca çalışırken 4/B statüsüne geçen personelin öğrenim durumları dikkate alınarak, daha önce kazanılmış hakları olan unvanlarına yeniden atanması.

2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN VII. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEP METNİ

- 657 sayılı DMK'ya eklenen 696 sayılı KHK'nın 17. Maddesi ile 4/C maddesi uyarınca çalışırken 4/B statüsüne geçen personelin resen emekli olacaklarına dair hükmün kaldırılması.
- 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile uzmanlar arasında oluşturulan kariyer uzmanlığı, merkez-taşra uzmanları farklılıkların giderilerek, aynı unvanlı personelin özlük haklarının eşitlenmesi.
- Dil eğitimi, yüksek lisans ya da doktora eğitimi almak üzere yurtdışına çıkmak isteyen çalışanlara ikramiye verilmek suretiyle maddi destek sağlanması.
- Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının (istisnai kadrolar hariç) tüm kadrolar için belirli aralıklarla yapılmasının zorunlu hale getirilmesi.
- Personele ödenen fazla mesailerden Gelir Vergisi kesilmesi uygulamasına son verilmesi.
- Aylıklardan kesilen Gelir Vergisi'nin %15 oranında sabitlenmesi.
- 190 sayılı Genel Kadro Kanununda değişiklik yapılması; GİH ve THS'de bulunan 5. derecedeki bütün unvanların 3. Derece kadrolarla tenkis edilmesi.
- Tüm kamu çalışanlarına yoksulluk sınırının üzerinde ücret ve refah payı verilmesi.
- 5510 sayılı kanuna tabi olarak 01.10.2008 sonrası işe girenlerin emekli aylığı bağlama oranlarının yeniden tespit edilmesi ve emeklilikte oluşacak hak kayıplarının önlenmesi.
- Kurumlarda şube müdürü, müdür, müdür yardımcısı ve şef gibi idarecilik yapan tüm kadrolardaki kamu görevlilerine makam/görev tazminatı ödenmesi.
- Hizmet kolumuza bağlı kurumlarda fazla mesai yaptırılan tüm personele süre, personel ve saat sınırlaması olmaksızın yılın 12 ayı boyunca fazla mesai ücreti ödenmesi, ödenecek fazla mesai saat ücretinin ise Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu'nda belirlenen fazla çalışma ücretinin 10 katına kadar artırılması.
- İdarelerin hukuk birimlerinde görev yapan avukatlık hizmeti sınıfı dışındaki diğer personellerin de avukatlık vekalet ücretinden faydalandırılması.

- Görevde yükselme ve unvan değişikliği suretiyle yapılacak sınavlarda mülakatların kaldırılması.
- Kamu çalışanlarının kadro ve unvanlar itibariyle görev tanımlarının yeniden yapılması, görev tanımlarının dışındaki işlerde çalıştırılmamaları.
- Kamu hizmetlerinin vatandaşa sağlıklı ve süratli sunulabilmesi için kurumların norm kadrolarındaki sayı kadar kurumlara yeni kadroların tahsis edilmesi.
- Yapılacak tüm atamaların görevde yükselme ve unvan değişikliği kapsamında yapılması.
- Mali hizmetler uzmanları, 657 sayılı Kanununun 152. maddesinin II-Tazminatlar kısmının "A- Özel Hizmet Tazminatı" bölümünün (ğ) bendinde sayılmalı, bunlar Ek Gösterge Cetvelinin "I- Genel İdare Hizmetleri Sınıfı" bölümünün (g) bendine eklenmelidir.
- Görevdeyken eşi çalışmayan kamu çalışanına ödenen aile yardımı ödeneğinin, emekli olması halinde de ödenmeye devam edilmesi.
- Kıdem aylığına emsal teşkil eden 25 yıl uygulamasının (500 puan sınırının) kaldırılarak, çalışılan yıl üzerinden hesaplanması.
- Kamuda vekalet uygulaması yerine asaleten atama yapılması, zorunlu hallerde yapılan vekâleten atamalarda liyakat ve kariyer ilkelerine uyulması.
- Kamu kurum ve kuruluşlarında genel idari hizmetler sınıfında çalışan ve talep eden tüm memurlara sınavsız olarak Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni kadrosu verilmesi.
- 2182 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname, 458 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname, 5289 Sayılı Kanun ve 3. Dönem Toplu Sözleşme 28. Maddesine göre 1 derece uygulamasından faydalanamayan tüm personele bu uygulamanın verilerek sürekli hale getirilmesi, ayrıca sözleşmeli iken kadroya geçen tüm personellere 1 derece verilmesi.
- Kamu çalışanlarının mevcut yıllık izinlerinin iş günü olarak düzenlenmesi.
- Denetim, yoklama, icra, nöbetçi memur ve güvenlik görevlerini ifa eden personelin ulaşım, yemek, harcırah ve güvenliklerine ilişkin aksaklıkların giderilmesi.

2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN VII. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEP METNİ

- Çalışanlara (şube müdürü, müdür, müdür yardımcısı, şef, V.H.K.İ, şoför, yardımcı hizmetli, güvenlik görevlisi, veznedar, vb.) ödenen özel hizmet tazminat oranlarında uygulama birliği sağlanması, iş güclüğü, iş riski ve mali sorumluluk tazminat oranlarının artırılması.
- Kamu çalışanlarının (devredilen), Sosyal Sigortalar ve BAĞ-KUR Kanunlarına tabi çalışılan hizmet sürelerinin derece ve kademe aylıklarında değerlendirilmesi.
- 657 Sayılı Kanun'un 105 inci Maddesinin son fıkrası uyarınca, kısa süreli refakatler ve il dışına sevk halinde refakat izni verilmemektedir. Bu mağduriyetin giderilmesi yönünde gerekli düzenlemenin yapılması.
- 2489 Sayılı Kefalet Kanunu'nda yapılan kesintilerin günün şartlarına göre nemalandırılarak, görevin sona ermesini müteakip 1 yıl içerisinde defaten hak sahiplerine ödenmesi.
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 152. Maddesindeki "... Hastalık izin süreleri toplamının 7 günü aşması halinde, aşan süreler e sabet eden zam ve tazminatlar %25 eksik ödenir" ibaresindeki 7 günlük süre sınırının en az 10 güne çıkartılması yükseltilmesi.
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 72. Maddesi gereğince mecburi olarak kalkınmada 1.derecede öncelikli yörelere görevlendirilen personele iki yılda bir kademe verilmektedir. Mecburi görevlendirmeye tabi olmayan eşin de bu yörede çalışması halinde bu haktan faydalandırılması.
- 657 Sayılı DMK'nın 102. Maddesi gereğince verilen yol izinlerinin tüm personele verilmesi.
- Personelin görev tanımlarının tam ve anlaşılır bir şekilde yapılarak, tanımlanmış görev dışında çalıştırılmasının önüne geçilmesi. Mevzuattaki "Görevi dışında amirin vereceği diğer işler" ibaresinin "amirin görevi ile ilgili vereceği diğer işler" şeklinde değiştirilmesi.
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125. Maddesi kapsamında verilen disiplin cezalarına sicil affı getirilmesi.
- Kurumların çalışanlara ilişkin oluşturduğu komisyonlarda (Maaş Promosyonu, Etik, Lojman, Servis vb.) yetkili sendika temsilcisinin de bulundurulması yönünde düzenleme yapılması.
- İstisnai kadrolara görev süresi ile sınırlı olmak üzere, sadece 1 kişinin atama yapılabilmesine dair 657 Sayılı Kanun'a hüküm eklenmesi.

- Hizmetin gereği olarak görevlendirilen personele verilen toplu taşıma kartlarının, belediyeler ve Ulaştırma Bakanlığı'nın hizmet verdiği raylı sistem, deniz ulaşım araçları dâhil tüm toplu taşıma araçlarında geçerli olması için gerekli çalışmanın yapılması.
- Şef kadrosunda görev yapanlara verilen özel hizmet tazminat oranlarının tüm kurumlarda arttırılarak eşitlenmesi.
- Taşınır Kayıt Kontrol Yetkililerine ödenen mali sorumluluk tazminatının artırılması.
- 6. Dönem Toplu Sözleşmenin 21. Maddesi ile hüküm altına alınan avukatlık vekalet ücretinin 659 sayılı KHK'nın 14. Maddesinin 2. Fıkrasının (B) bendinde öngörülen "20.000" gösterge rakamının "40.000" olarak uygulanması ve dağıtım dışı artan miktarın genel bütçeye aktarılmayarak, avukatlara ödenmesi.
- Kamuda çalışan avukatlara, adli yıla hazırlık ödeneği ile makam tazminatı verilmesi, ayrıca ek ödeme oranlarında artış yapılması.
- Kamu Avukatlarına 2802 sayılı kanununun 106. Madde 6. Fıkrasında hakimler ve savcılar için ön görülen ek tazminat hükümlerinin, kamuda çalışan avukatlar için de uygulanması.
- Kamu Mühendisleri ile emsali kadrolarda istihdam edilen kamu görevlileri arasındaki ücret adaletsizliğinin giderilmesi, açılan makasın kapatılması için görev, yetki ve sorumluktan kaynaklanan tüm ücret kalemlerinin günün şartlarına göre değerlendirilerek, kamu mühendislerinin özlük haklarının yeniden düzenlenerek, ek göstergelerinin 5.400 olarak uygulanması.
- Kurum tabipliklerinde görev yapan kapsam dışı diğer sağlık personelinin özlük haklarının, Sağlık Bakanlığı kadrosunda görev yapan personelle eşitlenmesi.
- Kamu görevlilerine giyim, kira, evlenme, ulaşım, doğum, ölüm ve eğitim yardımının kamuda görev yapan işçilere verildiği şekilde ödenmesi.
- Yiyecek yardımı yönetmeliğinin yeniden düzenlenerek yemek hizmetinden faydalanamayan kamu çalışanlarına yemek ücretinin günümüz ekonomik şartlarına göre nakdi olarak ödenmesi.
- Kamu Kurum ve Kuruluşlarında yaşanan lojman, kreş, vb. sorunların çözüme kavuşturulması, bu hizmetlerin verilmesinde uygulama birliği sağlanması, sıra tahsisli lojman sayısının arttırılması ayrıca bu hizmetlerin verilemediği yerlerde bedellerinin çalışanlara ödenmesi.

- 6. Dönem Toplu Sözleşmesinin 24. Maddesi 2. fıkrasında karar altına alınan “Kamu kurum ve kuruluşlarının taşra birimlerinde var olan servis hizmetlerinden, kamu görevlileri de aynı şekilde faydalandırılır.” Madde hükmünün uygulanabilirliğinin olmaması sebebiyle, net bir şekilde açıklığa kavuşturularak servis hizmeti verilmeyen kamu kurum ve kuruluşlarının merkez ve taşra teşkilatlarına servis hizmeti sağlanması.
- Çocukları lise ve üniversitede okuyan kamu çalışanlarına eğitim desteği sağlanması.
- Kamu çalışanları yoğun iş temposu ve yaşam koşullarından dolayı psikolojik olarak sıkıntılar yaşamaktadır. Kamuda verimliliğin artırılması, motivasyonun sağlanması adına bütün kurum tabipliklerinde psikolojik destek verecek uzmanlar görevlendirilmesi.
- Tüm kamu hizmet araçlarının KASKO kapsamına alınması.
- Kurumsal kapasiteyi geliştirecek, mesleki bilgi ve beceriyi arttıracak uygulamalı hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve bu eğitimlerden tüm personelin faydalandırılması.
- Kurumların eğitim ve sosyal tesislerinden tüm personelin, herhangi bir ayrıma tabi tutulmaksızın yararlandırılması.
- Çalışanlarla ilgili şikâyet dilekçeleri üzerine yapılan işlemlerde 3071 Sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanuna titizlikle uyulması.
- Personele verilen giyim yardımlarının bedelinin ve kalitesinin günün ekonomik şartlarına göre yeniden belirlenmesi ve ihale komisyonlarında yetkili Sendika temsilcisinin bulundurulması.
- Kamuda 4/D statünde istihdam edilen personellerin, statü hukuku gereğince 4/A ve 4/B kapsamında istihdam edilen personellere amir olarak atanmasının önüne geçilmesi.
- Koruma ve Güvenlik Görevlilerine, Koruma Amirliği ve Koruma Şeflik kadrosunun verilmesi.
- Silahla çalışan Koruma ve Güvenlik Memurlarına, silah taşıma ruhsatı ve risk tazminatı verilmesi.
- Bayramlarda görev yapan Koruma ve Güvenlik Memurlarına mesai ücreti verilmesi.
- 5188 sayılı kanunda belirtilen güvenlik görevlilerinin üniformalarında yazan özel güvenlik ibaresinin, kamuda çalışan güvenlik görevlileri için “koruma ve güvenlik” olarak yeniden düzenlenmesi.

- Güvenlik amacına yönelik hizmet binalarında kurulan kamera izleme sisteminin, Başbakanlığın 2010/2 No'lu Genelgesinde belirtildiği gibi çalışma ortamlarını kapsama alanına almaması için gerekli hassasiyetin gösterilmesi.
- Çalışma ortamı ve fiziki mekânların engelli personelin rahat çalışabileceği standartlara uygun hale getirilmesi.
- Engelliler için lojman tahsisinde pozitif ayrımcılık yapılması.
- Engellilerin servis imkânından rahatça yararlanabilmesi için servis araçlarında gerekli düzenlemelerin yapılması.
- Ağır engelli çocuk doğumunda memur annenin ücretsiz izne ayrılması halinde doğum borçlanmasının devlet tarafından karşılanması.
- Doğum izni süresinin doğum öncesinde 16 hafta, doğum sonrasında ise 16 hafta olarak düzenlenmesi.
- Spor müsabakalarına sporcu olarak katılmak isteyen engelli personel için prosedürlerin asgariye indirilmesi ve teşvik edilmesi.
- 5510 Sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortasıyla getirilen tedavi giderleri katılım payının kaldırılması.
- 18 yaşını dolduran çocukların öğrenimlerine devam edememeleri durumunda ödemek zorunda kaldıkları Genel Sağlık Sigortası Primi uygulamasına son verilmesi, tedavi yardımıyla faydalanmadaki yaş sınırının yükseltilmesi.
- Çalışanların mobbing türü uygulamalara maruz kalmaması için gerekli önlemlerin alınması, kamu kurum ve kuruluşlarında mobbinge dair kurulların oluşturulması ve oluşturulan kurullarda sendika temsilcisinin bulundurulması.
- Mobbing uygulamasına maruz kalan personelin korunmasına yönelik yasal düzenleme yapılması.

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

HİZMET KOLUMUZDAKİ KURUMLARA İLİŞKİN TALEPLERİMİZ

ADALET BAKANLIĞI, HÂKİMLER VE SAVCILAR KURULU, DANIŞTAY, YARGITAY ve SAYIŞTAY

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

- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36. Maddesinde düzenleme yapılarak Adalet personeli için Adalet Hizmetleri Sınıfının oluşturulması.
- Adalet çalışanlarının özlük hakları, ek gösterge, fiili hizmet zammı gibi taleplerinin Strateji Belgesine eklenmesi.
- Adli Yıl açılışında çalışanlara ikramiye ödenmesi.
- Hakim ve Cumhuriyet Savcısı dışındaki diğer personelin 4483 Sayılı Kanun Hükümlerine tabi tutulması.
- Adalet Hizmetleri Tazminatının %30 oranında artırılması.
- Adalet çalışanlarının 666 sayılı KHK ile ellerinden alınan (havuz, nöbet ve fazla mesai) haklarının iade edilmesi.
- Nöbet ücretlerinin artırılması ve ödemelerin düzenli yapılması.
- Adalet Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı ile yüksek yargı organlarının tüm personeline, Hâkim ve Savcılarda olduğu gibi brüt maaşlarının %10'u tutarında yargı ödeneği ödenmesi.
- Adli Emanet Memurluğu kadrolarında çalışanların mali ve özlük haklarının iyileştirilmesi, personele koruyucu gıda ve kıyafet takviyesinin yapılması.
- Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliğinde yapılan düzenlemeyle yazı işleri ve idari işler müdürleri için getirilen rotasyonun kaldırılması.
- Adalet Bakanlığı Merkez teşkilatı, HSK, Adalet Akademisi çalışanlarına da taşra teşkilatında çalışan personele ödenen Adalet Hizmetleri Tazminatının aynı oranda ödenmesi.
- Adalet Bakanlığı taşra teşkilatında personel müdürlükleri ihdas edilerek personelin özlük, nakil, izin, vb. işlemlerin bu müdürlüklerce yürütülmesinin sağlanması.

- Anayasa Mahkemesinin kuruluş kanununda belirtilen ve Anayasa Mahkemesi üyeleri ve idari personelinin faydalandığı ek ödemenin, Yargıtay, Sayıştay ve Danıştay'da görev yapan idari personele de ödenmesinin sağlanması.
- Hakim ve C. Savcılarına verildiği ancak kurumda çalışan diğer personellere verilmediği, söz konusu ek ödemenin Yargıtay, Sayıştay ve Danıştay'da görev yapan personele de ödenmesi için kanuni düzenlemenin yapılması.
- Adalet Komisyonlarında personeli ilgilendiren toplantılara sendika temsilcilerinin katılımının sağlanması.
- Nöbet tutan memurların, görevlerini gereği gibi yapabilmesi için Nöbetçi Memurların Görev Ve Sorumlulukları İle Çalışma Şekillerini Gösterir Yönetmelik'in 14. maddesinde belirlenen çalışma şartlarının temin edilmesi.
- Teknik ofiste görevlendirilen personele durumlarına uygun bilgisayar işletmeni kadrolarının verilmesi.
- 666 Sayılı KHK ile ihdası öngörülen Adalet Uzmanlığı ve yeni oluşturulacak Adli Hizmet Uzmanlığı kadrolarına açılacak özel sınavlarla kurum personelinin atanması hususunda gerekli düzenlemelerin yapılması.
- Adalet Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatına uzman katip yardımcısı ve uzman katip kadrolarının ihdas edilmesi ile kurum içinden yapılacak özel sınavla Uzman Katiplik kadrolarına geçişlerinin sağlanması.
- Adliyelerde kamu hizmeti gereği muhatap olunan kitlelerin özellikleri göz önüne alındığında ruh ve beden sağlığı açısından olumsuz etkilenmektedir. Bu nedenle adalet çalışanları için fiili hizmet zammı getirilmesi ayrıca personele kişisel gelişimlerine katkı sağlayacak eğitimler ile psikolojik destek verilmesi.
- Adalet Bakanlığı ve bağlı kuruluşlardaki (Ceza ve Tevkif evleri Genel Müdürlüğü, Denetimli Serbestlik vb.) 4688 Sayılı Kanun'a göre sendika üyesi olamayacakların önündeki engellerin kaldırılması.
- İcra Müdürlüğü ve Müdür Yardımcılığı alımlarının tamamen kurum içi Görevde Yükselme Sınavı ile karşılanması, müracaat şartları arasında yaş sınırının kaldırılması, Adalet Meslek Yüksek Okulu ve Hukuk Fakültesi mezunları dışındaki diğer öğrenim alanlarından mezun olan personele de bu sınavlara girme hakkı verilmesi.

2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN VII. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEP METNİ

- Personelin yer değiştirmeye ilişkin atama taleplerinin karşılanması için boş kadroların bulunduğu birimlerin ve illerin internet ortamından duyurulması.
- Ulaşım ödeneğinin tüm çalışanlara ödenmesi.
- Adalet Bakanlığı'nda fazla mesai yapan tüm personele 6 ay 50 saat sınırının kaldırılarak; yılın 12 ayı boyunca süre, personel ve saat kısıtlaması olmadan fazla çalışma ücretinin karşılığının verilmesi.
- Koruma ve güvenlik görevlilerinin, görevleri sırasında silahlarını taşımalarının sağlanması.
- Belirli bir nüfus veya adliye çalışan sayısını aşan her adliyeye İdari İşler Müdürlüğü kadrosu ihdas edilmesi.
- İcra katiplerinin havuz tayinlerine başvurabilmelerinin sağlanması.
- İcra katiplerine 6. Dönem Toplu Sözleşme Mutabakatında verilmeyen tazminatın verilmesi.
- Hakim ve savcılarda olduğu gibi, icra müdürlüklerinde çalışan personele almış oldukları kararlara karşın açılacak olan davalarda rücu yasağında uygulama birliği sağlanması.
- Hakim ve savcılarda olduğu gibi icra müdür ve müdür yardımcılarında da 1. bölgede isteğe bağlı olarak emekliliğe kadar çalışma hakkının verilmesi.
- İcra Müdürlüklerinde fazla mesai yapan tüm personele 6 ay 50 saat sınırının kaldırılarak; yılın 12 ayı boyunca süre, personel ve saat kısıtlaması olmadan fazla çalışma ücretinin karşılığının verilmesi.
- Mübaşir ve emanet memurlarına 3. Derece kadronun ihdas edilmesi.
- Ceza ve Tevkifleri Genel Müdürlüğünde yapılacak olan Görevde Yükselme Sınavlarında öğretmen kadrosunun açılması.
- Engelli çocuğu olan (engel durumu %70 ve üzeri) memurların çocuk yardımı ücretinin artırılması, çalışan anne veya babanın esnek mesaisi olması.
- Engelli memurlara giriş ve çıkışta kolaylık sağlanması.
- Sağlık hizmetleri sınıfı ve teknik hizmetler sınıfında bulunanlara ödenen özel hizmet tazminatının, adalet hizmetleri tazminatları ile eşitlenmesi.

- Mağdur Hakları Daire Başkanlığı bünyesinde görev alan uzmanlar için "Adli Destek Görevlisi" adı altında kadro tahsisi ve başka bakanlıklarda karşılığı olmayan bu kadroya özgü özlük haklarının ayrıca iyileştirilmesi.
- 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanununun 33/2 maddesine göre "Mahkemelere görevlendirilen ve ya bu kanun kapsamındaki tedbirleri uygulayan sosyal çalışma görevlilerine almakta oldukları aylıkların brüt tutarının %50'si oranında ödenek verilir" maddesinde %50'nin %100 olarak düzenlenmesi.
- Adalet Bakanlığında (Adliyelerde) Yazı İşleri Müdürlerinin yaptıkları iş ve işlemler gereğince, hem Hakim-Savcı hem de İcra Müdürleri gibi ve dahi aynı görevleri icra ettikleri göz önünde bulundurularak, 6136 sayılı kanunun ilgili yönetmeliğinde Yazı İşleri Müdürlerine vergiden muaf (harçsız) silah taşıma ruhsatı verilmesi hususunda düzenleme yapılması.

YÜKSEK SEÇİM KURULU BAŞKANLIĞI

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

- 7062 sayılı kanununun 10. Maddesi 9. Fıkrasındaki geçici görevlendirmeyi düzenleyen kısmın yürürlükten kaldırılması.
- Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavı yönetmeliğinde "Açıktan Atama" uygulamasının kaldırılarak, tüm atamalarda Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavı yapılması.
- Seçim dönemlerinde çalışan YSK personelinin yapmış olduğu fazla mesailerinin karşılığının eksiksiz olarak ödenmesi.
- Seçim Müdürlüklerine uygulanan zorunlu rotasyonun kaldırılması.
- Hizmet içi eğitimlerin yüz yüze yapılmasının sağlanması.
- Seçim Müdürlüğü binalarının fiziki koşullarının iyileştirilmesi.

ANAYASA MAHKEMESİ BAŞKANLIĞI

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

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

TÜRKİYE ADALET AKADEMİSİ BAŞKANLIĞI

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

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

GELİR İDARESİ BAŞKANLIĞI

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

- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 36. Maddesinde yapılacak düzenlemeyle Maliye çalışanları için Maliye Hizmetler Sınıfının oluşturulması.
- Kamudaki uzmanların özlük haklarının eşitlenmesi konusunda yapılan düzenlemeye gelir uzmanlarının da dâhil edilerek, Gelir Uzmanlarının 657 sayılı DMK 152/ğ fıkrası kapsamına alınması, bu vesile ile özlük haklarının III sayılı cetvelde düzenlenmesi ve merkez taşra ayırımına son verilmesi.
- Denetim, yoklama, icra, tahsildarlık ve güvenlik görevlerini ifa eden personelin ulaşım, yemek ve güvenliklerine ilişkin aksaklıkların giderilmesi.
- Personelin yer değiştirmeye ilişkin atama taleplerine kıstas getirilerek, boş kadroların bulunduğu birimlerin ve illerin internet ortamından duyurulması ve tayinlerde gerekli kolaylığın sağlanması.

- Gelir İdaresi Başkanlığı merkez personeline sunulan servis hizmetinin taşra teşkilatı çalışanlarına da verilmesi.
- Gelir Uzmanlarına ve Müdür Yardımcılarına, belirlenecek kriterlere göre vergi inceleme yetkisi verilmesi.
- Çalışanlara Vergi Haftasında ikramiye ödenmesi.
- 666 Sayılı KHK ile 375 sayılı KHK'ya eklenen Ek 13. Madde gereğince fazla çalışmaya getirilen sınırlamaların (6 ay, 50 saat) kaldırılarak, yılın 12 ayı boyunca (süre, personel ve saat kısıtlaması olmadan) fazla çalışmasının karşılığının verilmesi.
- GİH sınıfında bulunan Şoför ve Koruma ve Güvenlik Görevlisi unvanındaki personelin sınavsız olarak VHKİ kadrosuna atanabilmeleri için düzenleme yapılması.
- Merkez ve taşra teşkilatında dış görevlerde görevlendirilen 6245 sayılı kanununun 48. Maddesi "Belediye hudutları dahilinde seyyar olarak vazife gören tahsildar, tebliğ memuru, müvezzi, muhakip, mübaşir gibi memur ve hizmetlilere yevmiye ve yol masrafı verilmez." Gereği verilen kamu kartlarının kullanımında saat sınırlamasının kaldırılması.

İÇİŞLERİ BAKANLIĞI

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

- İçişleri Bakanlığı taşra teşkilatına İçişleri Uzman ve Uzman Yardımcılığı kadroları ihdas edilerek, ihdas edilen kadroların bir bölümüne kurum içi sınavlar ile karşılanması için gerekli düzenlemelerin yapılması.
- İçişleri Bakanlığı merkez ve taşra personelinin özel hizmet tazminatının %50 oranında artırılarak ödenmesi.
- Bakanlık bünyesinde Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavı ile Eğitim Uzmanı ve Uzman kadrosunda olan personelin özel hizmet tazminatının 50 puan artırılması.
- Personelin yer değiştirmeye ilişkin atama taleplerinin karşılanması için boş kadroların bulunduğu birimlerin ve illerin internet ortamından duyurulması.
- Bakanlık Merkez ve Taşra teşkilatlarında yaptıkları iş itibarıyla ihtiyaca göre teknik müdürlük kadrosu ihdas edilmesi.

2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN VII. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEP METNİ

- Bakanlık Merkez ve Valiliklerde (YİKOB) denetim, kontrol ve takip görevini yapan teknik personellere giyim yardımı verilmesi.
- Özel İdare ve Belediyelerde çalışan personele ödenen sosyal denge tazminatının, Valiliklere bağlı Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı personeline de (YİKOB) ödenmesi için düzenleme yapılması.
- Genel ve yerel seçimlerde Seçim Koordinasyon Kurullarında görevlendirilen Bakanlık Merkez ve Taşra personeline, Yüksek Seçim Kurulu tarafından görevlendirilen kamu personeline ödenen gündelik tutarın, Bakanlık merkez ve taşra personeline de görev süreci boyunca ödenmesi.
- Bakanlık merkez ve taşra personelinin kendi vermiş olduğu hizmet olan silah ruhsat işlemlerinde, kendileri için silah ruhsat harcından muaf tutulmaları.

JANDARMA GENEL KOMUTANLIĞI ve SAHİL GÜVENLİK KOMUTANLIĞI

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

- Görevde yükselme ve unvan değişikliği ile ilgili gerekli düzenlemelerin yapılarak; Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı bünyesinde A Sınıfı kadroların ihdas edilmesi, özellikle hali hazırda çalışan personele kariyer fırsatı verilmesi kapsamında söz konusu kadrolara Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavı ile kurum içi atamaların yapılması. Yine aynı sınav kapsamında kurum içi müdür kadrolarının da belirlenerek mevcut personelin atamasının yapılması.
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 40'inci maddesi kapsamında düzenlenen Fiili Hizmet Süresi Zammından yararlandırılması maksadıyla ilgili kanuna Jandarma Genel Komutanlığında ve Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli Devlet Memurlarının da eklenerek bu kurumlarda görevli Devlet Memurlarının Fiili Hizmet Süresi Zammından faydalanmasının sağlanması.
- Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli Devlet Memurlarının 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanunun kapsamı dışına alınarak uygulamadaki sorunların giderilmesi. Söz konusu Devlet Memurları ile ilgili Disiplin İşlemlerinin 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu çerçevesinde yürütülmesi.

- 08/05/2020 tarihinde imzalanan 2500 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli Subay, Astsubay, Uzman Erbaşlara verilen Şehir içi ücretsiz seyahat kartlarından bahse konu kurumlarda görevli Devlet Memurlarının da faydalanabilmesi maksadıyla gerekli düzenlemelerin yapılarak 4736 Sayılı Kanunun mezkur maddesine "Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli Devlet Memurları" ibaresinin eklenmesi. Bahse konu düzenlemenin Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli Devlet Memurlarını da kapsayacak tedbirlerin alınması.
- Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığında yapılan Disiplin işlemlerinde Disiplin Kurullarının teşkil edildiği ancak Disiplin Kurulunda yapılan toplantılara Sendika Temsilcilerinin davet edilmediği yapılan itirazların personelin amirleri tarafından onaylandığı veya reddedildiği görülmektedir. Kurumların kendi bünyelerinde teşkil ettirdikleri Disiplin Kurullarında Sendika Temsilcilerinin mutlak surette yer almaları sağlanması.
- Lojmandan yararlanma oranlarının Devlet Memurları lehine artırılması sağlanmalı, Tahsis edilen Lojmanların bina içerisindeki konumları noktasında birlik sağlanmalıdır. Bu maksatla Devlet Memurlarına verilen lojman sayılarının artırılması sağlanmalıdır.
- Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli Subay, Astsubay ve Uzman Erbaşlara verilen Asayiş Hizmetleri Tazminatının söz konusu kurumlarda çalışan Devlet Memurlarına da verilmesi.
- Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli Devlet Memurlarının görev tanımlarının net olarak yapılması ve bu kapsamda ilgili personele kadrosu dışında bir görev verilmesinin önüne geçilmesi.
- Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli Devlet Memurlarına, emsal kurumlarda aynı işi yapan Devlet Memurlarının (Çevre ve Şehircilik Bakanlığı vb) aldıkları giyim yardımı kadar giyim yardımının yapılacak bir çalışma ile Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli Devlet Memurlarına da verilmesi.
- Orduvevi ve sosyal tesisler gibi mahallerden Devlet Memurlarının da faydalanmalarının sağlanması.

2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN VII. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEP METNİ

- Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığında, yapılacak yurtdışı geçici görevlendirmelerde Devlet Memurları Kadrolarının oranının artırılması.
- Geçici görevlendirmelere yazılı kriterler getirilerek çalışanlar arasında adaletin sağlanması.
- Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli Devlet Memurlarına talepleri halinde silah ruhsatlarının askeri personel için uygulanan çerçevede verilmesi.
- Servis hizmetinden faydalanma hususunda yaşanan aksaklıkların giderilmesi.

EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

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

- Terör bölgelerine yapılan görevlendirmelerde emniyet personeline ödenen terör tazminatının sivil memurlara da ödenmesi.
- Sivil memurların polislerde olduğu gibi şehir içi ulaşımdan ücretsiz yararlandırılması.
- Emniyet Teşkilatında teknik ve mali konularda hizmet veren birimlerde, sivil memurların istihdam edilmesi ve bu birimlerdeki unvanlı kadrolara öncelikle sivil memurların atanması.
- Emniyet Teşkilatında çalışan sivil memurların ve teknisyen yardımcılarının görev tanımının net olarak yapılması ve görevi dışında çalıştırılmaması.
- Polis memurlarının sivil memurları astı olarak değerlendirmesinin ve emir komuta zinciri içinde hareket etmeye zorlamasının önlenmesi.
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 40'inci maddesi kapsamında düzenlenen Fiili Hizmet Süresi Zammından yararlandırılması maksadıyla ilgili kanuna Emniyet Genel Müdürlüğü'nde görevli devlet memurlarının da eklenerek bu kurumlarda görevli devlet memurlarının fiili hizmet süresi zammından faydalanmasının sağlanması.
- Emniyet Genel Müdürlüğü görevli Devlet Memurlarının 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanunun kapsamı dışına

alınarak uygulamadaki sorunların giderilmesi. Söz konusu Devlet Memurları ile ilgili Disiplin İşlemlerinin 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu çerçevesinde yürütülmesi.

- 08/05/2020 tarihinde imzalanan 2500 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığı'nda görevli subay, astsubay, uzman erbaşlara verilen şehir içi ücretsiz seyahat kartlarından bahse konu kurumlarda görevli devlet memurlarının da faydalanabilmesi maksadıyla gerekli düzenlemelerin yapılarak 4736 Sayılı Kanunun mezkur maddesine "Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığı'nda görevli devlet memurları" ibaresinin eklenmesi. Bahse konu düzenlemenin Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli devlet memurlarını da kapsayacak tedbirlerin alınması.
- Emniyet Genel Müdürlüğünde yapılan disiplin işlemlerinde disiplin kurullarının teşkil edildiği ancak disiplin kurulunda yapılan toplantılara sendika temsilcilerinin davet edilmediği yapılan itirazların personelin amirleri tarafından onaylandığı veya reddedildiği görülmektedir. Kurumların kendi bünyelerinde teşkil ettirdikleri disiplin kurullarında sendika temsilcilerinin mutlak surette yer almalarının sağlanması.
- Lojmandan yararlanma oranlarının devlet memurları lehine artırılması sağlanmalı, tahsis edilen lojmanların bina içerisindeki konumları noktasında birlik sağlanmalıdır. Bu maksatla devlet memurlarına verilen lojman sayılarının oranlarının artırılması.
- Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavlarının bir takvime bağlanarak daha sık yapılması sağlanmalı, açılan kadroların sayıları artırılmalı ve A sınıfı kariyer uzmanlık kadrolarının da bu kapsama alınarak Kurum içerisinde liyakat özelliklerine haiz devlet memurlarının kariyer gelişimleri pozitif şekilde desteklenmelidir.
- Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli komiser, polis memuru ve bekçilere verilen Emniyet Hizmetleri Tazminatı'nın söz konusu kurumlarda çalışan devlet memurlarına da verilmesi.
- Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli devlet memurlarına yaptıkların iş göz önüne alınarak Giyecek Yardımlarının verilmesi hali hazırda alınan giyecek yardımlarının günümüz ekonomik şartları doğrultusunda yeniden revize edilmesi.
- Emniyet Genel Müdürlüğünde yapılacak yurtdışı geçici görevlendirmelerde sivil memur kadrolarının artırılması.

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

NÜFUS VE VATANDAŞLIK İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

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

- Seçim dönemlerinde valilik, kaymakamlık ve nüfus müdürlükleri de hizmet vermektedir. Bu çalışmalarının karşılığı olarak seçimlerde görevlendirilen kamu personeline ödenen gündelik tutarın, görev süresi boyunca çalışan nüfus personeline de ödenmesi.
- Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğünde merkez ve taşra personeline Nüfus Uzman Yardımcısı ve Nüfus Uzmanı kadrolarının ihdas edilerek, kurum içinden yapılacak özel sınavla nüfus personelinin bu kadrolarına geçişlerinin sağlanması.
- İl Nüfus Müdürlüklerinde verilen hizmetler gereği pasaport, adres kayıt, vatandaşlık hizmetleri ve nüfus hizmetleri şube müdürlüklerinin oluşturulması.
- Nüfus müdürlüklerinde vatandaşla doğrudan muhatap olan personelin kamu hizmetini etkin ve verimli bir şekilde yürütebilmesi için gerekli koruma ve güvenlik görevlisi kadrolarının ihdas edilmesi.
- Nüfus Müdürlüklerinde fazla mesai yapan tüm personele 6 ay 50 saat sınırının kaldırılarak; yılın 12 ayı boyunca süre, personel ve saat kısıtlaması olmadan fazla çalışma ücretinin karşılığının verilmesi.
- Pasaport, Sürücü Belgesi, Kimlik Kartı, Evlenme Cüzdanı gibi değerli kağıt bedellerinden pay alınarak, döner sermaye oluşturulması ve personele döner sermayeden pay verilmesi.
- Milli Eğitim Bakanlığınca ve ÖSYM tarafından yapılan sınavlarda zorunlu mesai yaptırılan Nüfus personeline; görev yapan personelin tamamı için diğer sınav görevlilerine ödenen ücret kadar sınav ücreti ödenmesi.

- Özel sınavlarla alınan Nüfus Arşiv Uzmanlarının Kariyer Meslek Grubuna (A Grubu) dahil edilmesi.
- Personel istihdamında Nüfus bölümü mezunlarının istihdamına öncelik verilmesi.

GÖÇ İDARESİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

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

- Personelin yaptığı fazla mesai ücretinin ödenmesi için mevzuat düzenlemesinin yapılması.
- Merkezi yerleşim yerlerine uzak konuşlandırılmış Geri Gönderme Merkezlerinde görev yapan personel için servis ve yemek hizmetlerinin verilmesi.
- İl Göç İdaresi Müdürlükleri ve Geri Gönderme Merkezleri ile Geçici Barınma Merkezlerinde yaşanan personel yetersizliğinin giderilmesi.
- Mesleki risklerin (sağlık ve güvenlik) yüksek olması nedeniyle İl Göç İdaresi Müdürlükleri ve Geri Gönderme Merkezlerinde çalışan tüm personel için yıpranma payı uygulanmasının sağlanması.
- İl Göç İdaresi Müdürlükleri ve Geri Gönderme Merkezlerinde çalışan personellere "Göç Hizmetleri Tazminatı" verilmesi için düzenleme yapılması.
- Avrupa Birliği Fonu ödemelerinden merkez ve taşrada çalışan tüm personellerin faydalandırılması.
- İl Göç Uzmanı ve Uzman Yardımcıları için rotasyon uygulamasının yeniden değerlendirilmesi ve becayiş hakkının getirilmesinin sağlanması, Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin adil bir şekilde uygulanması.
- Göç İdaresi Başkanlığı emrinde görev yapan tüm personelin İçişleri Bakanlığına ait lojman, misafirhane ve sosyal tesislerinden yararlanmasının sağlanması.
- VHKİ ve memur statüsündeki personel için Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavının açılması, İl göç uzmanı ve merkez uzmanı kadrolarına kurum içinden bu yolla istihdam sağlanması.

2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN VII. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEP METNİ

- Yeterliçe tabi il göç uzmanlarından dil ve tez şartlarını sağlamak kaydıyla merkez uzmanlığına alınmasının sağlanması.
- Göç İdaresi Başkanlığı emrinde görev yapan tüm personele yabancı dil eğitimi verilmesinin sağlanması.
- Göç Ateşeliği ve Göç Müşavirliğine yeterli yabancı dil puanına sahip Merkez – Taşra Uzmanlarından görevlendirme yapılmasının sağlanması.
- Yurt dışı ve ada görevlendirmelerinin tüm personel için adaletli olarak uygulanmasının sağlanması.
- Norm kadro çalışması yapılırken şube müdürü, şef kadrolarının ihdasının sağlanarak, sayılarının artırılmasının sağlanması.
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nde personel eksikliğinin giderilmesi.

112 ACİL ÇAĞRI MERKEZİ

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

- 24 saat vardiya sistemi ile çalışan 112 Acil Çağrı Merkezi Personellerinin, Sözleşmeli olarak çalışırken kadroya Çağrı Karşılama Memuru olarak geçişleri sırasında daha önce 375 sayılı KHK'ya göre ödenen ek ödemelerinde hak kaybı oluşmuştur. Bu hak kaybının telafisi için özel hizmet tazminatlarının 30 puan artırımlı olarak yeniden ödenmesi.
- 112 Acil Çağrı Merkezinde fazla mesai yapan tüm personele 6 ay 50 saat sınırının kaldırılarak; yılın 12 ayı boyunca süre, personel ve saat kısıtlaması olmadan fazla çalışma ücretinin karşılığının verilmesi.
- 112 Acil Çağrı Merkezi çalışanları radyasyonlu ortamda çalışmalarını nedeniyle, çeşitli meslek hastalıklarıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu sebeple 112 çalışanlarına da yıpranma hakkı verilmesi.
- 112 Acil Çağrı Merkezlerinde çalışan personele yemek hizmetinin verilmesi, verilemeyen yerlerde bedelinin çalışanlara günümüz ekonomik şartlarına göre ödenmesi.
- Hali hazırda bulunan mevcut 112 Acil Çağrı Merkezleri Kuruluş, Görev ve Çalışma Yönetmeliği'nin eksiklik ve belirsizliklerinin giderilmesi.
- Ülke genelindeki çağrı merkezlerinde 7 farklı kurumdan (Sağlık, Emniyet, Jandarma, Sahil Güvenlik, Afad, İtfaiye, Orman) personelinin

benzer görev ve sorumlulukları olmasına rağmen 112 Acil Çağrı Merkezi personeli olan Çağrı Alıcılar en az ücreti almaktadır. Çağrı alıcı/karşılıyıcı personelin eşit işe eşit ücret ilkesi doğrultusunda özlük haklarının iyileştirilmesi ve tazminat düzenlemelerinin yapılması, ayrıca tayin bedeli ödenmesi.

- 112 personellerine servis hizmeti sağlanması, servis hizmetinin yapılmadığı yerlerde ise aylık toplu taşıma kartı verilmesi ya da bedelinin nakden ödenmesi.
- Personel istihdamında 112 AÇM bölümü mezunlarının istihdamına öncelik verilmesi.
- Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği çerçevesinde yapılacak sınavlar ile atama yapılması ve orta kademe yönetici kadroları ihdas edilmesi (Müdür Yardımcısı, Ş ef gibi.)

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI

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

- Başta İcra Memurları ve diğer personeller olmak üzere personelin bulunduğu kadrolar göz önünde tutularak görev tanımları yapılması, yapılan tanıma uygun görevlerde çalıştırılması, kadro ve unvanları dışındaki işlerde görevlendirilmemesi.
- Hizmetlerin verimli olabilmesi, kayıt dışının önlenmesi için Sosyal Güvenlik Denetmenleri ve Denetmen Yardımcılarının Merkez teşkilatında yeni kurulacak bir Daire Başkanlığına bağlanması. Denetim tazminatlarının artırılması.
- Özel hizmet tazminatı oranlarının 200 puan artırılmasına yönelik çalışma yapılarak, Sosyal Güvenlik Hizmetleri Tazminatının verilmesi.
- Sosyal Güvenlik Kurumu taşra teşkilatına Sosyal Sigorta Uzmanı ve Uzman Yardımcısı kadrolarının ihdas edilmesi, ihdas edilen kadroların bir bölümünün kurum içi sınavla karşılanması için yasal düzenlemenin yapılması.
- Kurum kadrolarında yer alan kapsam dışı sağlık personeli olarak ifade edilen hemşireler başta olmak üzere diğer sağlık personelinin hak kayıplarının telafi edilmesi.

2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN VII. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEP METNİ

- İşveren, tahsis, muhasebe ve tescil servislerinde çalışanların görev, yetki ve sorumlulukları bakımından özel hizmet tazminatı oranlarının %15 artırımlı ödenmesi.
- Yılda 4 kez brüt asgari ücret seviyesinde olmak üzere ikramiye ödenmesi ve normal mesai dışında fazla mesai yapan tüm personele 6 ay 50 saat sınırının kaldırılarak; yılın 12 ayı boyunca süre, personel ve saat kısıtlaması olmadan fazla çalışma ücretinin karşılığının verilmesi.
- Kamuoyunda EYT olarak bilinen Emeklilikte Yaşa Takılanların iş ve işlemlerinin devam ettiği, bu nedenle (09.01.2023 tarih ve 6653 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararının Eki Karar) Cumhurbaşkanlığı Kararı ile yapılan ödemenin süresinin uzatılması.
- İcra memurlarına 3. Derece kadro ihdas edilerek, yeşil pasaport almalarının önünün açılması.
- Sosyal Güvenlik Kurumunda çalışan hemşirelerin 666 sayılı KHK ile kaldırılan tavan 700 puan ücretin artırımlı olarak yeniden ödenmesi.
- Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının her yıl düzenli olarak yapılmasının sağlanması.
- Kurumdaki personel eksiğinin giderilmesi için norm kadroların doldurulması, bunun için de en az 10000 personel alınması.
- Fatura inceleme birimlerinde görev yapan tüm personelin ek ödeme oranlarının artırılması, GİH sınıfında bulunanlara da ek ödeme tahsis edilmesi.

HAZİNE VE MALİYE BAKANLIĞI

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

- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 36. Maddesinde yapılacak düzenlemeyle Maliye çalışanları için Maliye Hizmetler Sınıfının oluşturulması.
- Kamudaki uzmanların özlük haklarının eşitlenmesi konusunda yapılan düzenlemeye Defterdarlık uzmanlarının da dâhil edilerek, Defterdarlık Uzmanlarının 657 sayılı DMK 152/ğ fıkrası kapsamına alınması, bu vesile ile özlük haklarının III sayılı cetvelde düzenlenmesi ve merkez taşra ayrımına son verilmesi.

- Teknisyen yardımcısı, yardımcı hizmetliler sınıfı ve diğer unvanlarda çalışan tüm personel için görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavının açılması.
- Hazine ve Maliye Bakanlığında fazla mesai yapan tüm personele 6 ay 50 saat sınırının kaldırılarak; yılın 12 ayı boyunca süre, personel ve saat kısıtlaması olmadan fazla çalışma ücretinin karşılığının verilmesi.”
- Muhasebe yetkilisi sertifika eğitimine unvan gözetmeksizin şartları uyan tüm personelin katılımının sağlanması.
- Bakanlık merkez personeline sunulan servis hizmetinin taşra teşkilatı çalışanlarına da verilmesi.

TİCARET BAKANLIĞI

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

- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 36. Maddesinde yapılacak düzenlemeyle Ticaret/Gümrük Hizmetleri çalışanları için Ticaret/Gümrük Hizmetleri Sınıfının oluşturulması.
- Kurum çalışanlarına, belirlenecek ölçütlere göre kurum içi yükselme sınavı aracılığıyla Ticaret/Gümrük İşlemleri Uzmanlığına geçiş imkânı sağlanması.
- Farklı bakanlıkların birleşmesi sonucu meydana gelen (gümrük-dış ticaret-iç ticaret) çalışanların tabi olduğu yönetmelik, mali ve özlük haklarında yeknesaklık sağlanması.
- 4458 sayılı Gümrük Kanunu'nun 221. maddesi kapsamında Bakanlık taşra teşkilatı personeline ödenen fazla çalışma ücretlerinin belirlendiği cetvelin yeniden düzenlenip gösterge rakamlarının artırılarak yeniden belirlenmesi ile personel arasında ortaya çıkan adaletsizliğin giderilmesinin sağlanması.
- Bakanlık merkez birimlerinde görev yapan personelin ek ödeme oranlarının artırılması, ek ödeme oranları artırılamıyorsa taşra teşkilatında uygulanan ve ek 5000 olarak tanımlanan türde bir ödemenin merkez teşkilatında görev yapan personele ödenmesinin sağlanması.
- Maaş ve maaş hükümlerine tabi olan Ek Ödeme/Fazla Çalışma Ücreti tutarının bordroya dahil edilmesinin ve tek bordro ile alınmasının sağlanması.

- Gümrük Kanunu'na göre tahsil edilen idari para cezalarından, muayene ve tahlilden önce veya sonra cezayı gerektiren durumun ortaya çıkarılmasını sağlayan gümrük personeline belli bir oranda ödeme yapılması hususunda 4458 sayılı Kanununun 233. maddesinde gerekli düzenlemenin yapılmasının sağlanması.
- Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarında sınavına girilecek kadroların sınav öncesi görev yerlerinin açıklanması ve başvuruların buna göre alınarak belirsizliğin giderilmesi.
- Fiziki şiddete ve darpa maruz kalan özellikle kara hudut kapılarında görev yapan personele yönelik güvenlik sorunu hakkında gerekli tedbirlerin alınması ile soruşturma ve kovuşturma aşamasında avukat desteğinin sağlanması.
- Dünya Gümrük Gününde Ticaret Bakanlığı çalışanlarına ikramiye ödenmesi.
- Bakanlıkça sıkça yapılan geçici görevlendirme uygulamasının kriterlerinin daha şeffaf ve adil olmasının sağlanması.
- Bakanlık taşra teşkilatı personeline maaş hükümlerine tabi olarak ödenen fazla çalışma ücretinden ek ödeme tutarına kadar olan kısmının gelir vergisinden muaf tutulmasının sağlanması.
- Döner Sermaye Bütçesinden maaş alan Tasfiye İşletme Müdürlüklerinde görev yapan personelimizin maaşını hazineden alabilmesi için gerekli çalışmanın yapılması ve döner sermayeden elde edilecek ekonomik değer de Bakanlık ve personelinin ihtiyacında kullanılmasının sağlanması.
- Personel yetersizliği ile donanım eksikliğinin giderilmesi ve çalışma alanlarındaki fiziki şartların günün şartlarına uygun hale getirilmesinin sağlanması.
- Yönetmelikte "İdari Hizmetler Grubu" içerisinde sayılan ve "Şoför" unvanında görev yapan personelin "Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni" unvanına atanabilmesinin önünün açılması ve atanma şartlarının da esnetilerek lise mezunu olmasının sağlanması.
- Bakanlıkta Memur unvanında görev yapan ve atanma şartlarına haiz olan tüm personele Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni unvanının verilmesi, kadro sayısının talepte bulunan personel sayısından daha az olması durumunda, taleplerin hiçbir kadro unvanına ayrıcalık tanınmaksızın daha önceden belirlenmiş ve duyurulmuş kriterler çerçevesinde değerlendirilmesinin sağlanması.

- 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununda Emniyet, Jandarma ve Sahil Güvenlik personeli ile birlikte 'adli kolluk' olarak sayılmış olan ve adli soruşturmalarda savcı adına görev ifa eden Gümrük Muhafaza personeline Gümrük Muhafaza Uzmanlığı unvanının tanımlanması ile diğer kolluk personelinin sahip olduğu haklardan (güvenlik tazminatı-silah sorumluluk tazminatı-fili hizmet zammı-yıpranma vb.) yararlandırılmasının sağlanması.
- Bakanlığa tanımlanan ve ilk işe başlamalarında mesleki eğitim, staj ve yeterlilik sınavına tabi tutularak başarılı olunması halinde ataması yapılan Muayene Memurluğu unvanının kariyer meslek olarak (Gümrük Muayene Uzmanı-Gümrük Muayene Denetmeni gibi) tanımlanması için gerekli çalışma ve düzenlemenin yapılması.
- Bilgi Teknoloji Genel Müdürlüğünde görev yapan ve belirlenecek kriterlere uygun olan personelin Bilişim Uzmanlığına atanmasının sağlanması.
- Bakanlık yapılanmasında yaptığı görev ve iş gereği Gümrük Müdür Yardımcısı ile aynı sorumluluklara sahip olarak tanımlanan Bölge Amiri unvanındaki personelin 3600 ek gösterge ile diğer mali haklardan faydalandırılmasının sağlanması.
- Bakanlıkta avukat olarak görev yapan personele, unvanına ve hizmete uygun ücretlendirmenin yapılmasının sağlanması.
- Görevde yükselme sınavlarının daimi hale getirilmesi ve sınav cetveli belirlenmesi.
- Yardımcı Hizmetler Sınıfındaki personelin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavına lise mezunlarının da dâhil edilmesi yönünde düzenleme yapılması ve söz konusu sınavın bir an önce yapılmasının sağlanması.
- Yer Değiştirme Yönetmeliğinde meydana gelen aksaklıkların ve eksikliklerin giderilmesi ve personelin yer değişikliği sonucu gideceği yerdeki karşılaşılabileceği sorunların (ev kiralama-okul kaydı vb.) önüne geçilebilmesi için yönetmelikte belirlenen takvime uyulması.
- Yer Değiştirme Yönetmeliğinde zorunlu bölge olarak sayılan ve personelin görev yapmak istemediği yerlerin, kurumun yetkileri kullanılarak oluşturulacak kaynak ile mali olarak cazip hale getirilmesinin sağlanması.
- Kaçakçılıkla mücadele kapsamında suç ve suçlunun hızlı tespiti ve takibi esnasında araç plakalarına ceza yazılmaması için Geçiş Üstünlüğü-

ne Sahip Araçlar Hakkında Yönetmelik hükümlerindeki ilgili maddeye "Gümrük Muhafaza" unvanının ekletilmesinin sağlanması.

- Kaçakçılık ve kaçak eşya hakkında bilirkişilik görevi için Adalet Bakanlığının ilgili mevzuatında sayılan kurumlar arasına Gümrükler Muhafaza Genel Müdürlüğü ibaresinin ekletilmesi ile Gümrük Muhafaza personelinin de bilirkişi olarak görevlendirilebilmesinin sağlanması.
- Zor koşullar ve zor bölgelerde görev yapan kurum personeli için moral eğitim merkezleri kurulması ve psikolog desteği verilmesi ile kişisel gelişim ve öfke kontrolü eğitimlerinin düzenlenmesinin sağlanması.
- Üniforma olarak giyilen kıyafetlerin beden, kalite ve mevsim şartlarına uygunluğu konusunda azami özenin gösterilmesi ve kıyafetlerle alakalı şartnamenin hazırlanmasında, ihalede gözlemci olarak yetkili sendikadan bir temsilcinin bulundurulmasının sağlanması.
- Gümrük muhafaza amir ve memurlarının fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmesi için 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 40'inci maddesine söz konusu personelin ilave edilmesinin sağlanması.
- Muhafaza memurlarının emeklilik yaş sınırına gelmelerine müteakip çalışmayı talep etmeleri halinde taleplerin olumlu olarak sonuçlanması.
- Gümrük muhafaza memurlarının toplu taşıma araçlarından ücretsiz yararlanmaları konusunda kanun gücünde olan 2022 ve 2023 Yıllarını Kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşmesinde "Ticaret Bakanlığında gümrük muhafaza memurları, resmi üniformalı buldukları sürece belediyeler tarafından işletilen toplu taşıma araçlarından ücretsiz yararlanırlar." hükmünün uygulanmasının sağlanması.
- X-Ray araç ve konteyner tarama sistemlerinde görevli gümrük personelinin sağlığı ve yaşam kalitesi ile moral ve motivasyonlarının korunması ve kurumlar arası uygulama birliğinin sağlanmasını teminen, anılan personelin haftada 35 saatten fazla çalıştırılmaması, yılda en az bir kez tıbbi muayenelerinin yaptırılması ve tıbbi muayene bedelinin kurumca karşılanmasının sağlanması.
- Günümüzdeki unvan yapılanmasında Gümrük Başmemuru unvanının olmaması ve görev tanımı itibarıyla Şef unvanı ile aynı görev ve sorumluluklara tabi olduğu göz önünde bulundurularak, idari bir kadro olan Şef unvanında bulunan personelin Gümrük Müşavir Yardımcısı olabilmeleri yönünde gerekli çalışma ve düzenlemenin yapılması.

- Şirket ve kooperatif genel kurullarında görevli Bakanlık personeline ödenen ücretlerin artırılmasının sağlanması.
- Tarım Ürünleri Lisansı Depoculuk Yönetmeliği hükümlerine göre denetim yapan personele ödenen ücretlerin artırılması ile lisanslı depoları denetleyen personelimize depolama hizmetleri bakımından tehlikeli sınıfta yer alması sebebiyle, koruyucu giyim malzemesi için giyecek yardımı verilmesinin sağlanması.
- Tüketici Hakem Heyetlerinde görev yapan Bakanlık raportörleri ile aynı heyette görevli diğer kurumlardan gelen görevli personel arasında huzur hakkı ödemesinde Bakanlık personeli aleyhine ödeme farkı oluşmakta olup, heyetlerde görevli Bakanlık raportörleri için de en az diğer kurumlardan gelen görevliler ile aynı tutarda olacak şekilde huzur hakkı ödemesinin sağlanması.
- Tüketici Hakem Heyeti Raportörlerinin Anonim Şirket, Kooperatif ve Esnaf Oda Genel kurullarına Bakanlık Temsilcisi olarak görev alabilmeleri için gerekli mevzuat düzenlemesinin yapılması.
- Şehir merkezinden uzak olmak zorunda olan kara hudut gümrük kapılarının sosyal yönden günün şartlarına ve imkanlarına göre düzenlenmesi ve geliştirilmesi ile yetersiz ve günün ihtiyaçlarını karşılamayan lojman ihtiyacının acilen karşılanmasının sağlanması.
- Hazine ve Maliye Bakanlığının uygun görüşüne tabi olan fazla çalışma ücreti ödeme oranlarının artırılması ile özellikle kara hudut kapıları ile iş yoğunluğu yüksek ve stratejik öneme sahip yerlerde görev yapanlara ek 10.000 puan düzenlenmesinin mutlaka sağlanması.
- Devletimizin kanunlarla koyduğu mevzuatı uygulamaktan başka amacı olmayan gümrük personeline karşı yapılan saldırılarda mutlaka sert ve caydırıcı önlemler (sağlık personeline yapılan saldırılarda alınan önlemler gibi) alınmasının sağlanması.
- Yer değiştirme yönetmeliğinde 2023 yılında stratejik kurumlar arasına alınan gümrük personelinin diğer stratejik olarak belirlenen kurumlardaki personel gibi maddi, manevi ve özlük haklarına kavuşturulmasının sağlanması.
- Özellikle kara hudut kapılarında servis ve yemek konusunda bazı şartların esnetilerek zor şartlarda görev yapan gümrük personelinin yaşam şartlarının kolaylaştırılması için çalışma yapılması ya da yemek sağlanamaması halinde günlük yemek ücretlerinin nakdi olarak personele ödenmesi ya da yemek hizmeti sağlanamayan personelimize tayin beldelinin unvan gözetilmeksizin ödenmesinin sağlanması.

- Gümrük personeline dağıtımı yapılan üniforma kalitelerinin mutlaka mevsim şartlarına uygunluğunun sağlanması, kalite konusunda gereken hassasiyetin gösterilmesi ile kışlık olarak dağıtılan kaban, içlik ve bot türü giyeceğin aynı sahada görev yapan tüm unvanlardaki personele de mutlaka dağıtılmasının sağlanması.
- Maaş ve fazla çalışma ücreti tutarlarının e-devlete yansıyan bordro üzerinde görünmesinin sağlanması.
- Yer değiştirme yönetmeliğinde belirtilen sürelerin bölge şartlarının tekrar değerlendirilerek güncellenmesinin sağlanması.
- Yer değiştirme suretiyle atamaya tabi geçen sürenin hesabında esas alınan 30 Ekim gününün çalışma gününe katılıp hizmet süresinden sayılarak eksik olduğu kabul edilen 1 gün yüzünden (görev başlanılan günün de hesaba katılması) personel mağduriyetlerinin ortadan kaldırılmasının sağlanması.
- Görevleri gereği gelirlerin ve alacakların tahsili, giderlerin hak sahiplerine ödenmesi, para ve parayla ifade edilebilen değerler ile emanetlerin alınması, saklanması, ilgililere verilmesi, gönderilmesi ve diğer tüm malî işlemlerin kayıtlarının yapılması ile fiilen uğraşan personelin mali sorumluluk zammı oranlarının artırılması.
- Avukat, istatistikçi, kimyager, eğitim uzmanı, mühendis gibi kadrolara yapılan açıktan atamalarda öncelik hakkının şartları taşıyan kurum personeline tanınması.
- Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara ilişkin Karara ekli (I) sayılı cetvelin (B) Teknik Hizmetler Bölümünün 2. Sırasında hizmet yılları dikkate alınarak öngörülen iş güçlük zammı puanları ile (II) sayılı Özel Hizmet Tazminatı Cetvelinin (E) Teknik Hizmetler Bölümünün 1. Sırasının (b) bendinde dereceler itibari ile öngörülen tazminat ve ek tazminat oranlarının kadroları teknik hizmetler sınıfına dahil Kimyager unvanlı devlet memurları için de uygulanması.
- Merkezde görev yapan İdari ve Teknik personelin de yurtdışı Ticaret Müşavirliklerinde sürekli görevle görevlendirilmesi.

GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI

KREDİ VE YURLAR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

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

- Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüğü dâhil olmak üzere bu kadrolara yapılacak atamalarda gerekli bilgi birikimi, liyakat ve tecrübeye sahip, mevzuata hâkim Kurum personeline öncelik tanınması, bu kadroların naklen atama yoluyla doldurulmaması, yapılacak tüm atamaların görevde yükselme ve unvan değişikliği kapsamında yapılması.
- Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanlarına takım sporlarında ödenen ücretin müsabaka başına ödenmesi, ferdi sporlardaki ödenen ücretin arttırılması.
- Spor müsabakaları, milli bayram ve özel günlerde stat ve kapalı salonlarda görevlendirilen çalışanlara, çalışmalarının karşılığının %50 arttırılarak ücret olarak ödenmesi.
- 638 Sayılı Gençlik ve Spor Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamesinin geçici 13. Maddesi ile 2015 yılında Bakanlık ve bağlı kuruluşlardaki idari personelin görevlerine son verilmiş ve bu personel araştırmacı kadrosuna atanmıştır. Anayasa Mahkemesinin 02.11.2016 tarihli ve E.2015/61 sayılı iptal kararı gereğince araştırmacı kadrosuna atanan personelin hak kayıplarının giderilmesi.
- Yüzme havuzları, gübreleme vb. şekilde kimyasal maddelerle çalışan personelin zarar görmemesi için gerekli ekipman ve teçhizatın temini ile bu personelin rutin olarak sağlık kontrolünden geçirilmeleri.
- Maç ve saha görevlendirmelerinin belirli kritere bağlanması ve adil olmasının sağlanması.
- Antrenörlerin Çalışma Usul ve Esasları Yönergesi kapsamında antrenörlere kıyafet yardımının nakdi olarak yapılması.
- Gençlik ve Spor Bakanlığı personelinin yükseköğrenim gören çocuklarının yurt hizmetlerinden indirimli faydalandırılması ve kuruma bağlı yurtlarda kontenjan ayrılması.
- Gençlik ve Spor Bakanlığı personelinin kuruma ait olan kamp merkezleri, yurtlar vs. sosyal tesislerden indirimli faydalandırılması.
- Koruma ve Güvenlik Görevlisi kadrolarında çalışan personelin 5.de-receye kadar yükseldiği, bu kadroda çalışan ve durumları uygun olan

personelerle derece verilmesi.

- Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları tüm personel için ertelenmeksizin en az iki yılda bir yapılmalı. Görevde yükselme sınavlarında sınavın personelin görev yeri dışında olması halinde sınava girecek personelin gidiş dönüş yol masrafının ve konaklama giderinin karşılanması.
- Spor Eğitim Daire Başkanlığı ve spor federasyonlarınca açılacak olan antrenör ve hakem kurslarına katılan kurum personelinin ücret alınmaması.
- Personel görevi dışında çalıştırılmamalı, mevcut kadrosu/unvanı dışında çalıştırılmamalı, geçici görevlendirmelerin gönüllülük esasına göre ve çalışanın ikametgahına uygun yapılması sağlanmalı.
- Kariyer meslek olarak tanımlanan Gençlik ve Spor Uzman Yardımcılığı kadrosuna alımlarda önceliğin kurum içindeki personelerle verilmesi.
- Sözleşmeden kadroya geçen diyetisyen, fizyoterapist ve spor psikologlarının eğitim durumlarına uygun kadrolara geçirilerek, hak kayıplarının önlenmesi.
- Spor Akademisi, Beden Eğitimi Meslek Yüksek Okulu ve Spor Bilimleri Fakültesi mezunu olup kurumda Uzman, Spor Uzmanı ve Sportif Eğitim Uzmanı olarak çalışanların, Sportif Eğitim Uzmanı olarak kadrolarının tek çatı altında güncellenmesi.
- Görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmeliğinin güncellenmesi ve fırsat eşitliği ve liyakate dayalı bir yönetmeliğin hazırlanması.
- Genel İdari Hizmetler sınıfındaki antrenörlerin eğitim hizmetleri sınıfına alınması.
- Kurum personelinin tayin ve nakillerinde hizmet puanı sisteminin getirilerek nakil ve tayinlerde hizmet puanlarının dikkate alınması.
- Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarında sınavına girilecek kadroların sınav öncesi görev yerlerinin açıklanması ve başvuruların buna göre alınarak mağduriyetlerin giderilmesi.
- Teknik hizmetler sınıfında çalışan mühendis, tekniker ve teknisyenlere giyim yardımı verilmesi.
- Yurt yönetim memurlarının (Kadrolu) nöbet izinleri, benzer hizmeti yürütenlerin (SHÇEK) hafta sonu resmi ve dini tatillerdeki kullandıkları izin süresi kadar izin kullanmaları (2 gün) sağlanması.

- Yurt Yönetim Memurlarına tuttuğu nöbetlerde çok düşük olan fazla çalışma ücreti yerine, nöbet ücreti adı altında ödeme kalemi sağlanması.
- Nöbet günlerinde 00:00'dan sonra yurttta kalması mecburi olan personele, bu süre içerisinde en az 1.5 kat nöbet ücreti ödenmesi ve ya izin gün sayısının artırılması.
- Resmi tatillerde ve hafta sonu nöbetlerinde, düzenleme sonucu alınacak nöbet ücretinin 2 katı ödenmesi veya izin sürelerinin 2 güne çıkarılması.
- Koruma ve güvenlik personeline ödenen giyim yardımında en son uygulanan açık alan ve kapalı alan uygulaması haksızlıklara neden olmaktadır. Çünkü kurumda görev yapan Koruma Güvenlik personelinin büyük çoğunluğu açık alanda görev yapmaktadır. Eksik ödenen giyim yardımının ödenmesi sağlanması ve yapılan giyim yardımı günün şartlarına uygun olmalı ve kurum tarafından kalite denetiminin yapılması.
- Yurtlarda hemşire, sağlık memuru psikolog ve sosyal çalışmacı gibi personelin yetersiz olduğu göze çarpmaktadır. Hizmette verimliliğin üst seviyeye çıkarılması ve mevcut görev yapan personelin sıkıntılarının da azaltılabilmesi bakımından ihtiyaç hissedilen personel sayısının artırılması.
- Mevcut tesislerin öncelikle kendi personeline hizmet vermesi.
- Kurum sözleşmeli memur alımından vazgeçmelidir. Sözleşmeli çalışan yurt yönetim memurlarının çalışma koşulları, özlük ve mali hakları, kadrolu personel ile eşit seviyeye getirilmesi.
- Yurt yönetim memurlarının kadro yönünden 4.derece kadar yükseldiği görülmektedir. Yurt yönetim memurlarının (1-3 dereceye) yükseltilmesi ile ilgili düzenleme yapılması ve VHKİ kadrosuna eşitlenmesi.
- Yurtlarda görev yapmakta olan personelin yurt yemekhanelerinden yararlandırılması.

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

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

- 666 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yürürlükten kaldırılan ikramiyelerin ödenmesi.

2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN VII. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEP METNİ

- Kurum içi yükselmelerde yaşanan haksızlıkların önüne geçilmesi için liyakatin esas alınarak, hak edenlerin uygun kadrolara atanması.
- Sahada çalışan tüm personele saha tazminatı ve yıpranma payı verilmesi.
- İş ve Meslek Danışmanı atamalarında önceliğin kurum personeline verilmesi.
- İş ve Meslek Danışmanlarının İstihdam Uzmanı ve ya İstihdam Uzman Yardımcısı olmalarının önünün açılması
- İş ve Meslek Danışmanları ile kurumdaki diğer çalışanlar arasında oluşan maaş farkının giderilmesi.
- İstihdam Hizmetleri Sınıfının oluşturularak, Kurum personelinin bu sınıfa dahil edilmesi.
- İl İstihdam Uzmanlığı ve İl İstihdam Uzman Yardımcılığı kadrolarının artırılması ve açılacak sınavlara tüm çalışanlarında girebilmesinin sağlanması.
- İş ve Meslek Danışmanlarının 2 Ağustos 2013 tarihli ve 28726 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak, sözleşmeliden kadroya geçirilmesinde oluşan mali kaybın giderilmesi.
- İŞKUR Denetçiliği kadrosunun ihdas edilmesi ve bu kadroya alımlarda Kurum personeline öncelik verilmesi.
- Kurum personelleri, İş ve Meslek Danışmanlığı (İMD) sertifikasını ücretsiz olarak temin edebilmeli ve Sertifikası ile İMD olarak atanan personelin sertifika yenilenmesi istenmemeli.

TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU BAŞKANLIĞI

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

- Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavının düzenli olarak yapılması.
- İstatistikçi, matematikçi ve mühendislerin kadro karşılığı sözleşme tavanlarının yükseltilmesi.
- Teknik ve idari kadroda çalışan tüm personelin uzman olabilmesi için düzenleme yapılması.

- Sürekli alanda çalışan anketörlerin kılık kıyafet yardımından faydalandırılması.
- Servis ve yemek imkânlarından merkez ve taşra ayrımı gözetmeksizin tüm personelin faydalandırılması.
- Anketör kadrosundaki personellerin Özel Hizmet Tazminatlarının yükseltilmesi.
- Alo 124 (TÜİK) çağrı merkezi çalışanlarının karşılaşılabilecekleri meslek hastalıklarıyla ilgili tedbir alınması.
- 666 sayılı KHK ile 2012 yılından sonra işe giren uzman, matematikçi, mühendis, istatistikçi vb. kurum içindeki kadrolara da kadro karşılığı sözleşme ücreti verilmesi.
- Ulaşım kartlarının kullanılmasında Bölge Müdürlükleri arasındaki uygulama farklılıklarının ortadan kaldırılarak, personel lehine düzenleme yapılması.
- Alanda çalışan personellerin alan tazminatından faydalandırılması.
- Mevcut ekonomik durumda konaklama ücretlerinin ve harcırahların yükseltilmesi.
- Kurumda yapılan birimler arası rotasyonların belirli bir düzenlemeye tabi olmaması nedeniyle bu durumun amirler tarafından personele baskı unsuru olarak kullanılması nedeniyle Kurum içi rotasyonun belli bir sistematik ve düzen içerisinde uygulanmasının sağlanması.
- Maaş promosyonları ile ilgili Bölgeler arası farkların oluşması. Maaş promosyon anlaşmalarının Bölge Müdürlükleri tarafından yapılıyor olması haliyle Müdürlüklerdeki personel sayısının az olması nedeniyle düşük kalmaktadır. Başkanlık tarafından yapılması durumunda çok sayıda personel için anlaşma yapılacağından yüksek miktarda promosyon elde edilecek haliyle personelin bu konudaki yaşadığı mağduriyetler de yok edilmiş olacaktır. Mevcut ihalelerin iptal edilmesi için Başkanlığın gerekli görüşmeler yaparak tek bir banka ile anlaşma yapılması noktasında girişimlerde bulunması.
- Bölge Müdürlüklerinde çalışan TÜİK uzmanları merkez uzmanından hem maaş hem de emeklilik yönünden mağdur olmaktadır. Bu durumlarının çözüme kavuşturulması.
- Tayin dönemlerinde sadece bazı bölgelerin açılması nedeniyle personellerin istediği bölgelere tayini gerçekleşmektedir, bu nedenle tayin dönemlerinde tüm bölgeler için tayinin açılması.

- Sözleşmeli personellerin idari bir görev sonrası sözleşmesini geri alamadığından dolayı maaş yönünden diğer kurumlardaki emsal kadrolarındaki maaşlara eşitlenmesi ya da uzmanlara getirilen sözleşmeden geri faydalanma hakkının diğer teknik personellere de verilmesi.
- Kuruma atanan üst düzey yöneticilerin kurum içinde yeterliliği olan kişilerden atanması.

METEOROLOJİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

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

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

- Askeri meydanlarda çalışan personelin havacılık tazminatlarının diğer personel gibi tamamının ödenmesi.
- Nöbet sistemi ile çalışan personellerin bölgelere göre izin kullanmalarındaki uygulama farklılıklarının giderilerek, uygulama birliğinin sağlanması için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması.

MİLLİ SAVUNMA BAKANLIĞI, GENELKURMAY BAŞKANLIĞI ve KUVVET KOMUTANLIKLARI

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

- Milli Savunma Bakanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan devlet memurlarının çalışma, izin, atama yargılanma vb. haklarını düzenleyen; 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan memurlara uygulanamayacak maddeler başlıklı 232'inci maddesi ile Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan memurlara uygulanmaya devam olunacak hükümler başlıklı 233'üncü maddesinin ve bu maddelere atıfta bulunulan askeri mevzuatın değiştirilmesi.
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda Savunma ve Güvenlik Hizmetleri Sınıfı'nın ihdas edilmesi
- 211 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanununun 115 ve 116. maddelerinin yeniden düzenlenerek, devlet memur ve askeri personel arasında ortaya çıkan yönetsel aksaklıkların giderilmesi.
- 1632 Sayılı Askeri Ceza Kanununun 3'ncü maddesindeki "sivil personel" ibaresinin kaldırılması.
- Araziye çıkan devlet memurlarına arazi tazminatı verilmesi.
- Milli Savunma Bakanlığı bünyesinde çalışan devlet memurlarının seçimlerde görev alabilmeleri yönünde gerekli düzenlemenin yapılması.
- Askeri işyerlerinde 24 saat esasına göre tutulan nöbetlere bir gün izin verilmekte, her 8 saate bir gün izin esasını uygulamamakta ve çalışanlara nöbet adı altında fazla mesai yaptırılmaktadır. Çalışanlara bu şekilde yaptırılan fazla çalışmanın karşılığının ödenmesi ya da fazladan çalışılan her 8 saat için bir gün izin verilmesi.
- Milli Savunma Bakanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde görev yapan devlet memurlarının atanabileceği unvanlı yeni kadroların ihdas edilmesi ya da mevcut kadrolarda değişiklik yapılarak unvanlı kadrola-

ra sivil memurların da atanmasının sağlanması için Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavının belirli aralıklarla tekrarlanması.

- Askeri işyerlerinde çalışan devlet memurların görev tanımının net olarak yapılması ve görevi dışında çalıştırılmasının önlenmesi.
- Devlet memurların kurum dışı atanma taleplerine (muvafakat talebi) yönelik uygulama birliğinin sağlanması.
- Atama dönemlerinde boş kadroların açıklanması ve eş durumu tayinleri başta olmak üzere tayin taleplerinin karşılanmasında yaşanan sorunların giderilmesi.
- Askeri işyerlerinde sivil kimliği ile yaşam riski altında çalışan devlet memurların güvenliğinin sağlanması bu konuda yapılacak düzenlemelerde uluslararası sözleşmelerin dikkate alınması.
- Devlet memurlarına talepleri halinde harçtan muaf taşınmalı silah ruhsatı verilmesi.
- Memur ve işçi sınıfındaki personelin birlikte çalıştığı işyerlerinde mesai ve servis saatleri konusunda yaşanan sorunların giderilmesi.
- Milli Savunma Bakanlığı ve Kuvvet Komutanlıkları bünyesinde çalışan bütün memurların yemek hizmetinden eşit şekilde faydalandırılması, faydalanamayan personele yemek bedelinin nakden veya ticket vb. ödenmesi.
- Devlet memurlarının ordu ve sosyal tesislerden faydalanmalarının sağlanması ve lojman tahsis oranlarının artırılması.
- Memurlara tahsis edilen misafirhanenin yönetimine sivil personel atanması.
- Askerlik şubelerinde mesai saatleri dışında, tatil ve bayramlarda sevk işlemi için devlet memurlarının zorunlu olarak göreve çağırılması uygulamasının kaldırılması.
- Milli Savunma Bakanlığı ve Kuvvet Komutanlıklarında görevli devlet memurlarına yönelik Savunma Hizmetleri Uzmanlığı Kurum İçi Özel Sınavı açılarak anılan kadroya mevcut personelden atama yapılması
- Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavlarının düzenli olarak yapılması
- Milli Savunma Bakanlığı ve Kuvvet Komutanlıklarındaki mevcut personelinin Eğitim Durum Analizi ile Bakanlığın ihtiyacı olan kadrolara ilişkin Kadro İhtiyaç Analizlerinin yapılması.

- Milli Savunma Bakanlığı ve Kuvvet Komutanlıklarında görevli devlet memurlarına Hizmet Tazminatı verilmesi.
- 926 sayılı Kanuna tabi personele verilen yıpranma payının ve giyecek yardımının Milli Savunma Bakanlığı ve bağlı kuvvet komutanlıklarının kadrolarında 657 sayılı Kanuna tabi olarak görev yapan devlet memurlarına da verilmesi eşitlik ve hakkaniyet ilkelerinin bir gereğidir.
- Milli Savunma Bakanlığı ve Kuvvet Komutanlıklarına ait lojmanlardan farklı kanuna tabi ve statülerdeki personelin toplam sayıları dikkate alınarak belirlenecek oran üzerinden faydalandırılması.
- Tayin bedelinin güncel ekonomik koşullar dikkate alınarak ivedilikle yükseltilmesi.
- Kalkınmada öncelikli illerde görev yapan bütün devlet memurlarına 2 yıl hizmete karşılık verilen 1 derece düzenlemesinin Milli Savunma Bakanlığı'nda görevli personele de gerekli yasal düzenleme ile verilmesi Anayasanın eşitlik ilkesinin gereğidir.

DEVLET MALZEME OFİSİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

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

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

- Personelin yer değişikliklerinin yazılı olarak yapılması, şifahi olarak yapılan görev yeri değişikliklerine son verilmesi.

MİLLİ PİYANGO GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

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

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

TÜRK İŞBİRLİĞİ VE KOORDİNASYON AJANSI BAŞKANLIĞI

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

- Çalışanların mesleki bilgi ve becerilerini arttıracak uygulamalı hizmet içi eğitim programlarının hazırlanarak, mesleki uzmanlıklar geliştirilmesi ve görevde yükselme sınavı açılması.
- Hizmet içi eğitimlerden tüm personelin faydalandırılması.
- 656 Sayılı KHK ile TİKA'da Görevde Yükselme Sınavı ile atama yapılacak unvanların (uzman, şube müdürü) kaldırılması nedeniyle mağdur olan personel için tekrar uzman ve müdür kadroları ihdas edilerek, bu mağduriyetin giderilmesi.
- Yurt dışı görevlendirmelerinde adaletli davranılarak, görevlendirmelerde liyakat ve ehliyet kriterine uyulması.

SERMAYE PİYASASI KURULU BAŞKANLIĞI

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

- 657 Sayılı Kanun'a tabi çalışanların yararlandığı giyecek yardımlarından teknisyen, teknisyen yardımcısı, daktilograf, sekreter, santral memuru, sistem çözümleyicisi, sistem programcısı, bilgisayar operatörü, veri giriş operatörü ve benzeri unvanlarda çalışanların da yararlandırılması.
- SPK çalışanlarının (teknik ve idari kadro dahil olmak üzere) uzman olabilmeleri için gerekli çalışmaların yapılması.
- 2012 öncesi çalışan personel ile 2012 sonrası işe başlayan personel arasındaki ücret adaletinin sağlanması.

REKABET KURUMU BAŞKANLIĞI

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

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

DIŞİŞLERİ BAKANLIĞI ve AVRUPA BİRLİĞİ BAŞKANLIĞI

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

- Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavlarının periyodik bir takvime bağlanarak yapılması ve kadro sayısının artırılması.

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

TBMM İDARİ PERSONEL

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

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

KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMU

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

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

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

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

- Veri hazırlama kontrol işletmenliği kadrosunun, talep eden tüm memurlara verilmesi.
- Bakanlık çalışanlarına yapılacak özel sınav ile uzman veya uzman yardımcısı olabilmelerinin sağlanması.

2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN VII. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEP METNİ

- Özelleştirme yolu ile Bakanlığa atanan personelin geldiği kurumdaki unvanının karşılığı olan kadrolara atamalarının yapılarak mağduriyetlerinin giderilmesi.
- Geçici görevlendirmelere objektif kriterler getirilmesi.
- Atama gerektiren ancak görevlendirme yoluyla yürütülen kadrolara liyakat esaslarına göre atamaların yapılması.
- Araziye çıkan İş Sağlığı Uzmanları ile diğer personellere koruyucu ekipman parası ödenmesi.
- Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavında atanamayan yedeklerin boş kadrolara atamalarının yapılması.

BİRLEŞTİRİLEN, KAPATILAN YA DA HİZMET KOLU DEĞİŞTİRİLEN KURUMLAR İLE İLGİLİ TALEPLER

- Daha önce Sendikal hakları bulunan Devlet Arşivleri Başkanlığı ve Devlet Planlama Teşkilatı çalışanlarının yeniden sendikalara üye olabilmelerinin sağlanması.
- Devlet Personel Başkanlığı'nın kapatılması kararından vazgeçilerek, kurumun bilgi, birikim ve tecrübeleri ve yürütmekte olduğu önemli görevler de göz önünde bulundurularak yeniden bir statüye kavuşturulması.



**TÜRK YEREL HİZMET-SEN
2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN
TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ**

TÜRK YEREL HİZMET-SEN 2024-2025 SÖZLEŞME TALEPLERİ

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

1- Yerel Yönetimler Bakanlığı Kurulmalıdır

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

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

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

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

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

Yerel yönetimlerde çalışan Memurlara tayin (Becayış) hakkı verilerek Aile bütünlüğünün korunması elzem bir durumdur. 7. Dönem toplu sözleşmede ele alınarak çözüm odaklı karar alınmalıdır.

2- Belediye Çalışanlarının Maaşları Zamanında Ödenmelidir

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

5393 Sayılı Belediye Kanunu ile 5779 Sayılı Belediye Gelirlerini Düzenleyen Kanun'da gerekli değişiklikler yapılarak, yerel yönetimlerde çalışanların maaşlarının zamanında ödenmesi sağlanmalıdır.

Maaş ödemesinde sıkıntı zorluk çeken belediyelerin İller Bankasından gönderilecek payların personel maaşları tahsisli gönderilmesi sağlanmalı, ayrıca birikmiş olan maaş alacaklarının İller Bankasına borçlanılması suretiyle ödenmesi sağlanmalıdır.

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

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

Kamu görevlilerinin geneline ve hizmet kollarına yönelik mali ve sosyal haklara ilişkin 2021 ve 2023 yıllarını kapsayan 6. Dönem toplu sözleşmenin, 4. Bölüm yerel yönetim hizmet koluna ilişkin toplu sözleşmenin 1. Maddesinin " Sosyal denge sözleşmesi imzalayan sendikanın üyesi olmayan kamu görevlilerinden aynı ünvanlı personelden alınacak aidatın İki (2) katına kadar Yetkili taraf sendika sosyal denge sözleşmesi aidatı alabilir. Bu aidatı ödeyen kamu görevlileri söz konusu sözleşmeden aynı usul ve esaslardan yararlanır" ibaresi kesinlikle amasız fakatsız kaldırılmalıdır. Şöyle 'ki 2021-2023 yıllarını kapsayan Toplu sözleşme ve sonrasında yapılan her sözleşmede yetkili sendikaya avantaj sağlayan bu madde her defasında Anayasanın 10. Maddesi gereği hukuken karşılığı olmadığı için Mahkemelerce iptal edilmekte olup; Mahkemelere iş yükü olmaktan öteye geçmemektedir.

Bu maddenin bu hükümleri **Anayasamızın 51. Maddesine, TCK 118. Maddesine ve 4688 sayılı kamu görevlileri sendikaları toplu sözleşme kanununun 28. Maddesine aykırıdır.** Bu maddenin 2. fıkrası sendikal ayrımcılığa sebebiyet verdiği için, çalışanlar üzerinde baskı unsuru olduğundan daha önce kurumlarda yapılan sözleşmelerde dayanışma aidatı alınamayacağına dair Danıştay 12. Dairesinin içtihat oluşturmuş kararları vardır. En son yine ilgili maddenin Danıştay 12. Daireye iptal edilmesi için yapmış olduğumuz müracaat neticesinde, Danıştay 12. Dairenin 2021/6335 Esas Nolu 26/05/2022 tarihli kararı ile bu madde yürütmeyi durdurma kararı çıkmıştır.

Çalışma barışını zedeleyen, sendikal ayrımcılığa sebebiyet veren; hukuka ve hakkaniyete aykırı olduğu Danıştay İçtihat kararı ile kesinleşen ve uygulanmasının telafisi zor durumlar yaratacak olan dayanışma aidatına 7. Dönem Toplu Sözleşme Metninde asla yer verilmemelidir ve bu madde tümüyle iptal edilmelidir.

4- Vergi Dilimi İle İlgili Düzenleme Yapılması

Amaç: Kamu görevlileri üzerindeki vergi yükünün hafifletilmesi

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

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

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

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

Memur maaşlarını oluşturan Ek ödeme kalemlerinin sadeleştirilmesi ve yeniden günümüz şartlarına göre güncellenmesi sağlanmalıdır.

5-Kamu Görevlilerinin Emeklilik Haklarında Norm ve Standart Birliği

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

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce göreve başlayan kamu görevlileri ile 2008 sonrasında göreve başlayanlar arasında var olan aylık bağlama oranı, sosyal güvenlik primi gibi farklılıkların eşitlenerek tüm memurların 2008 öncesindeki haklarla emekli olmaları sağlanmalıdır.

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

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

Kıdem aylığında 25 yıl süresinin, kıdem tazminatındaki gibi memurun çalıştığı süreye göre ödenmesi 25 yıl süre sınırının kaldırılarak çalıştığı yıl kadar ödenmesi ve kıdem tazminatı çarpanı olarak kullanılan 20 gösterge çarpanının yükseltilmesi gerekmektedir.

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

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

üzere encümen kararı ile yılda iki kez ikramiye ödenir.” Şeklinin başarı/performans kriterleri iyi konulmadığından, kurum çalışanları arasında ayrımcılığa sebebiyet vermektedir. “Özel idareler ile belediyelerde çalışan tüm kamu görevlilerine eşit olarak yılda iki maaş tutarında ikramiye ödenir şeklinde değiştirilmesi” gerekmektedir.

7- Bayram İkramesi

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

Her ne ad altında olursa olsun kamu kurum ve kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan tüm memur, sözleşmeli ve geçici, vekil gibi personele Ramazan ve Kurban bayramları öncesinde (7.00) bin gösterge rakamının memur maaş katsayısıyla çarpımı tutarında bayram ikramiyesi verilmelidir. Emeklilere ödenen bayram ikramiyesi de bu tutara yükseltilmelidir.

8- Devletin Asli ve Sürekli İşleri Devlet Memurları Eliyle Yapılmalıdır

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

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

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

9-Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği

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

Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik'te yapılan ve 31 Ağustos 2013 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren değişikliklerin, liyakat ilkesini zedeleyen maddeleri iptal edilmesi, bu çerçevede özellikle görevde yükselme sınavlarından muaf tutulacak görevleri genişleten, görevde yükselme Unvan değişikliği sınavına katılabilmek için belirli bir süre çalışmış olma şartını kaldıran, müdür kadrolarına atanmada yazılı sınavı kaldırarak sözlü sınavdan 70 almış olma şartı getiren hükümler değiştirilmelidir.

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

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

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

10- Şube Müdürleri ve Şeflerin Özlük Hakları Yeniden Düzenlemelidir

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

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

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

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

11- Sözleşmelidir Kadroya geçirilen Memurların durumu

Amaç: Sözleşmeli Memurluktan Kadroya geçirilen memurların sorunu

Sözleşmeli Memurdan Kadroya geçirilen teknik personelin GİH sınıfından çalıştırılması

Sonlandırılmalı ve Kadroları gereği THS sınıfındaki birimlerde görev yapmaları sağlanmalıdır.

12- Vekil Memurların durumu

Amaç: Vekil olarak Kamuda istihdam edilen ancak Memur kadrosuna alınmayan Memurların

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

13- Görevinden Dolayı Yargılanan Kamu Görevlilerine Hukuki Yardım Sağlanmalıdır

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

Memurların isnat ve iftiralara karşı korunmalarının sağlanabilmesi için 657 sayılı Kanununun 25. maddesinde yer alan "Devlet memurları hakkındaki ihbar ve şikâyetler, garaz veya mücerret hakaret için, uydurma bir suç isnadı suretiyle yapıldığı ve soruşturma veya yargılamanın tabi olduğu kanuni işlem sonucunda bu isnat sabit olmadığı takdirde, merkezde bu memurun en büyük amiri, illerde valiler, isnatta bulunanlar hakkında kamu davası açılmasını Cumhuriyet Savcılığından isterler." hükmü; metninin sonuna "Dava açılmasını talep etmeyenler hukuki ve cezai yönden sorumludurlar." cümlesi eklenmek yoluyla genişletilmeli ve asılsız isnat ve iftiraya uğrayan memurların yetkili amirlerine, durumu Cumhuriyet Savcılarına bildirme zorunluluğu getirilmeli ve memurlara karşı asılsız isnat ve iftiralarda bulunanlar hakkında mutlak surette dava açılması sağlanmalıdır.

Görevi başında şiddete uğrayan memurlar davacı olmasa dahi saldırganlar hakkında kamu davası açılması için gerekli yasal düzenleme yapılmalıdır.

Kamu personelinin korunması için şiddet uygulamasına karşı ağır yaptırımlar getirecek ilgili yasal düzenlemeler, ivedilikle hayata geçirilmelidir.

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

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

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

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

15- Asıl işin yanında Görevlendirmeler Ücretlendirilmelidir

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

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

16-Vekâleten ya da Tedviren görevlendirmeler, Zorunlu Hallerde Yapılmalıdır

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

17-Atamalarda ve Görevlendirmelerde Kariyer ve Liyakat İlkesine Uyulmalıdır

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

18- Fazla Çalışma Ücreti

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

Fazla mesai ücretleri çalışanın saat başı ücreti olarak belirlenmeli ve fazla çalışmalar yeniden düzenlenerek, bayram tatili ve bayram günlerinde yaptırılan zorunlu çalışma karşılığında fazla mesai ve nöbet ücretinin bir kat fazla ödenmesi sağlanmalıdır. Bu bakımdan 657 sayılı Kanunun "Fazla çalışma ücreti" başlıklı 178. maddesinin son fıkrasına "Bu çerçevede memurlara saat

başına ödenecek fazla çalışma ücreti, memurun normal çalışma zamanlarında bir saate denk gelen brüt ücretinden daha az olamaz. Tatil ve bayram günlerinde yaptırılan çalışma karşılığında fazla çalışma ücreti bir kat fazla ödenir." ibaresi eklenmeli ve saat başı fazla çalışma ücretinin alt sınırı, fazla çalışma yapan memurun brüt maaşının bir saatliğine denk gelen tutara getirilmeli, diğer sözleşmeli personele bu şartlarda fazla mesai ücreti ödenmesi sağlanmalıdır:

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

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

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

19- Harcırahlar ve Yolluklar

Amaç: Harcırah ve görev yollukları ile ilgili aksaklıkların giderilmesi

10.02.1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamındaki yurtiçi gündeliklerinin ve tazminatların miktarı 5 katı tutarında artırımlı olarak ödenmelidir. 5510 sayılı Kanun kapsamında yürürlüğe konulan Sağlık Uygulama Tebliği kapsamında ödenen gündelikler bu tutardan az olmamalıdır.

Geçici görevlendirmelerde gündelik, görevlendirme devam ettiği sürece ve tam tutar üzerinden ödenmelidir.

Kamu görevlilerine, istihdam türüne bakılmaksızın ilk atamalarında veya yeniden atanmaları durumunda sürekli görev yolluğu ödenmelidir.

20- Ek Gösterge

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

Memur maaşlarının önemli bir kalemi olan ek gösterge hem görev ücretini hem de emekli maaşını önemli oranda belirlemektedir. Ek gösterge konusu her ne kadar 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte 15/10/2008 tarihinden sonra ilk defa memuriyete atanan kamu görevlileri açısından kısmen önemini yitirse de 5434 sayılı Kanuna tabi olan memurlar açısından oldukça önemlidir. Ek gösterge bir taraftan memur maaşlarının bir unsuru olurken diğer taraftan yaşlılık aylığı ve emekli ikramiyesi tutarını doğrudan etkilemektedir. Mülga 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli sandığı Kanununun ek gösterge rakamlarına bağlı olarak getirdiği emeklilik sistemi, özellikle ek gösterge rakamı düşük olan memurların çalışırken aldığı maaşla emekli maaşları arasında bir uçurum ortaya çıkmasına, aynı sürelerde çalışan ve aynı brüt maaşa sahip sözleşmeli personel ve işçiler ile memurlar arasında emekli maaşı ve ikramiyesi bakımından memurlar aleyhine %15 ile %40 arasında bir farkın ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ek gösterge cetvellerinin unvan bazında değil bir bütün olarak ele alınması ve yüksekokul mezunu kamu çalışanlarının emeklilik haklarının iyileştirilmesi kaçınılmaz hale gelmiştir.

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

21- Aile Yardımı ve Çocuk Parası

657 sayılı Kanunun memurlara "Aile yardımı ödeneği" verilmesini öngören 202. madde metninde gerekli değişiklik yapılmalıdır. Aile yardımı gösterge rakamı 4000 (Eş için ödenen aile yardımı=4000xMaaş katsayısı); çocuk için ödenen aile yardımı ödeneği katsayısı; 0-3 yaş 1000, 4-6 yaş için 800 ve 7 ve daha yukarısı için 500 katsayı ile maaş katsayı çarpımı olarak belirlenmelidir. Çocuklar için ödenen aile yardımından 24 yaş sınırı kaldırılmalı, çocuklar işe girene ya da evlenene kadar devam etmelidir. Ayrıca 0-3 yaş çocuğu olanlara eş için ödenen aile yardımı iki kat olmalıdır.

22- Yemek Yardımı

Yemek yardımı ödeneğine esas personel sayısı hesabında; ilgili kurum, kuruluşun merkez ve taşra teşkilatı ayrımı yapılmaksızın yemek hizmetinin sunulduğu birimlerin bütün personeli dikkate alınmalıdır.

19.11.1986 tarihli ve 86/11220 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğinin 4. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen üçte ikisi oranı, merkez nüfusu bir milyonu aşan tüm illerde uygulanmalıdır. Aynı yönetmeliğin 5 inci maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen yemek hizmeti; bulunulan yerdeki kurum ve kuruluşlardan veya hizmet alımı yolu ile gerçekleştirilmeli ve asgari personel sayısı uygulanmamalıdır.

Mevzuat hükümlerine göre yemek servisi kurulabilecek kamu kurum ve kuruluşlarında yemek servisinin kurulamadığı durumlarda yemek hizmeti, hizmet alım yöntemi ile gerçekleştirilmeli veya yemek bedeli nakdi olarak ödenmelidir.

19.11.1986 tarihli ve 86/11220 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğinin 7. maddesinde belirtilen yemek servisi hizmetlerine ilişkin kurulan komisyonda, yetkili sendika temsilcisi yer almalıdır.

657 sayılı Kanununun 212. madde metninde gerekli düzenlemeler yapılarak "Yiyecek Yardımı Yönetmeliği" kamu işçilerine verilen yemek yardımı ve günlük 121 TL tutarındaki yemek istisnası göz önünde bulundurulmak kaydıyla yeniden düzenlenmeli, kamu görevlilerinin tamamının, işçilerde olduğu gibi düzenleme yapılarak, yemeklerden ücretsiz yararlanması sağlanmalı, yemek hizmeti sunulmayan ya da ücretsiz yemek imkânından faydalanamayan işyerlerinde yemek ücreti nakit olarak personele ödenmeli ve KİT'lerde yemek bedellerinden KDV alınması uygulamasına son verilmelidir.

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

Yemek yardımı günün 24 saatinde devamlılık gösteren İtfaiye, zabıta, koruma güvenlik görevlileri her gün için 3 Öğün, çalışma süresi 12 saat olan

Kamu görevlileri için 2 öğün şeklinde Sağlık personeline uygulandığı şekilde bir kesinti yapılmadan verilmelidir. Yemek Yardımlarının hizmet alımı şeklinde uygulanması yönündeki engellemeler kaldırılmalıdır.

“**GEÇİCİ MADDE 2-** 25/8/2021 tarihli ve 31579 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanan Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2022 ve 2023 Yıllarını Kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşme’nin Üçüncü Kısımının Dördüncü Bölümünde yer alan Yerel Yönetim Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme’nin “İtfaiye ve zabıta personeline yiyecek yardımı” başlıklı 12. maddesinde ve “Yerel yönetimlerde çalışan kamu görevlilerine yemek yardımı” başlıklı 16. maddesinde belirtilen kumanya yardımı; bu Yönetmeliğin uygulanamayacağı durumlarda ve 2022 ve 2023 yılları ile sınırlı olarak, günlük 100 gösterge rakamını geçmemek üzere belirlenen gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ödeme yapılması şeklinde uygulanabilir. Bu şekilde yapılan ödeme aylık 2100 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarı geçemez.”

08.04.2022 Tarihinde Cumhurbaşkanı kararnamesinin 2021-2023 tarihleri arasında sınırlı olması yemek verilemeyen kurumlarda nakdi yemek ücretinin verilmesine devam etmesinin sağlanması gerekmekte olup; yemek verilebilir ibaresinin verilir diye karar alınmasının sağlanması gerekmektedir.

23- Kamu Görevlilerinin İzin Hakları

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

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

İzin sürelerinin işgünü esasına göre belirlenmesi ve yol izni

657 sayılı Kanununun 102. maddesinde gerekli değişiklikler yapılarak memurların izin süreleri iş günü üzerinden belirlenmeli, idarenin keyfiyetine bırakılan zorunlu hallerde gidiş ve dönüş için 2’şer günlük ek izin verilmesi

konusu da keyfilikten çıkarılarak, madde metni "Memurların yıllık izin süresi, bu kanuna tabi kurum ve kuruluşlarda adaylık ve askerlik dahil her türlü stâ-tüde çalışılan süreler dikkate alınarak hizmeti 1 yıldan on yıla kadar (On yıl dahil) olanlar için yirmi iş günü, on yıldan fazla olanlar için 30 iş günüdür. Bu sürelere gidiş ve dönüş için 2'şer iş günü eklenir." şeklinde düzenlenmelidir.

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

24-Doğum İzni

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

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

25-Doğum Yapan Personele Maddi Yardım

Amaç: Doğum yapan personelden ücretsiz doğum izni kullananlara, maaşının %50'si oranında ücret ödenmesi, anne veya babaya çocuğu ilköğretim çağına gelinceye kadar yarım gün çalışma hakkı getiren kanun maddesinin uygulanması

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

26-Ölüm Yardımı

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

27-Giyecek Yardımı

Kamu görevlilerine, 2022 yılı için 500 TL, 2023 yılı için 650 TL tutarında giyecek yardımı ödeneği verilir. Bu ödenek, her iki yılın da şubat ayı aylıklarla birlikte ödenmelidir.

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

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

Giyecek yardımından ilgili mevzuatı kapsamında aynı olarak yararlandırılmasına karar verilen personel için ödenecek giyim yardımı ödeneği; bu yardımdan yılda bir kez yararlanması gerekenler için 1800 TL'den, yazlık-kışık şeklinde yılda iki kez yararlanması gerekenler için 2600 TL'den fazla olmamalı ve bu şekilde aynı olarak giyecek yardımından yararlanacaklar için ilgili Bakanlıkça/kurumca ayrıca birim fiyat tespiti yapılmamalıdır. Bu fıkrada belirtilen tutarlar, 2023 yılı için %20 artırımlı uygulanmalıdır. (Görev gereği giyilmesi gereken üniforma, iş elbisesi ve benzeri zorunlu kıyafetlerin aynı olarak yapılması esas olup bu maddenin kapsamında değildir.)

28-Yakacak Yardımı

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

29-Kira Ödeneği

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

30-Evlenme Ödeneği

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

31-Eğitim Ödeneği

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

Deprem bölgesinde görev yapan Memur çocuklarının üniversite yurtlarına öncelikli yerleştirilmesi ve geri ödemesiz öğrenci kredisi verilmesi için gerekli çalışmaların başlatılması için toplu sözleşmeye eklenmesi gerekmektedir.

32-Eğitim Öğretime Hazırlık Ödeneği Verilmelidir

Çocuğu örgün eğitim gören her memura öğretmenlere verilen "Eğitim Öğretime Hazırlık Ödeneği" her yıl Eylül ayında tüm kamu çalışanlarına da verilmelidir.

33-Kreş Hizmeti ve Çocuk Bakım Ödeneği

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

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

Kreş açma imkânı bulunmayan yerlerde personele 0-6 yaş çocuk için kamu görevlilerine 5500 göstere rakamının aylık maaş katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutarda kreş ödeneği verilmelidir.

34- Özel Hizmet Tazminatında Düzenleme Yapılmalıdır

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

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

35- Maktu Mesai ve Fazla Çalışma Ücretleri

Amaç: Kamuda Fazla mesai yapan personelin mağduriyetinin giderilmesi

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

Ayrıca Kamu Çalışanı haftalık 48 Saatin üzerinde çalışmasına rağmen fazladan çalıştığı süre için ekstra bir ücret ödenmemektedir.

Buna rağmen Yıllık izin ve Sendikal izinli olduğu günlerde, maktu mesai ücretleri kesilmektedir, bu uygulamanın toplu sözleşme görüşmelerinde dikkate alınarak kesinti uygulamasının kaldırılması yönünde karar alınmalıdır.

36- Nikâh Memurları İçin

Amaç: Yerel yönetimlerde Nikâh Memuru olarak görev personelin mağduriyetinin giderilmesi

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

37- Kamu Çalışanlarının Görev Tanımı

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

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

Belediyelerdeki Kamu görevlilerinin, kadroları dışında çalıştırılmasının önüne geçilmelidir. Memurların yapmakla yükümlü oldukları işlerin yalnızca memurlar tarafından gördürülmesi ve birbirine eşit olan işlerin tespit edilebilmesi amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarına tahsis edilmiş başta hizmetli,

memur ve teknisyenler olmak üzere tüm kadro ve pozisyonların görev tanımları yapılarak personelin yetki ve sorumlulukları belirlenmelidir. Kamuda (Özellikle Belediyelerde) teknik hizmetler sınıfında bulunan Sosyolog kadrosunda Kamu Çalışanına saha analizindeki görevlerde çalıştırılmalarına rağmen arazi tazminatı hakkı verilmemesinin önüne geçilmeli ve özlük hakları iyileştirilmelidir. Ayrıca bütün kamu kurumlarında toplum bilimci sosyologlar için kadro açılmalıdır.

38- İtfaiye Personeli İçin

Amaç: İtfaiye personelinin özlük haklarının iyileştirilmesi

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

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

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

İş riski ve güçlüğü tazminatının arttırılması,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

39- Zabıta Personeli İçin

Amaç: Zabıta personelinin özlük haklarının iyileştirilmesi

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

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

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

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

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

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

Zabıta ve itfaiye personeline ödenen MAKTU MESAİ ücreti günümüz şartlarında çok komik rakamlarda kalmıştır. Maktu mesai ücretinin belirlenmesi merkezi yönetimden alınıp daha önce olduğu gibi Büyükşehirlerde Büyükşehir Belediye Meclisi İl belediyelerinde İlin İl Belediye Meclisi tarafından belirlenmelidir.

Belediye zabıta yönetmeliği üçüncü bölüm görev ve sorumlulukları başlığı altında madde 9 ve 13 günümüzde kullanılmamakta olup kaldırılmalı ve yönetmelik sadeleştirilmeli.

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

Ülke genelinde Yerel Yönetimlerde Zabıta tek tip kıyafet bütünlüğü sağlanmalıdır.

40- Koruma Güvenlik Personeli İçin

Amaç: , Koruma güvenlik personelinin sorunlarının çözülmesi

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

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

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

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

Mühendislik Meslek Kanunu çıkartılarak mesleki gelişim teşvik edilmeli, bilgi ve tecrübeyi ödüllendirecek bir sistem getirilmelidir.

Teknik Hizmetler Sınıfında görev yapan personelin ve avukatların mali ve sosyal hakları, yürüttükleri görevlerin niteliklerine uygun olarak yükseltilmelidir.

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

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

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

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

42- Servis Hizmeti ve Ulaşım Ödeneği

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

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

43- Yerel Yönetim Çalışanları Ürettikleri Hizmetlerden Ücretsiz Yararlanmalıdır

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

44- 4688 Sayılı Kanunda Yapılması Gereken Düzenlemeler

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

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

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

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

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



**TÜRK DİYANET VAKIF-SEN
2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN
TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ**

TÜRK DİYANET VAKIF-SEN 2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN VII. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ

MALİ TALEPLER:

Üyesi olduğumuz Türkiye Kamu-Sen Konfederasyonumuzun özlük ve mali taleplerle ilgili sunduğu teklifleri geçerlidir.

ÇALIŞMA ŞARTLARINA DAİR GENEL TALEPLER:

- Diyanet İşleri Başkanlığı ve Vakıflar Genel Müdürlüğü çalışanlarının hizmette verimliliklerinin artırılması amacıyla; kurum yöneticilerinin çalışanlar arasında eşit davranmasının sağlanması.
- İlk göreve alımdan başlayarak, yer ve unvan değişikliği ile görevde yükselme sınavlarında liyakat, ehliyet, başarı, kıdem ve bilgi gibi özelliklerin dikkate alınması. Özellikle görevde yükselme sınavlarında mülakat sınavının kaldırılması.
- Kurum içi görevlendirmelerde, çalışanların geçmiş hizmetleri ve kıdemleri dikkate alınması.
- Kurum dışından üst düzey yönetici atamaların yapılmaması.
- Çalışanların, görev alanı ile ilgili tanımı net ortaya konulmalı, idarenin çalışana baskı anlamına gelecek keyfi görevlendirme taleplerinin önlenmesi.
- Çalışanların kanuni olarak hak ettikleri izinlerin, idarecilerin keyfiyetine göre değil, işlerin aksatılmasına mahal verilmeden çalışanın ihtiyaçlarına ve taleplerine göre kullandırılmasının sağlanması.
- Yıllık izinlerin iş günü olarak düzenlenmesi.
- 657 sayılı DMK'nun 102. Maddesine istinaden yol izninin bütün personele uygulanması,

ÖZLÜK, SOSYAL VE EĞİTİM İLE İLGİLİ GENEL TALEPLER:

- Askerlik borçlandırmalarının uygun şekilde yapılandırılması,
- Çalışanlardan yüksek lisans, doktora gibi eğitim ile ilgili yer değişikliği taleplerinin geciktirilmeden yapılması,

- Bazı bölgeler, il ve ilçelerin coğrafi ve hayat standartlarına göre, çalışanlara mahrumiyet tazminatı ve yakacak yardımı yapılması,
- Aile ve çocuk yardımlarının günün şartlarına göre artırılması,
- Atama ve nakillerde aile birliğinin sağlanması temel olmalı. Çocukların okul ve diğer gelişimini engelleyen tayin ve nakillerin yapılmaması,
- Unvanlara bakılmaksızın öğrenim durumuna göre birinci dereceye kadar ilerleme hakkı tanınması, (Şoför, Yardımcı Hizmetler vb.)
- İntibaklarda emsal uygulamasının kaldırılması,
- Çalışanlara (şef, VHKİ, şoför, yardımcı hizmetli, bekçi, memur, teknisyen, tekniker vb.) ödenen tazminat oranlarının, diğer kurumlarda aynı unvanlarda çalışanlara ödenen özel hizmet tazminat oranlarına yükselterek eşitlenmesi,
- 657 sayılı DMK'nun 105. Maddesinin son fıkrası uyarınca, kısa süreli refakatler ve il dışına sevk halinde refakat izni verilmemektedir. Bu mağduriyetlerin giderilmesi yönünde düzenleme yapılması,
- Geçici görevlendirmelerde kriter belirlenmesi ve adaletin sağlanması,
- Kurumların etik komisyonunda Sendika temsilcisinin de olması için düzenleme yapılması,
- Kamu görevlilerinin, istekleri dışında kadroları haricinde çalıştırılmasının önüne geçilmesi,
- Çalışanların mobbing türü uygulamalara maruz kalmaması için gerekli önlemlerin alınması ve eğitimlerin yapılması, oluşacak komisyonlarda Sendika temsilcilerinin de bulunması,
- Kurum personelini ilgilendiren toplantı, çalıştay vb. organizasyonlarında Sendika temsilcilerinin de katılması,

ENGELLİ PERSONEL:

- Engelli (özellikle görme engelli) personelin katıldığı sınavlarda ek süre tanınması.
- Engelli personelin, engel durumlarına uygun işlerde çalıştırılması. Engellilik durumlarını artırıcı görevlerden kaçınılması. (Engelli İmam-Hatip ve Müezzin-Kayyımlara görev mahali dışında görevlendirme yapılmaması)

- Engelli personelin çalışma ortamlarının engellerine göre ayarlanması.
- İş ve işlemlerde engelli personele pozitif ayrımcılık yapılması.

DIYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI

ÇALIŞMA ŞARTLARI:

- Çalışanların görev tanımlarının yeniden yapılması,
- Din görevlilerinin görev süreleri içinde en az bir defa görevli olarak hacca gönderilmesi,
- İLİTAM'dan sadece Diyanet İşleri Başkanlığı çalışanlarının sınavsız olarak yararlanması,
- Bayram mesai gününün şartlarına göre artırılarak ve izin birleştirmelerinde diğer memurların kullandığı izin kadar mesai verilmesinin sağlanması, (örnek: 9 günlük tatil iznine, 9 günlük mesai gibi)
- Dini bayramlarda Diyanet çalışanlarına bayram ikramiyesi verilmesi.
- Milli ve Dini bayramlarda Din Hizmetleri sınıfına mensup görevlilere verilen "Fazla Mesai Ödemelerinin" haftalık izin günlerinde izin kullanıp kullanmadıklarına bakılmaksızın her görevliye ödenmesi,
- Diyanet İşleri Başkanlığı dışındaki kamu görevlilerine yan ödeme, ek ödeme, döner sermaye vb. yapılan ödemelerin başkanlık personeline de ödenmesinin sağlanması,
- Özellikle, zor ve olumsuz şartlarda görev yapan İmam-Hatip, Müezzin-Kayyım ve Kur'an Kursu Öğreticisi kadrolarında çalışanlara mahrumiyet tazminatları verilmesi,
- Cami görevlilerinin (İmam-Hatip ve Müezzin-Kayyım) camii hizmetlerindeki görev sorumlulukları ve tanımları günün şartlarına göre tanımlanmalı. Uygulama birlikteliğinin sağlanması,
- Mobing, dışlayıcı ve ayrıştırıcı tavırlar içerisinde bulunan idarecilerle ilgili gerekli işlemin yapılması,
- Özellikle din hizmetleri sunan görevlilerimize yönelik, dernek yöneticileri ve muhtarların emredici ve baskıcı davranışlarına karşı bilgilendirme ve gerekli mevzuat düzenlemelerinin yapılması,

- Cami ve Kur'an Kursu derneklerinin denetiminin Diyanet İşleri Başkanlığı Müfettişlerince yapılması için mevzuat değişikliği yapılması,
- Görevi başında olan din görevlilerine fiili ve sözlü müdahalelere karşı gerekli idari ve adli önlemlerin alınması,
- Camilerin ısıtma ve soğutma giderleri, cami görevlileri ile cemaati karşı karşıya getirmektedir. Bu bağlamda aydınlatma giderlerinde olduğu gibi ısıtma ve soğutma giderlerinin de kurumumuz tarafından karşılanması,
- Camiler ve Din Görevlileri Haftasında bütün diyanet çalışanlarına, haftaya özel ikramiye ödenmesi,
- Din görevlileri haftada bir gün izin kullanmaktadırlar. Diğer kamu çalışanları gibi 2 gün izinli olmaları veya kullanmadıkları bir gün için fazla çalışma ücreti ödenmesinin sağlanması,
- (MBSTS) Mesleki Bilgiler Seviye Tespit Sınavı'nın kaldırılması,
- Din Görevlilerine Diyanet İşleri Başkanlığı veya diğer kurumlar tarafından bastırılan kitapların zorla satışlarının engellenmesi,
- Mesai mefhumu gözetmeden çalışan hizmetli ve şoförlere mesai ücreti ödenmesi ile ilgili düzenleme yapılması.
- Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarında mülakatın kaldırılarak yazılı puanına göre atama yapılması,
- Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının tüm kadrolar için sürekli hale getirilmesi,
- Diyanet İşleri Başkanlığı, Kredi Yurtlar Kurumu ve Gençlik Merkezleri'nde Manevi Danışman olarak görevlendirilen personele ek ders ücreti ödememektedir. Manevi Danışman olarak görevlendirilen bu personele de ek ders ücretinin ödenmesi,
- Din görevlilerinin yardım toplama işlerinde çalıştırılmaması,
- Merkezi ve selatin camilere temizlik görevlisi ihdas edilmesi,
- Sözleşmeli personelin askerlik ve hizmet içi eğitim kurslarına katıldıklarında yerlerine vekil görevli ataması yapılması,
- Camiler ile müştemilatında bulunan bahçe, tuvalet ve şadırvan gibi halka açık yerlerin temizlik ve bakımının belediye, vakıf, dernek ve köy imkânları ile sağlanması için Başkanlıkça gerekli girişimlerde bulunulması.

2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN VII. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEP METNİ

- Yürürlükte olan din görevlilerine rotasyon yönetmeliğinin iptal edilmesi,
- Sağlık kurulu raporu olan görevlilerin, hasta, engelli ve bakıma muhtaç yakını olan görevlilerin tayin ve nakillerinin en hızlı şekilde yapılmasının sağlanması,
- Kırsal kesimlerde görev yapan din görevlilerimiz o bölgede Devletin temsilcisi olarak (Devlet Memuru) görev yapmaktadır. Bu personel çocukların eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler yönünden mağduriyetler yaşamaktadırlar. Sürekli göç, tayin talepleri meydana gelmektedir. Kırsal kesimde görev yapan din görevlilerine o bölgede yaşamayı özendirmek için sosyal destek primi adıyla ekstra bir ödenek sağlanması,
- Diyanet personeli çocuklarına (özellikle de kırsal kesimlerde görev yapan) ve emeklilerinin okuyan KYK yurtlarından öncelik ve indirim sağlanması,
- Kur'an Kursu Öğreticisi unvanının, şartları taşıyanlara (Lisans mezunu) Kur'an Kursu Öğretmeni olarak değiştirilmesi. Resmi kurumlar yapılan toplantı, seminer vb. gibi faaliyetlerine katılan görevlilerin ek ders ücretlerinin kesilmemesi.
- Cami görevlilerine giyim yardımı kapsamında verilen "cübbe ve sarık" tutarlarının günün şartlarına göre ödenmesi,
- Büyükşehir il merkezlerinde görev yapan Diyanet personelinin toplu taşıma araçlarından, bütün personelin de müzelerden indirimli olarak yararlanabilmeleri için gerekli düzenlemenin yapılması,
- Memur, daktilograf gibi kadroların iptal edilerek, Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni kadrolarının ihdas edilmesi,
- İsimsiz imzasız şikâyetlerin işleme konulmaması. Yapılan soruşturmalara en kısa sürede sonuçlanmasının temin edilmesi,
- Çalışanların isnat ve iftiralara karşı korunması için 657 sayılı DMK'nun 25. maddesinin işletilmesi,
- Daktilograf veya memur iken şef olanlarla, VHKİ iken şef olanlar arasındaki yan ödeme farkının kaldırılması,
- Özellikle cami ve Kur'an kurslarına güvenlik görevlisi verilmesi,
- Tüm meslek liseleri mesleki eğitim verirken, öğrencilere staj döneminde ücret verilmektedir. Meslek lisesi olan İmam Hatip liselerinde de son sınıf öğrencilerine staj yaptığı dönemde aynı ücretten faydalan-

dırılmalı, din hizmetleri alanında yüksek öğretim yapmaları ve meslek sahibi olmaları için teşvik sağlanmalı,

- Örgün lisans eğitimini kazanan personelden, istekleri halinde kazandıkları üniversitenin bulunduğu ile nakil veya görevlendirmelerinin sağlanması,
- Şoför kadrosunda veya şoför olarak çalışan personele aylık kilometre sınırı getirilmesi, şehir dışı görevlendirmelerde yolluk, konaklama vb. ücretler güncellenerek, iş riski tazminatı da dâhil olmak üzere ücret ve tazminatları artırılmalıdır,
- Aşçı unvanı ile görev yapan personelden ilgili meslek lisesini ve üst öğrenimlerini bitirenler ile usta öğretici belgesine haiz çalışanlar teknik hizmetler sınıfında değerlendirilerek, teknisyen ve tekniker unvanlarına eşdeğer usta aşçı ve aşçıbaşı unvanlarının verilmesi,
- A grubu camilerde görev yapan Müezzin-Kayyımların İmam-Hatip kadrosuna atanması,

YARDIMCI HİZMETLER SINIFI ÇALIŞANLARI:

- Yardımcı Hizmetler Sınıfı çalışanlarının Genel İdare Hizmetleri veya Teknik Hizmetler Sınıfına alınması,
- Hizmetli personele gece nöbeti tutturulmamalı, gece bekçiliği kadroya tabi olmalı,

VEKİL VE FAHRİ GÖREVLİLER:

- Vekil İmam-Hatip, Müezzin-Kayyım ve Fahri Kur'an Kursu Öğreticilerinin kadroya geçirilmesi, bu uygulamalara son verilerek yeni alımların kadrolu olarak yapılması.
- Vekil İmam-Hatip ve Müezzin-Kayyım olarak görev yapmış, daha sonra kadrolu olarak atananların yaptıkları hizmet sürelerinin kadro derecelerinde sayılması,
- Din hizmetinin vekil, fahri veya sözleşmeli personel ile değil, kadrolu çalışanlar tarafından yapılması. Bu sebeple, tecrübe, bilgi ve birikimi olan ve asıl personelle aynı şartları taşıyan vekil ve fahri görevliler kadroya alınmalıdır.

DIYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI VE VAKIFLAR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ MÜHENDİSLERİ :

- Ülkemizin her alanda gelişmesi için, zor şartlarda risk ve önemli sorumluluk olarak çalışan, yüksek maliyetli iş, işlem ve ihalelerin hazırlanmasını, takibini ve bitirilmesini sağlayan kamu mühendislerinin özlük hakları, günün şartlarına ve yaptıkları işin önemine göre iyileştirilmesi,
- Kurumlarımızda görev yapan ve özel ihtisas gerektiren mühendislik mesleğinin, hak ettiği yere gelebilmesi için "Mühendislik Meslek Kanunu" düzenlemesinin yapılması,
- Değişik kurumlarda çalışan mühendis, mimar ve şehir plancılarının arazi tazminatları, ücret ve diğer farklılıkların giderilmesi ile ek gösterge ve tazminat oranlarının artırılması,
- Mühendis, mimar ve şehir plancılarına kariyer basamağı oluşturulmasını, Baş Mimarlık, Baş Mühendislik, Uzman Yardımcısı ve Uzman kadrolarının iki kurumumuza da ihdas edilerek, unvan değişikliğiyle yerine getirilmesi,
- Yapılan ihaleler sonucu kurumların yapım işlerinde, "Fenni Mesullük" ve "Yapı Denetim Görevliliği" üstlenilmesi sonucu hukuki ve mali sorumluluk ortaya çıkmaktadır. İlgili mühendislere de "Sorumluluk Tazminatı" ödenmesi,

VAİZLER, MURAKIPLAR VE UZMANLAR:

- Bunun için kullandıkları araçlar sınırlı olmakla birlikte bilhassa doktora düzeyinde araştırma yapan vaizler kendi imkânlarıyla görev sürelerinin dışında ciddi bir çalışma performansı göstermekte, mesleki gelişmelerini kendi bireysel çabalarıyla ve zaman ve bütçelerinden fedakârlıkta bulunarak sürdürmeye devam etmektedirler.
- İhtisas olanağı dışında akademik düzeyde ilerlemek isteyen, hem İslâm araştırmaları hem de insan ve toplum bilimleri alanında nitelikli araştırmacı vaizlerin çoğalması irşat dilinin geliştirilmesine, rehberlik hizmetlerinin kaliteli hale gelmesine önemli katkıda bulunacaktır. Bu bakımdan doktora çalışmasının resmi süreç olarak son altı ayında bulunan vaizlere talep etmeleri halinde 3 aylık ücretli araştırma izni verilmesi, doktora programının resmi son bir yılı boyunca ise haftalık bir gün resmi araştırma günü olarak belirlenmesi sağlanmalıdır.

- Doktora çalışmalarını tamamlayan vaizlerin kurumdan bekledikleri ve nitelikli çalışmalar yapabilecekleri alanların kendilerine sunulmadığı bilinen bir gerçektir. Bu sebeple Diyanet İşleri Başkanlığı'nın her geçen gün yetişmiş nitelikli personelini kaybettiği bilinmektedir. Farklı projelerde değerlendirilmemesi, uzmanlık alanlarına göre araştırmalarından yararlanılmaması ve genel manada yapılan çalışmaların kurum düzeyinde bir kıymet karşılığının bulunmaması gibi maddi ve manevi gerekçelerin vaizlerin başka kurumlara (bilhassa YÖK'e) geçmesine neden olduğu düşünülmektedir. Bunun üzerinde hassasiyetle durulmalı, yapıcı ve çözüm odaklı stratejiler geliştirilmelidir.
- Türkiye Diyanet Vakfı (TDV) ve T.C. Diyanet İşleri Başkanlığı'nın işbirliğiyle hayata geçirilen ve TDV İslam Araştırmaları Merkezi (İSAM) tarafından icra edilen Araştırmacı Yetiştirme Projesi (AYP) ve YADEP gibi programlara vaizler için de kontenjan açmaları ve ya dengi programların hazırlanması sağlanmalıdır. Nitekim İSAM'ın yürüttüğü bu projeler Diyanet destekli olmakla birlikte çoğunlukla YÖK'e bağlı personelin yükseköğretimde ihtiyaç duyulan ve üniversitelerce karşılanamayan konulardaki eksikliklerin giderilmesini sağlamaktadır. Bu oldukça değerli ve önemli olmakla birlikte tamamı Türkiye Diyanet Vakfı destekli bir araştırma programında akademik düzeyde araştırma yapan ve yetkinliklerine göre seçilecek olan vaizlerin de kısmi destek programlarına katılmaları sağlanabilir.
- İSAM'ın Yaz Araştırma ve Eğitim Destek Programı (YADEP)'in 2019 yılındaki programına Diyanet İşleri Başkanlığı Din İşleri Yüksek Kurulu'nda görevli 27 uzman yardımcısı katılmıştır. Bu şekilde özelliikli programların İSAM gibi önemli bir akademik araştırma merkezi tarafından vaizler için de uygulanmasının önü açılmalıdır.
- Diyanet Akademi Başkanlığı'nın vaizlere araştırma imkânı sunmak, eğitim seminerleri ile vaizlerin ilmi gelişimlerine katkıda bulunmak ve ilmi ve akademik çevre ile irtibatını güçlendirmek vb amaçlara yönelik nitelikli eğitim programları hazırlamaları elzemdir.
- Vaiz ve murakıpların özlük, sosyal, mali ve idari diğer haklarının düzenlenebilmesi için çalışma şartlarının yeniden düzenlenmesi,
- Murakıpların özlük, sosyal ve mali haklarının iyileştirilmesi. Statülerinin net olarak belirlenmesi için gerekli mevzuat değişikliğinin yapılması, statüleri eşit olan vaizlerle din hizmetleri tazminatlarının eşitlenmesi,
- Murakıpların Din hizmetleri sınıfından, Genel idare hizmetleri sınıfına geçirilmesi, Diyanet İşleri Başkanlığı taşra teşkilatında Murakıp unvanında fiilen çalışanlar bir defaya mahsus hiçbir işleme tabi kalmaksızın

Diyanet İl Müfettişi veya Diyanet İl Denetmeni olarak atamalarının yapılması,

- Aile ve dini rehberlik, engelli, gençlik, göç, bağımlılık vb. koordinatörlük görevi yürüten vaizlere ek ders ücreti tahakkuk ettirilmesi,
- İrşat faaliyetleri zorunluluk değil, isteğe bağlı yapılmalıdır. Yapılan irşat faaliyetlerinin, vaizlerimizin durumlarında değerlendirilmek üzere kaydedilmesi ve ek ders ücreti ödenmesi,
- Vaiz olarak beş yıl görev yapanların uzman vaizliğe, beş yıl uzman vazilik yapanların baş vaizliğe sınavsız olarak geçirilmesi,
- İl müftü yardımcısı, ilçe müftüsü ve şube müdürlerine din hizmetleri tazminatı %170 olarak verilmektedir. Ancak bahsi geçen maddede vazizler de olmasına rağmen vaizlere din hizmetleri tazminatı %125 olarak uygulanmaktadır.
- Ek ödeme oranının vaizlere de %170 olarak ödenmesi için gerekli yasal düzenleme çalışmasının yapılması.
- Murakıplar, inceleme ve soruşturma raporlarını en geç 30 günlük sürede teslim ederler. Oysa Diyanet İşleri Başkanlığı Rehberlik ve Teftiş Yönergesi 25/4 'de "Raporların kişi ve kamu hukuku gözetilerek makul süre içerisinde teslim edilmesi ifade edilmektedir. Murakıpların 30 günlük sürelerinin makul süreye çevrilmesi,
- Murakıplar, murakabe/rehberlik ve teftiş defterine yalnızca denetim tarihi ve saatini yazıp imzalarlar. Denetim esnasında tespit edilen hususlar başlığı altındaki bölümün mevzuata uygun bir biçimde murakıplar tarafından da doldurulması,
- Murakıplar hem cami, Kur'an kursları, aile ve irşat büroları, manevi hizmet birimleri, öğrenci yurtları, çocuk esirgeme kurumlarındaki Müftülükler tarafından görevlendirilen personelin mutad denetimini yapmakta, ön inceleme/inceleme/soruşturma görevinde muhakkak olarak görevlendirilmektedir. Bu görevleri ifa ederken herhangi bir ön ödeme almamakta, kendi imkanları ile bu görevleri yerine getirmekte, yolluk/yevmiye/harcırahlarını daha sonra alabilmekte ve bununla ilgili zaman zaman sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu hususla alakalı murakıplar ile ilgili de bir düzenlemenin yapılması,
- Murakıplara eğitim, komisyon, kurs, sınav, seminer ve toplantılara görevli veya gözlemci olarak katılabilmesi; alanları ile ilgili kurs, seminer ve eğitim verilmesi gibi görevlerin verilebilmesi için murakıplar yönergesine ekleme yapılması,

- Murakıplar da müftülüklerde cami ve Kur'an kursları ile buralarda görevli personelin çalışmalarını, mevzuat hükümleri doğrultusunda denetlemektedirler. İnceleme, ön inceleme ve soruşturma yapmaktadırlar. Görevlendirildiğinde vaaz etmek ve Kur'an kursları ile hizmet içi eğitim kurslarında ders vermektedirler. Bu nedenle murakıpların öz-lük, sosyal ve idari haklarının iyileştirilmesi için, günün ve işin şartlarına uygun kanuni düzenleme yapılması,
- 30 Haziran 2021 tarih ve 2021/14 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile Torba Kadroda daha önceden atanmaların faydalanmış olduğu şe-kilde (Uzman, Vaiz, Murakıp)
- 30 Haziran 2021 tarihinde Tasarruf Tedbirleri kapsamında yayınlanan, 2021/14 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile Şefler dahil olmak üze-re yöneticiler hariç diğer kadrolarda çalışanlar kişiler, kanunda aranan koşulları taşısalar dahi 657 sayılı Kanununun 68/B hükmünde düzenle-nen torba kadro atamalarından yararlanamayacaktır.
- 657 sayılı Kanununun 68/B maddesi gereğince yeni atanan ve kadro de-rece yükselmesi yapan personelin kadro unvanının değişmesi sonu-cunda yapılacak yeniden atama sebebiyle 68/B çerçevesinde verilen derecenin personel açısından kazanılmış hak sayılması ve gerekli dü-zenlemenin yapılması,
- En önemli görevlerinden biri Başkanlığın görev alanına giren konular-da inceleme ve araştırma yapmak olan vaizler, toplumu dini konularda bilgilendirmek, irşat ve rehberlik hizmeti sunmak için kendilerini sü-rekli olarak ilmi düzeyde geliştirmek durumundadırlar.

LOJMAN:

- Zor ve olumsuz şartlarda görev yapan din görevlilerinin, barınma im-kanları çoğu yerde bulunmamaktadır. Olanların da çoğunluğu sağlık-sız şartlardadır. Sendikamızın geçmiş yıllarda da talep ettiği gibi TOKİ başta olmak üzere belediyelerce insan onuruna yakışır sağlıklı ve gü-venli lojmanların yapılmasının sağlanması.
- Cami ve Kur'an kursu öğreticileri için yapılan veya tahsis edilen (kamu, vakıf veya derneklere ait) lojmanlardan kira parası alınmaması için ge-rekli düzenlemelerin yapılması,
- Yeni yapılacak cami projelerinde din görevlileri için lojman yapımının zorunlu hale getirilmesi,

DIYANET AKADEMİSİ:

- Diyanet Akademisi kanunu 31 Mayıs 2023 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.
- 24.03.2022 tarih ve 31788 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kanunun 5. Maddesi gereği; “Aday din görevlilerinden mesleki eğitim alanı müezzin-kayyım olanlara (5.000), imam-hatip ve Kur’an kursu öğreticisi olanlara (6.000), vaiz olanlara (7.000) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın, her ay harçlık ödenir.” Denilmektedir.
- Verilecek bu miktarların günün şartlarına uygun (asgari ücret gibi) hale getirilmesi için gerekli yasal düzenlemenin yapılması,
- Kanuna istinaden, adayların Genel Sağlık Sigortaları Başkanlık bütçesinden ödenecektir. Aynı şekilde adayların “Sigorta Primi” nin de ödenmesi hususunda gerekli yasal düzenlemenin yapılması,
- Evli olanlara kira yardımı yapılması,

SENDİKAL FAALİYETLER:

- Bütün idarecilerin sendikalara ve üyelerine eşit davranması, sendikal tercihlerinden dolayı çalışanların ayrıma tabi tutulmaması.
- Sendika üyelik ve istifaların e-Devlet üzerinden yapılması,
- Diyanet İşleri Başkanlığı ve Vakıflar Genel Müdürlüğü’nün yönetici istişare toplantıları ile eğitim toplantılarına Sendika temsilcilerinin de çağırılması,

VAKIFLAR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

- Vakıflar Genel Müdürlüğü özel bütçeli bir kurum ve bütçe imkanları geniş olması sebebiyle çalışanlara ekonomik olarak gerekli yansımalarının yapılması,
- Vakıflar Genel Müdürlüğü’nde liyakat ve tecrübesiyle yıllardır kuruma emek veren çalışanların üst kademelere yapılacak atamalarda değerlendirilmesi,

- Kurum içi yer değiştirme talebinde bulunan çalışanların, aile bütünlüğü ve sağlık durumlarının göz önünde bulundurularak ayırım yapılmaksızın talepleri doğrultusunda işlem yapılması,
- Şube Müdürlüğü kadroları için; Vakıflar Genel Müdürlüğü Bölge Müdürlüklerine bağlı diğer illerde şube müdürlüğü irtibat bürolarının yeniden açılarak (emlak, burs ve gıda yardımı kontrollerinin daha iyi yapılması için) kadroların tekrar ihdas edilmesi,
- Vakıflar Genel Müdürlüğü çalışanlarına, her yıl kutlanan “Vakıflar Haftası” nda “VAKIF İKRAMİYESİ” verilmesi,
- Uygun yerleşim yerlerinde TOKİ ile iş birliği yapılarak çalışanların ev sahibi yapılmasının sağlanması,
- Vakıflar Genel Müdürlüğü’nün birçok ilde gayrimenkulleri olmasına rağmen, personelin eş ve çocuklarının faydalanacağı sosyal tesislerinin yok denecek kadar az olması nedeniyle. Uygun yerlerde sosyal tesislerin ve kreş gündüz bakım evi oluşturulması,
- Öğle yemeği verilmeyen Bölge Müdürlüklerinde personele verilen yemek ücretinin her yıl düzenli olarak 1/3 oranında artırılması,
- Vakıflar Genel Müdürlüğü Merkez ve taşra teşkilatı dahil toplam 2266 çalışanı bulunmaktadır. 5737 sayılı Vakıflar Kanunu’nun personel rejimi başlıklı 67.maddesinin ikinci fıkrasına Vakıflar personelinden isteğe bağlı olanları kadro karşılığı sözleşmeli statüsüne geçebilir ibaresi eklenmesi,
- 5737 Sayılı Vakıflar kanununun 666 sayılı kanunla yürürlükten kaldırılan 72.maddesinin 2.fıkrasında Vakıflar Genel Müdürlüğü çalışanlarına Vakıf kira gelirlerinin %3 dağıtılmakta iken 666 sayılı kanunla bu ödeme ek ödeme olarak değerlendirilmiş ve yürürlükten kaldırılmıştır. Özel bütçeli bir kurum olan Vakıflar Genel Müdürlüğü 5737 sayılı kanunun yürürlükten kaldırılan 72.maddesindeki fıkralar göz önünde bulundurularak 5737 sayılı kanunda yapılacak bir düzenleme veya yapılan KHK ile (Torba kanun içerisine konularak) ödenmeye devam edilmesi,
- Kadro karşılığı sözleşmeli personel ve işçi personeller dışında kalan diğer personellere de Ocak-Nisan-Temmuz-Ekim aylarında olmak üzere ikramiye verilmesi,
- Gayrimenkul zengini olan Vakıflar Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında çalışan personellerin mağdur edilmemesi için ihtiyaç nispetinde lojman temin edilmesi, Lojmanda görev tahsisi olarak tahsis

edilen lojmanların haksız ve hukuka aykırı tahsis uygulamasının kaldırılması veya sınırlandırılması,

- Yardımcı Hizmetler Sınıfında çalışanların eğitim durumları da dikkate alınarak sınavsız olarak Genel İdari Hizmetler veya Teknik Hizmetler sınıfında memur kadrosuna atanması,
- Doktorasını tamamlayan ve Doktor akademik unvanını almış personellerin sınavsız olarak Vakıf uzmanlığı kadrolarına atanması,
- Giyim yardımının çalışan tüm memurlara, kamu işçilerine verilen oranda yansıtılması,
- Çalışan memurlara verilen aile yardımının ve sosyal sigorta primlerinin kesilmeden çocuklar işe girene kadar devam ettirilmesi ayrıca ailede tek çalışan memurların aile yardımının yükseltilmesi,
- 657 sayılı kanun çerçevesinde çalışan diğer kurumlardaki personele verilen sosyal hakların Vakıflar Genel Müdürlüğü personeline de verilmesi,
- Vakıflar Genel Müdürlüğü'nde Sanat Tarihi kadrosu bulunmadığından, bu görevde çalışan Sanat Tarihi bölümleri mezunları normal memur statüsünden çıkarılarak Sanat Tarihi kadrolarının verilmesi ve mağduriyetlerinin giderilmesi,
- Çıracılık sürelerinin de sigorta priminde sayılması,
- Vakıflar Genel Müdürlüğü tarafından her yıl Vakıflar Haftasında veya öncesinde 20 hizmet yılını dolduran personele ayırım yapılmaksızın standart bir hediye verilmesi,
- Vakıflar Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatlarında çalışanların işe gidiş gelişlerinde servis imkânı sağlanması,
- Dini bayramlarda Vakıflar çalışanlarının bayram ikramiyesi verilmesi,



**TÜRK TARIM ORMAN-SEN
2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN
TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ**

TÜRK TARIM ORMAN-SEN 2024-2025 YILLARI TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ

A- Sosyal, Mali ve Özlük Haklarla İlgili Genel Talepler

1. Dereceye yükselmiş tüm memurların 3600 ek göstergeden faydalandırılması
2. 657 sayılı Devlet Memurları kanununun 4/B maddesine göre çalışırken kadroya geçen İdari Destek ve İdari Büro personelinin mesleki ve eğitim durumlarına uygun kadro verilmesinin sağlanması,
3. Kamu çalışanlarına “Yemek Ücreti Bedeli” ödenmesi. (Personele iş günü sayısına göre günlük en düşük 200 gösterge rakamı oranında $200 \times 0,433684 = 86,74$ TL tutarında ödenerek vergiden muaf tutulmalıdır.)
4. Kamu çalışanlarına “Toplu Taşıma Bedeli” ödenmesi. (Personele iş günü sayısına göre günlük en düşük 75 gösterge rakamı oranında $75 \times 0,433684 = 32,53$ TL tutarından ödenerek vergiden muaf tutulmalı.)
5. Kamu çalışanlarına “Kira Bedeli” ödenmesi. (Personele iş günü sayısına göre günlük en düşük 15000 gösterge rakamı oranında $15000 \times 0,433684 = 6.505,26$ TL tutarından ödenerek vergiden muaf tutulmalı.)
6. Aile Yardımı katsayıları arttırılmalı. Eş yardımı için 5000 gösterge rakamı, çocuk yardımı için 72 aydan küçüklerde 2000 gösterge rakamı, 72 aydan büyükler için 1000 gösterge rakamı olacak şekilde yeniden düzenlenmelidir. (Aile yardımı için $5000 \times 0,433684 = 2.168,42$ TL, 72 aydan küçük çocuk için $2000 \times 0,433684 = 867,37$ TL, 72 aydan büyükler için $1000 \times 0,433684 = 433,68$ TL tutarlarında ödenerek vergiden muaf tutulmalıdır.)
7. Yıllık izinlerin iş günü olarak kullanılmasının sağlanmalıdır. Yani 657 sayılı Kanununun 99. Maddesine göre tatil olarak kabul edilen cumartesi ve pazar günlerinin yıllık izin süresine dahil edilmemelidir.

B- Hizmet Kolumuza Bağlı Kurumların Ortak Talepleri

1. Hizmet kolumuzda görev yapan Kamu Mühendisleri, Veteriner Hekimler vb. sınıflarda görev yapan kamu görevlilerinin zam ve tazminatlarının dengi meslek gruplarına göre yeniden düzenlenmesi yapılmalı.
2. Hizmet kolumuzda görev yapan Kimyager, Biyolog, Ekonomist, Sosyolog, İstatikçi, Mütercim-Tercüman vb. sınıflarda görev yapan kamu görevlilerinin; Ek Gösterge, Zam ve Tazminatlarının Teknik Hizmetler Sınıfındaki dengi okul mezunlarının seviyesine yükseltilmesi,
3. Bakanlığımızın Merkez ve Taşra teşkilatlarında görev yapan 4 yıllık fakülte ve yüksel okul mezunu olan Şube Müdürlerine, emsal okul mezunları gibi "**ek özel hizmet tazminatı**" verilmesi,
4. Bakanlığımızın Merkez ve Taşra teşkilatlarında, GİH sınıfında çalışanların **özel hizmet tazminatlarının** ve **ek göstergelerinin** yeniden düzenlenmesi,
5. Bakanlığımızın Merkez ve Taşra Kurumlarında görev yapan; GİH sınıfında Sayman, Uzman, Mutemet, Şef, Orman Muhafaza Memuru, Bilgisayar İşletmeni, Veri Hazırlama Memuru, Ambar Memuru, Memur, Şoför ve YH sınıfında bulunan memurların "**özel hizmet tazminatlarının**" yeniden düzenlenmesi,
6. Bakanlığımızın Merkez ve Taşra Kurumlarında görev yapan personel için, hizmet sınıfı ve unvan ayırımı yapmadan, mevzuata uygun bir şekilde araziye çıkarak görev yapan tüm personele çıktığı gün kadar aylık olarak **ek özel hizmet tazminatı** ödenmesinin sağlanması,
7. Bakanlığımız bünyesinde mesleki risk ortamında görev yapan tüm personele yılda en az 2 ay **fiili hizmet tazminatı** verilmesi,
8. Tarım ve Orman Bakanlığı, Teknik Hizmetler sınıfında görevli "Ön Lisans mezunu" personele **Lisans Tamamlama** hakkı verilmesi,
9. Tarım ve Orman Bakanlığımızda çalışan engelli personelin Kanunlardan kaynaklanan pozitif ayrımcılık haklarını kullanmalarının önündeki engellerin kaldırılmasının sağlanması,
10. Tarım ve Orman Bakanlığı personelinin görevi ile ilgili yaşanacak hukuki süreçte personelin **Hukuk Desteğinin** Kurum tarafından sağlanması,
11. Bakanlığımız personelinin görev sırasında şiddete maruz kalmalarının önüne geçmek için caydırıcı önlemlerin alınması adına Bakanlık personellerinde kapsayacak şekilde "**Kamuda Şiddet**" yasası çıkarılmalıdır.

12. Bakanlığımız personellerinden yemekhane imkânı bulunmayan veya hahut yemekhane hizmetinden yararlanamayan personellere “**Yemek Ücreti Bedeli**” ödenmesi. (Personele iş günü sayısına göre günlük en düşük 200 gösterge rakamı oranında $200 \times 0,43684 = 86,74$ TL tutarında ödenerek vergiden muaf tutulmalıdır.)
13. Bakanlığımız personellerinden servis hizmetinden yararlanamayan ve hahut servis hizmeti olamayan Merkez ve Taşra teşkilatı çalışanlarına “**Toplu Taşıma Bedeli**” ödenmesi. (Personele iş günü sayısına göre günlük en düşük 75 gösterge rakamı oranında $75 \times 0,433684 = 32,53$ TL tutarından ödenerek vergiden muaf tutulmalı.)
14. Bakanlığımız personellerinden lojman imkânı olmayan veya hahut lojmandan yararlanamayan Merkez ve Taşra teşkilatı çalışanlarına “**Kira Bedeli**” ödenmesi. (Personele iş günü sayısına göre günlük en düşük 15000 gösterge rakamı oranında $15000 \times 0,433684 = 6.505,26$ TL tutarından ödenerek vergiden muaf tutulmalı.)
15. Bakanlığımız Merkez, Taşra ve tüm Bağlı Kuruluşlar olmak üzere, tüm kurum personellerine Ramazan Ay’ı öncesinde Tarım Kredi Kooperatifi Marketlerinde vb. geçerli olmak üzere “**Alışveriş Çeki**” ödenmesi. (Personele iş günü sayısına göre günlük en düşük 5000 gösterge rakamı oranında $5000 \times 0,433684 = 2.168,42$ TL tutarından ödenerek vergiden muaf tutulmalı.)
16. **Koordinatörlükler Yeniden Şube Müdürlüklerine ve Müdür Yardımcılıklarına Dönüştürülmelidir.** Geçmiş Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Teşkilat kanunu ile yapılan değişiklik ile bakanlık merkez teşkilatlarında görev yapan bazı Şube Müdürlükleri ile bazı taşra Kurumlarında görev yapan Müdür Yardımcılıklarının görev unvanları feshedilerek yerlerine “koordinatörlük” tanımı ile gayri resmi görevli personeller görevlendirilmektedir.
17. **Büyük Proje Tazminatı;** Halihazırda Büyük Proje Tazminatı altında Bakanlık düzeyinde yapılan uygulama, kamu çalışanlarımız arasında bazı haksız ve keyfi uygulamaları da beraberinde getirmektedir. Bu konuda bir an önce bir çalışma yapılarak, proje bazlı çalışmalara katkı sunan tüm bakanlık çalışanlarını kapsayacak şekilde düzenlenmelidir.
18. 4/B’den kadroya geçen Bakanlık çalışanlarının mazeret tayinleri başta olmak üzere yer değiştirme haklarındaki süre sınırı kaldırılmalıdır.,
19. 4 yıllık fakülte mezunu olan **Ev Ekonomistlerinin İstatistikçi, Matematikçi, Kimyager vb. emsal unvanlarda olduğu gibi ödenecek zam ve tazminat oranları belirlenmelidir.**

C- Tarım ve Orman Bakanlığı Çalışanları ile İlgili Talepler

1. Tarım ve Orman Bakanlığı çalışanlarının unvanlar bazında **Görev Tanımlarının ve meslek standartlarının** belirlenerek yaşanan sorunların giderilmesi.
2. Tarım ve Orman Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme yönetmeliklerinin yenilenecek objektif kriterlere göre puanlama sisteminin getirilmesi, İl içi ve İl dışı atamaların aynı yönetmelik hükümlerine bağlı normlar ilan edilerek tek merkezden yapılması, il içi atamalarda yaşanan keyfi uygulamalara son verilmesi.
3. Tarım ve Orman Bakanlığı Taşra Teşkilatı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğine esas Türkiye'nin ekonomik, sosyal, kültürel ve ulaşım yönünden benzerlik ve yakınlık gösteren illeri gruplandırılarak oluşturulan hizmet bölgeleri ve buna bağlı olarak hizmet puanlarının günümüz şartlarına göre yeniden düzenlenmesi.
4. Bakanlığımız İl ve İlçe taşra teşkilatlarında görev alan yüksek lisans, doktora ve doçent unvanlı meslektaşlarımızın unvanları doğrultusunda yine bakanlığımıza bağlı Enstitü Müdürlüklerine kazandırılmasına yönelik kolaylaştırıcı düzenlemeler yapılması ve bu düzenlemenin Tarım ve Orman Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğine eklenmesi,
5. Tarım ve Orman Bakanlığı Döner Sermaye Uygulama Yönetmeliği ile ilgili olarak döner sermayesi olan kurumlara yoğun tayin nakil taleplerinin de önüne geçebilmek amaçlı olarak; Döner Sermaye İşletmesi olmayan birimlerde çalışanlarında "**Üretimi Teşvik Priminden**" istifade edebilmesi için "**Havuz Sistemi**" oluşturulması,
6. Tarım ve Orman Bakanlığında çalışan personele ödenen Üretimi Teşvik Priminin 375 sayılı KHK ek 9.maddesine göre ödenen Ek Ödeme ile mahsuplaşmasına son verilmesi,
7. Tarım ve Orman Bakanlığı birimlerinde, Biyolog, Kimyager, Ekonomist, Sosyolog, mütercim tercüman, istatistikçi vb. kadrolarında çalışan personele "**özel hizmet tazminatlarının**", diğer eş değer eğitim almış çalışanlar kadar ödenerek mağduriyetlerinin giderilmesi,
8. Tarım ve Orman Bakanlığı Teknik Hizmetler sınıfında görev yapan; Tekniker, **Teknisyenlerin özel hizmet tazminatlarının ve ek özel hizmet tazminatlarının** artırılması,
9. Sağlık Hizmetler Sınıfında yer alan Veteriner Hekim, Veteriner Sağlık Teknikeri- Teknisyeni, Kimyager, Biyolog, Laborantlara ek özel hizmet tazminatı verilmesi,

10. 4/B sözleşmeli kadroda çalışan tüm personele; diğer unvanlarda çalışanlara verilen tüm ekonomik, sosyal ve özlük haklarının (Arazi Tazminatı – Seyyar Görev Tazminatı v.b.) haklarından faydalandırılmalarının sağlanması,
11. Tarım ve Orman Bakanlığı, Teknik Hizmetler sınıfında görevli olup ta arazi görevine çıkan personele ödenen **Ek Özel Hizmet Tazminatının**, görev mahallerinin açık alan – kapalı alan tartışmasına yer vermeyecek şekilde düzenleme yapılarak, **3 aylık arazi programı** dahilinde ödenmesinin sağlanması.
12. Tarım ve Orman Bakanlığı çalışanlarının Giyim Yardımı günümüz şartlarına göre güncellenmeli, Merkez ve Taşra teşkilatları ayrımı yapılmaksızın özellikle orman yangınları ile mücadele, Bitki ve Hayvan Sağlığı ve Karantina hizmetleri ile vb. hassas denetim ve kontrol görevi yapanlara, DSİ, Karayolları Genel Müdürlüğü ve bazı diğer Kurumlarda uygulandığı şekliyle koruyucu giyim yardımı olarak yeniden düzenlenmeli ve Giyim Yardımı gerek aynı – gerek nakdi verilse de, bundan Gelir Vergisi kesilmemeli,
13. Tarım ve Orman Bakanlığı çalışanlarından Yüksek Lisans ve Doktora eğitimini tamamlayan personelin Özel Hizmet Puanlarının artırılarak Yüksek Lisans mezunlarına **“Tarım ve Ormancılık Meslek Uzman Yardımcısı”**; Doktor unvanlı personele **“Tarım ve Ormancılık Meslek Uzmanı”** unvanının verilmesi,
14. Tarım ve Orman Bakanlığı çalışanlarından 5996, 1380, 4342, 4733, 5403, 5262, 5553 Sayılı Kanunlar kapsamında görev yapan bazı unvanlarda ki personellere her gün için 200 gösterge rakamın memur aylık katsayı çarpımı sonucu bulunan tutarda verilen **“Kontrol İlave Ödemesi”** kapsamının genişletilerek; Bakanlık bünyesinde denetim ve kontrol görevi yapan tüm personele, denetim süresine (5 Saat) ve unvanına bakılmaksızın, Ek Özel Hizmet Tazminatının yararlanıldığı günler dahil olmak üzere, her gün için 300 gösterge rakamının memur aylık katsayı çarpımı sonucu bulunan tutarda Kontrol İlave Ödenmesinin yapılması.
15. Sağlık hizmetleri sınıfında çalışan personelin el emeği ücretlerinin günümüz şartlarına göre güncellenmesinin sağlanması,
16. Her yıl Hacca giden vatandaşlarımızın ihtiyaçlarını karşılamak üzere Diyanet İşleri Başkanlığınca görevlendirilen imam, sağlık görevlisi, aşçı, din görevlisi gibi personelle birlikte Gıda Kontrol görevlisi ve Veteriner Hekim görevlendirilmesinin sağlanması,

17. Tarım ve Orman Bakanlığı'nda vekaleten yürütülen görevlere son verilmesi için en kısa sürede Görevde Yükselme sınavı yapılması,
18. Av korumaya çıkacak görevli personele, avlak alanların takibi amaçlı tablet verilmesi,
19. Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesindeki personel normlarının belirlenerek, işlerin aksamadan yürütülmesi için teknik personel başta olmak üzere, şoför ve memur dahil personel alımının yapılması,
20. Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesinde Merkez ve Taşra, bağlı kurum ve kuruluşlarda zehirli, gazlı, radyasyonlu ortamlarda ve zirai mücadelede çalışan personellere **Koruyucu Gıda Yardımı** yapılarak, söz konusu aynı/nakdi ödemenin merkezi bütçeden karşılanması.

D- Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu (TKDK)'da Çalışan Personelin Problemleri;

1. Koordinatörlük atamalarında liyakat esasına dayalı; görevde yükselme prosedürü uygulanması,
2. Çalışanların Mazeret Atamaları dâhil; kurum içi yer değiştirme haklarının düzenlenmesi,
3. İş akdi ve feshi uygulamalarına objektif kriterler getirilmesi ve fesih edilmesi durumunda iş sonu tazminatı ödenmesi
4. Destek personeli olarak çalışanların görev tanımlarının yapılarak özlük haklarının iyileştirilmesi
5. Tüm personele aynı olarak Giyim Yardımı verilmesi
6. Tayin ve nakillerde sürekli görev yolluğunun ödenmesi
7. Destek Personeli için kanunda yer alan yeterliliği sağlama şartı ile kurum içi görevde yükselme sınavı yapılarak uzman kadrosuna geçiş hakkının sağlanması,
8. Yabancı Dil Tazminatı Verilmesi
9. TKDK Uzmanlarının maaşlarına Destek Personellerinde olduğu gibi iyileştirme yapılması
10. TKDK çalışan personele, Bakanlık Merkez ve taşra teşkilatlarına yönelik geliştirilen Kontrol ve Denetim Ücreti uygulamasının TKDK çalışanlarını da kapsayacak şekilde düzenlenmesi,

11. TKDK personellerinin özellikle hukuki statüsünün yeniden ele alınması, TKDK Uzmanlarına eşdeğer olan Avrupa Birliği Uzmanlığının, destek personellerine ise Uzman Yardımcılığı verilmesi ve bir yönetmelik çerçevesinde hak ve hukuklarının verilmesi.

E- Orman Genel Müdürlüğü Çalışanları ile İlgili Talepler

1. Orman Genel Müdürlüğü çalışanlarının almış oldukları “fazla çalışma ücreti” (yangın tazminatı) nın, 7 aydan 12 aya çıkarılması ve Orman Genel Müdürlüğü Merkez Personelini de kapsayacak şekilde verilmesinin sağlanması,
2. Orman Koruma ve Yangınla Mücadelede çalışanlara “fiili hizmet süresi zammı” verilmesi,
3. “Orman Genel Müdürlüğü Personeli Atama ve Yer Değiştirme Esaslarına İlişkin Yönetmelik” in hukuka uygun hale getirilmesi veya iptal edilerek Rotasyon uygulamasına son verilmesi.
4. “Devlet Personel Başkanlığı’nın 27/04/2016 tarihli ve 2558 sayılı yazısı üzerine, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre, Bakanlar Kurulu’nca 06/06/2016 tarihinde kararlaştırılmıştır.” Kamu görevlerine ilk defa atanacaklar için yapılacak sınavlar hakkında genel yönetmelikte değişiklik yapılmasına dair yönetmelik hükümleri gereği Mühendis ve Orman Muhafaza Memurları için getirilen **UYGULAMALI SINAV** sisteminin kaldırılarak torpilli ve yandaş alımlarının önüne geçilmesi.
5. Orman Muhafaza Memuru Çalışma Yönetmeliğinin günümüz şartlarına göre yeniden düzenlenerek haftalık çalışma süresi (40 saat), hafta sonu izinleri ve diğer kanuni izinlerin kullanılmasının sağlanması.
6. Fazla Çalışma Ücretlerinin Günümüz Şartlarına göre artırılarak yeniden düzenlenmesi.
7. Orman Muhafaza Memurlarının görevlerini yerine getirirken yetki kargaşası yaşanmaması için genel kolluk kuvveti kapsamına alınarak emniyet hizmetleri sınıfına dahil edilmesi için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması, Orman Mühendisleri ve Orman Muhafaza memurlarına Orman alanlarının Zimmetlenmesinden yaşanan sıkıntıların ortadan kalkması için Kolluk Kuvvetleri gibi sorumluluklarının olmamasının sağlanması,

8. 6831 Sayılı Orman Kanununun 30.maddesi, Orman Ürünlerinin Satış Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ve Orman Genel Müdürlüğü Döner Sermaye İşletmesi Yönetmeliği gereği oduna dayalı orman ürünlerinin tüm satışlarında ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamında yapılan tüm ihalelerde (İdari-Mali) doğal üye olması, ihalelerden sonraki tüm ödeme işlemlerinde mali sorumluluğu olması, Vergi Usul Kanunu gereği işletmede tutulması gereken tüm mali defterlerin ve verilmesi gereken tüm beyannamelerden sorumlu olması nedeniyle İşletme Müdürlüklerine tahsis edilen 2. Müdür Yardımcılığı kadrosunun idari(sayman) olması, işletmelerde yapılacak iş ve işlemlerin daha sağlıklı yürütülmesine vesile olacaktır. Aynı kadroların idari personelden olmak kaydıyla Bölge Müdürlüklerinde de idari Bölge Müdür Yardımcılıklarının tahsis edilmesi ile ilgili düzenlemenin yapılması.
9. Saymanlar için Meslek ve Mali sorumluluk sigortasının oluşturulması, kapatılan Orman Fidanlık Saymanlıklarının tekrar açılmasının sağlanması,
10. Orman Muhafaza Memurlarının Teknik Hizmetler sınıfına alınması.
11. Orman Muhafaza Memurlarının görevde yükselme ve Unvan değişikliği sınavlarına girebilmelerinin sağlanması,
12. Orman Muhafaza Memurların resmi kıyafetlerinin Orman İşletme Müdürlükleri tarafından eskisi gibi alınması, terziler tarafından beden ölçüsü alınarak alımın sağlanması ayrıca Orman Yangınlarına katılan tüm Memur personele Yangın Koruyucu elbise, ayakkabı, gaz maskesi ve ekipmanlı Yangın Çantası dağıtımının yapılmasının sağlanması,
13. Yemekhane açılmayan Orman İşletme Müdürlüklerindeki personele günün şartlarına uygun belirlenecek yemek ücreti yardımı ödemesi ile ilgili çalışma yapılması,
14. Orman Genel Müdürlüğü personeline nakdi olarak Devlet Su İşleri ve Karayolları Genel Müdürlüğü gibi giyim yardımı verilmesinin sağlanması,
15. Orman Genel Müdürlüğü personellerine Döner Sermayeden edilen kara göre kâr payı verilmesinin sağlanması,

F- TMO, TİGEM, Et ve Süt Kurumu AŞ ve AOÇ Çalışanlarla İlgili Talepler

1. Hizmet Kolumuza bağlı TMO, TİGEM, Et ve Süt Kurumu İşletmeleri çoğunlukla taşrada toplu yerleşim alanları dışında tam anlamıyla mahrumiyet bölgelerinde mesai mefhumuna bağlı kalmadan çalışma yapmaktadırlar. Çalışma koşulları itibari ile Zirai Mücadele, Hayvan Sağlığı, Yetiştirme, Üretim ve Pazarlama Konularında 24 saat esasına göre yürütülmektedir. Mesleki hastalık risk ortamında bir fiil görev yapan çalışanlara fiili hizmet verilmesi.
2. Alım, satım ve sevk dönemlerinde aylık 50 saat ya da yıllık 300 saat fazla mesai sınırlandırılmasının kaldırılması.
3. 399 sayılı KHK göre II sayılı cetvel hükümlerine göre çalışmakta olan personele yapılan ek ödemelerdeki adaletsizliğin ve eşitsizliğin öncelikle aynı unvanlı personelden başlayacak şekilde giderilmesi,
4. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 40.maddesi değiştirilerek TMO Genel Müdürlüğünde başta Afyon Alkaloidleri Fabrikası İşletmesinde Kimyasal maddelerle etkileşim içinde olan personel ile sağlık riski taşıyan diğer görevlilerin ve TİGEM işletmelerinde çalışan yoğun Zirai Mücadele faaliyetlerinin içinde bulunan personelin tespit edilerek bu birimlerde çalışan tüm personele yılda en az 2 ay fiili hizmet tazminatı verilmesi,
5. Hizmet kolumuza bağlı Atatürk Orman Çiftliği Müdürlüğünde çalışan personelin; Döner Sermayeden yararlandırılmasında 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi personelin üretimi teşvik Priminin miktarı ile ödenmesine ilişkin esas ve usuller, görev yapılan birimin iş hacmi, görev mahalli, görevin önem ve güçlüğü, personelin hizmet sınıfı, kadro unvanı ve çalışma süresi gibi kriterler dikkate alınarak yararlandırılması, A.O.Ç. Müdürlüğünce çıkarılacak yönetmelik ve Yönetim Kurulu kararıyla teşvik primi dağıtımının belirlenmesi,
6. Kamu Konutları Kanunu ve yönetmelik hükümlerine göre Kamu Lojmanlarında oturacakların görev ve hizmet tahsisi sıralamasının günün şartlarına göre yeniden belirlenmesi, görev tahsisli lojmanların sayısına kısıtlama getirilmesi,
7. 399 Sayılı Kanun'a tabi olarak çalışan II sayılı cetveldeki personelin 657 sayılı kanunun 4/A statüsüne geçirilmesi,
8. Sözleşmeli personelin yıllık izinlerinin işçilerde olduğu gibi iş günü üzerinden hesaplanarak verilmesi,

9. 5553 sayılı Tohumculuk Kanununun geçici 3. Maddesinde belirtildiği gibi, her yıl bir kereye mahsus olmak üzere, brüt asgari ücret tutarının 3 katının **Tohumluk Teşvik Primi** olarak personele ödenmesinin sağlanması,
10. Koruma güvenlik görevlilerine, polislerde olduğu gibi silah tazminatı ödenmesi,
11. Vardiyalı çalışan koruma güvenlik görevlerine; bayram ve diğer resmî tatillerde tutmuş oldukları nöbetlerinin karşılığı olarak, izin verilmesi veya mesai ücreti ödenmesi,
12. KİT Yönetim Kurulları II sayılı cetvele tabi olarak çalışan personel ücretlerini %5'e kadar artırabilmektedir. Ancak kurumlar I sayılı cetvelde çalışanlar ile denge bozulur gerekçesiyle bu yetkiyi kullanmaktan kaçınılmaktadır. Yönetim Kurulunun yetkisi kapsamındaki %5'lik artırımın II sayılı cetvelde çalışanlara uygulanmasının sağlanması,
13. Eşi özel sektörde çalışan kurum mensuplarımızın eş durum tayinlerinin 657 Sayılı Kanun'da olduğu gibi uygulanmasının sağlanması,
14. TİGEM Görevde Yükselme Yönetmeliğine göre; Genel Müdürlükte çalışan, Mühendis-Ziraat Mühendisi ve Veterinerin Şube Müdürlüğü ile ilgili açılan sınavlara girme ve Şube Müdürü olabilme hakkını tamamen kapatılmıştır. Sınavlı yükselmelerde sınava girebilmek için taşrada en az 5 yıl II sayılı cetvele tabi Teknik Şeflik kadrosunda çalışma şartı konulmuştur. (Teknik Şeflik kadrosu taşrada var Genel Müdürlükte yok) Bu sebeple, bu sınavlara Genel Müdürlükte göreve başlayan Mühendis-Ziraat Mühendisi ve veterinerler ve işletmede çalışmış ama teknik şeflik kadrosunu alamamış aynı kadrolardaki personelin 30 yıl hizmeti olsa bile açılan görevde yükselme sınavına katılması ve Şube Müdürü olması mümkün değildir. Bunun düzeltilmesi için gerekli girişimlerde bulunulması. Yönetmeliğin ilgili kısmına veterinerlik ve mühendislik pozisyonlarının eklenmesi,
15. II sayılı cetvelde çalışanlar ile I sayılı cetvelde çalışanlar arasında ücretlerden kesilen vergi oranları II sayılı cetvel çalışanları aleyhine olmaktadır. II sayılı cetvelde; yılın başında % 15'lerden başlayıp yıl sonunda % 35'lere ulaşan vergi kesintilerinin I sayılı cetveldeki gibi gelir vergisine tabi unsurlar yeniden belirlenerek bir üst vergi dilimine aynı dönemde ve aynı oranda girmeleri sağlanmalıdır
16. Kurumda çalışan Şube Müdürü ile Daire Başkanları arasındaki Makam tazminatından kaynaklanan yüksek orandaki ücret adaletsizliğinin giderilmesi,

17. Merkezde ve işletmelerde hafta içi ve hafta sonunda mesai dışında çalıştırılan tekniker ve teknisyenlere yapmış oldukları fazla mesainin karşılığı ücret veya izin verilmesi,
18. KİT'lerde I sayılı cetvele tabi personele 6111 sayılı Kanun çerçevesinde verilmiş bulunan %200 ek ödemede yapılan usul ve esasların belirlenmesindeki adaletsizliklerin II. sayılı cetvelde çalışanlar lehine giderilmesi
19. İşletmelerdeki Fazla Mesai Ücretlerinin artırılması.
20. Hafta sonu, Ulusal ve Dini Bayram tatil günlerinde yapılan çalışmaların fazla mesai olarak değerlendirilmemesi, bu çalışmalar için yapılan ücret ödemesinin fazla mesai ücreti üzerinden değil yevmiye olarak ödenmesi.
21. Kadrosu Muhasebeci olarak geçen ve mali işler şefliği yapan personelin ek ödeme ücretlerinin şef olarak ödenmesi.
22. Şef yardımcısı kadrosunda görev yapan çalışanların ek ödemelerinin artırılması.
23. Ceylanpınar da iş yoğunluğunun fazla olması nedeni ile Ceylanpınar işletmesinde görev yapan personelin diğer işletmelerde görev yapan personelden Tatminkâr edici oranda fazla ücret alması.
24. Koruma ve Güvenlik görevlilerine fiili hizmet (yıpranma) verilmesi ve silah tazminatı ve arazi tazminatı verilmesi.
25. Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavına koruma ve güvenlik görevlilerinin de sınav şartlarını taşıdığı tüm pozisyonlarda girebilmesinin sağlanması,
26. Kadrosu olmadığı halde güvenlik amiri yerine vardiya sorumluluğu yapan koruma ve güvenlik görevlilerinin sınav açılarak kadrolarının verilmesi,
27. 399/II Sayılı cetvele tabi çalışan personelin kıdem ücretlerinin artırılması.
28. 399/II sayılı cetvele tabi çalışan personelin bir öğün ücretsiz yemek verilmesi. Ücretsiz Servis Hizmetlerinin sağlanması.
29. Ek göstergelerin yeniden düzenlenmesi ve buna bağlı uygulanan özel hizmet tazminat oranlarının artırılması.

30. Sağlık Hizmetleri Sınıfına Giren Personele de Arazi Tazminatı (İlave Ücret) Ödenmesi- Elektrik Teknisyeni, Elektrik Teknikeri, olarak görev yapan 399/II sayılı personelin iş riski tazminatı alması.
31. Ceylanpınar da Merkez İşletme ile Beyazkule, Gümüşsu işletmelerinde çalışan personel arasında işletme imkânlarının durumu göz önüne alınarak ücretlerin buna göre ayarlanması, zorunlu görev sürelerinin kısaltılması ve sosyal İmkânlarının artırılmasının sağlanması.
32. Boş Kadroya Vekâlet eden 399/II sayılı cetvele tabi çalışan personelin kazanılmış hakları saklı kalmak kaydıyla vekâlet ettikleri boş kadronun haklarından faydalanmaları.
33. Görevde Yükselme sınavının en az iki yılda bir yapılması.
34. Naklen Atamaların Adil ve Düzenli yapılması. Aynı Bölgede görev süresini tamamlayan personel arasında ayırım yapılmadan tümünün naklen atamasının yapılması ve aynı zamanda eş durumu ve sağlık sorunları gibi nedenleri olan personel arasında da ayırım yapılmadan tayinlerinin yapılması.
35. Hizmet içi eğitimlerin düzenli hale getirilmesi.
36. TİGEM Yönetim Kurulu'nun 02/07/2014 tarih ve 185 sayılı Kararı ile yürürlüğe giren "Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü Personelinin Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönergesi" İşletme Müdürlüklerinin buldukları bölgelerin ekonomik, sosyal, kültürel ve ulaşım gibi şartların göz önünde bulundurularak, yeniden ele alınması ve objektif kriterlere dayanarak tekrardan değerlendirilerek, hizmet bölgelerinin ve hizmet puanlarının günümüz şartlarına göre yeniden belirlenmesi.
37. TİGEM İşletmelerinde görev yapan kamu personeline yönelik "Tohumculuk Tazminatı" kanuni düzenlemesinin bir an önce hayata geçirilmesi ve Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesinde görev yapan kamu çalışanlarına ödenen "Kontrol ve Denetim Ücreti" hak edişinin TİGEM çalışanlarını da kapsayacak şekilde genişletilmesi.
38. Atatürk Orman Çiftliği Müdürlüğünde çalışan personele, Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesinde görev yapan kamu çalışanlarına ödenen "Kontrol ve Denetim Ücreti" hak edişinin Atatürk Orman Çiftliği Müdürlüğü çalışanlarını da kapsayacak şekilde genişletilmesi.
39. TİGEM bünyesinde Genel Müdürlük ile İşletme Müdürlüklerinde faaliyet gösteren servis araçlarından kurum memurlarının da faydalanmasına esas bir tamim geliştirilerek İşletme Müdürlükleri arası uygulama

birliğinin sağlanmalı, kurum memurlarından servis hizmetinden faydalanamayanlara yönelik aylık toplu taşıma bedeli ödenmelidir.

40. TMO Merkez ve Taşra kuruluşlarında (Alkoloid dahil) görev yapan kamu personeline yönelik çıkmış "Tohumculuk Tazminatı" kanuni düzenlemesinin tüm kamu personelini kapsayacak şekilde bir an önce hayata geçirilmesi ve Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesinde görev yapan kamu çalışanlarına ödenen "Kontrol ve Denetim Ücreti" hak edişinin TMO çalışanlarını da kapsayacak şekilde genişletilmesi.
41. Et ve Süt Kurumu'nda çalışan personele, Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesinde görev yapan kamu çalışanlarına ödenen "Kontrol ve Denetim Ücreti" hak edişinin Et ve Süt Kurumu çalışanlarını da kapsayacak şekilde genişletilmesi.
42. Koruyucu giyim ve donanım malzemesinin kurum tarafından temin edilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda 399 sayılı KHK eki I ve II sayılı cetvel ile idari ve teknik personel, Merkez ve Taşra personeli ayrımı yapılmaksızın tüm personelin emsal kurumlarda baz alınarak **Koruyucu Giyim ve Donanım** malzemelerinden faydalandırılması sağlanmalıdır.
43. Hizmet Kolumuza bağlı TMO, TİGEM, Et ve Süt Kurumu ve Atatürk Orman Çiftliği İşletmeleri personellerinden lojman imkânı olmayan veya hut lojmandan yararlanamayan Merkez ve Taşra teşkilatı çalışanlarına "Kira Bedeli" ödenmesi. (Personele iş günü sayısına göre günlük en düşük 15000 gösterge rakamı oranında $15000 \times 0,433684 = 6.505,26$ TL tutarından ödenerek vergiden muaf tutulmalı.)
44. "Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü personelinin fazla çalışma ücreti" başlıklı 18. maddesinde yer alan Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü'nde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli I ve II sayılı cetveller kapsamında görev yapan personelden Bitkisel ve Hayvansal üretim faaliyetlerinin yoğun olduğu dönemlerde normal çalışma saatleri dışında fiilen çalışanlara, her bir personel için ayda 90 ve yılda 630 saati geçmemek üzere yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin 5 (beş) katını aşmamak kaydıyla fazla çalışma ücreti ödenmesi.
45. "Toprak Mahsulleri Ofisinde görev yapan personellere faaliyetlerinin yoğun olduğu dönemlerde normal çalışma saatleri dışında fiilen çalışanlara, her bir personel için ayda 90 ve yılda 630 saati geçmemek üzere yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin 5 (beş) katını aşmamak kaydıyla fazla çalışma ücreti ödenmesi.



**TÜRK HABER-SEN
2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN
TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ**

TÜRK HABER-SEN 2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ

PTT A.Ş., TRT, BTK, RTÜK ve İLETİŞİM BAŞKANLIĞI 2024- 2025 TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ ve ÖNERİLERİ

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

1. Bilindiği üzere; PTT'nin 2013 yılında Anonim Şirket olmasıyla ve kendi bünyesinde iştiraklerin de kurulmasıyla birlikte, kurumda 399 KHK'ye tabi olanlar, İdari Hizmet Sözleşmeliler (İHS) ve taşeron olmak üzere üç tip çalışan mevcuttur. Taşeron çalışanlar bir kenara ayrıldığında, bu süreçten itibaren 399 KHK'lılar ile İHS'liler arasında aynı çalışma şartları altında ilk ortaya çıkan problem maaş farkı olarak göze çarpmıştır. Aynı iş yerinde, aynı işi yapan iki farklı tipte kadro çalışanlarında İHS'li personel, sürecin başlarında 399 KHK'lıdan daha fazla maaş alırken, son dönemde 399 KHK'lı personelin bu mağduriyetinin giderilmesi adına yapılan değişikliklerle 399 KHK'lıdan daha az maaş almaktadır. Bu durum aşağıda belirtilen sorunlara yol açmaktadır;

1. "Eşit işe eşit ücret" ilkesi ortadan kaldırılmıştır.
2. Personel arasındaki iyi niyetli rekabet ve dayanışma ortadan kalkarak iş barışı bozulmuştur.
3. İHS'li personel ile asgari ücretin %60 fazlasını alan "güvenlik personeli" ve %40 fazlasını alan "taşeron personel" arasındaki maaş farkının erimesi, üniversite diplomasının dolayısıyla nitelikli personel istihdam gereğinin olmadığı, değer görmediği algısına yol açmıştır.

Öneriler ve Talepler:

- a. İlk etapta, PTT AŞ'nin Varlık Fonu'ndan çıkarılarak tekrar Kamu İktisadi Teşekkülü (KİT)'ne evrimi ve organizasyon değişikliği sağlanarak tep tip personel istihdamına geçilmelidir.
- b. Kısa vade içerisinde bunun mümkünü yok ise İHS'li personelin iş güvencesini perçinleyecek olan 399 KHK kadrosuna geçirilmeli ya da 399 KHK ile İHS'li personel müşterek bir kadroya geçirilmelidir.

2. PTT merkez ve şubelerde çalışan İdari Hizmet Sözleşmeliler (İHS), kurumdan aldıkları maaş haricinde yaptıkları işlemlerin hacmine göre "performans ücreti" almaktadırlar. Bu ücret, diğer benzer kurumlarda ya da özel sektörde daha fazla işlem adedi karşılığında "prim" olarak adlandırılmaktadır.

Ancak mahiyeti ve uygulaması pek çok kez değişen “performans sistemi” kurum içinde bazı sorunlara yol açmıştır;

1. Aynı merkez müdürlük içerisinde çalışan ve performans almak isteyen İHS’li personel arasında iyi niyet karinesini ortadan kaldıran rekabetler baş göstermiştir. Örneğin; bir merkezde personel, işlem hacmi fazla olan Pttbank gişesinde çalışmak isterlerken, işlem hacmi fazla olmayan ve performans ücreti kaybına neden olan kargo gişesinde çalışmak istemeyebilmektedirler. Başka bir merkezde posta gişesinin işlem hacmi fazla iken, Pttbank gişesinin hacmi daralabilmektedir.
2. Aynı merkezin bir şubesi konumu itibariyle yoğun olabilirken, başka bir şubesinde işlem hacmi fazla olmayabiliyor. Bu da yoğun olmayan şubelerde çalışan İHS’li personelin ya hiç performans ücreti alamamasına ya da merkezde, yoğun şubelerde çalışan personele göre çok daha az performans ücreti almasına sebep olmaktadır. Aynı durum dağıtım müdürlüklerinde yaşanmakta, cihet bölgeleri arasında hacim anlamında farklılıklar olmaktadır. Bu da o şubelerde ya da cihetlerde çalışan personelde isteksizlik, yer değişikliği talebi yaratmakta olup iş yeri verimliliğini ortadan kaldırmaktadır.
3. Yukarıda belirtilen durumlar nedeniyle İdarî amirler ile personel arasında sık sık gerilimler yaşanmakta, çeşitli aksaklıklara kapı aralanmaktadır.
4. Yapılan işlemler arasındaki puan farklılıkları veya yoğun olan-olmayan merkezler bazındaki performans hesaplama sistemindeki aksaklıklar pek çok suistimallere, iş verimi kaybına, kurum aidiyetinin kaybolmasına neden olmaktadır.

Öneriler ve Talepler:

- a. Orta ve uzun vadede performans sisteminin kaldırılarak İHS’li personelin buradan kaynaklanan ücret kaybını 399 KHK’lı personel ile maaş dengesi gözetilerek temel ücrete yansıtılmalıdır.
- b. Kısa vade içerisinde, performans sisteminin tüm etmenler göz önünde bulundurularak yeni baştan düzenlenmeli, revize edilmelidir.
- c. Performans sistemine iş barışının ve aidiyetinin sağlanması adına Müdür, Şef, Başdağıtıcı, Veznedar, Teknik personel ile Genel Müdürlük ve Başmüdürlük ihtisas birimlerinde çalışan İHS’li personelin de dahil edilmesi gerekmektedir.

2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN VII. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEP METNİ

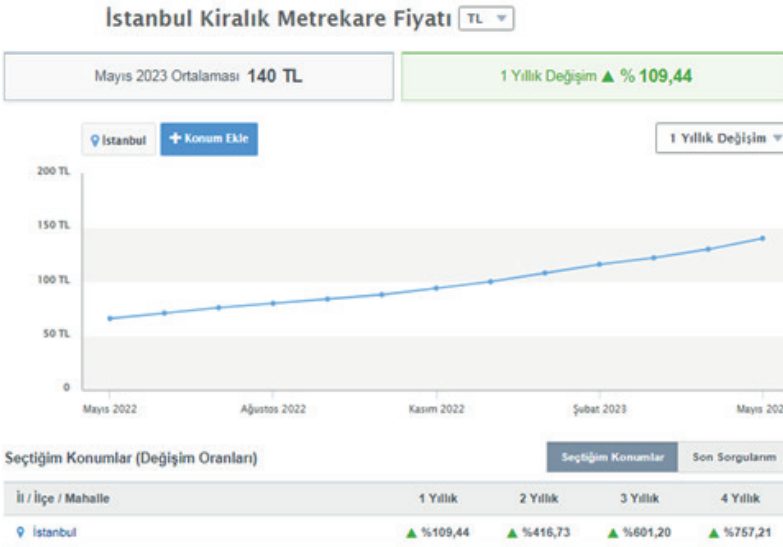
3. PTT A.Ş. bünyesinde çalışan 399 KHK'lı personelin, İHS'li personele nazaran faydalanmadığı süreçler için;

Öneriler ve Talepler:

- Yemek ücretlerinin, İHS'li personelde olduğu gibi PayeKart'a yatırılarak bu uygulamadan faydalandırılmalıdır.
- Görevde yükselme ve unvan değişikliklerinde İHS'ye geçme şartı ortadan kaldırılmalı ve 399 KHK'ya tabi olarak ilgili haklardan yararlandırılmalıdır.
- 399 KHK'lı personelin mesai ücretleri, İHS'li personel düzeyine getirilmelidir.

4. Günümüz ekonomik şartları içerisinde vatandaşların olduğu gibi memurların da alım gücü günden güne erimekte, geçinme ve barınma problemleri ortaya çıkmaktadır. Öyle ki artık büyükşehirlerde memurların insanî şartları yaşaması imkânsız hale gelmiştir. Özellikle kiralardan, temel gıda ücretlerinin ve ulaşım masraflarının çok artması durumu daha da vahim hale getirmiştir.

Benzer durum 11 ilimizi kapsayan Yüzyılın Afeti 6 Şubat Depremleri sonrası illerimiz için de söz konusudur. Deprem ve depremler sonrası sosyal ve ekonomik yaşama bağlı olarak iş hayatı, sadece deprem bölgesinde değil yurt genelinde olumsuz etkilenmiştir. Barınma ihtiyacı, kira fiyatlarını birçok il merkezinde olağanüstü yükseltmiştir.



Yukarıdaki tablodan görüleceği üzere; 2022 Mayıs ayında İstanbul'da bir evin kirası metrekare başına ortalama 66 TL iken 2023 Mayıs ayında ortalama 140 TL seviyesine çıkarak geçen yıla göre %109,44 artış göstermiştir. Örneğin 100 metrekare evin kiralama fiyatı 2022 Mayıs ayında ortalama 6600 TL iken şu anda 14.000 TL seviyelerine gelmiştir. Benzer durum İstanbul'daki ulaşım, gıda, temel ihtiyaçlara erişim bedeli noktasında da yaşanmaktadır. Bu gelişmeler pek tabii PTT personelinin de olumsuz anlamda etkilemektedir. Bunlar belirli başlıklar altında sıralanırsa;

1. Personelin, kiralık ev bulmakta yaşadığı zorluklar ya da kiraların aşırı artışından kaynaklı muhit değiştirmek zorunda olmasından dolayı büyükşehir içerisinde merkez değişikliği isteklerinde yaşanan talep patlaması ve taleplerin personel eksikliğinden ötürü karşılanamaması
2. Geçim şartlarından dolayı personelin büyükşehirlerde çalışmakta isteksiz olması ve il dışı tayin isteklerinde yaşanan rekor artış
3. Büyükşehirlerde geçinemeyip, tayin isteği reddedilen personelde baş gösteren ailevi problemler, iş verimliğinde ve kurum aidiyetinde yaşanan olumsuz davranışlar (emire itaatsizlik, iş erteleme, verilen görevleri hakkıyla ifa etmeme vb)

Öneriler ve Talepler:

- a. Büyükşehirlerde çalışıp lojmanlardan yararlanamayan ya da evi olmayan personele kira sözleşme tutarının 1/4'ü oranında kira yardımı yapılmalıdır.
- b. Lojman olanakları arttırılmalıdır.
- c. İstanbul farkı %15'ten %25'e çıkarılmalıdır.

5. 6 Şubat Depremleri'nin ilk saatlerinde oluşan kaotik ortam, devlet gücünün ve millî dayanışmanın etkisi ile kısa sürede toplumsal anlamda toparlanma sürecine girilmiştir. Kamu çalışanları adına hâlâ devam eden

1. Yüksek kira fiyatlarına bağlı konut sorunu
2. PTT işyerlerinin depreme dayanıklılık durumu
3. Personelinin deprem psikolojisi
4. Personelin eğitim gören çocukları göz önünde bulundurulmalıdır.

Öneriler ve Talepler:

- a. Bölgede çalışanların tayin, nakil, geçici görevlendirme gibi taleplerinde kolaylık sağlanmalı
- b. Bölgede görev almak teşvik edilmeli
- c. Uygun hizmetler için esnek, uzaktan çalışma biçimleri sürdürülebilirliktir
- d. Afettede PTT personelinin okul çağında bulunan ve bakmakla yükümlü çocuklarının Eğitim ve Öğretim hayatları kesintiye uğramaması adına yardım yapılmalı
- e. Bölgede çalışan kamu görevlilerine psikolojik destek sağlanmalı

6. Kamu hizmetlerinin gerektirdiği nitelik ve nicelikte sağlıklı bir istihdam politikası, ancak tutarlı ve gerçekçi bir insan gücü planlaması ile mümkün olabilecektir. Personel yönetiminde insan kaynağının en verimli bir biçimde kullanılması, kurum kadrolarına gerekli nitelikte, sayıda ve ihtiyacı karşılayacak ölçüde personel istihdamını gerektirmektedir. Bu husus dikkate alındığında insan gücü planlaması hizmetin gerektirdiği nitelikte ve sayıda personelin atanmasını öngördüğünden herkesin eğitimine ve mesleğine uygun işlerde istihdamını sağlayacak ve sisteme yardımcı olacaktır.

PTT A.Ş. içerisinde, bugünkü uygulamada insan unsurunda aranan nitelik ve nicelik özellikleri net bir şekilde belirlenmemiş olduğundan oldukça büyük sapmalar görülmekte, bazı bölge/merkezlerde ya da ihtisas birimlerinde kadrolar şişirilerek ihtiyacın çok üstünde memur ya da taşeron istihdam edilirken bazı yerlerde ise nitelikli insan gücü sıkıntısı çekilmektedir. Hizmete almalar, gerçek gereksinimlere dayanmadığından verilere dayalı personel istihdamı yapılmamış ve hizmet sunumları tabir-i caiz ise taşere edilmeye başlanmıştır. Bu durum hem insan gücü kaynaklarının israfına hem de cari giderlerin artmasına neden olmaktadır. Ayrıca, *personelin yerinde ve mesleğine uygun işlerde istihdamını da önlemektedir. Herkesin gördüğü eğitime ve mesleğine uygun işlerde çalışmasını sağlayacak bir insan gücü politikası izlenebilmesi, görev, yetki ve sorumlulukların açıklığa kavuşturulması ve bu görevlere atanacak personelde aranacak niteliklerin (öğrenim düzeyi, öğrenimin niteliği, tecrübe vb.) net bir biçimde belirlenmesi ile mümkün olabilecektir.* Bu suretle, atamalarda ve üst derecelere yükselmelerde yeterli bilgi ve yeteneğe sahip olanlar öne geçeceğinden, kayırma önlenmiş olacaktır. Bu durum, hizmette kalite, etkililik ve verimliliği de yükseltecektir.

Diğer bir husus olarak personel kaynağı yönetimindeki aksaklıklar ve eksikliklerin giderilememesi kurum içindeki kariyer olanaklarını istenilen dü-

zeyden çok daha aşağı seviyelere getirmekte, liyakat kavramını ortadan kaldırmaktadır. Kariyer, genç yaşta girilen ve uzun yıllar süren bir memuriyet mesleği içinde en yüksek dereceye kadar yükselmeyi ifade eder. Liyakat ise, bir işi, bir görevi eksiksiz ve başarı ile yapabilme yeteneği ve kamu görevleri için bu yeteneğin aranması zorunluluğudur. Yürürlükteki personel rejiminde, kariyer ve liyakat temel ilke olarak benimsenmiş ancak bu ilkelere işlerlik kazandıracak birimler yeterince düzenlenmemiş olduğundan, söz konusu ilkelerin sadece kanunda, yönetmeliklerde yazılı olmaktan ötede bir anlamı kalmamıştır. Örneğin, bazı hallerde görevde yükselmelerde ve atamalarda keyfi ve kişisel takdirlerin rol oynadığı, siyasi parti müdahalelerinin etkili olduğu gözlenmektedir. Özellikle üst kademe yönetim görevlerine yapılan atamalarda, o görev için daha ehliyetli ve daha uygun olduğu varsayılan bir kimse varken siyasi ölçütün ağır basarak başka bir adayın tercih edilmesi, kariyer ve liyakat ilkelerine ters düşen uygulamalar olup yönetimin siyasallaşmasına neden olmuştur.

Kariyer ve liyakati esas alan bir personel sistemi ise her şeyden önce bu ilkelere dayalı bir hizmete alma ve hizmette yükselme sisteminin kabul edilmesi ve yerleştirilmesi ile gerçekleştirilebilir. Herkes için aynı derecede fırsat eşitliği yaratmayan, objektiflik ve alenilik kurallarına riayet etmeksizin oluşturulmuş bir personel alımı sistemine ve kayırma faktörünün hâkim olduğu bir yükselme sistemine dayalı personel rejimleri kısa zamanda zaafa uğrayacaktır.

Nitelikli ve liyakat esaslarına uygun personeli ortaya çıkarmakta önemli bir role sahip olan kurum içi eğitim, insan gücüne yapılan bir yatırım olarak hizmetin ve personelin kalitesini iyileştirmeyi, mevcut personeli daha ileri görevlere hazırlamayı ve personelin verimini artırarak zaman ve kaynak israfından kurtulmayı amaçlamaktadır. Bu amaçların gerçekleştirilmesi için yapılan hizmet içi eğitim etkinliklerinde, PTT A.Ş. gerek bütçe imkânları yönünden gerekse nitelikli eğitici personel bulma yönünden çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Üst kademe yönetici personel yetiştirilmesi ise ayrı bir önem taşımaktadır. Mevcut uygulamada, alt ve ara kadrolar için güncel mevzuat ve uygulamalar hakkında bilgilendirmek amacıyla kısa süreli eğitim programları düzenlenmektedir. Ancak, bu tür programlar, kurumun ihtiyaçları ve hizmet özellikleri dikkate alınmadan düzenlendiğinden yeterli olmamaktadır. Buna göre;

Öneriler ve Talepler:

- a. PTT A.Ş.'nin, etkili ve verimli çalışabilmesinin koşulları arasında yeterli sayıda ve nitelikte personelle donatılmış olması öncelik taşıdığından, personel kaynaklarının verimli olarak ve yerinde istihdamını sağlamak için insan gücü planlaması yapılmalı ve personel rejimi yeniden düzenlenmeli, kurum içindeki uzmanlardan, STK'lardan ve üniversitelerden oluşan bir komisyonla personel rejimi çalıştay yapılarak yürürlüğe konulmalıdır.
- b. Bölgesel gelişmişlik farkları da göz önünde bulundurularak, özellikle İstanbul'da ve diğer büyükşehirlerde çalıştırılacak personelin istihdam politikalarında, genel sınırlamaların dışına çıkılarak nitelikli ve yetenekli personelin bu bölgelerde çalışması özendirilmelidir.
- c. Kurum içerisinde yeni personel rejimi ile birlikte Genel Müdürlük, Başmüdürlük İhtisas Birimleri, Merkez ve Dağıtım Müdürlüklerinde personeli başarı rekabetine götürecek, yarıştıracak ve motivasyon sağlayacak yeni ara kadrolar tanımlanmalı, görev alanlarının tanımlamaları yapılmalıdır. Verilen görevin yerine getirilmesine ilişkin yetki ve bunun paralelinde sorumluluk tespit edilmelidir, insan gücü planlamasının yapılması öncelikle sağlanmalıdır.
- d. İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı'nın ve illerdeki İnsan Kaynakları İhtisas Birimlerinin yapısı günümüz modern çalışma şartlarına göre düzenlenmeli, oryantasyon ve entegrasyon, performans yönetimi, kariyer yönetimi, eğitim ve gelişim yönetimi gibi yeni görev ve misyonlar yüklenmeli, bünyesinde iş analistleri, kariyer uzmanları, psikolog vb. profesyonel kadrolara yer verilmelidir.
- e. Açılacak olan yeni ara kadrolarla birlikte mevcut kadrolar için her 2 yılda bir olmak üzere "görevde yükselme ve unvan değişikliği" sınavları yapılmalıdır.
- f. 40 yaşını aşan bayan dağıtıcıların fiilî çalışmalarına atıfla 10 yılını dolduran her dağıtıcı personele sınav yapılmak suretiyle memuriyet hakkı tanınmalıdır.
- g. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin amacına ulaşabilmesi için, PTT A.Ş.'nin personel planlamasına dayalı personel ihtiyaçları ile hizmet özellikleri yeniden ortaya konulmalıdır. Hizmet içi eğitim sistemleri ile eğitim araç ve gereçlerinin gelişen teknoloji ile modernleştirilmesinin eğitim hizmetlerinin verimliliğini artıracak dikkate alınmalıdır. Nitelikli ve kariyer planlamasına uygun personel her yıl değişmek suretiyle yurt dışına eğitime gönderilmeli, nitelikli personel sayısı artırılmalıdır. Ayrıca, PTT A.Ş. hizmetine ilk defa girenlere memuriyetin genel kuralları, kurum içindeki iş ve işleyişler hakkında bir eğitim verilmesi de düşünülmelidir.

7. PTT A.Ş.'de personelin esas aylıklarının dışında yararlanabilecekleri bazı sosyal hak ve yardımların koşulları belirtilmiştir. Bunlardan bazılarını fazla çalışma ücreti, lojman tahsisi, aile yardımı ödeneği, doğum ve ölüm yardımı, tedavi, yemek ücreti, dağıtıcılar için giysi yardımı vb. olarak saymak mümkündür. Personelin aylık ve ücretlerinde yeterli artış sağlayabilmek için zaman zaman sosyal hak ve yardımları artırma yoluna gidilmiştir. Ancak günümüz koşulları göz önüne alındığında ilgili yardımlar/ödenekler diğer kurumlarla kıyaslandığında ve insanî şartlarla değerlendirildiğinde yetersiz kalmaktadır. Buna göre;

Öneriler ve Talepler:

- a. Kurum çalışanlarına ramazan ve kurban bayramlarında ikramiye verilmeli, her yıl tüm personele giyim, ayakkabı vb. yardımlar sağlanmalıdır.
- b. İdarî amir pozisyonunda vekil olarak çalışan ya da kasa sorumluluğu yürüten vekillere (Müdür, Şef, Veznedar, Başdağıtıcı vb.) yürütme görevi süresi boyunca vekillik görevi ne ise o pozisyondaki maaş farkı ödenmelidir.
- c. 10 yıl hizmet süresini dolduran İHS'li personele yeşil pasaport verilmelidir.
- d. Yemek ücretleri zam oranlarının Toplu Sözleşme'den çıkarılarak, PTT A.Ş. Yönetim Kurulu uhdesine verilmeli ve günümüz şartları göz önüne alındığında %100-%120 oranında zam yapılmalıdır.
- e. Sağlık Yardım Sandığı (SYS)'nin daha verimli hale getirilerek tedavi olanakları genişletilmeli, personel lehine maddî düzenlemeler yapılmalıdır.
- f. İller arası harcırah ücretlerinin günümüz ekonomik şartlarına göre yeniden revize edilmeli, tayin bedellerinde enflasyon üzerinde bir artış sağlanmalıdır.
- g. Dağıtıcıların yazlık-kışık kıyafetleri daha kaliteli malzemelerden, mevsimine uygun yapılmalı ve zamanında verilmelidir. Dağıtıcı ayakkabıları ortopedik taban olmalı ve kaliteli firmalardan temin edilmelidir. Motorlu dağıtım yapan personele verilen ekipmanların çabuk deforme olmasından dolayı yenileme süresi 3 yıla indirilmelidir. Araç kullanan personelin araç ücretlerinde iyileştirme sağlanmalıdır.
- h. Büyükşehirlerde çalıştırılacak personelin teşvik edilmesi ve ailevî mağduriyetlerinin giderilmesi maksadıyla kurum tarafından çocuk kreşleri yaygınlaştırılmalı ya da belirli bir sabitte (kreş ücretinin %30 u oranında vb.) kreş yardımı yapılmalıdır.

- i. Yıllık izin dönemi içerisinde denk gelen resmî tatillerin (bayram, hafta sonu vb) yıllık izinlere dahil olması uygulamasına son verilmeli, bu tatiller kullanılan yıllık izinden düşülmelidir.

8. Teknik Hizmetler Sınıfına mensup 399 KHK'lar ile İHS'li personel arasında ücret (maaş) ve özlük hakları anlamında iş barışını ve aidiyeti bozan birtakım uygulamalar mevcuttur. Aynı zamanda her iki personel sınıfının ortak sorunları olup, yıllardır gerek STK'lar (sendikalar) gerekse dernekler aracılığı ile bu sorunlar dile getirmiş ise de Teknik Hizmetler sınıfını memnun edecek gelişmelere vakıf olunamamıştır. Buna göre;

Öneriler ve Talepler:

- a. 399 KHK'lı Başteknisyen ve Teknisyenlerin maaş skalasına ait düzeyler arasındaki hak kaybı giderilerek, diğer unvandaki kadrolarla arasındaki düzey adaletsizliği giderilmelidir.
- b. Yine İHS'li çalışan Teknikerler maaşlarının, kadroların devamlılığı ve iş barışının sağlanması adına 399 KHK ile çalışan Tekniker ücretlerine eşitlenmelidir.
- c. İHS'li Teknik Sınıfa mensup personelin, diğer unvanlı kadrolar gibi performans sistemine entegre edilmeli ve belirli ölçüm kriterleriyle performans ücreti almaları sağlanmalıdır.
- d. Teknik personel elektrik, hat kurulumu, yazıcı, bilgisayar tamiratları vb. risk içeren işlerde istihdam edildikleri sebebiyle, işçi sınıfında olduğu gibi yıpranma payı almalıdırlar.
- e. Büyükşehirlerde çalışan Teknik Sınıf Personel için km sınırı kaldırılarak harcırahlar yeniden revize edilmeli, enflasyon farkı üzerinde artış yapılmalıdır.
- f. Teknik Sınıfa mensup personel için 23 yıldır düzenlenmeyen "görevde yükselme ve unvan değişikliği" sınavları yapılmalı ve yine düzenli olarak kariyer planlaması hakkından faydalandırılmalıdır.

TÜRKİYE RADYO-TELEVİZYON KURUMU (TRT)

TALEPLER

1. 7417 Sayılı Kanun ile getirilen Ek 600 Baz puan artışının TRT Kurumu Kadro Karşılığı Sözleşmeli Personele uygulanması için başlatılan çalışmanın ivedilikle tamamlanarak kurum çalışanları ve emeklilerinin mağduriyetinin giderilmesi,
2. Kadro Karşılığı Sözleşmeli Personel olarak yayında görev yapan, ancak kadro unvanı farklı olan personele bir defaya mahsus olmak üzere çalıştığı unvanın kadrosunun sınavsız verilmesi,
3. 6. Dönem Toplu Sözleşmesinde mutabakat altına alınan ilave brüt %5 ücretin günümüz enflasyon verileri göz önünde bulundurularak ilave brüt %20 ücrete çıkarılması,
4. İstanbul yaşam şartları (Kira, Ulaşım, Ekonomik pahalılık vb.) ve ekonomik zorluklar göz önünde bulundurularak İstanbul'da çalışan personel için ödenen ilave brüt ödemeye ek olarak %15 ilave brüt ödenmesi,
5. Fazla Mesai ve Özel Hizmet Tazminatı'nın günümüz ekonomik verileri göz önünde bulundurularak yeniden belirlenmesi,
6. 18.01.2023 Tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan "Kurumda görevli kadrolu veya özel hukuk hükümlerine tabi personele yılda 4 aylık ücret tutarını aşmamak üzere ikramiye verilmesi ile ilgili genel müdür teklifini onaylamak" hükmü uyarınca çalışan personele ikramiye ödemesinin yapılması,
7. Giyim Yardımı miktarının günümüz ekonomik verileri ve piyasa şartları araştırıldığında Giyim Yardımı Usul ve Esaslarında belirlenen ürünlerin ortalama maliyetinin 50.000 TL olduğu göz önünde bulundurularak, Giyim Yardımı miktarının 50.000 TL olarak belirlenmesi ve dış görevde (canlı yayın, maç, konser, verici istasyonlarında çalışan vs) ilave %20 ücret verilmesi.
8. İlave ödeme altında yapılan 175 TL ücretin günümüz ekonomi ve enflasyon değerleri göz önünde bulundurularak 1500 TL olarak güncellenmesi,
9. Hali hazırda uygulanmakta olan Koruyucu Gıda Yardımı'nın Kadro Kadro Karşılığı Sözleşmeli Personel statüsünde çalışan tüm personele verilecek şekilde yeniden uygulanması,
10. Yan ödemeler, Ek ödemeler hangi kalemden olursa olsun ödenen tüm ek ödemelerin temel ücrete eklenerek emekli aylığına esas teşkil edilmesi,

11. Personel harcırah ve konaklama ücretlerinin günümüz koşulları dikkate alınarak revize edilmesi,
12. 08.04.2020 tarihli ve 31093 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Bir yayın kuruluşu olan Türkiye Radyo Televizyon Kurumunun personeli yapım ve yayına hizmet etmekte olup bu hizmetler memurlar ve özel hukuk hükümlerine tabi personel eliyle gördürülür” hükmü uyarınca tüm TRT Genel Müdürlüğü bünyesinde Kadro Karşılığı Sözleşmeli personel statüsündeki çalışanlara Basın Kartı verilmesi,
13. TRT’nin 631 sayılı KHK’nın dışına çıkarılması,
14. Unvan Değişikliği (Mühendislik, Teknikerlik vb) sınav takviminin ivedilikle açıklanarak, periyodik olarak yapılması,
15. 08.04.2020 tarihli ve 31093 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Bir yayın kuruluşu olan Türkiye Radyo Televizyon Kurumunun personeli yapım ve yayına hizmet etmekte olup bu hizmetler memurlar ve özel hukuk hükümlerine tabi personel eliyle gördürülür” hükmü uyarınca kurumumuza yazılı sınav usulü KPSS ile kadrolu personel istihdamının yapılması,
16. Lojmanda oturamayan Kadro Karşılığı Sözleşmeli Personele kira yarımı yapılması.
17. Kurum kreşi hizmetinden faydalanamayan Kadro Karşılığı Sözleşmeli Personel için kreş yardımı yapılması.

BİLGİ TEKNOLOJİLERİ ve İLETİŞİM KURUMU (BTK)

TALEP: Ücret zammı ve enflasyon farkı

ÖNERİ: Ekonomide yaşanan çalkantılar ve enflasyonist yaşam koşulları, kamu görevlilerinin refah düzeyini ve alım gücünü olumsuz etkilemektedir. Yoksulluğa yenilmemek adına 6 aylık zaman diliminde hesaplanan enflasyon farklarının aylık hesaplanmak suretiyle maaşlara yansıtılması ve her 6 ayda bir refah payı adı altında büyüme oranında ilave zam yapılması hem enflasyona ezilmemenin hakkaniyetli işareti olacak hem de memurların büyümeden pay almasını sağlayacaktır. Zira yıllardır enflasyon oranında zam alan ve büyümeden hiç pay alamayan memurlar, alım gücünü iyice yitirmiş durumdadır.

Enflasyon sadece düşük maaş alan memurları değil tüm memurları derinden etkilemektedir. Yüksek maaş alan çalışan ve ünvanlı memurlarda, enflasyon karşısında alım gücünü kaybetmiş durumdadır. Dolayısıyla zaman zaman gündeme getirilen seyranen zam talebinin, yüksek enflasyon ve pahalılık karşısında kamu görevlileri bakımından tatmin edici olmadığı gibi ciddi anlamda hak kaybına yol açan sonuçlar doğurmaktadır. Özellikle yönetici kademesinde ve üst ünvanlarda yer alan personel bu durumdan olumsuz etkilenmiş olacaktır. Bu nedenle maaşlardaki artışların tek bir oranda ve herkese aynı düzeyde yapılmasında yarar vardır. Zira tek başına taban aylık katsayısı üzerinden yapılan zam kamuda adalete değil adaletsizliğe neden olacaktır, bu durumda üniversiteye girmek ve daha sonra kariyer mesleklerine girmek için emek veren memurların bu emekleri hiçe sayılmış olacak ve kamuda nitelikli personelin çalışmasının önüne geçilecektir. Ayrıca ünvanlı personel de bu durumdan olumsuz etkilenecektir. Bu nedenle maaş hesaplanırken mutlaka aylık katsayı, taban aylık katsayısı ve yan ödeme katsayısı birlikte değerlendirilmeli ve artış oranı enflasyondan etkilenen tüm memurların sorunlarını giderecek düzeyde olmalıdır.

TALEP: İkramiye verilmesi

ÖNERİ: Halihazırda kamu işçilerine uygulanmakta olduğu şekilde, memurlara da yılda net ödenen maaştan az olmamak üzere 4 ikramiye verilmesi, mevcut durumda kamuda işçi statüsünde görev yapan ve fiziki emekten ziyade vasıf gerektirmeyen ya da tehlike arz etmeyen ofis işleri ya da güvenlik, temizlik işleri yapan kamu işçileri yılda tam maaş üzerinden 4 ikramiye alırken yüksek miktarda ihalelere imza atan, mali sorumluluk altına giren, analitik düşünce yetisi gerektiren, hukuki ya da teknik bilgi gerektiren işlerde çalışan memurlara da bu şekilde ikramiye verilmesi gerekmektedir.

TALEP: Sosyal yardımlar

ÖNERİ: Tüm memurlara yemek, ulaşım, kira, çocuk, eğitim, yakacak vb yardımların verilmesi önem arz etmektedir. İşçilere 21 kalem sosyal yardım ve tazminat ödemesi yapılmaktadır. Yekûn olarak maaşın önemli bir kısmına tekabül eden yol, eğitim, ısınma, barınma, yemek, evlilik, ölüm, sünnet, sağlık yardımlarının memurlara da yapılması artan enflasyon karşısında bir gerekliliktir.

TALEP: Dinî bayramlarda ikramiye verilmesi

ÖNERİ: İşçi ve memur emeklileri ile kamu işçilerine verilen dini bayramlarda ikramiye uygulamasına memurların da dâhil edilmesi ve memurlara yılda iki kez dini bayramlardan önce ikramiye verilmesi ile memur ailelerinin de bayram sevincini doyasıya yaşamalarının önü açılmalıdır.

TALEP: Vergi indirimi

ÖNERİ: Memurların yaptıkları sağlık, eğitim, yakacak, yakıt, kira gibi temel yaşamsal harcamalarının ödedikleri vergiden düşülmesiyle ağır ekonomik durumda nefes almaları temin edilmelidir.

TALEP: 3600 Ek gösterge

ÖNERİ: Daha önce belirli meslek gruplarına verilen 3600 ek göstergenin 1. Dereceye gelmiş tüm memurlara verilmesi ile çalışma barışına katkıda bulunulacaktır.

TALEP: Ek göstergesi 4200 ve üstü olanların ek göstergelerinin düzenlenmesi

ÖNERİ: Daha önce ek göstergesi 3600 olan memurların ek göstergelerine 600 puan katsayı eklenerek 4200 yapılmış olsa da emekli maaşlarındaki artışlara bakıldığında kayda değer bir artış olmadığı ve daha önce 3600'ü hak etmiş olanların aleyhine bir uygulama olduğu görülmektedir. Bu çerçevede Ek göstergesi 4200 ve üstü olanların ek göstergelerinin 5400'den başlayarak yukarı doğru yeniden düzenlenmesi ve çarpan oranının yükseltilmesi adaletli ve hak kayıplarını önleyici bir tutum olacaktır.

TALEP: Yıllık izine gelen pazar günlerinin izin süresinden düşmemesi

ÖNERİ: Yıllık izin dönemine gelen Pazar günlerinin memurların izin sürelerinden düşülmemesi, hakkaniyetli bir yaklaşım olacaktır.

TALEP: Yarım gün izinlerin tam gün idari izin sayılması

ÖNERİ: Dini ve milli bayramlardan önce yarım gün izinli sayılan memurların arife günlerinde ve Cumhuriyet Bayramı öncesi kullandıkları yarım gün izinlerin tam gün idari izin olarak düzenlenmesi yerinde bir uygulama olacaktır.

TALEP: Memurun izinlerinin yanmaması

ÖNERİ: Halihazırda kullanılmayan izinler en fazla 1 yıl süre ile bir sonraki yıla devredilebiliyor. İzinlerin bundan sonra yanmadan sonraki yıllara devredilerek, geçmiş zaman duyarlılıkların işlevsizliği karşısında, artık sosyal bir geçerliliği kalmayan, hak kaybından öte bir anlam ifade etmeyen, çalışanı izin kullanmaya zorlayan anti demokratik ve günümüzün çağdaş insan hakları yaklaşımı ile bağdaşmayan izin yanma uygulamasına son verilmelidir.

TALEP: Memurlara izin parası ödenmesi

ÖNERİ: Memurlara emekli olduklarında izin parası ödenmesi kamuda adaleti sağlayacaktır. Sadece emekli olduğunda kalan izinler için memura izin parası ödenmesi dolayısıyla işçilere tanınan bir sosyal haktan diğer çalışanların da yararlandırılması, refah düzeyine katkı anlamına geleceği gibi izin ihtiyacı hissetmeyen çalışanın başka bir ihtiyacını izin parası marifetiyle görmesine imkân tanıyacaktır.

TALEP: Esnek çalışma sistemi getirilmesi

ÖNERİ: Memurların fiilen işyerinde olmalarını gerektiren hallerin dışında kalan durumlar için esnek çalışma sistemi getirilmesi, pandemi sürecinde tecrübe edildiği üzere, çalışan motivasyon ve verimini yükseltirken kamuda tasarrufa kapı aralayarak çalışanın iş yerine ulaşım süreci başta olmak üzere oda, elektrik, yemek, büro malzemesi gibi harcama kalemlerinde kamunun israftan kurtulması imkânı yaratacaktır.

TALEP: Fiili çalışma saatlerinin azaltılması

ÖNERİ: Dünyadaki trende uygun olarak çalışma saatlerinin azaltılması ve çalışılan gün sayısının 4 güne indirilmesi, çalışma hayatındaki pek çok sorunun çözümüne de hizmet edecektir. OECD ülkelerinde çalışma süreleri arttıkça işsizlik oranının da arttığı görülmektedir. Ayrıca uzun çalışma süreleri, verimliliğe de olumsuz yansımaktadır. Gerek çalışanlardan yüksek verim alınabilmesi gerekse istihdama olumlu katkısı dikkate alındığında fiili çalışma süresinin azaltılarak haftada 4 güne indirilmesinde yarar görülmektedir.

TALEP: Büyükşehir tazminatı

ÖNERİ: Büyükşehirlerde çalışan kamu görevlileri, diğer illerde çalışanlara göre, yaşamın tüm alanlarını kapsayan bir çerçevede, daha zorlu koşullar ile mücadele etmektedir. Kira, ulaşım, yemek, giyim başta olmak üzere yaşamı sürdürülmesinde temel gereksinimlerin giderilmesi büyükşehirlerde oldukça zorlayıcı ve yıpratıcı bir süreç içermektedir. Bu nedenle büyükşehirlerde çalışan kamu görevlilerine, büyükşehirler de kendi içinde nüfus yoğunluğuna göre kategorize edilerek (illere katsayı uygulanması) ya da bölgesel geçim endeksi dikkate alınarak, yaşam standardını artırıcı içerikte Büyükşehir tazminatı ek ödemesi yapılmalıdır.

TALEP: Toplu sözleşme ikramiyesinin gerçekçi bir rakama yükseltilmesi

ÖNERİ: Gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunan tutarda ve üç ayda bir ödenen toplu sözleşme ikramiyesinin günün koşullarına uygun bir şekilde derde deva bir içeriğe dönüşebilmesi amacıyla ya hesaplama yöntemindeki rakamların artırılması veya hesaplama yönteminin değiştirilerek net ödenen maaşa endeksli tayin edilecek bir oran tutarında her ay ödenmesi kamu görevlilerinin lehine, sendikal mücadelenin zemin genişlemesine dönük bir karar olacaktır.

TALEP: BTK ve RTÜK personeline dair

ÖNERİ: 01/01/2023 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere memur zam artış oranı %30 olarak uygulanmışken kamuda üst düzey yöneticiler için 15/01/2023 tarihinden itibaren %30'luk genel zam oranına ilaveten, maaş katsayılarında yapılan yasal artış ile birlikte, farklı tutarlarda artışlar yapılmıştır. Yönetici pozisyonunda bulunmayan diğer personelin söz konusu artıştan yararlanamamasının neden olduğu hak kaybının telafi edilmesi gerekmektedir.

dir. Bu çerçevede şubemiz bileşenlerinden RTÜK ve BTK çalışanlarının özlük hakları doğrultusunda; 375 sayılı KHK'nın Ek 11'inci maddesinin (b) bendinde yer alan "5018 sayılı Kanuna ekli (III) sayılı Cetvelde sayılan düzenleyici ve denetleyici kurumlar ile" ibaresinin düzenlemeden çıkarılmasının yerinde olacağı değerlendirilmektedir.

TALEP: Kıdem aylık tazminatının getirilmesi

ÖNERİ: Kamu çalışma düzeninde deneyim sahibi personelin ürettiği katma değer, iş akışı ve verimliliğini olumlu yönde etkilemekte, meslek yaşamının başlangıcındaki çalışanlara yol göstericilik ve öğreticilik atfetmektedir. Kamu hizmetlerine nitelik kazandıran bilgi birikimi ve deneyimin iltifata tabi tutulması ile kamusal bir yarar tesis edilecektir. Bu bağlamda çalışılan ay sayısına endeksli olmak üzere belirlenecek bir katsayı veya oran düzleminde memurlara getirilecek bir ödeme kalemi, kıdemi onurlandırıcı ve motivasyon artırıcı bir işlev görecektir.

TÜRKİYE CUMHURİYETİ CUMHURBAŞKANLIĞI İLETİŞİM BAŞKANLIĞI

TALEP 1: İlave Ücret

14 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile ihdas edilen İletişim Başkanlığının söz konusu kararnamede sayılan stratejik önemi haiz görevleri icra etmekte olduğunun değerlendirilmesi temelinde, söz konusu görevler, mezkûr Kararname'de ifade olunan yükümlülüklerin tam bilincinde ve gerekli donanımlara sahip personel tarafından ilgili hizmet birimlerinde etkin bir şekilde yürütülmekte olduğu işaret edilerek, eşdeğer hassasiyet ve önemdeki misyona sahip kurum ve kuruluşlardaki personelin özlük ve mali haklarına erişilmesi gerekliliği açıktır. Bu esasta, bu talep ortaya konmaktadır.

ÖNERİ 1:

İletişim Başkanlığı kadrolarında kadrolu ve sözleşmeli personel pozisyonlarında bulunanlardan fiilen çalıştıkları her gün için 300 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ücret ödenir.

Örnek: 6. Dönem Toplu Sözleşme Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme Madde 17

TALEP 2: Fazla Mesai

İletişim Başkanlığı personeli yoğun iletişim faaliyetlerinin zaruri olduğu yerel, ulusal ve uluslararası olağanüstü gelişme hallerinde sürekli ve tam zamanlı iletişim faaliyetlerini yürütmeye yönelik fiili fazla çalışma icra etmektedir; bu esasta, ilgili Örnek düzenlemelere eşdeğerlilik gözetilmelidir.

ÖNERİ 2:

İletişim Başkanlığı bünyesinde fazla çalışma yapılmasına ihtiyaç duyulan birimlerinde; normal çalışma saatleri dışında görev yapan memurlar ve sözleşmeli personele, ayda toplam 40 saate kadar yapılan fiili fazla çalışmalar karşılığında yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin üç katı tutarında fazla çalışma ücreti ödenir.

Örnek: 6. Dönem Toplu Sözleşme Bayındırlık İnşaat ve Köy Hizmet Kolu-na İlişkin Toplu Sözleşme Madde 2, Madde5, Madde 8, Madde 10

TALEP 3: Aynî Yardım

Ulusal ve uluslararası iletişim ile diplomatik misyon işleyişlerinde müşahhas ve etkin görevlendirme temelinde, görünürlük ve temsil yükümlülüğü yoğun olan İletişim Başkanlığının personeli için de eşdeğer faaliyetleri yürüten kurum ve kuruluşlarda sağlanmış Örnek hakların düzenlenmesi sağlanmalıdır.

ÖNERİ 3:

İletişim Başkanlığı kadrolarında görev yapan personele hizmetin gereği olarak görev esnasında giyilmesi gereken giyim malzemesi aynı olarak verilir. Giyim malzemelerinin standartları ile hangi personele ne kadar süreyle verileceği ve nasıl muhafaza edileceği hususları ile bu malzemelerin kullanımına ilişkin usul ve esaslar yılda dört defa olmak üzere Başkanlık tarafından belirlenir.

Örnek: 6. Dönem Toplu Sözleşme Basın, Yayın ve İletişim Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme Madde 6

TALEP 4 – 5: Kadrolu Personele Özel Hizmet Tazminat ve Sözleşmeli Personel Ek Ödeme Artırımı

14 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile ihdas edilen İletişim Başkanlığının söz konusu kararnamede sayılan stratejik önemi haiz görevleri icra etmekte olduğunun değerlendirilmesi temelinde, söz konusu görevler, mezkûr Kararname’de ifade olunan yükümlülüklerin tam bilincinde ve gerekli donanımlara sahip personel tarafından ilgili hizmet birimlerinde etkin bir şekilde yürütülmekte olduğu işaret edilerek, eşdeğer hassasiyet ve önemdeki misyona sahip kurum ve kuruluşlardaki personelin özlük ve mali haklarına erişilmesi gerekliliği açıktır. Bu esasta, bu talep ortaya konmaktadır.

ÖNERİ 4: Kadrolu Personele Özel Hizmet Tazminat Artırımı

İletişim Başkanlığı bünyesinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 4’üncü maddesi (a) fıkrası kapsamında görev yapan personelin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’ye ekli (I) sayılı Cetvele göre dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları Ek Ödeme oranı %50 artırımlı olarak uygulanır.

Örnek: 6. Dönem Toplu Sözleşme Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme Madde 6

ÖNERİ 5: Sözleşmeli Personel Ek Ödeme Artırımı

İletişim Başkanlığı bünyesinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 4'üncü maddesi (b) fıkrası kapsamında görev yapan personelin 03/01/2012 tarihli ve 2012/2665 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personele Ek Ödeme Yapılmasına Dair Karar'a ekli "Ek Ödeme Oranları Cetveli" 12'nci sırasında yer alan personele hizmet yılı itibarıyla yararlanmakta oldukları ek ödeme oranları %50 artırımlı olarak uygulanır.

Örnek: 6. Dönem Toplu Sözleşme Kültür ve Sanat Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme Madde 14

TALEP 6: 5510 Sayılı Kanun 40'ıncı Maddeye Ek Talebi

14 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi Madde 3'te sayılan,

" ...

ç) Kamuoyunun ve ilgili makamların zamanında ve doğru bilgilerle aydınlatılması için gerekli bilgi akışını sağlamak ve bunların kamuoyu üzerindeki etkisinin belirlenmesine ait hizmetleri yapmak.

...

ğ) Vatandaşların, kamu kurum ve kuruluşlarının faaliyetlerine ilişkin talep, görüş ve önerilerini kolayca iletebilmelerine yönelik tedbirleri almak.

h) Basınla ilişkilerin düzenlenmesi için gerekli çalışmalarda bulunmak.

ı) Yerli ve yabancı basın-yayın organlarının ve mensuplarının çalışmalarını kolaylaştırmaya yönelik düzenlemeleri yapmak ve gerekli tedbirleri almak.

...

k) Basın-yayın kuruluşu mensuplarına basın kartı düzenlemek, Basın Kartı Komisyonunun sekretarya faaliyetlerini yürütmek.

l) Türkiye Medya Veri Tabanını oluşturmak ve güncel kalmasını sağlamak için gerekli tedbirleri almak.

m) Basın yayın alanına yönelik yerli ve yabancı basın mensupları için mesleki eğitimler düzenlemek.

..."

Başkanlığın görevleri esasında Başkanlık personeline ilişkin talep edilen düzenlemenin gerçekleştirilmesi yerinde olacaktır.

ÖNERİ 6:

İletişim Başkanlığı kadrolarında görev yapan personelin Fiili Hizmet Zammından yararlanabilmesi için 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 40'ıncı maddesi ile anılan kanunun belirtilen maddesinde kapsamına İletişim Başkanlığı dâhil edilmiş sayılır.

TALEP 7: Mütercim Unvanına Ek Özel Hizmet Tazminatı

İletişim Başkanlığında Mütercim unvanına haiz olarak Başkanlığın muhtelif hizmet birimlerinde sahip oldukları lisans ve lisansüstü düzeydeki ihtisasları, yabancı dil yetkinlikleri ve idari donanımlarıyla hem Başkanlığın hem de Cumhurbaşkanlığı Teşkilatından talepte bulunan farklı kurum ve kuruluşların iş, işlemlerini de icra eden personelin haklarının düzenlenerek iyileştirilmesi zaruridir.

ÖNERİ 7:

İletişim Başkanlığı uhdesinde görev yapan (Mütercim) unvanında görev yapan personelin dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları tazminat oranlarına "17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) sayılı Cetvel Grup 16'ncı sırasına" 15 puan ilave edilir.

Örnek: 6. Dönem Toplu Sözleşme Kamu Görevlilerinin Geneline Yönelik Toplu Sözleşme Madde 50

TALEP 8: Yemek Yardımı

İlgili yasal mevzuat düzenlemeleri esasında hem Başkanlığın merkez teşkilatında hem de diğer kamu kurum-kuruluşlarının merkez ve taşra teşkilatlarında personele sağlanan yemek imkânının, hakkaniyet temelinde, Başkanlık taşra teşkilatı personeline de talepte ifade edilen şekilde sağlanması gerekmektedir.

ÖNERİ 8:

İletişim Başkanlığı Taşra Teşkilatında görev yapan personele Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğine göre öğle yemeği verilir. Yemek verilme imkânı bulunmayan Bölgelerde yemek hizmeti veren en yakın Kamu Kurum ve Kuruluşlara Merkez Teşkilatı Memurların Öğle Yemeğine Yardımı bütçesinden aktarım sağlanarak anlaşma yapılır.

2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN VII. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEP METNİ

TEKLİF MALİYETİ					
Teklif Maddeleri	Yararlanacak Personel Sayısı	Kişi Başı Maliyet	Toplam Personel Maliyeti	Aylık	Yıllık
TALEP 1	950	2.862,00	2.719.198,00	2.719.198,00	32.630.384,00
TALEP 2	950	864,00	820.800,00	820.800,00	9.850.000,00
TALEP 3	950	2.000,00	1.900.000,00	1.900.000,00	1.900.000,00
TALEP 4	576	1.030,00	593.279,71	593.279,71	7.119.356,54
TALEP 5	72	2.060,00	148.320,00	148.320,00	1.780.000,00
TALEP 6	950	MAAŞA ETKİ ETMEMEKTEDİR.			
TALEP 7	100	618,00	61.800,00	61.800,00	741.600,00
TALEP 8	207	MALİYETSİZ			

RADYO ve TELEVİZYON ÜST KURULU (RTÜK)

A. Özel Talepler

TALEP: Çalışma barışının sağlanması için 666 sayılı KHK ile 2012 öncesi ve sonrası personel arasındaki maaş farkının düzeltilmesi.

ÖNERİ: 375 sayılı KHK'nın Ek 11. maddesinin (b) bendinde yer alan "5018 sayılı Kanuna ekli (III) sayılı Cetvelde sayılan düzenleyici ve denetleyici kurumlar ile" ibaresinin çıkarılması ile Kişisel Verileri Koruma Kurumu dışındaki denetleyici düzenleyici kurumlardaki personel arasındaki eşitsizlik giderilmiş olacaktır.

Kişisel Verileri Koruma Kurumunun 375 sayılı KHK'nın yürürlüğünden sonra kurulması ve Teşkilat Kanununda personelin özlük hakları hususunda doğrudan 375 sayılı KHK'nın EK 11. maddesine atıf yapılması sebebiyle yukarıda belirtilen düzenleme sonucu özlük haklarının hukuki dayanağı kalmayacağından 375 sayılı KHK'nın Ek 11. maddesinin (b) bendinde yer alan "Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonunun" ibaresinden önce gelmek üzere "Kişisel Verileri Koruma Kurumu" ibaresinin eklenmesi ile bu bend hükümlerine tabi olması sağlanacak olmasına karşın, mevcut durumu devam edecektir.

TALEP: Ek Ödeme.

ÖNERİ: RTÜK personeline yayın lisans ücretleri, frekans yıllık kullanım ücretleri, Yayın iletim yetkilendirme ücretleri, ticari iletişim gelirleri ve mali kaynaklarından elde edilen gelirler içerisinde TRT Kurumu Genel Müdürlüğü personeli ilave ücretine ilişkin usul ve esaslar dikkate alınarak ilave ödeme yapılması.

TALEP: Basın kartının kurumdaki (RTÜK) tüm personele verilmesi.

ÖNERİ: BASIN KANUNU İLE BAZI KANUNLARDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN (7418) MADDE 11- 5187 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir. Basın kartı alabilecek kişiler arasında EK MADDE 2: e) bendinde belirtildiği şekilde

Medya alanında hizmet veren kamu kurum ve kuruluşlarında ve kamu kurum ve kuruluşlarının yürüttükleri enformasyon hizmetlerinde çalışan kamu personeline verilebilir ibaresi mevcuttur.

TALEP: RTÜK personeline lojman tahsisi yapılması.

ÖNERİ: TRT Kurumu Genel Müdürlüğünün mevzuatı dikkate alınabilir.

TALEP: RTÜK personeline nakdi olarak giyim yardımı verilmesi.

ÖNERİ: Örnek olarak yine TRT Kurumu Genel Müdürlüğü personelinin giyim yardımına ilişkin usul ve esaslar dikkate alınarak yapılabilir.

TALEP: RTÜK personeli için sosyal tesisler yapılması veya kiralanması.

ÖNERİ: TRT Kurumu Genel Müdürlüğünün mevzuatı dikkate alınabilir.

TALEP: Kurum içi görevde yükselme sınavları yapılması.

ÖNERİ: Her yıl ya da üç yılda bir görevde yükselme sınavları yapılabilir.

B. Genel Talepler

1. Kamu idarecilerinin (Daire Başkan Yardımcılarının ve Müdürlerin) özlük hakları bakımından kariyer meslek grubu ile eşitlenmesi.
2. Kamu idarecilerinin (Müdürlerin) özel hizmet tazminatı ve ek ödeme oranlarının yükseltilmesi.
3. Büyükşehirde yaşayan memurlar için 5000 TL, diğer illerde ise 3000 TL kira yardımı.
4. Yıllık izine denk gelen cumartesi ve pazar günlerinin yıllık izin gününden sayılmaması.
5. Şehit ve gazi yakınları işçilerin çıplak maaşlarına verilen yüzde 10 zandan, şehit yakını ve gazi yakını memurlar için de yapılması.
6. Aile yardımlarında (eş ve çocuk) ciddi iyileştirmeler yapılması.
7. Kreş olmayan kurumlarda kreş yardımı yapılması.
8. Memur maaşlarından alınan vergilerin %15 olarak sabit oranda belirlenmesi.
9. Her bayram memurlara yarım maaş tutarı bayram ikramiyesi verilmesi.
10. Mesai saatlerinin kısaltılması.



**TÜRK ENERJİ-SEN
2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN
TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ**

TÜRK ENERJİ-SEN 2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ

A-GENEL TALEPLER:

1. Memur ve sözleşmeli personelin maaşlarına 2024-2025 yıllarında uygulanacak zam oranlarına ilişkin talebimiz, Konfederasyonumuzun talebi doğrultusunda olacaktır.
2. Memur maaş artışının enflasyonun altında kalması halinde, enflasyon farkı kadar ilave artış yapılması, enflasyon farkının ise TÜFE'nin maaşlara yapılan oransal artışların üzerine çıktığı aydan itibaren ödenmesi ve refah payı (en az 3 puan) ile önceki sözleşme dönemlerinden doğan enflasyon farkı kayıplarımız için ek zam verilmesi,
3. Memurlara yapılan ek ödemelerin aynı oranda memur emeklilerine de yapılarak emekli maaşlarının yeniden düzenlenmesi,
4. Emekli ikramiyelerinin Özel Hizmet Tazminatı ve Ek Ödeme oranları dikkate alınarak yeniden düzenlenmesi,
5. Memurlara grev hakkının verilmesi için gerekli anayasal ve yasal düzenlemelerin yapılması,
6. 657 sayılı DMK'nın ve 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları yasasının ilgili maddelerinde değişiklikler yapılarak Kamu Görevlilerine siyasete katılma hakkının verilmesi hususunda düzenleme yapılması,
7. Aile ve Çocuk yardımı ile Doğum yardımı gösterge rakamlarının yükseltilerek artırılması,
8. Sendika üyesi memurlara ödenen Toplu Sözleşme Priminin aylık 3000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpılması sonucu bulunacak tutar üzerinden her ay ödenmesi,
9. Vergi dilimlerinde yeniden yasal düzenleme yapılarak kamu görevlilerinin vergi diliminin %15 de sabitlenmesi,
10. Kamu görevlilerinin (Memur, sözleşmeli personel ve her statüdeki çalışanların) harcırah ve yolluklarının günün şartlarına göre 2024 yılı ocak ayından itibaren geçerli olmak üzere 5 katına çıkarılması ve memur maaş katsayısına endekslenmesi ve Harcırah Kanununda geçen memuriyet mahalli tanımının da yeniden düzenlenmesi,

11. Memurlara verilen mesai ücretlerinin yeniden düzenlenmesi, memurlara ödenecek mesai saat ücretinin, normal çalışma zamanlarında bir saate denk gelen brüt ücretinden az olmamak üzere yeniden tespit edilmesi ve hafta sonu ve resmi tatil günlerinde mesailerin bir kat fazla olarak ödenmesi,
12. Memur ve sözleşmeli personele yılda 2 defa dini bayramlardan önce asgari ücret tutarında ikramiye verilmesi,
13. Şehit yakını ve gazilerin maaşlarına yapılacak düzenleme ile % 10 oranında artış yapılması,
14. Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavlarının kurumlar tarafından en geç 2 yılda bir yapılması için gerekli mevzuat değişikliğinin yapılması ve mecburi hale getirilmesi,
15. Lojmanda oturmayan memurlara kira yardımı yapılması
16. Kurumlarda Mühendis mimar ve teknik hizmetler sınıfında çalışan personele Risk ve Sorumluluk zammı, Teknik Hizmetler Tazminatı ödemesi ve Ek ödeme oranlarının artırılması,
17. 657 sayılı DMK'nın memurların iş güvencesi muhafaza edilerek güncellenmesi,
18. 4688 sayılı Kanunun güncellenmesi ve hizmet kolu toplu sözleşme görüşmelerine, Toplu sözleşme masasında temsil edilen sendikaların katılımının sağlanması,
19. Kıdem aylığında 25 yıl sınırının kaldırılması ve gösterge rakamının artırılması,
20. Engelli kamu görevlilerine 5 yılda 1 derece verilmesi ve emekliye ayrılmaları durumunda ikramiyelerinin 25 yıl üzerinden hesaplanması,

B-HİZMET KOLU GENEL TALEPLERİ:

1. Uygulamada 657 sayılı Devlet memurları Kanununun 211. Maddesi gereğince memurlara verilen giyecek yardımı ile toplu sözleşme hükümleri gereğince verilen koruyucu giyim malzemesi birbirine karıştırılmaktadır. Giyecek yardımının kapsamı, miktarları ve bedelleri günün şartlarına göre sendikalar ile birlikte belirlenerek, bu yardımın kurumlarda çalışan tüm memurlara idari hizmetler sınıfı ve teknik hizmetler sınıfı ayrımı yapılmadan ve koruyucu giyim malzemesi ile karıştırılmadan nakit olarak verilmesi,

2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN VII. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEP METNİ

2. Yiyecek Yardım Yönetmeliğinin yeniden düzenlenerek hizmet kolu çalışanlarına yardımının nakit olarak yapılması,
3. Fabrika veya İmalat tesislerinde çalışanlar ile vardiyalı çalışan memur ve sözleşmeli personele bedelsiz yemek verilerek kurumlarda aynı ortamda çalışan işçiler ile memurlar arasındaki adaletsizliğin ortadan kaldırılması,
4. Merkez ve taşra teşkilatlarında Memurlara işe geliş ve gidişlerinde servis sağlanması veya ulaşım yardımı verilmesi,
5. Lojmanda İkamet etmeyen memur ve sözleşmeli personele kira yardımı yapılması,
6. Memurların yıllık izinlerinin işgünü esasına göre düzenlenmesi (cumartesi, pazar ve resmi tatil günlerinin izin süresi içinde hesaplanmaması),
7. Mevcut mahkeme kararları da göz önüne alınarak Ticaret Meslek Lisesi mezunlarına teknisyen kadrosu verilebilmesi için mevzuatta gerekli düzenlemenin yapılması,
8. Bu hizmet kolunda GİH sınıfında çalışan memurların % 42 olan Ek Ödeme oranlarının ve Özel Hizmet Tazminatlarının iki katına çıkarılması,
9. Bu hizmet kolunda vardiyalı olarak çalışan personele brüt maaş tutarının % 10'u kadar vardiya zammı ödenmesi,
10. Bu hizmet kolunda Koruma ve Güvenlik görevlisi olarak çalışan ve silah taşıyan personele brüt maaş tutarının % 10'u kadar silah tazminatı ödenmesi,
11. Şef kadrosunda çalışan personelin ek ödemelerinin 20 puan artırılarak ödenmesi,
12. Bu hizmet kolunda çalışan mühendisler ücret bazında yıllar içerisinde oluşmuş kayıplarını telafi etmek için 200 puan ek ödeme artışı yapılması,
13. Mühendisler yaptıkları işlerin niteliğine göre miktarı en az ek ödeme kadar olmak üzere risk ve sorumluluk zammı verilmesi,
14. Mühendisler verilecek ek ödeme artışlarının kademeli olarak, tekniker, teknisyen gibi diğer teknik personele ve GİH sınıfında bulunan memurlara da verilmesi,

15. Kamu hizmetinde 10 yılını dolduran mühendislere uzman mühendis ünvanı verilmesi ve Ek ödemelerinin 20 puan artırılarak ödenmesi,
16. Bu hizmet kolunda çalışan avukatların ek ödeme oranlarının iki katına çıkarılması,
17. Bu hizmet kolunda çalışan avukatların Vekalet ücretlerinin limitlerinin üç katına çıkarılması,
18. Memurların bakmakla yükümlü olduğu aile fertlerinin tedavileri esnasında memurun refakatçi olmasını sağlayan düzenleme yapılması, Mevzuat gereği kapsam dahilinde yer alan aile fertlerinin tedavi kurumlarına gidiş gelişlerinde bakmakla yükümlü olan memurun gidiş geliş süresi zarfında kurumlarınca idari izinli sayılması, (Vizite Kağıdı uygulaması kalktıktan sonra memurun kısa süreli refakatini sağlayacak düzenleme yapılmadığı için, bu konuda farklı uygulamalar yapılmaktadır)
19. Hizmet kolumuzda yer alan kurumlarda meydana gelen iş kazalarından dolayı işverence ödenmeyen iş kazası tazminatlarının (personele rücu ettirilen), işveren tarafından karşılanmasının sağlanması veya işverence araç, bina ve iş makineleri için yaptırılan hasar, yangın sigortasına benzer bir şekilde söz konusu personel için Mesleki Sorumluluk sigortası yapılması,
20. Kiralık araç ve resmi araçların öncelikli olarak KASKO yaptırılabilmesi için gerekli mevzuat değişikliğinin yapılması, bu düzenleme yapılıncaya kadar da kaza durumunda oluşan maddi hasarların kurumlar tarafından karşılanması,
21. Mali risk taşıyan görevlerde çalışan personelin karşılaşacağı maddi kayıpların karşılanabilmesi için Mali Sorumluluk Sigortası yapılması,
22. Kadın kamu görevlilerinin doğum öncesi ve sonrası izin sürelerinin artırılması ve ilave mali ve sosyal hakların sağlanması,
23. Hizmet kolumuzda yer alan Kurumlarda karı-koca çalışan memurların hastalanmaları esnasında birbirlerine refakatçi olma imkanı sağlanması,
24. Hizmet kolumuzda yer alan kurumların Taşra birimlerine ait lojmanların hizmet evine çevrilmesinin sağlanması,
25. Hizmet kolumuzda yer alan kurum ve kuruluşların tamamında Kreş açma zorunluluğunun getirilmesi veya personele kreş yardımı yapılması,

26. Bakanlık merkezi ile bağı ve ilgili kuruluşlarda görev yapan 399 Sayılı KHK'ya tabi sözleşmeli personelin aynı bakanlık içinde kurum değişikliği yapmasında kolaylık sağlanarak aile bütünlüğünün ve mağduriyetlerinin giderilmesi,
27. Memur ve sözleşmeli personelden üst öğrenim okuyan personele haftada 1 gün eğitim izni verilmesi,
28. Memur ve sözleşmeli personelin öğrenim gören her çocuk için belge ibraz etmek şartı ile Eylül ve Şubat ayında ödenmek üzere;
 - İlköğretim ve Ortaokul öğrencileri için 1.000 TL, Lise ve dengi okul öğrencileri için 2.000 TL, Yüksekokul ve Üniversite öğrencileri için (okulun normal eğitim süre ile sınırlı olmak üzere) 3.000 TL Tutarında öğrenim yardımı yapılması,
29. Kendisi evlenen memura 2 maaş ve çocuğu evlenen memura 1 maaş evlilik yardımı yapılması,
30. 657 sayılı kanununun 208. Maddesi kapsamında ölüm yardımından faydalananlara herhangi bir kesinti olmaksızın (ek gösterge dahil) en yüksek devlet memuru aylığının 2 katı tutarında ölüm yardımı ödeneği verilmesi,
31. Herhangi bir nedenden dolayı (özelleştirme, eğitim tamamlama, kurum değiştirme vb) kadro unvanı değişen personelin denk bir kadronun münhal olması durumunda bu kadroya atanması yasal hale getirilerek kurum inisiyatifine bırakılmaması,
32. Atölye, Fabrika, Yüksek Gerilim, Maden Ocakları, Laboratuvar v.b gibi parlayıcı, patlayıcı, gazlı, tozlu, tehlikeli yoğun emek gerektiren işyerlerinde görev yapan personele "Tehlike sınıfı zammı" ödenmesi,
33. Atölye, Fabrika, Yüksek Gerilim, Maden Ocakları, Laboratuvar, Eysel ve Endüstriyel atık su arıtma tesisleri v.b gibi parlayıcı, patlayıcı, gazlı, tozlu, tehlikeli yoğun emek gerektiren işyerlerinde görev yapan personele "fiili hizmet zammı" verilmesi,
34. Taşrada çalışan personelin veriminin ve sürekliliğinin sağlanması ve taşrada çalışmanın cazip hale gelmesi açısından; yapılan işin muhteviyatına göre taşra tazminatı verilmesi,
35. İSG ücretleri ile ilgili olarak; 'İSG katip sözleşmesi yapılan' iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilen (A sınıfı, B sınıfı ve C sınıfı) İş Güvenliği Uzmanı memur personele; Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca o yıl için belirlenen tarife üzerinden İSG ücretlerinin TL/ saat olarak ödenmesi,

36. Bu hizmet Kolu çalışanlarından;

10 yılını dolduran memur ve sözleşmeli personele bir aylık,
15 yılını dolduran memur ve sözleşmeli personele iki aylık,
20 yılını dolduran memur ve sözleşmeli personele üç aylık,
25 yılını dolduran memur ve sözleşmeli personele dört aylık,
Maaş tutarında hizmet ikramiyesi verilmesi,

C-KİT PERSONELLERİ İLE İLGİLİ TALEPLER:

1. I sayılı cetvelde görev yapan müdür, müdür yardımcısı ve Başuzmanların 666 sayılı KHK ile kaldırılan haklarının iadesi yönünde yeni bir düzenleme yapılması,
2. KİT' lerde II sayılı cetvele tabi olarak görev yapan idari personel ile teknik personelin ek ödeme oranlarının artırılması ve yeniden düzenlenmesi,
3. Hukuki düzenlemeye müteakiben kurumlarda yakın iller arasında kalan iş yerlerinde çalışanların ikametleri dikkate alınarak servis hizmetlerinden faydalanmaları sağlanarak mağduriyetlerinin ortadan kaldırılması,
4. KİT'lerde görev yapan memur ve sözleşmeli personele üretim primi verilmesi,
5. Üst öğrenim yapmış ancak unvan değişikliği sınavı nedeniyle ataması yapılamayan KİT personeline üst öğrenim ücretinin verilmesi,
6. 399 sayılı KHK' ye tabi çalışanlara vekâlet ücreti ödenmediğinden uzun süreli vekâlet ve görevlendirmeler nedeniyle personel mağdur edilmektedir. Mevzuat gereğince asaleten görev yapmaya haiz olmayanların vekaleten de görevlendirilmemesi, zorunlu hallerde vekaleten görev yapanlara vekalet ücretinin ödenmesi hususunda düzenleme yapılması,
7. 399 sayılı KHK' nin 26. Maddesi yeniden düzenlenerek, unvanları aynı olan personele aynı miktarda temel ücret ödenmesi şeklinde değiştirilmesi,
8. KİT' lerde II sayılı cetvelde görev yapan personelin diğer Kamu kurum ve kuruluşlara nakil edilmesine imkan sağlayan düzenlemenin yapılması,
9. KİT'lerde İşçi ve memur personelin birlikte ürettiği hizmet ve ürünlerden, memur ve sözleşmeli personele de bedelsiz ürün verilmesinin sağlanması,

10. Memur ve sözleşmeli personelin yıllık izinlerinin işgünü esasına göre düzenlenmesi (cumartesi, pazar ve resmi tatil günlerinin izin süresinden çıkarılması), ve kurumca kullandırılmayan izinlerin, kişilerin maaşları esas alınarak ücretlerinin ödenmesi,

D- KURUMSAL TALEPLER:

1. ÇAYKUR Genel Müdürlüğü ve Bağlı işyerlerinde çalışan 399 sayılı KHK'ye tabi çalışan İl. Sayılı cetveldeki sözleşmeli personelin maaşlarının diğer KİT'lerde çalışan yine 399 sayılı KHK'ye tabi İl. Sayılı cetveldeki sözleşmeli personelin maaşlarıyla aynı seviyeye çıkarılması, ÇAYKUR Genel Müdürlüğü ve Bağlı işyerlerinde çalışan 399 sayılı KHK'ye tabi çalışan sözleşmeli personelin maaşları diğer KİT'lerde çalışan yine 399 sayılı KHK'ye tabi personelin maaşlarıyla kıyaslandığında unvanlara göre % 9 ile % 33 oranında düşük olduğu görülecektir. İlgili kurum çalışanlarının mağduriyetlerinin giderilmesi için gerekli çalışmanın yapılması,
2. Elektriğin üretimi, iletimi ve dağıtımı ile ilgili olan DSİ, TEDAŞ, EÜAŞ ve TEİAŞ Genel Müdürlüklerinde ve bağlı Taşra birimlerinde görev yapan kamu görevlilerine (bekâr lojmanlarında kalanlar dâhil) ayda 120 kw/saat hesabıyla elektrik enerjisi bedeli yılda iki defada (Ağustos ve Şubat aylarında) ödeme tarihindeki müşteri satış tarifesi üzerinden karşılığı net olarak Elektrik yardımı ödemesinin yapılması,
3. TEİAŞ' ın iletim tarifesinin % 0,5 (bindebeş)'i oranında belirlenen iletim ek ücretlerinin, her ay hesaplanarak Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu hesabına yatırılmak suretiyle ödendiği şekilde, aynı oranda ve şartlarda İletim sisteminin asıl sahibi ve işletmecisi TEİAŞ personeline de "Elektrik İletim Tazminatı" adı altında bir ödemenin yapılması,
4. TEİAŞ yük tevzi birimlerinde görev yapan vardiyalı personele öncelikli lojman tahsis edilmesi, lojmanda oturma imkânı bulunmayanlara ise, işe gidiş ve dönüşlerinde kullanılmak üzere hizmet aracı tahsis edilmesi,
5. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığında piyasa denetmeni ve ölçü ayar memuru olarak görev yapan personelin Ek Ödemelerinin 20 puan artırılarak mağduriyetlerinin giderilmesi, Bu ödemenin Denetim işleri ile görevlendirilen diğer personele de aynı şekilde yapılması,
6. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığında görev yapan EPDK denetçilerinin harcırahlarının ve konaklama, barınma şartlarının Teftiş Kurulu Denetçilerinde olduğu gibi düzenlenmesi,

7. Sanayi ve Teknoloji İl müdürlükleri tarafından yapılan hizmetlerden sağlanan gelirlerin bir bölümünün personele ödenmesi hususunda düzenleme yapılması,
8. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı çalışanlarından Denetçi Kimlik Kartı olup bu görevde çalışan personele Denetçi unvanı verilmesi hususunda düzenleme yapılması,
9. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve taşra teşkilatlarında göreve çıkan memur personele araç kullanırılma mecburiyetinin kaldırılması,
10. DSİ’de görev yapan personellere ek ödemelerinin 50 puan artırılması suretiyle Hidroelektrik Enerji Tazminatı verilmesi,
11. DSİ taşra birimlerinde taşkınla mücadele eden personele yılın yedi ayında Taşkın Tazminatı ödenmesi,
12. ÇAYKUR Genel Müdürlüğü ve aynı uygulamanın yapıldığı diğer kurumlarda 24 saat nöbet tutan personele, nöbet karşılığında 1 gün izin verilmektedir. Bu uygulama 657 sayılı DMK’nın 178. Maddesine aykırıdır. Bunun yerine 2 gün nöbet izini verilmesi veya ücretinin ödenmesi,
13. KOSGEB’de KOBİ Uzman Yardımcısı olarak görev yapan personelin, KOBİ Uzmanlığına geçiş için gerekli yabancı dil puanı 70’ ten 60’a indirilmesi, (Bu puan, doğrudan yurt içindeki KOBİ’lere yönelik faaliyet gösteren bir kurum için yüksek olduğundan mağduriyetlere neden olmaktadır.)
14. KOSGEB’ in 2012 yılı öncesinde göreve başlayan personelin maaş hesabında yer alan “Yöre Faktörü” nün adaletli bir şekilde güncellenmesi, bazı illerdeki puan düşüklükleri adaletli bir istatistiki yaklaşım ile giderilmesi,
15. KOSGEB ve TSE çalışanlarından 2012 yılı ve sonraki yıllarda göreve başlayan 666 KHK mağduru personeller, aynı işi yaptığı diğer personelden daha az maaş almaktadır. Aynı işi yapanların farklı şekilde ücretlendirilmesi adalet duygusunu yıpratmakta ve iş barışına zarar vermektedir. Bu nedenle “Eşit işe eşit ücret” ilkesi gereği mevzuatta düzenleme yapılarak maaşların dengelenmesi,
16. TSE temsilciliklerinde ve Bölge Koordinatörlüklerinde muhasebe birimlerinde çalışan personele Mali Sorumluluk Tazminatı verilmesi,
17. TSE çalışanlarının 40 saat olan mazeret izinlerinin 80 saate çıkarılması,
18. MAPEG Genel Müdürlüğünde görev yapan ve araziye çıkan Yeraltı Maden Uzmanları ile GİH sınıfında çalışan personele gerekli düzenleme yapılarak arazi tazminatı ödenmesi,

19. MAPEG’de görev yapan Yeraltı Uzmanlarının, yeraltında denetim yaptıkları günler için sigorta primlerinin yeraltı (35A) maddesine göre yatırılması,
20. MAPEG çalışanlarına Maden Kanununun 35. Maddesine göre iki kat olarak ödenen harcırahların üç katına çıkarılması,
21. MTA ve MAPEG Genel Müdürlüğü personeline aylık 4000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda maden tazminatı verilmesi,
22. MTA Genel Müdürlüğünde şantiyelerde çalışan personelden şantiyede çalıştığı sürelerde yiyecek ücretinin alınmaması,
23. Türk Patent ve Marka Kurumunda Döner Sermaye kurulması için gerekli mevzuatın oluşturularak Kurum gelirlerinden çalışanlara döner sermaye ödemesi yapılması,
24. Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesisleri İşletme Başkanlığı pompa istasyonlarında görev yapan personele silah ruhsatı verilmesi,
25. Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesisleri İşletme Başkanlığı personeline Fıili Hizmet zammı (Yıpranma) verilmesi.
26. Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesisleri İşletme Başkanlığı pompa istasyonlarında görev yapan personelin günde 7,5 saatten, haftada 45 saatten fazla çalıştırılmaması.
27. Kapanan Şeker fabrikalarında kalan kurum personellerin servis ve yemek ile ilgili mağduriyetlerinin giderilmesi,
28. Türkiye Enerji, Nükleer ve Maden Araştırma Kurumu (TENMAK) ile Nükleer Düzenleme Kurumunda (NDK) görev yapan personele Nükleer Enerji Tazminatı ve radyasyona maruz kalan personele Radyasyon Tazminatı verilmesi
29. TKİ, TTK ve EÜAŞ’ taki kömür üretiminde, Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğüne bağlı Bor İşletme Müdürlüklerinde işçilerle birlikte üretimde çalışanlara üretim teşvik primi verilmesi,
30. Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü’nde çalışan memur personele bir önceki yılın İhracat hasılatından İdare tarafından belirlenecek oranda İhracat Primi verilmesi.
31. Eti maden işletmelerinde; Kadrolu veya Hizmet alımı işçisi çalıştıran birimlerde; İşveren vekili konumunda olan, işçilerin sevk ve idaresinden sorumlu personele ve Kontrol Teşkilatı Görevlilerine Mesleki So-

rumluluk Sigortası yapılması ve sigorta bedelinin Kurum tarafından ödenip; Personelden sigorta bedeli adı altında herhangi bir ücret kesintisi yapılmaması,

E- DİĞER TALEPLER:

1. 4046 Sayılı özelleştirme kanunu gereği KİT'lerde 1. Sayılı cetvelde çalışan Müdür, Daire Başkanı, Genel Md. Yrd., Genel Müdür, vb. kadrolarda çalışanlar ve ayrıca 06.04.2011 tarih ve 635 sayılı KHK ile oluşturulan Bakanlık İl Müdürlüklerindeki İl Müdür Yardımcıları Araştırmacı olarak atanmışlardır. Araştırmacıların ÖHT % 60, Ek ödeme oranı %120'dir. Yaptığı işler ve uygulanmakta olan Disiplin Amirleri Yönetmeliği'nde belirtilen hiyerarşik sıralamaya göre özlük haklarının en az şube Müdürlüğü seviyesine çıkarılarak mağduriyetlerinin giderilmesi,
2. Hizmet kolumuzda yer alan kurum ve kuruluşlarda görev yapan doktor ve sağlık çalışanlarının Sağlık Hizmetleri sınıfına alınarak, maaşlarının Sağlık Bakanlığı'nda görev yapan emsal doktor ve sağlık çalışanlarıyla eşitlenmesi,
3. Hizmet kolumuzda yer alan kurum ve kuruluşlarda memur ve işçilerin birlikte görev yaptığı birimlerde imza yetkili ve sorumlu kişinin memur olması, Kamu görevlilerinin, kadroları dışında çalıştırılmasının önüne geçilmesi ve memurlar tarafından yapılması gereken işlerin yalnızca memurlar eliyle gördürülmesi,
4. Kamu kurumlarında işçi olarak çalışmakta iken memur veya sözleşmeli statüye geçenlerin işçilikteki sürelerine ait emekli ikramiyelerinin ödenmesi için 5434 sayılı kanununun 89. Maddesinde düzenleme yapılması, işçilikteki sürelerinin kıdem aylıklarına ve SGK'ca intibaklarında değerlendirilerek mağduriyetlerinin giderilmesinin sağlanması,
5. 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında istihdam edilen personelin bir defaya mahsus olmak üzere mezun oldukları bölüme göre uygun kadroya atanmasının mecburi hale getirilmesi,
6. Mesleğe girişte Kamu Kurum ve Kuruluşlarında mülakatın kaldırılması, görevde yükselme ve unvan değişikliğini düzenleyen çerçeve yönetmelikte yer alan sözlü sınav vs ibarelerin kaldırılması, genel düzenlemeye bağlı olarak tüm kamu kurum ve kuruluşları görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmeliklerindeki sözlü sınav, uygulamalı sınav ve bu anlama gelecek ibarelerin kaldırılması, görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının merkezi bir şekilde 2 yılda bir yapılma-

sının sağlanması, sınavlarda 70 puan alarak başarılı olanların, münhal kadro oldukça atamalarının yapılarak mağduriyetlerinin önlenmesi,

7. Kamu görevlileri emeklilerine de aile ve çocuk yardımının verilmesi,
8. KPSS ile sözleşmeli olarak atanan memurların, diğer bir atama döneminde başka bir kurumu kazanması durumunda, eski kurumundan istifa etmeden muvafakatla yeni kuruma geçişinin sağlanması için kanuni düzenleme yapılması,
9. Genel İdari Hizmetleri ve Yardımcı Hizmetler sınıfında çalışanların görev tanımlarının yapılması ve yardımcı hizmetler sınıfında çalışan personelin öğrenim durumlarına göre Diğer hizmet sınıflarına bir defaya mahsus olmak üzere sınavsız atamalarının sağlanması,
10. Personel mevzuatıyla ilgili konularda alınan olumlu mahkeme kararlarının tekrar dava açılmasına gerek kalmadan diğer personel için de uygulanması hususunda yasal düzenlemenin yapılması,
11. Tüm uzman ve uzman yardımcılarının eşdeğer statüde değerlendirilerek mali ve sosyal haklarının eşitlenmesi yönünde düzenleme yapılması,
12. Sendika ve şubelerin aylıksız izne ayrılmayan Şube Başkanlarının 4688 Sayılı Kanununun 18. Maddesi doğrultusunda haftada 5 gün izinli sayılması, ayrıca 4688 sayılı kanunda tanımlanan İl, İlçe, İşyeri sendika ve Sendika işyeri temsilcilerinin haftada 1 gün izinli sayılması,
13. Sendikaların Yönetim, Denetim ve Disiplinin Kurulu üyeleri ile işyeri temsilcilerinin bağımsız bir sendikacılık yapabilmesi için; sendikal güvencelerinin (Yer değişimi, tayin, disiplin cezaları) koruma altına alınarak yöneticilerin keyfiyetine bırakılmaması,

F-ÖZELLEŞTİRME UYGULAMALARINA İLİŞKİN TALEPLER:

1. 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkındaki Kanunun 22' nci maddesine göre yapılan personel nakillerinde, nakle tabi tutulan personelin Devlet Personel Başkanlığına bildirim tarihlerinin yıl içinde farklılıklar göstermesi nedeniyle, Vergi Usul Kanunu uyarınca yapılan vergi oranlarındaki artış fark tazminatına esas tutulan ücreti düşürmektedir. Bu mağduriyetin giderilmesi için nakle tabi tutulan personelin Ocak ayı başındaki maaşlarına yıl içinde yapılacak artışlar eklenerek belirlenecek rakamın baz alınması,
2. Özelleştirme Uygulamaları kapsamındaki kuruluşlarda görev yapan

personelden, devir aşamasında özelleşen kurumunda çalışmayı tercih edenlere, 2 yıl süre ile iş güvencesi sağlanması ve bu süre içinde çalışanın isteği halinde Devlet Personel Başkanlığı'nca başka kurumlara nakledilme hakkının verilmesi,

3. 4046 Sayılı Özelleştirme Uygulamaları hakkındaki kanun doğrultusunda kurumu devredildikten sonra Devlet Personel Başkanlığı kanalıyla diğer kurumlara atanacak personelin atanacağı il ve kurumlardaki durumuna uygun boş kadroları bilgisayar ortamında görüp tercih yapabilmesi için gerekli düzenlemenin yapılması,
4. Özelleştirilen kurumlardaki çalışanların diğer kurumlara dağıtımında mutlaka sendikaların temsilci bulundurulmasına imkân sağlanması,
5. Özelleştirme Uygulamaları kapsamındaki kuruluşlarda görev yapan; Sendika üyesi, Sendika ve şube yöneticilerinin aynı hizmet kolunda bulunan bir kuruma atamasının yapılması için gerekli düzenlemenin yapılması,
6. Daha önceki yıllarda karar altına alınan ancak hala uygulanmayan kohlardan olan; 4046 sayılı Kanununun 22. maddesi gereğince Araştırmacı olarak nakledilecek personelin, görevde yükselme mahiyetinde olmamak kaydıyla atama teklifi yapılacak kamu kurum ve kuruluşlarınca talep edilmesi halinde bu talep çerçevesinde atama yapılabilmesinin mümkün hale getirilmesi için kanuni düzenleme yapılmalıdır.

G- 6. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME İLE KARARLAŞTIRILAN HUSUSLAR:

Koruyucu giyim malzemesi

MADDE 1- (1) Bu hizmet kolu kapsamında bulunan kurum ve kuruluşlarda görev yapan personele, hizmetin gereği olarak görev esnasında giyilmek üzere koruyucu giyim malzemesi verilir. Giyim malzemelerinin standartları ile hangi personele ne kadar süreyle verileceği ve nasıl muhafaza edileceği hususları ile bu malzemelerin kullanımına ilişkin usul ve esaslar kurumlar ve kurumdaki yetkili sendika tarafından birlikte belirlenir.

Ücretsiz okul servisi

MADDE 2- (1) Bu hizmet kolu kapsamında bulunan kurum ve kuruluşlarda çalışan kamu görevlilerinin çocukları kurumun mevcut bulunan okul servislerinden ücretsiz olarak yararlandırılır. Servis bulunmayan yerlerde ise okul servisi tahsisi yapılır.

Ücretsiz sosyal servis

MADDE 3- (1) Bu hizmet kolu kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların baraj, termik santral, fabrika, trafo ve benzeri iş yerlerinde çalışan kamu görevlileri ile aile fertleri mevcut servislerden ücretsiz olarak yararlandırılır. Buna ilişkin usul ve esaslar kurum yetkilileri ile bu kurumdaki yetkili sendika tarafından birlikte belirlenir.

MTA kamplarında ve araştırma gemilerinde görev yapan personele yemek yardımı

MADDE 4- (1) Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğüne bağlı kamplarda ve araştırma gemilerinde görev yapan kamu görevlileri yemek servisinden ücretsiz olarak yararlandırılır.

(2) Anılan kamp ve araştırma gemilerinde görev yapanlardan birinci fıkraya hükmünden yararlanamayan kamu görevlilerine, bu kamplarda ücretsiz yemek verilir.

TEİAŞ yük tevzi müdürlüklerinde çalışan teknik personele ilave ücret verilmesi

MADDE 5- (1) Türkiye Elektrik İletim A.Ş. Genel Müdürlüğü Yük Tevzi Müdürlüklerinde vardiya görevi yapan teknik personelin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 50 puan ilave edilir.

Vardiya servisi

MADDE 6- (1) Bu hizmet kolu kapsamında bulunan kurum ve kuruluşlarda normal mesai saatleri dışında vardiyalı çalışan kamu görevlilerine işe geliş ve gidişlerinde servis hizmeti sağlanır. Servis hizmetinin ekonomik olmadığı durumlarda mesai günleri gidiş-geliş bedeli dikkate alınarak aylık toplu taşıma kartı bedeli ödenir.

ÇAYKUR kampanya primi

MADDE 7- (1) Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğünde kampanya döneminde görev yapan personele yılda 6 (altı) ayı geçmemek üzere her ay 4000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda kampanya primi ödenir.

TKİ ve Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlükleri personeline servis hizmeti

MADDE 8- (1) TKİ Genel Müdürlüğüne bağlı Çan İşletmelerinde (Biga ve Çanakkale’de ikamet edenler dahil) ve Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğüne bağlı Bigadiç, Kırka, Emet ve Bandırma İşletmelerinde görev yapan kamu görevlilerine işe geliş ve gidişlerinde ücretsiz servis hizmeti sağlanır.

TEİAŞ canlı hat bakımı kapsamında uçuşlara katılanlara ilave ücret verilmesi

MADDE 9- (1) Türkiye Elektrik İletim A.Ş. Genel Müdürlüğü canlı hava hat bakım ve kontrolleri kapsamında memur ve sözleşmeli personel olarak istihdam edilen teknik personele, hat bakımı ve kontrolüne yönelik olarak fiilen uçuşa katıldıkları her gün için (900) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ücret ödenir. Bu şekilde bir ayda yapılacak ödeme tutarı (5.400) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarı geçemez.

TEİAŞ canlı bakım birimlerinde çalışanlara ilave ücret verilmesi

MADDE 10- (1) Türkiye Elektrik İletim A.Ş. Genel Müdürlüğü canlı bakım birimlerinde memur ve sözleşmeli personel olarak istihdam edilen teknik personele her ay 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranlarına 30 puan ilave edilir.

Yüksek gerilim ilave ödemesi

MADDE 11- TEİAŞ, EÜAŞ ve TEDAŞ Genel Müdürlüklerinde ve bağlı Taşra birimlerinde görev yapan kamu görevlilerinden; Teknik Hizmetler sınıfında çalışan personel ile bunlardan müdür ve müdür yardımcısı olarak görev yapanlara taban aylık katsayısının 600 ile çarpılması sonucu bulunacak tutarda, diğer personele ise taban aylık katsayısının 200 ile çarpılması sonucu bulunacak tutarda ilave ücret ödenir. Bu suretle ödenecek miktarlar, damga

vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaz.

DSİ projelerinde görev yapan personele fazla çalışma ücreti

MADDE 12- (1) Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğünün;

- a. Ilısu Projesi 16. Bölge Müdürlüğünde görev yapan memur ve sözleşmeli personele ayda 70 saate kadar yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma ücretinin dört katı tutarında,
- b. 10. Bölge Müdürlüğüne bağlı Silvan Projesi ile Çoruh Projeleri 26. Bölge Müdürlüğünde görev yapan memur ve sözleşmeli personele ayda 50 saate kadar yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma ücretinin dört katı tutarında,
- c. a ve b bentleri dışındaki diğer Bölge Müdürlüklerinde görev yapan memur ve sözleşmeli personele yılda toplam 300 saati geçmemek üzere ayda 50 saate kadar yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma ücretinin dört katı tutarında, fazla çalışma ücreti ödenir.

Bazı EÜAŞ personeline ek ödeme

MADDE 13- (1) Elektrik Üretim A.Ş. Genel Müdürlüğü kadro veya pozisyonlarında bulunanlardan Karakaya, Ermenek, Gezende, Batman, Alpaslan, Deriner, Muratlı, Sarıyar, Demirköprü, Karkamış, Kılıçkaya ve Gökçekaya hidroelektrik santralleri ile Afşin-Elbistan B Termik santrallerinde ve Afşin-Elbistan A Termik Santrali ile Afşin Elbistan Linyitleri Takip ve Koordinasyon İşletme Müdürlüklerinde, Doğu Karadeniz ve Yöresi, Hirfanlı ve Yöresi, Ilısu, Obruk, Berke, 18 Mart Çan Termik, Çayırhan Termik ve Çayırhan Linyit işletme müdürlüklerinde görev yapan personele 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 10 puan ilave edilir.

Madencilik ve petrol faaliyetlerinin incelenmesi ve denetlenmesinde gündelik

MADDE 14- (1) Bu hizmet kolunda yer alan Kurumlarda arazi ve inceleme faaliyetleri ile ilgili olarak memuriyet mahalli dışına görevlendirilen personel hakkında da 3213 sayılı Kanunun 35 inci maddesinin ikinci fıkrası hükmü uygulanır.

Şeker fabrikaları kampanya primi

MADDE 15- (1) Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş. Genel Müdürlüğünde kampanya döneminde görev yapan personele yılda 6 (altı) ayı geçmemek üzere her ay 4000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda kampanya primi ödenir.

Lojmandan faydalanma

MADDE 16- (1) Bu hizmet kolu kapsamında bulunan EÜAŞ, ETİMADEN ve Şeker Fabrikaları Genel Müdürlüklerinde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentlerine göre istihdam edilen personel; anılan kurumlarda 4857 sayılı İş Kanununa tabi personelin ücretsiz kaldığı misafirhane niteliğinde olmayan yatakhanelerden aynı şekilde ücretsiz olarak yararlandırılır.

Ölçü ve ayar memurlarının iş riski zammı

MADDE 17- (1) Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı taşra teşkilatı ölçü ve ayar memuru kadrolarında bulunanlara, 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara göre 800 puan üzerinden iş riski zammı ödenir.

ETİ MADEN personeline ilave ödeme

MADDE 18- (1) Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğünün; Bandırma İşletme Müdürlüklerinde çalışan kamu görevlilerine 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 20 puan ilave edilir. Kırka, Emet, Bigadiç ve Beylikova İşletme Müdürlüklerinde çalışan kamu görevlilerine 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 30 puan ilave edilir.

TKİ personeline ilave ödeme

MADDE 19- (1) Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Genel Müdürlüğünün işletme müdürlüklerinde çalışan kamu görevlilerine her ay 2000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ödeme yapılır.

(2) Bu ödeme yeraltında çalışan personele her ay 4000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ödenir.

TTK personeline ilave ödeme

MADDE 20- (1) Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğünde çalışan kamu görevlilerine her ay 2000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ödeme yapılır.

(2) Bu ödeme yeraltında çalışan personele her ay 4000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ödenir.

DSİ personeline fazla çalışma ücreti

MADDE 21- (1) Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğünün taşra teşkilatına dahil kadro veya pozisyonlarında bulunan personelden; tabii afetlerde fiilen çalışanlara, bir takvim yılında 250 saati geçmemek ve yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin dört katını aşmamak üzere fazla çalışma ücreti ödenir.

Fazla çalışma ücreti

MADDE 22- (1) Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri İşletme Başkanlığı, EÜAŞ, TEİAŞ, TEDAŞ genel müdürlüklerinin taşra teşkilatında istihdam edilen memur ve sözleşmeli personelden resmi ve dini bayram günlerinde görev yapanlara fiilen çalıştıkları her gün için yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin 4 katının 8 saate tekabül eden tutarı kadar fazla çalışma ücreti ödenir.

Araç kullananlara ilave ücret

MADDE 23- (1) Şoför kadro ve pozisyonlarında görev yapanlar hariç olmak üzere, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, TEİAŞ, MAPEG ve bu hizmet ko-lunda yer alan diğer kurum ve kuruluşlarda görevlerini aynı zamanda araç kullanarak fiilen yerine getiren personele aylık 1000 TL'yi geçmemek üzere araç kullanılarak görev yapılan her gün için 50 TL ücret ödenir.

Türk Standardları Enstitüsü personeline ilave ücret

MADDE 24- (1) Türk Standardları Enstitüsünde istihdam edilen perso-nele; uygunluk değerlendirme faaliyetleri kapsamında Enstitü tarafından belirlenen standart görevlerinin üzerinde sonuçlandırdığı işlemler için ayda 1000 TL'yi geçmemek üzere Enstitü tarafından belirlenen kriterlere göre üc-ret ödenir.

Ek ödeme

Madde 25- (1) Sanayi ve Teknoloji Bakanlığında ilgili mevzuatı uyarınca yürütülen kontrol ve denetim faaliyetlerinde görevlendirilen ve denetçi bel-gesine sahip olanlardan;

(a) Teknik hizmetler sınıfına dahil kadrolarda bulunan personel ile

(b) Aynı veya benzer unvanlı pozisyonlarda istihdam edilen sözleşmeli teknik personelin

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranlarına 20 puan ilave edilir.

KOSGEB ilave ödeme

Madde 26- (1) Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekle-me İdaresi Başkanlığının taşra teşkilatında istihdam edilen personele her ay 2000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu buluna-cak tutarda ilave ücret verilir.

MTA personeline ilave ödeme

Madde 27- (1) Maden ve Tetkik Arama Genel Müdürlüğü taşra teşkilatında istihdam edilen kamu görevlilerinin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 10 puan ilave edilir.

Akaryakıt İkmal ve NATO POL çalışanlarına ilave ödeme

Madde 28- (1) Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri İşletme Başkanlığı taşra teşkilatında istihdam edilen kamu görevlilerinin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 10 puan ilave edilir.

TENMAK personeline ilave ödeme

Madde 29- (1) Türkiye Enerji, Nükleer ve Maden Araştırma Kurumunda istihdam edilen kamu görevlilerine her ay 500 TL ilave ücret verilir.

Hizmet tahsisli konutlar

Madde 30- (1) Türkiye Kömür İşletmeleri Genel Müdürlüğü'nün Çan ve Tunçbilek'te bulunan kamu konutları ile kontrol müdürlükleri, Türk Şeker Fabrikaları Genel Müdürlüğünde bulunan Van Erciş Şeker Fabrikası, Elazığ ve Çarşamba Şeker Fabrikaları ile Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü'nün Kırka Bor İşletme Müdürlüğünde bulunan kamu konutları 2946 sayılı Kamu Konutları Kanununun 3 üncü maddesinin (d) bendi uyarınca hizmet tahsisli konut kapsamında sayılır ve anılan kanunun 5 inci maddesine göre bu konutlardan kira bedeli alınmaz.



**TÜRK İMAR-SEN
2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN
TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ**

TÜRK İMAR-SEN 2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ

A – GENEL TALEPLER

1. 2024-2025 yılları için memura bir önceki yıl gerçekleşen enflasyon kadar zam ve büyüme miktarının 2 katı kadar refah payı verilmesi,
2. Özel Hizmet Tazminat oranlarının yeniden belirlenmesi,
3. Fazla mesainin günümüz şartlarına göre düzenlenerek verilmesi,
4. Memur maaşlarındaki bütün kalemlerin emekli keseneğine dâhil edilmesi veya emeklilik maaşı oranlarının arttırılması,
5. Kamuda çalışan Mühendis, Mimar, Şehir Plancısı, Kamu avukatları gibi Unvanda çalışanların dengi meslek gruplarına göre ücret almalarının sağlanması,
6. Kamuda görev yapan Şube Müdürlerinin Özel Hizmet Tazminat oranının %165, Emeklilik yansıtma oranı %175, Makam Tazminatının 2000, Görev Tazminatının 8000, Ek Gösterge 4800, Ek ödeme oranının +20 puan olarak düzenlenmesi.
7. Sosyal hakların (aile yardımı, çocuk parası, Sürekli görev yolluğu vb.) günümüz şartlarına göre düzenlenerek verilmesi.
8. Kamuda çalışan memurlara verilen zamları etkileyen, vergi dilimlerinin ve vergi oranlarının, memurların lehine olacak şekilde yeniden değerlendirilerek düzeltilmesi ya da vergi muafiyeti getirilmesi
9. Harcırahların günümüz şartlarına göre arttırılması, konaklamalardaki süre sınırlamasının kaldırılması ve ödenecek miktarın tekrar düzenlenmesi,
10. Kurumlarda Gazi, Gazi ve Şehit yakınları, Engelli, terör mağdurları ile 2828 Sayılı kanuna göre atananların ücretlerine yüzde 15 ilave zam yapılması.
11. Aynı Kurumda aynı işi yapan farklı Uzmanlıkların tek unvan altında toplanması,
12. Yardımcı Hizmetler Sınıfında çalışanlar bir defaya mahsus olmak üzere eğitim durumlarına göre sınavsız bir şekilde Genel İdari Hizmetler veya Teknik Hizmetler sınıfına geçirilmesi,

13. Kurumlara da görev yapan teknikerlerin lisans tamamlama ile ilgili sorunlarının ivedilikle çözülmesi,
14. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Teknik bölümlerden ön lisans diploması olanlara Yükseköğretim Kurulunun belirleyeceği teknik alanlarda lisans tamamlama eğitimi yaptırılır. Bu eğitimlerin, Yükseköğretim Kurulunun belirleyeceği alanlarda örgün veya uzaktan eğitim yöntemleri ile verilebilir.
15. Bu hizmet kolu kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların şantiye, atölye, laboratuvar, yer altı, açık arazi şartları ve kadastro faaliyetlerinde görev yapan personeline hizmetin gereği olarak görev esnasında girmesi gereken kurucu giyim yardım malzemesi aynı olarak verilir. Giyim malzemelerinin standartları ile hangi personele ne kadar süreyle verileceği ve nasıl muhafaza edileceği hususları ile bu malzemelerin kullanımına ilişkin usul ve esaslar ilgili kurum ve kuruluşların kurum idari kurulu tarafından belirlenir
16. Tüm Kurum çalışanlarına servis imkânın sağlanması, servis imkânı sağlanamıyorsa tüm çalışanlara ulaşım ücretinin ödenmesinin sağlanması,
17. Çalışan sayısı gözetilerek kurumlara kreş açılmalı tüm kamu kurumlarına kreş açılma imkânı mevcut değilse, birbirine yakın Kamu Kurumlarında biri merkez kabul edilerek açılacak kreşten diğer kurum çalışanlarının da faydalanmaları sağlanmalı,
18. Deprem Tahkiki yapılmayan kamu hizmet binalarının bir an evvel deprem tahkik ve incelemelerinin yapılması. Deprem yönünden dayanımı düşük binaların yıkılarak yenisinin yapılması ya da güçlendirme gerektiren binaların güçlendirmesinin yapılmasının sağlanması,
19. Kamuda çalışan Kimyagerler, Kimya Mühendisi ve Kimya yüksek mühendislerinin dengi meslek grupları olan Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları vb. gibi Unvanlara verilen tüm haklardan faydalanmalarının sağlanması,
20. Memur yıllık izinlerinin iş günü üzerinden hesaplanması sağlanması,
21. Personel sayısı 50'den az olan kurumlardaki çalışanların yemek paralarının nakit olarak ödenmesi, Yemek hizmetinden faydalanan memur personelin ise yemek bedelinin tamamının kurumlarca karşılanmasının sağlanması,
22. Lojmanlardan yararlanmayan çalışana, görev yapılan ilin ortalama kira rayiç bedeli kadar kira yardımı yapılması,

23. Memurlara yılda bir kez yakacak yardımı yapılması,
24. Doğum izni, askerlik veya seçim gibi nedenlerle kurumlarından ücretsiz izin alanların, kullandıkları izin süresi için izne ayrıldıkları tarihteki ücretleri üzerinden borçlanma imkânı sağlanması,
25. Çalışanlara dini bayramlarda ödenmek üzere bayram ikramiye verilmesi,
26. Teknik hizmetler sınıfında iken, amir görevine geçmek kaydıyla Bölge Müdürü, Bölge Müdür Yardımcısı, Şube Müdürü ve benzeri kadroları atanması neticesinde atanmış olduğu kadro itibari ile genel idari hizmetler sınıfına geçen teknik fakülte mezunu personellere ek özel hizmet tazminatı ödenmesi
27. Unvan değişikliği sınavlarının periyodik olarak yapılması,

B- KURUM TALEPLERİ

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü

1. Tapu Müdürlüğünde çalışan personelin medeni kanununun 1007. Maddesine göre sorumluluklarından dolayı rücu edilmesi nedeniyle kasıt olmaksızın yapılan hataların için döner sermaye ücretinin %5 artırılarak sigortalıması sağlanması,
2. Tapu ve Kadastro Çalışanlarından fazla mesai yapanlara ayda 60 saati ve yılda 720 saati aşmayacak şekilde ilgili yıl fazla mesai ücretinin 5 katı olacak şekilde mesai ücreti verilmesi,
3. 6083 sayılı Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personeline ek ödeme yapılması hakkında kanununun 8. Maddesinin 4. Fıkrası "Döner Sermaye geliri elde edilmesine ilişkin hizmetler Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün taşra personeline (bölge müdürlükleri personeli dahil) yaptırıldığı takdirde, döner sermaye gelirinden ödenmek üzere, kadastro faaliyetlerine katıldıkları her gün için kendilerine 500 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutardan yaptıkları hizmetin özelliğine ve güçlüğüne göre Genel Müdürün onayı ile belirlenecek günlük görev ücreti verilebilir." şeklinde uygulanır.
4. Döner Sermaye bütçesinden karşılanan, ek ödeme ve diğer ödeme kalemlerinin emekliliğe yansıtılmasının sağlanması

5. Tapuda çalışanların tek unvanda istihdam edilmesi için gerekli yasal altyapının hazırlanması, iş barışını bozacak şekilde farklı unvanlarda personel alımının yapılmaması ve TKGM kadrolarında 5 yıl görev yapmış personele Tapu Uzmanlığı kadrosu ihdas edilip görevde yükselme sınavı yapılarak bu kadrolara atamasının sağlanması ve diğer kurumların taşra teşkilatlarında Uzman olarak (Gelir Uzmanı, Milli Emlak Uzmanı) görev yapan personelin özlük haklarının Tapu Uzmanı kadrosuna atanan personele de verilmesi,
6. Tapuda çalışanların tek unvanda toplanamadığı takdirde çalışanların maaşları arasında ki farkın giderilmesi için;
 - a. Tapu Müdürlüklerinde bilgisayar işletmeni, veri hazırlama ve kontrol işletmeni, kadastro teknisyeni, teknisyen, memur, uzman, arşiv memuru ve muhasebeci unvanında görev yapan personele 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki (II)sayıli Cetvelin (E) Teknik Hizmetler Bölümü'nün l/d maddesinde öngörülen oranlarda özel hizmet tazminatı ödenir. Söz konusu personele aynı karar uyarınca 1500 puan ilave iş riski zammı ödenmesi,
 - b. Tapu Müdürlüklerinde Tapu Sicil Tüzüğü'nün 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında görev yapan personelin özel hizmet tazminatı oranlarına, aynı kadroda aynı görevi yapan tekniker unvanındaki personeli geçmemek üzere 50 puan ilave edilir. Söz konusu personele 1500 puan ilave iş riski zammı ödenmesi ve böylelikle aynı işi yapan personellerin arasındaki maaş farkının giderilmesi uygun olacaktır.
 - c. TKGM'ne Tapu Uzmanlığı kadrosu ihdas edilerek, kadrolarında 5 yıl görev yapmış personele sınav hakkı tanınması, sınavı kazananlara diğer kurumların taşra teşkilatlarında Uzman olarak (Gelir Uzmanı, Milli Emlak Uzmanı) görev yapan personelin özlük haklarının Tapu Uzmanı kadrosuna atanan personele de verilmesi,
7. Cimer kanalıyla yapılan başvuru ve şikâyetlerin bir süzgeçten geçirildikten sonra ilgili müdürlüklere havalesinin sağlanması, personelin ilave zaman ve emek israfının önlenmesi,
8. Tapu ve Kadastro personellerin belirli aralıklarla Bilgi, Birikim, İş ve İşlemler, ile ilgili olarak tecrübe ve bilgi aktarımının artırılması için eğitime tabi tutulması,
9. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü kadrolarında ve sözleşmeli personel pozisyonlarında bulunanlardan kadastro faaliyetlerinde görevlendirilen çalışanlara döner sermaye bütçesinden karşılanmak üzere,

fiilen çalıştıkları her gün için 400 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda tapu ve kadastro tazminatı ödenmesi,

10. Maaş Mutemetliği görevini yerine getiren personele ek 20 puan ek özel hizmet tazminatı, başkaca bir görevle görevli olmasına rağmen Maaş Mutemetliğini fiilen yapması durumunda 30 puan ek özel hizmet tazminatı ödenmesi,
11. Tapu ve Kadastro Bölge Müdürlükleri, Kadastro Müdürlükleri ve Tapu Müdürlüklerine tamamı döner sermayeden karşılanmak üzere Genel Müdürlüğün belirleyeceği tutarda temsil, ağırlama ve tören giderlerini karşılamak üzere ödenek ayrılması
12. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü kadrolarında arşiv memuru, arşiv uzmanı, sözleşmeli arşiv uzmanı kadrolarında görev yapan personelden gerekli eğitim şartlarını sağlayanların teknik kadroda görev yapmalarının sağlanması, yeşil pasaport vb. haklardan faydalanması için kadro tahsisinin sağlanması.
13. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü kadrolarında arşiv memuru unvanında çalışanlara eğitim ve tecrübe durumları dikkate alınarak görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavı ile Arşiv Uzmanı kadrosuna yükselmelerinin sağlanması

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı

1. AFAD çalışanlarına, deprem, sel, trafik kazası, arama kurtarma ve ceset çıkarma gibi oldukça zor doğa iklim şartlarında çalışmalarından dolayı AFAD tazminatı verilmesi,
2. Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) personelinin de fiili hizmet zammı uygulanmasından faydalandırılması,
3. İcap Nöbeti tutturulan personele icap nöbeti ücreti ödemesi yapılması
4. Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) çalışanları ile ilgili mevzuat çalışmalarının ve atama yönetmeliğinin bir an önce sonuçlandırılması,
5. AFAD çalışanlarının Arama ve Kurtarma çalışmaları esnasında hayatlarını kaybetmeleri halinde Şehit sayılması, Sürekli sakatlık durumunda ise Gazilik Unvanının verilebilmesi için yasal düzenlemelerin yapılması,

6. Arazide arama ve kurtarma faaliyetine katılan Afad personelleri ile diğer olay yeri yönetiminde görev yapan Afet ve Acil Durum personeline 5000 kalorilik kumanya ve su yardımı yapılması,
7. Afet ve Acil Durum Arama ve Kurtarma Birlik Müdürlüklerinde ve İl Afet ve Acil Durum Müdürlüklerinde her türlü afette ve acil durumlar da görev yapan tüm personele ayda 60 saati geçmemek üzere fiili çalışmaları karşılığında ilgili yıl fazla çalışma saat ücreti 5 katı tutarında fazla çalışma ücretinin ödenmesinin sağlanması,
8. Afet ve Acil Durum Yönetimi personeline 2 yılda bir tayin hakkı verilmeli,
9. Afet ve Acil Durum Yönetimi personeline yıpranma payı (5 yıl erken emeklilik) hakkı verilmeli,
10. Teknik Hizmetler sınıfında görev yapan personele; mezun oldukları teknik diplomalar üzerinden arazi ücreti ödenmeli,
11. AFAD Birlik ve İl Müdürlükleri Bünyesinde kullanılan her türlü acil arama ve kurtarma araçlarının 112- itfaiye ve askeri araçlar için ön görülen ve Bütçe Kanununun da belirtilen Kasko yapılacak araçlar listesine alınması için Afet Acil Durum Yönetimi Başkanlığınca gerekli girişimin yapılması,
12. 4 Ağustos 2006 Tarih 26249 sayılı Resmi Gazetenin 2006/10730 sayılı kararına binaen yaptırılan her türlü Afet ve Acil Durum personelinin hizmet içi eğitimleri, Kuruluşların eğitimleri, Milli Eğitime bağlı Okul eğitimleri, Afete hazır ev-okul-işyeri farkındalık eğitimleri ile işyeri acil durum eğitim çalışmalarına katılanlara ek ders ücreti verilmesi,
13. Afad bünyesinde çalışan enformasyon memurları ve ARFF memurları teknik hizmetler sınıfına alınması,
14. AFAD bünyesinde çalışan personelin belirli aralıklarla psikolojik değerlendirmeye alınması, kontrol edilmesi ve sorun gözlenen personeller için iyileştirici çalışmaların yapılması,
15. Mülteci kamplarında görev yapan ve Valiliklerce belirlenen komisyonlarca yapılan ödemeler ile Fazla mesai ücretlerinden faydalandırılmaları,
16. Afet ve Acil Durum Başkanlığı bünyesinde fiilen öğretmenlik yapan personele de ek ders verilmesi ve cezaevlerinde yapılan eğitimler de görevli öğretmenlere ek ders ücreti % 25 artışı olarak ödenmesi,

17. Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığında çalışan tüm personellerden arama kurtarma ve eğitim hizmetlerinde aynı zamanda fiilen araç kullanan kamu görevlilerine aylık 1.500 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ücret ödenmesi yapılmalıdır.
18. 112 Acil Çağrı Merkezin de görev alacak elemanların iller bazında standart hale getirilmesi,
19. İl Afet ve Acil Durum müdürlüklerinde istihdam edilmek üzere Arama ve Kurtarma Teknisyeni sayısının artırılması ve şoför kadrosunda eleman alınması,
20. Arama ve Kurtarma Teknisyenlerinin Nöbet hizmetlerinde 24/72 esasına göre yeniden yasal düzenleme yapılması.
21. 2155 sayılı bazı kamu personeline tayin bedeli verilmesi hakkında Kanun hükümlerince Yemek yardımının tüm personele nakdi olarak ödenmesi
22. Afad bünyesinde görev yapan dalgıçlara ek özel hizmet tazminatı verilmesi,
23. 50 yaş ve üzeri Arama Kurtarma Teknisyenlerine gerekli eğitim verilerek Arama Kurtarma uzmanı unvanı verilip hizmetinden daha fazla yararlanılmalı,
24. Çalışan tüm personelin koruyucu giyim yardımından faydalandırılması,
25. AFAD Başkanlığı taşra teşkilatında istihdam edilen tüm personelin, belediye toplu taşıma araçlarından ücretsiz faydalandırılması sadece görev yaptıkları illerde değil, görev, eğitim, seminer toplantı vb. organizasyonlar için gittikleri illerde de yararlanmalarının sağlanması
26. AFAD Başkanlığı ve Taşra teşkilatında istidam edilen "Sağlık Hizmetleri Sınıfın" da Sosyal Çalışmacı ve Sağlık Memuru personellerinde, Sağlık Hizmetleri Sınıfı'na verilen 6. Dönem toplu sözleşmenin Üçüncü Kısmının Üçüncü Bölümünün" İlave Ek Ödeme" puanı başlıklı 45. Maddesinde; 4 ve 5 maddelerin birinci cümlelerinin uygulanmasında 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre belirtilen ek ödeme oranı % 20 artırımlı uygulanır." Hükmüne istinaden Sağlık ve Sosyal Hizmetler kolundaki personele verilen haktan 666 sayılı KHK ile kamuda eşit işe eşit ücret ilkesi gereği hizmet kolumuza çalışan tüm "Sağlık Hizmetleri Sınıfı" personelinin de yararlanmalarının sağlanması.

Karayolları Genel Müdürlüğü

1. Karayolları Genel Müdürlüğü Yol kusurlarından meydana gelen maddi ve ölümlü kazalardan dolayı açılacak davaların muhatabının ilgili Bölge Müdürlüğü veya Karayolları Genel Müdürlüğü olacak şekilde hukuki düzenlemenin yapılması,
2. Karayollarında arazide görev yapan sözleşmeli personellerinde fiili hizmet zammından faydalandırılması,
3. Karayolları Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olarak görev yapan personele;
 - a. Yüksek mühendis, yüksek mimar, yüksek şehir ve bölge planlamacısı ile mühendis, mimar, şehir bölge planlamacısı, için aylık ve ödeneklerinden ayrı olarak her ay 28.000 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan aylık katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda,
 - b. Tekniker, Teknisyen ve diğer teknik hizmetler sınıfı personel için aylık ve ödenekten ayrı olarak her ay 22.000 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan aylık katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda,
 - c. Diğer Personel için aylık ve ödenekten ayrı olarak her ay 17.000 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan aylık katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda;
4. Karayolu Güvenlik tazminatı ödenir. Bu ödemelerden Damga vergisi dışında herhangi bir kesinti yapılmaz, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun aylıklara ilişkin hükümleri uygulanır.
5. Karayolları Genel Müdürlüğüne bağlı Bakım, Şantiye ve İşletme Şefliklerinde Fiilen Şube Şefi, Şantiye Şefi ve İşletme Şefi olarak görev yapan kamu görevlilerine aylık 2.500 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ücret ödenmesi yapılmalıdır. Bu ödemeden Damga vergisi dışında herhangi bir kesinti yapılmaz.
6. Karayolları Genel Müdürlüğü bünyesinde çalışanların görevleri esnasında hayatlarını kaybetmeleri halinde varislerden birinin sınavsız bir şekilde Kurumda istihdam edilmesi için yasal düzenlemenin yapılması,
7. Karayolları Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatında Asaleten veya Vekâleten Başmühendis olarak görev yapan kamu görevlilerine aylık 3.000 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan aylık

katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ücret ödenmesi yapılmalıdır.

8. Karayolları Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra teşkilatında Bakım ve Trafik teknik görevlisi, bakım teknik görevlisi, trafik işaretleme teknik görevlisi ve hizmetlerin görülmesinde fiilen araç kullanan kamu görevlilerine aylık 1.500 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ücret ödenmesi yapılmalıdır.
9. Karayolları Genel Müdürlüğü, Şube ve Bakım İşletme Şeflikleri, Atölye ile İkmal Müdürlüğü emrinde çalışan memurlar ve Sözleşmeli personelden, normal çalışma saatleri dışında fiilen görev yapan her bir personel için aylık 50 ve yılda 300 saati geçmemek üzere yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirtilen fazla çalışma saat ücretinin beş katını aşmamak kaydıyla fazla çalışma ücreti ödenir.
10. Hizmet Araçlarının (trafik araçları) kasko yapılması,
11. Karayolları Genel Müdürlüğü bünyesinde bakım ve işletme Şefliklerinde gişe sistemleri izleme memuru ve tünel izleme memuru olarak çalışanlardan asli görevleri gereği memuriyet mahalli dışında ve belirli bir görev bölgesi içinde fiilen geçici olarak görev yapanlara seyyar görev tazminatı ödenmesi
12. Karayolları Genel Müdürlüğü'ne bağlı bakım ve Şube Şeflikleri ile otoyol bakım işletme Şefliklerinde istihdam edilen memur ve sözleşmeli personelden karla mücadele faaliyetlerinin yerine getirilmesi amacıyla fiilen görev yapanlara her gün için 300 gösterge rakamının memur aylık katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda tazminat ödenir bu kapsamda yapılacak ödeme tutarı her bir personel için yılda 6500 gösterge rakamının memur aylık katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarı geçemez
13. Yol Kenarı Denetim İstasyonlarında memurlara çalıştığı gün kadar Arazi Tazminatı verilmeli, ya da 2/3 Harcırah ödenmeli ayrıca fazla çalışma ücreti verilmeli,
14. Karayolları Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatında uzun yıllardır süre gelen vekaleten yürütülen görevler (Başmühendis, Şube Müdürü, Şef vb.) için görevde yükselme sınavı yapılması,
15. 2 yılda bir görevde yükselme ve Unvan değişikliği sınavı yapılması,
16. Yol Kenarı Denetim İstasyonlarında çalışan memur personele, Denetim memurluğu kadrosu tahsis edilmesi,

17. 6001 sayılı Karayolları Genel Müdürlüğünün hizmetleri hakkında kanunda düzenleme yapılarak, KGM'nin elde ettiği bazı gelirlerin (Köprüler, Otoyollar gibi ücretli geçişlerden gelen gelirler ile her türlü Deney, Laboratuvar, Protokollü işler, Kiralama ya da satma işlemleri gibi) bir kısmının tazminat olarak çalışanlara verilmesi sağlanmalı.
18. Karayolları Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında Viyadük, Köprü, Tünel ve benzeri gibi alanlarda görev yapan tüm personele fiilen görev yaptıkları her gün için 300 gösterge rakamının memur aylık katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda tazminat ödenir.
19. Resmî tatil günlerinde çalışan Yol Kenarı Denetim İstasyonları personeline, Resmî tatil günlerinde çalıştığı gün kadar izin verilmeli

Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı

1. Bakanlık bünyesinde çalışan teknikerlerin yapı denetim görevlisi olarak görev verilmesinin sağlanması,
2. Bakanlık bünyesinde görev yapan Mühendis, Mimar, Tekniker ve Teknisyenlerin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına hazırladıkları proje ve yaklaşık maliyet hesaplarında görev alanlar için, proje ve bilirkişilik ücreti adı altında tazminat ödenmesi için çalışma yapılması,
3. Bakanlık bünyesinde Mühendislere ödenen büyük proje tazminatının derece farkına bakmadan projelerde görev alan tüm teknik personele ödenmesinin sağlanması,
4. İl Müdürlüklerinde ve Merkez Teşkilatında görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının periyodik olarak yapılması,
5. İl Müdürlüklerinin personelleri için servis imkânının sağlanması,
6. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında görev yapan memur ve sözleşmeli personelden denetim, tespit ve kontrollük hizmetlerini aynı zamanda araç kullanarak fiilen yerine getiren kamu görevlilerine aylık 1.500 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ücret ödenmesi yapılmalıdır.
7. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı taşra teşkilatında 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 ayda 50, yılda toplam 300 saati geçmemek üzere yılı merkezi

yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin beş katını aşmamak kaydıyla fazla çalışma ücreti ödenir

8. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'nda görev yapan biyolog, kimyager kadrosundaki personellerden arazide fiilen görev yapanlar için Seyyar Görev Tazminatının ödenmesi,
9. Milli Emlak personeline hizmet sınıfına bakılmaksızın arazi tazminatı verilmesi,
10. Milli Emlak personeline uzmanlık sınavının iki yılda bir yapılması,
11. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı çalışanlarına döner sermayeden pay verilmesi,
12. Milli Emlak Müdür ve Müdür Yardımcısı Unvanında bulunanlara Makkam/Görev tazminatı verilmesi
13. Arazi tazminatlarının çıkılan gün sayısı kadar ödenmesinin sağlanması,
14. Çevre Denetçilerinin sorunlarının çözülmesi için çalışma yapılması,
15. Tüm çalışanlara koruyucu giyim yardımı verilmesi,

İller bankası A.Ş.

1. İllbank A.Ş. Görevde yükselme ve Unvan değişikliği yönetmeliği hazırlanarak, Kurum çalışanlarının mağduriyetinin giderilmesi,
2. İllbank A.Ş. çalışanlarına yeşil pasaport verilmesi,
3. İllbank A.Ş. görev sonu tazminatının düzenlenerek, SGK'lı personelin mağduriyetinin giderilmesi,
4. İllbank A.Ş. çalışanlarına 3 yılda bir tayin hakkı verilmeli,
5. İllbank A.Ş. arazide görev yapan personeline, koruyucu giyim yardımı yapılması,
6. İllbank A.Ş. çalışanlarına yaptıkları fazla mesai ücretlerinin tam olarak ödenmesi
7. İllbank A.Ş. personelin bakmakla yükümlü olduğu eş, çocuk, anne ve babası hasta olan personele hastane izni verilmesi için Kurum içi düzenleme yapılması,

8. İlbank A.Ş. personeline saatlik izin süresinin 80 saatten 120 saate çıkarılması,
9. Yüksekokul bitiren Büro Personeli unvanında görev yapan personele, Yönetim Personeli unvanının düzenli olarak verilmesi,
10. İlbank A.Ş. personeline kıdem farkı, yüksek lisans, doktora ve yabancı dil tazminatlarının yükseltilmesi,



**TÜRK ULAŞIM-SEN
2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN
TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ**

TÜRK ULAŞIM-SEN'İN 2024-2025 YILLARI TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ

GENEL TALEPLER

1. Enflasyon farkının maaşlara aylık yansıtılması,
2. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında "Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği" hükümleri çerçevesinde uygulanmakta olan Mülakat Sisteminin tamamen kaldırılması,
3. Konfederasyonumuz Türkiye Kamu-Sen tarafından yapılan çalışma doğrultusunda, birinci dereceye gelen tüm kamu çalışanlarına 3600 Ek Gösterge verilmesi,
4. Büyükşehir ve tatil bölgesinde görev yapan kamu çalışanlarına kira yardımı yapılması, söz konusu yerlerde görev yapan kamu çalışanlarına EK-200 puan konut tazminatı/sosyal yardım ödenmesi
5. Kamu Görevlilerine uygulanan vergi oranlarının %15'de sabitlenmesi,
6. Koruyucu Giyim yardımının nakdi olarak verilmesi,
7. 45 yaşını dolduran Koruma Güvenlik Görevlilerinin istekleri halinde, sayı sınırlaması olmaksızın memuriyete geçirilmesi.
8. Emeklilere uygulanan Bayram İkramiyesinin tüm kamu görevlilerine de verilmesi,
9. Görevi başında iş kazası sonucu hayatını kaybeden personelin soruşturmalardan muaf tutulması.
10. Nakil yönetmeliği hazırlanarak, nakillerin bir kritere bağlanması. Örneğin; Yıl olarak belirli bir süre eş ve sağlık durumu haric kriter getirilmeli ona göre personel ne zaman nakil gideceğini bilebilmeli)
11. Lojman Yönetmeliği hazırlanarak, lojmanda oturma süreleri kriterlere bağlanmalı, tüm çalışanların bu kriterler ve süreler göre lojmanlarda oturmalı,
12. Deprem bölgesinde bulunan kamu kurumlarında görev yapan çalışanların mağdur olmaması için Lojmanlar yapılması,
13. Deprem bölgesine görev yapan çalışanlara ödenen Deprem Tazminatının, ödenmeye devam edilmesi,

14. Kamu Mühendislerine Teknik Sorumluluk Zammı verilmesi,
15. Kamu Mühendislerinin ek ödemeleri ve emekli ödeneği, denk meslekler göz önüne alınarak artırılması,
16. Kamu Mühendislerinin Ek Göstergelerinin 6400, özel hizmet tazminatının %250 olması,
17. Mühendis dışında kalan diğer teknik personelin ücret ve tazminatı ödemelerinin hiyerarşi dikkate alınarak artırılması,
18. Bayram ve Resmi Tatillerde işçilere verilen hak edişlerin kamu görevlilerine de verilmesi,
19. Emniyet güçlerinde görev yapan personele verilen Silah Tazminatının Kamuda görev yapan Koruma ve Güvenlik Görevlilerine de verilmesi,
20. Memurlara ödenen eş ve çocuk yardımı, ölüm yardımı, yiyecek, giyecek, vb. yardımların enflasyon oranları göz önünde tutularak artırılması,
21. 399 Sayılı KHK'ye tabi Kuruluşlarda istihdam edilen Doktor ve sağlık personeline de Diğer Kamu kurumlarında uygulandığı şekilde "Döner Sermaye ve/veya Performans" benzeri Tazminat ödenmesi.
22. X-Ray cihazlarındaki radyasyona maruz kalan personele Röntgen Teknikerleri ve Teknisyenlerine verilen imtiyazların verilmesi. (1 ay fazla izin, gıda yardımı, fiili hizmet vs.)
23. Avukatlara adli yıla hazırlık ödeneği verilmesi,
24. 659 Sayılı KHK'nın 14. Maddesinin 2. Fıkrasının(b) bendinde 20000 olarak gösterge rakamı olarak belirlenen Avukatlık Vekâlet Ücreti için gösterge rakamının 30000 olarak belirlenmesi,
25. Kariyer mesleği olan öğretmen unvanının (Öğretmen, Uzman Öğretmen, Baş öğretmen) 1. Temel Ücret Grubuna alınarak, denge tazminatının 6. Gruptan 1. Gruba yükseltilerek %82 üzerinden değerlendirilmesi,
26. Kurumlara Kreş yapılması veya imkan yok ise kreş hizmeti ve çocuk bakım ödeneği verilmesi,
27. Kamu Avukatlarına kamulaştırma davalarından kaynaklanan keşfe iştirak etmeleri halinde öngörülen keşif ücretinin 4 katı olarak ödenmesi,
28. Yıllık izinlerin kullanılmasında Hafta sonları ve Resmi tatillerin izin gününden sayılmaması,

2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN VII. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEP METNİ

29. Kamu Kurumlarında 7/24 görev yapan Güvenlik Görevlilerinin tümüne fiili hizmet tazminatı verilmesi,
30. Kamu Kurumlarında görev yapan Güvenlik Görevlilerine mesai dışında beylik silahlarını taşıma izni verilmesi ve emekliliklerinde silah almalarının kolaylaştırılması,
31. Kamu Kurumlarında Servis imkânından faydalanmayan personele raiç bedel üzerinden ödeme yapılması,
32. Gazi ve Şehit Yakını olarak istihdam edilen personelin tümünün eğitim düzeylerine uygun unvanlara atanması,
33. Ana maaşında dışındaki tüm ödemeler emekli sandığı keseneklerine tabi olması,
34. Şube Müdürü olarak görev yapan çalışanların (İdari ve Teknik) altında çalışan personelden düşük maaş almaması, Daire Başkanlarına ödenen makam tazminatından belirli oranda yararlandırılması,
35. Yıllık izinlerin kullanılmayan kısmının ücretinin ödenmesi,
36. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavlarının kısa aralıklarla yapılması,
37. Sağlık sorunları yaşayan veya yaştan dolayı görevini yapamayacak durumda olan personelin sosyal ve mali haklarında herhangi bir kayıp yaşamayacağı unvanlara atanması
38. Kamu Görevlilerine ödenen harcırah ve harcırah karşılığı ödenen çeşitli tazminatlarda (km/saat tazminatı) enflasyon oranları toplamı kadar artış yapılması,
39. 7/24 esasına göre nöbet usulü çalışan personele nöbet başına bir tam harcırah tutarı kadar nöbet tazminatı verilmesi.
40. 399 Sayılı KHK'ya tabii olarak çalışanlara vekâleten yürüttüğü görevler için vekâlet ücreti ödenmesi,
41. Kamuda görev yapan Kimyager unvanlı çalışanların ek ödeme oranlarının artırılması.
42. Mali İşlerde çalışanlara (Satın alma birimi dahil) Mali Sorumluluk Tazminatı ödenmesi,
43. KİT'lerde ve diğer kurumlarda 7/24 esasına göre çalışan personellere, işçilerde olduğu gibi (Brüt ücret dikkate alınıp aylık mesaisiz çalışma saatine bölünerek) saat ücreti belirlenip, haftasonları için 2 kat, bayram tatillerinde 4 katı olarak mesai ücreti ödenmesi,

44. KİT'lerde 399 sayılı KHK eki I Sayılı cetvelde görev yapan personelin özel hizmet tazminatı; 17.04.2006 tarih ve 2006\10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan devlet memurlarına ödenecek zam ve tazminatlara ilişkin karara ekli (II) sayılı cetvele göre dereceleri itibariyle yararlanmakta oldukları tazminat oranlarına 100 puan ilave edilmesi,
45. KİT'lerde görev yapan Bölge Müdür Yardımcısı ve Daire Başkan Yardımcılarının maaş hesabında, 375 sayılı KHK'nın ücret ve tazminat göstergesine ilişkin III sayılı cetvelin 1. sırası esas alınması,

T.C. ULAŞTIRMA VE ALTYAPI BAKANLIĞI

1. Eski Denizcilik Müsteşarlığı'nın 655 sayılı yasa ile Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı'na bağlanması ile birlikte unvanlarını yitiren ve hak kaybına uğrayan bütün çalışanların kayıplarının giderilmesi için gerekli yasal düzenlemenin yapılması.
2. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı çalışanlarına Havacılık Tazminatı ödemesi,
3. Sivil Havacılık Genel Müdürlüğünde görevli personele ödenen "Havacılık Tazminatı" tutarının güncellenmesi,
4. SHGM'de İHS pozisyonunda görev yapan çalışanlara Havacılık Sertifikasyon Uzmanlığı kadrosuna atanması,
5. Liman Başkanlıklarında Liman Çıkış belgesi işlemleri kapsamında mesai saatleri dışında işlem yapan; STEP sertifikasına sahip olup, mesai saatleri dışında ölçüm ve sörvey işlemi yapan personele, fazla çalışma ücretinin 8 katı fazla çalışma ücreti ödenmesi,
6. Liman Başkanlıklarında (taşra) 7/24 esasıyla çalışan ve denetim yapan 200 Denizcilik Sörvey Mühendisi, 25 Denizcilik Uzmanı, 100 Uzman, 50 Mühendis, 50 V.H.K.İ., 50 Şef, 500 Memur unvanlı kadroda istihdam edilen personele "Denizcilik Sörvey tazminatı" ödenmesi.
7. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatında çalışan personelin ve 1. Derece yakınlarının, bağlı kurum ve kuruluşlara ait ulaşım araçlarından ücretsiz yararlandırılması,
8. UAB bünyesinde görev yapan denetim elemanlarına, kesmiş oldukları cezalardan prim verilmesi,

9. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında çalışan personele döner sermayeden pay verilmesi,
10. Yüksek gerilim hattının bulunduğu yerlerde çalışan çalışanlara her gün için 200 TL yüksek gerilim tazminatı ödenir.

DEVLET HAVA MEYDANLARI İŞLETMESİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

1. DHMİ Genel Müdürlüğünde Seyrüsefer Hizmeti veren personeller arasındaki Havacılık Tazminatı ücret adaletsizliğinin giderilmesi ve Milli Maliyetlerin arttırılması.
2. Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğünün personeline; "Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyeti Teşkilatı" prensipleri çerçevesinde Havacılık Emeklilik Sigortası ve Tamamlayıcı sağlık sigortası yaptırılması.
3. DHMİ tarafından her yıl EUROCONTROL'e bildirilen tahmini milli maliyetlerle gerçekleşen milli maliyetler arasında farklılık oluşması ve gerçekleşen maliyetlerin düşük çıkması halinde aradaki fark kadar bir ek ödeme her yıl Ekim ayı sonunda personele eşit olarak ödenmesi.
4. İş yoğunluğu fazla olan havaalanlarına ödenen mali mesuliyet zammı, iş riski zammı ve arazi tazminatlarının 3 kat artırımlı ödenmesi,
5. En az C sınıfı sürücü belgesi ve PAT sahasında araç kullanma belgesi bulunan ARFF personeline 2000TL İtfaiye (ARFF) Aracı Kullanma Tazminatı verilmesi.
6. ARFF Memurlarına, hiçbir sınava tabii tutulmadan, Kamu Denetçiliği Kurumunun kararı ve üniversitelerden alınan bilirkişi raporu dikkate alınarak, hak ettikleri Teknikerlik Unvanının sınavsız olarak verilmesi.
7. ARFF Biriminde mesai saatleri dışında Ekip Sorumlusu olarak görev yapan personele Ekip Şefliği Kadrosu verilmesi.
8. ARFF Memurlarının bölümleri, eğitimleri ve kurum içi hizmet içi kurslarına göre uygun olan pozisyonlarda Görevde Yükselme Sınavlarına dahil edilmesi.
9. ARFF Memurlarına 112 Çalışanlarında olduğu gibi yemek yardımının nakden ödenmesi.
10. Danıştay 12. Daire Başkanlığı tarafından elektrik ve makine/motor personelinin Havacılık Tazminatıyla ilgili verilen 2019/5765 Esas nolu kararın uygulanması,

11. Radar ve Vor İstasyonlarında görev personele nakdi olarak Yemek Ücreti verilmesi.
12. Gece gündüz 24 saat kesintisiz görev yapan personele yemek ücreti gece ve gündüz için ayrı ayrı ödenmesi, yemek hizmeti verilemeyen yerlerde ise personele yemek ücreti yemek kartı vb. vasıtasıyla nakden ödenmesi.
13. Sivil Havacılık Genel Müdürlüğünün yayımlamış olduğu Sivil Havacılık Güvenliği Eğitim ve Sertifikasyon Talimatında (SHT-17.2) tanımım yapıldığı havalimanında görev yapan Koruma ve Güvenlik memurlarına Havacılık Güvenliği Personeli unvanının verilmesi.
14. Koruma ve Güvenlik görevlilerine 5188 sayılı yasaya tabi tutulan ve silahlı olarak görev yapanlara 25 yılda 5 yıl yıpranma payı olarak fiili hizmet zammı verilmesi.
15. "Elektriksel Güç", "İklimlendirme" ve "Veri İşleme" Sistemlerinde Görev Yapan Elektrik, Makine ve Programcı vb. Unvanlı Personelin ATSEP Sertifikası Alması;
16. Çalışırken okula devam edip Yükseköğrenim diploması alan personele kadro, kadro verilemiyorsa kadro karşılığı ücretlerin verilmesi.
17. DHMİ Merkez ve Taşra teşkilatında mesai saatleri dışında Ekip Sorumlusu olarak görev yapan personele Ekip şefi kadrosu tahsis edilmesi
18. DHMİ Merkez ve Taşra teşkilatında Yüksek Gerilim altında görev yapan personele günlük 200 TL Yüksek Gerilim Tazminatı verilmesi.
19. DHMİ'de ARFF Personeli, Güvenlik Görevlileri, AIM Personeli, Hava Trafik Kontrolörü ve diğer Radyasyona açık alanlarda çalışanların Fiili Hizmet Zammından yararlandırılması.
20. Apron Memuru unvanının kaldırılarak yerine Hava Tarafı Operasyon Kontrolörü yada Uzmanı kadrosunun verilmesi,
21. DHMİ'de görev yapan İdari Çalışanlara Havacılık Hizmetleri Uzmanı kadrosunun ihdas edilmesi,
22. İşletme Hizmetleri ve İdari Çalışanlardan I ve II sayılı Cetvellere tabii kadro ve pozisyonlarda görev yapan çalışanlarının hizmet sınıflarının "Havacılık Hizmetleri Sınıfı" olarak değiştirilmesi.
23. HTKM'de ve diğer havalimanlarında görev yapan Hava Trafik Kontrolörü personeline Kariyer Uzmanlığı unvanı verilmesi,

24. Temel Ücret gruplarında 3. Grupta olan Şoför ve İş Makineleri Sürücülerinin 2. Gruba alınması,
25. Karayollarında görev yapan çalışanlara uygulanan Karla Mücadele Tazminatının, DHMİ'de görev yapan ve Karla Mücadele eden Şoför ve İş Makineleri Sürücülerine de verilmesi, maliyetinin EUROCONTROL'e yansıtılması,
26. Doğu bölgesinde (4. Ve 5. Gruplarda yer alan Havalimanlarında) görev yapmanın cazip hale getirilmesi için, bu bölgede bulunan havalimanlarında görev yapan çalışanlara ek tazminatı ödenmesi,
27. Arazi Tazminatı ödenmesine ilişkin farklı uygulamaların ortadan kaldırılması ve Arazi tazminatının günümüz şartlarına göre artırılması,

TCDD VE TCDD TAŞIMACILIK A.Ş. GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

1. TCDD ve TCDD Taşımacılık A.Ş. Merkez ve Taşra teşkilatında Yüksek Gerilim altında görev yapan personele günlük 200 TL Yüksek Gerilim Tazminatı verilmesi.
2. 5510 Sayılı kanunda yapılan değişiklikle 01.10.2008 yılında kaldırılan Fiili Hizmet Zammının tekrar uygulamaya sokulması,
3. Gece görev yapan tüm personele, her Gece nöbeti için saat başı fazla mesai ücretinin 20 katı olarak Gece Çalışma Tazminatı verilmesi.
4. TCDD ve TCDD Taşımacılık A.Ş.'de görev yapan periyodik sağlık ve psiko teknik yönetmeliğine tabii kişisel emniyet belgesine haiz emniyet kritik personele sözleşme brüt ücretinin %20'si oranında emniyet kritik personel tazminatı ödenmesi,
5. 45 yaşını dolduran Koruma Güvenlik Görevlilerinin istekleri halinde, sayı sınırlaması olmaksızın memuriyete geçirilmesi.
6. Aynı işi yapan İşçi Makinist - Memur Makinist ve Tren Teşkil İşçisi-Tren Teşkil Memuru arasındaki ücret farkının giderilmesi.
7. Tren Şefliği görevini yapan Makinistlere Şef Makinist unvanı verilmesi
8. Gece gündüz 24 saat kesintisiz görev yapan personele yemek ücreti gece ve gündüz için ayrı ayrı ödenmesi, yemek hizmeti verilemeyen yerlerde ise personele yemek ücreti yemek kartı vb. vasıtasıyla nakden ödenmesi.

9. Demiryolu Bakım Müdürü, EST Şef Yardımcısı, Hat Bakım Onarım Memuru ile Yol, Vagon Teknisyeni ve Geçit Kontrol Memuru unvanında görev yapan personelin de Arazi Tazminatı kapsamına alınarak faydalandırılması ve arazi tazminatı ödemelerinin her unvandaki personel için farklı ücret yerine tek ücret tespit edilmesi.
10. Ek ödeme oranlarında günümüz şartları dikkate alınarak artış yapılması.
11. Öğretmen Kariyer Basamaklarında ilerleme ile ilgili Milli Eğitim Bakanlığının öğretmenlerine Ocak 2023'den itibaren uygulanan tazminat ödemelerinin TCDD Genel Müdürlüğü ve TCDD Taşımacılık Genel Müdürlüğü Öğretmenlerine de (Katener tazminatı ödemesi gibi) aynı şekilde uygulanması,
12. Demiryolu Bakım Personeline Harcırah karşılığı ödeme yapılan km/saat tazminat ödemelerinde gerek saat gerekse km bazında en fazla 1 harcırah tutarında ödeme yapılır ibaresinin iptal edilerek üst sınırı kaldırılması. Bunun yerine km. üzerinden ödeme yapılan personele gittiği km. başına, saat üzerinden ödeme yapılan çalıştığı her bir saat üzerinden ödeme yapılması.
13. Yaptığı görev gereği yıpranma ve meslek hastalıkları ile karşı karşıya kalan personele (Tren Üzerinde, Gar ve İstasyonlarda, trenlerin hazırlanmasında görev yapanlar ile Yol Bakım Onarım hizmetlerini yapanlar) Fiili Hizmet Zammı verilmesi.
14. Tren Şeflerinin, diğer Şef unvanlı çalışanlar ile aralarındaki ücret farkının giderilmesi,
15. Makinistlik görevinin yanında Tren Şefliği görevini de yapan personele "Teknik Şef Makinist" unvanı verilmesi.
16. Marmaray Tüp Tünelinde filen çalışan kamu görevlilerine çalıştıkları her gün için ödenen tutarının artırılması ve bu ücretin konvansiyonel hatta bulunan tünellerde de görev yapan tüm çalışanlar ile egzoz gazı, basınç, aşırı ses ve titreşime maruz kalan personele de verilmesi.
17. Görevi başında iş kazasına maruz kalarak vefat eden personelin "Görev Şehidi" sayılarak, eş ve çocuklarına işe alınmalarında öncelik tanınması.
18. Makinistlik görevinin yanında Tren Şefi görevini de yürüten personele %67 oranında ek ödeme verilmesi.
19. Trafik Kontrolörü olarak görev yapan personele Trafik Yönetim Tazminatı verilmesi.

2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN VII. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEP METNİ

20. TCDD ve TCDD Taşımacılık A.Ş.'de görev yapan Vagon Teknisyenleri arasındaki ücret farklılıkların giderilmesi.
21. Vagon Teknisyeni olarak görev yapan personele "Tren Hazırlama Teknik Kontrolörü" unvanı verilmesi.
22. İki farklı statüde çalışan personele aynı işin yaptırılmaması, İşçi Makinist, Tren Teşkil İşçisi uygulamasına son verilmesi ve işçi personelin tümünün memur statüsünde çalıştırılması ve yeknesaklığın sağlanması,
23. Araziye çıkan Yol Bakım personeli (Yol Bekçisi, Hat Bakım Memuru, Yol Sürveyanı ve Kısım Şefi vb.) iaaş verilmesi.
24. Hareket Memurlarına Trafik İşletmenliği unvanı verilerek özlük haklarının iyileştirilmesi,
25. Yol Bakım Müdürü olarak görev yapan personele turne tazminatı verilmesi,
26. Lojistik Müdürlüklerinde çalışan personelin faal personel statüsüne alınması,
27. Cevher yükleme ve boşaltma yapılan işyerlerinin çalışma zorlukları göz önüne alınarak iş zorluğuna karşı çalışmayı teşvik eden bir tazminatı verilmesi.

TÜRASAŞ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

1. Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınav yönetmeliğinin yayınlanması ve sınavın bir an önce yapılması,
2. TÜRASAŞ Merkez ve Taşra teşkilatında Yüksek Gerilim altında görev yapan personele günlük 200 TL Yüksek Gerilim Tazminatı verilmesi.
3. Fabrikalarda çalışan memur ve sözleşmeli personele verilen Atölye Tazminatının günümüz şartlarına göre artırılması.
4. TÜRASAŞ Genel Müdürlüğünde Tekniker, Teknisyen, Hemşire, Tren Teşkil Memuru, Memur ve İtfaiyeci unvanında görev yapan personelin temel ücretleri ve ek tazminat oranlarının artırılması,
5. TÜRASAŞ'ta arazide görev yapan çalışanlarına Arazi tazminatı verilmesi,
6. Teknik Hizmetler Sınıfında bulunan Şube Müdürlerinin Genel İdari Hizmetler Sınıfında alınması, bu unvanda çalışan personele Başmühendis kadrosu verilmesi,

7. Raylı Sistemler bölümü mezunu olan ve memur olarak çalışan teknik personelin Teknik İdari Kadroya geçirilmesi.



**TÜRK KÜLTÜR SANAT-SEN
2024-2025 YILLARINA İLİŞKİN
TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ**

**TÜRK KÜLTÜR SANAT-SEN 2024-2025
TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİMİZ**

GENEL TALEPLER

- Tüm memurlara "Yemek ve Yol" ücretinin nakdi olarak ödenmesi, ödenecek ücretlerinde işçi personele ödenen ücretlerle paralel olması
- Tüm memurlara giyim yardımı yapılması,
- Tüm memurlara, işçilerde olduğu gibi 4 yarım ikramiye verilmesi,
- Maaşlarda yer alan ek ödeme, özel hizmet tazminatı, makam tazminatı vb. ödeme kalemlerinden emekli keseneği yapılması ve buna göre de emekli maaşı ve ikramiyesinin yeniden düzenlenmesi,
- Fazla mesai ücretinin işçi personele olduğu gibi günümüz koşullarına göre düzenlenmesi,
- Eş yardımının emekli olduktan sonra da devam etmesi,
- Koruyucu giyim yardımının tutarının tüm Bakanlıklarda (KİT'ler dahil) eşitlenmesi, kapsamının genişletilerek tüm memurları kapsayacak şekilde düzenlenmesi ve Giyim Yardım Cetvelinin piyasa koşullarına göre güncellenerek nakit ödenmesi,
- Büyükşehirlerde verilmesi planlanan "Kira Yardımı" nın kapsamının genişletilerek tüm illere gerekirse kademeli olarak yansıtılması,
- Şehit ve Gazi yakınlarına işçilerde olduğu gibi fark ödenmesi, (Taban aylığına seyyanen)
- Bakanlığa bağlı olarak faaliyet gösteren Turizm İşletme Belgeli Otel, Restoran ve Seyahat Acentelerinden çalışanlara indirim uygulanması. (1990'lı yıllarda %40 indirim vardı)
- Yıllık izinlerde, hafta sonuna rastlayan günler de yıllık izinden düşmektedir. Oysa işçilerde Pazar günleri izinden düşülmemektedir. Cumartesi ve Pazar günleri yıllık iznin ortasına geldiğinde memurların yıllık izinlerinden düşülmemelidir. Belirli bir Km den fazla İl dışına gidecek olan memur için yol izni, idarenin keyfiyetine bırakılmadan verilmesi sağlanmalı,
- Yardımcı Hizmetler kadrosunda çalışanların memur kadrosuna geçirilmesi,

- Şoför kadrosunda çalışanlara risk ödemesi verilmeli ve bulunduğu kadro sınıfının GİH olması,
- Özelleştirmeden geçen eski 4/C li personel, 4/a kadroya geçirilirken yardımcı hizmetler kadrosuna geçirilmiş olup teknik kadroya geçirilmeleri,
- Kültür ve Turizm Bakanlığı ve bağlı kuruluşlarında (sanat kurumları da dahil) şef kadrolarına 1. derece verilmesi, Şef kadrolarında görev yapan personelin de ek göstergesinin 3600'a çıkarılması ve ek ödeme oranının artırılması, sorumlulukları idari personel olarak geçmekte olup, memur ile gerek maaş gerekse iş olarak aynı pozisyondadırlar bu durumun düzeltilmesi,
- Kültür ve Turizm Bakanlığında görev yapan 1. Derece Müdürlerin (Şube Müdürü, Kütüphane Müdürü, Müze Müdürü vb.) makam tazminatının 2000, görev tazminatının 8000, özel hizmet tazminat oranının %175'e, emekliliğe yansıma oranının %165'e ek göstergesinin 5400'e yükseltilmesi ve ek ödemenin +20 olması, bu maddenin Kütüphane ve Müze müdür yardımcıları ile Uzman kadrolarına da yetkilerine bağlı olarak uygulanması,
- Şube müdürleri de unvanlı şube müdürü olarak da atanmalıdır. Personel şube müdürü mali işler şube müdürü gibi konularında (Diğer bakanlıklarda bu şekilde uygulamalar mevcuttur) uzmanlaşma sağlanması,
- Koruma Güvenlik Görevlilerine fiili hizmet tazminatı, silah tazminatı ve yıpranma payı verilmesi,
- Kreş açılmalı ya da anlaşma yapılan bir kreşe indirim yaptırılması sağlanmalı,
- 1. dereceye gelen tüm personele 3600 ek göstergenin verilmesi
- Teknik hizmetler sınıfındaki personel için Teknik Şef ve Teknik Müdürlük kadrolarının ihdas edilmesi,
- Para tahsilatı ve mali konularda görev yapan kamu personeline % 5 ten az olmamak üzere kasa tazminatı ödenmesi
- Tüm memurların vergi dilimi %15 e sabitlenmesi,
- Kültür ve Turizm Bakanlığında çalışan ihtisas personelinin (Teknik Hizmetler Sınıfı; Kütüphaneci, Arkeolog, Müze Araştırmacısı vb.) arasındaki farklılıkların giderilerek C. Bendine alınması (arkeolog unvanı için belirlenen (122) ek özel hizmet tazminatından yararlandırılması)

1. Derece Teknik Hizmetler Sınıfında oldukları için mühendislere verilen 4200 ek göstergenin verilmesi.

- Kültür ve Turizm Bakanlığında merkez-taşrada çalışan müze ve kütüphane ihtisas elemanlarının ek göstergesinin 4200'e çıkarılması,
- Bilgi ve Belge Yönetimi Mezunu Kütüphane Müdürlerinin "Teknik Müdür" olarak değerlendirilmesi,
- Kütüphane ve Müze Müdürlerinin "Teknik Müdür" olarak Özel Hizmet Tazminatının %175 oranına yükseltilmesi,
- Kültür ve Turizm Bakanlığı Teknik Hizmetler Sınıfında yer alan (kadro derecesi 1 olan) Teknik Hizmetler unvanlı personellerde olduğu gibi 8/1 kadro derecesinde göreve başlatılması,
- Eser Zimmet Tazminatının, Yazma Eser Kütüphanelerinde çalışan Kütüphaneciler haricindeki Kütüphanecilere de verilmesi,
- Sınıfı ne olursa olsun müze ve kütüphanelerdeki ihtisas elemanlarına en az net maaşının % 5 oranında ödeme yapılması.
- Teknik Hizmetler Sınıfındaki personelle araziye çıkan Genel İdare Sınıfında yer alan personele de arazi tazminatı ödenmesi.
- MYO mezunu Teknisyenlere bir defaya mahsus sınavsız "Tekniker" unvanı verilmesi,
- Kurumlara ait araçlara (kiralık olmayan) kaskolarının yapılmasını,
- Yardımcı Hizmetler Sınıfındaki personelin öğrenim durumuna göre Genel İdari Hizmetler veya Teknik Hizmetler sınıfına sınavsız geçirilmesi,
- Mazerete tabi tayinlere eş durumunun süre şartı aranmaksızın eklenmesi,
- Sözleşmeli personelin kadroya geçişiyle birlikte maaşlarında düşüş yaşanmıştır. Bu personelin maddi kayıplarının giderilmesi talepleri arasında yer almaktadır.
- Kamuda sürekli işçi kadrosunda istihdam edilenlerle memur maaşları arasındaki farkın giderek azaldığı, birçok kurumda memurlar aleyhine farkın ortaya çıktığı vakadır. Çoğu yükseköğrenim mezunu olan ve yaptığı iş itibarıyla mali ve hukuki sorumluluğu bulunan memurların eğitim ve birikimlerinin yok sayıldığı bir ücretlendirme anlayışı hakkıyla örtüşmeyen ve çalışma barışını tehdit eden durumdan çıkarılması ve memur maaşlarının yeniden düzenlenmesi,

KÜTÜPHANELER

- Gezici Kütüphane aracı ile göreve çıkan personelin yıl içinde verilen "Seyyar Görev Tazminatı" nın 136 günden sınırsız hale getirilmesi.
- Her Kütüphaneye en az bir kütüphaneci atamasının yapılması,
- Tek personel bulunan kütüphanelere ikinci bir personelin atamasının yapılması,
- Kütüphanelere ihtiyaç kadar; temizlik işleri için destek personeli ve güvenliğin sağlanabilmesi için de Koruma Güvenlik personeli alınması,
- Müdürlük olmayan kütüphanelerde sorumlu olarak görev yapan Memur ve Kütüphaneci unvanlı personele görev tazminatı ödenmesi,
- Kütüphanelere Uzman Kütüphaneci ve Kütüphaneci Yardımcısı kadroları tahsis edilmesinin sağlanması,
- Tüm İlçe Kütüphanelerine Müdürlük Statüsü verilmesi,
- Kütüphanede fazla mesai yapan personele öğretmenlere yapılan ek ders ücreti oranı kadar ödeme yapılması,

SANAT KURUMLARI

- Sanat kurumlarında 5441, 1309 ve 657'nin ek geçici 16. Maddesine göre görev yapan sözleşmeli personelin A, B ve C grupların skala ücretlerinin günümüz koşullarına göre güncellenerek özlük haklarının TRT'de görev yapan personelin konumuna getirilmesi,
- Sanat kurumlarında 4B'den kadroya geçen personellerin 4B hizmetinden önceki 375 SKHK'ye göre kendi kurumlarında hizmetleri bulunmaktadır. Bu hizmetlerin kazanılmış hak aylığı derecesinden ve emekli, ikramiyesine sayılması, (bu konuyla ilgili kazanılmış iş sonu tazminat davaları mevcuttur. 4C'den 4B'ye geçen sonra da kadroya geçen personelin 4C hizmetleri Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile kazanılmış hak aylığına sayılmıştır. Şubat 2023),
- Ek gösterge düzenlemesinden önceki 3600 ek gösterge oranının 5400 getirilmesi,
- Kültür ve Turizm Bakanlığı ve bağlı kuruluşlarında (sanat kurumları da dahil) Görevde Yüksel ve Unvan değişikliği sınavında mülakatın kaldırılması,

- Sanat kurumlarında 22 yıldır (83 kişi) DÖSİMM personeli (büro personeli memur) olarak görev yapmakta olan ses ve saz sanatçılarında, 657'nin Ek 16. Maddesinin (sanatçı kadrosu verilmesi) uygulanması

TÜRK TARİH KURUMU

Genel Hususlar

1-Tüm kurumlarda kültür-sanat kolunda görev yapan personelden Yüksek Lisans ve Doktora Derecesi kazananların ek ödemelerinin artırılması veya doktora derecesi kazananların kariyer uzmanı olarak atanmaları talep edilmektedir. Kariyer uzmanlığına ilişkin mevzuatta kariyer uzmanlığına giriş koşulları her ne kadar belirlenmiş olsa da uygulamada farklı durumlarla karşılaşmaktadır. Şöyle ki,

1416 Sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanun'un 21. maddesi (Değişik ikinci fıkra: 19/11/2014-6569/23 md.) Milli Eğitim Bakanlığında istihdam edilmek üzere Milli Eğitim Bakanlığı adına ve hesabına bu Kanun kapsamında yurt dışına gönderilenlerden gönderildikleri ülkede doktora öğrenimlerini tamamladıktan sonra mecburi hizmet yükümlülüklerini ifa etmek üzere yurda dönenlerin, Milli Eğitim Uzmanı kadrolarına atanacakları belirtilmiştir.

Bundan başka 375 sayılı KHK ile yapılan düzenleme de yine kariyer uzmanlığına giriş ve atamaya ilişkin mevzuat hükümlerini ortadan kaldırmaktadır. Buna göre, 375 sayılı KHK'nin bu maddesi ve ek 35 inci madde hükümleri kapsamında 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (A) fıkrasının (11) numaralı bendinde sayılan merkez teşkilatına ait kadrolar ile mesleğe alınmaları, yetiştirilmeleri ve yeterlikleri aynı veya benzer nitelik arz eden merkez teşkilatına ait kadro veya pozisyonlara atanma hakkı kazananlar, görevden alındıkları veya görevlerinin sona erdiği kurumların yönetici kadro veya pozisyonlarında toplam en az üç yıl görev yapmış olmaları kaydıyla talepleri halinde görevden alındıkları veya görevlerinin sona erdiği kurumların bu kapsamdaki kadro veya pozisyonlarına da atanabilecekleri belirtilmektedir. Ek 35'inci madde hükümleri değerlendirildiğinde üst kademe kamu yöneticisi kadro, pozisyon ve görevleri ile yurtdışı teşkilatındaki sürekli görevlere atanmak için de dört yıllık yükseköğrenim görmenin yeterli olduğu, 657 sayılı Kanunun atanma, sınavlar, kademe ilerlemesi ve derece yükselmesine ilişkin hükümleriyle bağlı olmaksızın atama yapılabildiği görülmektedir. 375 sayılı KHK'nin bu düzenlemesine göre ataması yapılanların görevden alındıklarında kariyer uzmanı kadrolarına atanması kariyer uzmanlığına giriş ve atama koşullarını tamamen ortadan kaldırmaktadır.

- Bu nedenlerle anılan kanun kapsamında yurt dışında doktora eğitime gönderilenlere tanınan bu hakkın yurtiçindeki üniversitelerde eğitimini tamamlayarak doktora derecesini alan kamuda görevli memurlara da tanınması,
- 375 sayılı KHK ile ataması yapılan üst kademe yöneticilerin görevden alındıklarında kariyer uzmanlığı kadrolarına atanabilmelerine imkân verilerek ilgili düzenlemenin dışına çıkıldığı görülmektedir. Kurum içinde yetişmiş, tecrübe sahibi memurlara kariyer uzmanlığı alımlarında kurum içinde belli bir oranda kontenjan ayrılarak ilerleme olanağı sağlanması talep edilmektedir.

2- Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu çatısı altında bulunan kurumların Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği'nin 8'inci maddesinde

Kütüphaneci kadrosuna atanabilmek için;

1. Fakülte veya en az dört yıllık yüksekokulların Bilgi ve Belge Yönetimi veya Kütüphanecilik bölümü mezunu olmak,
2. Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavına katılarak en az (E) düzeyinde puan almış olmak veya buna denk kabul edilen ve uluslararası geçerliliği bulunan bir belgeye sahip olmak,

Programcı kadrosuna atanabilmek için;

1. En az iki yıllık yüksekokulların bilgisayar programcılığı bölümünden mezun olmak veya dört yıl süreli yükseköğretim mezunu olup Millî Eğitim Bakanlığından onaylı programcı sertifikasına sahip olmak,
2. En az iki programlama dilini ve işletim sisteminin uygulamasını bildiğini belgelendirmek,
3. Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavına katılarak en az (D) düzeyinde puan almış olmak veya buna denk kabul edilen ve uluslararası geçerliliği bulunan bir belgeye sahip olmak" şartları bulunmaktadır. Anılan yönetmelik kütüphaneci kadrosu için (E) düzeyinde, programcı kadrosu için (D) düzeyinde yabancı dil puanını zorunlu tutarken, KPSS ile ilk defa ataması yapılacak kütüphaneci ve programcı kadroları için yabancı dil puanı şartı yoktur. Kurumda görev yapan personelin söz konusu kadrolara geçişini engelleyen bu düzenlemenin diğer kurumlar emsaliinde değiştirilmesi çalışanların ortak taleplerinden biridir.

3- Kamu kurumları genelinde görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarında sözlü sınav (mülakat) uygulamasının kaldırılması ve yazılı sınavda alınan puana göre değerlendirme yapılması gerektiği çalışanların ortak görüşüdür.

4- Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu bünyesinde yer alan Kurumlarda görevde yükselme unvan değişikliği sınavları uzun yıllar yapılmamakta ve başka kurumlardan vekâleten görevlendirme yapılarak işleyiş devam ettirilmektedir. Bu durum uzun yıllar kurumda görev yapan personelin ilerleme imkânını ortadan kaldırmaktadır. Söz konusu sınavların belli periyotlarda yapılması talep edilmektedir.

5- Memurların yıllık izinleri hafta sonu tatili dâhil edilmeden iş günü üzerinden hesaplanmalıdır.

6- Kamuda çalışan işçi ile memur arasında gerek sosyal hakları gerekse mali hakları konusunda ciddi bir fark bulunmaktadır. İşçilerin, aylık ücreti yanında, vasıta yardımı ve yemek yardımı, yılda 60 gün ilave tediye, yıllık 52 günlük ilave tediye, aylık birleştirilmiş sosyal yardım, iş primi, ikramiye, giyim yardımı, yılda bir kez ek ödeme, aylık hizmet zammı, evlenme yardımı, doğal afet yardımı adları altında ilave ödemelerle ücretleri iyileştirilirken bu ilave kalemler memurlara ödenmemektedir. Kamu işçisine verilen bu haklardan memurların da bu faydalanması gerekmektedir.

Kariyer Uzmanları

Kamuda görev yapan kariyer uzmanlarının tayin hakkı bulunmamaktadır. Kariyer uzmanlarına 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 (A) kapsamında görev yapan diğer memurlar gibi unvanlarından feragat etmeden ve her türlü özlük hakları korunarak tayin hakkının getirilmesi gerekmektedir.

Arkeolog ve Müze Araştırmacıları

1- Kültür ve Turizm Bakanlığı ile Türk Tarih Kurumunun birlikte yürüttüğü kazı çalışmaları kapsamında arkeolog, sanat tarihçisi, müzeci gibi unvanlarda 350 civarında personel istihdamına gidilmiştir. Bu kapsamda Kurumumuzda 11 arkeolog görev yapmaktadır. Sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesi sürecinde kazı bölgelerinde çalışan sözleşmeli personel görev yaptıkları kazı müdürlüklerinde, 11 sözleşmeli personel Türk Tarih Kurumu bünyesinde kadroya geçirilmiştir. Bakanlık bünyesinde kadroya geçen personel tayin hakkına sahipken Türk Tarih Kurumunun taşra teşkilatı olmaması nedeniyle 11 personelin bu hakkı ortadan kalkmıştır. Türk Tarih Kurumu'nun Kültür ve

Turizm Bakanlığı bünyesindeki kurumlardan biri olması nedeniyle arkeolog, müze araştırmacısı gibi kadrolarda istihdam edilen personelin naklen geçiş hakkının tanınması talep edilmektedir.

KÜLTÜR VARLIKLARI VE MÜZELER- TURİZM İŞLERİ

MÜZELER, KÜLTÜR VARLIKLARI KORUMA KURULU VE RÖLÖVE ANITLAR İLE İLGİLİ TALEPLER

1. Kültür Varlıklarını Koruma Kurulu Uzmanlara (arkeolog, sanat tarihi, mühendis vb.) raporu hazırlayanlara da huzur hakkı verilmelidir. Koruma Kurulunda her ay düzenli olarak toplantı yapılmaktadır. Koruma kurulunda görev yapan üyelere, her toplantı için ayrı ayrı olmak üzere, "huzur hakkı" adı altında ücret ödenmektedir. Ancak araziye çıkarak inceleme yapan, raporu hazırlayarak kurul üyelerine sunan, raporunda belirttiği görüşe göre karar alınan Uzman'a huzur hakkı ödenmemektedir. İŞ Yoğunluğu oldukça fazla olan kurullarda uzmanlar görev yapmak istememektedir. İŞ yükü daha az olan birimlerimizde çalışmak istemektedir. Huzur hakkının verilmesi kurullarda görev yapmayı cazip hale getirecektir.
2. Kültür ve Turizm Uzmanlarının taşra ve merkez teşkilatı arasındaki maaş farkı giderilmeli ve maaşlar eşitlenmelidir. Kurul, Müze ve Rölöve'de alıŐan Kültür ve Turizm uzmanları taşrada buldukları için Bakanlık merkez teşkilatında görev yapan kültür ve turizm uzmanlarından oldukça düşük maaş almaktadırlar. Gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
3. Teknik Hizmetler Sınıfı Müdür kadrosu oluşturulmalıdır. Müze, Rölöve ve Kurul'da, konuyla ilgili uzman kişinin müdürlük görevi yapması sağlanmalıdır. Bu kurumlarda Müdürlükler unvanları teknik olmadığından, teknik sınıftaki uzman personel Müdürlük sınavına girmek istememektedir. GİH sınıfında ilan Müdürler uzmandan daha az maaş almaktadırlar.
4. Kurtarma kazısı veya sondaj için ek ödeme yapılmalıdır. Müzelerde görev yapan personel hizmetleri dışında görevlendirildiğinde ücret ödenmemektedir. Daha önce bu konularla ilgili ödeme yapılmasına rağmen daha sonra iptal edilmiştir.

KONSERVATÖR VE RESTORATÖRLER HAKKINDA TALEPLER

1- Mevcutta kullanılan tek bir "Restoratör" kadro unvanı alanında yetişmiş, uzmanlık seviyesine gelmiş koruma ve onarım mesleğine hayatını adanmış personelce hem haksızlık olarak kabul edilmekte hem de son derece yanlış bir uygulama olduğu düşünülmektedir. Kamudaki Lisans ve Ön Lisans mezunu restoratörlerin mevcut mesleki unvan tanımlarının yeniden tanımlanması ve lisans mezunu restoratörlerin (Konservatör Restoratör) hak kayıplarının giderilmesi gerekmektedir.

- Ön lisans mezunu restoratörlerin Eser Koruma Teknikeri ve Mimari Restorasyon Teknikeri unvanıyla,
 - Lisans mezunu restoratörlerin Konservatör Restoratör unvanıyla,
 - Yüksek lisans eğitimini tamamlayan restoratörlerin Uzman Konservatör Restoratör unvanıyla,
 - Doktora eğitimini tamamlayan uzmanların ise Dr. Konservatör Restoratör unvanıyla değerlendirilmelidir.
- a. Restoratör kadrosu kamuda sınıf olarak "teknik hizmet" sınıfındadır. Meslekleri gereği laboratuvarlarda ve arazide kimyasallarla çalışmaktadırlar. Özellikle laboratuvar çalışmalarında BTA, aerosil, paraloid, toluen, alkol gibi kimyasalları kapalı alanlarda sıkça kullanılmaktadırlar. Lisans bölümlerinde verilen teorik ve pratik dersler hem arazi hem de laboratuvarında çalışmak üzere verilen derslerdir, restoratörler neredeyse mimarlar, mühendisler ve kimyagerlerle eşit eğitim görmektedir. Bu nedenle kimyagerlerin olduğu A sınıfında değerlendirilmeleri gerekmektedir.
- b. Kamudaki Lisans Mezunu Restoratörlerin (Konservatör-Restoratör) Kademe ve dereceleri 9/1'den başlamaktadır. Bakanlığımızda bulunan arkeolog ve sanat tarihçi unvanlı mesai arkadaşlarımızla aynı fakülte-den (Fen-Edebiyat Fakültesi) mezun olmamıza rağmen arkeolog ve sanat tarihçiler 8/1'den kademe ve derecede başlatılmıştır. Bu büyük hak kaybımızın düzeltilmesi, Restoratörlerin Teknik Hizmet 'A' sınıfın kazanımları olarak kademe ve derecemizin 8/1'den başlatılması gerekmektedir.
- c. 3600 (4200) ek gösterge tanımlanan Teknik Hizmeti 'A' sınıfına (mimar, mühendis ve kimyager vb) mesleklere Restoratör (Konservatör-Restoratör) unvanındaki Lisans mezunlarına 3600 (4200) ek gösterge tanınmalıdır. Maaşların ödemeye esas olarak Teknik Hizmetlerin 'A' sınıfındaki (mimar, mühendis ve kimyager) mesleklerde olduğu gibi ödemeye esas tutulmalıdır.

- d. Hizmet kolu kapsamındaki kurum ve kuruluşlardaki zehirli, gazlı ve radyasyonlu çalışma ortamlarında fiilen görev yapan personelin 17/04/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve tazminatlara ilişkin karara ekli (I) sayılı cetvelin (B) Teknik Hizmet Bölümünde dipnot 2. Sırasına göre yararlanmakta oldukları iş riski zammı puanları bir kat artırımlı ödenir ibaresine istinaden Bakanlığımızın Müze laboratuvarında ve Bölge laboratuvarlarında çalışmakta olan Restoratör (Konservatör-Restoratör) unvanına yansıtılması gerekmektedir. Ayrıca bu unvanlara sağlık bakanlığında görevli laborantlara ve teknik personele ödendiği gibi yıpranma payı verilerek emekliliğe sayılmalıdır.
- e. Müze İç Hizmet Yönetmeliğinde yer alan Müze İhtisası (Uzman) olarak Restoratör unvanı yer almamaktadır. Müzelerde Restoratörlerin asli görevi Taşınabilir ve Taşınamaz Kültür varlıkların restorasyon ve konservasyonu sağlamak olan Restoratörlerin, Müze Uzman kimliğinden uzak tutulması mesleki ayırım ve yıpranmamıza neden olmaktadır. Müze nöbeti tutmalarına ve kurum görüşlerine gidilmesine rağmen, Müze İç Hizmet Yönetmeliğin çok eski olmasından ve yenilenmemesinden dolayı unvanları Müze Uzmanı olarak değerlendirilmemiştir. Bu durum restoratörlerin Müze Müdürü olmalarını da engellemektedir. Müze İç Hizmet Yönetmeliğine Müze ihtisas (uzman) olarak Restoratör unvanlı, lisans mezunu Konservatör-Restoratör eklenmesi gerekmektedir.
- f. Kültür Varlıklarını Koruma Bölge Kurullarındaki gündeme alınan restorasyon projelerinde uzmanlık gerektiren konularda restoratörlerin de kontrolör olması sağlanmalıdır. Hatta belediyelere bağlı KUDEB birimlerinde ve Rölöve Anıtlar Müdürlüğü gibi kurumlarda da restoratörlerin görev alması sağlanmalıdır.
- g. Bakanlığımıza bağlı arkeolojik kazılar ve müze kazılarında; restorasyon ve konservasyon ağırlıklı yapılan çalışmalarda, teknik ve uzmanlık gerektirecek konularda zararın en aza indirgenebilmesi için alanında uzman Restoratörlere (Konservatör-Restoratör) kazı temsilciği verilmelidir. Böylelikle kazılarda mimari restorasyon ve küçük buluntuların (taşınamaz ve taşınabilir) onarım çalışmalarının gerek arazide gerekse laboratuvar ortamında denetlenebilmesi, kullanılan malzemelerin rapor edilmesi ve restorasyon ilkelerine uyumu kontrol edilip daha sağlıklı çalışmaların yapılması sağlanmalıdır. Örneğin arkeolojik kazıları büyük oranda tamamlanmış ya da devam etmekte olan antik kentlerde, sivil mimarlık örneklerinin de yer aldığı karmaşık sit alanlarında restorasyona yönelik çalışmalarda temsilci olan restoratörler daha verimli olacaktır. Böylelikle uzmanlık gerektiren birden çok disiplin konusu sadece

arkeologların sırtına yüklenmemiş olacaktır.

- h. Müze, laboratuvar, ören yeri vb. Yerlerde çalışanlardan üzerinde antik, tarihi, nadir ve yazma eser zimmeti bulunan personele eser zimmet tazminatı olarak ilave ücret ödenmektedir. Ödeneğin, müzede bulunan arkeolog ve müze araştırmacıların alması mesleki ikilik yaratmaktadır. Eserlerin laboratuvar ortamında restorasyonu sırasında eser zimmetlisinden tutanakla teslim alınıp sorumluk üstlenilmektedir. Bu bağlamda eser zimmet tazminatı Restoratörlere de (Konservatör-Res-toratör) verilmelidir.

TURİZM DANIŞMALAR VE TURİZM İŞLERİ HAKKINDAKİ TALEPLER

1. Turizmin yoğun olduğu merkezlerde Turizm Danışma Büroları İlçe Turizm Müdürlüğüne dönüştürülmelidir. Daha az yoğun olan yerlerde ise ilçe Turizm Şefliğine olarak birim isimleri değiştirilmelidir.

2004 yılında, 4848 sayılı kanun ile, Turizm Bakanlığı ve Kültür Bakanlığı lağvedilmiş ve bu iki Bakanlık birleştirilerek Kültür ve Turizm Bakanlığı kurulmuştur. Turizm Bakanlığının taşra teşkilatı olan Turizm Danışma Müdürlükleri, bu birleşme esnasında memurluk statüsüne indirilerek "Turizm Danışma" adıyla kanunda yer verilmiştir. Turizm sektörünün taşradaki bütün işlerini yürüten Turizm Danışma'lar etkisiz hale getirilmiş olmasına rağmen mevzuat çerçevesi ve iş alanı genişletilmiş, deniz turizmi yönetmeliği, sportif faaliyet yönetmeliği, basit konaklama tesisleri yönetmeliklerin uygulamaları Valilik emriyle turizm danışmalara yüklenmiştir.

Turizm Danışma personeli tarafından yapılan işler; turist rehberi denetimi, kaçak rehberlik işlemlerinde cezai işlemlerin yapılması, seyahat acentesi denetimi, eksik varsa cezai işlemlerin uygulanması, günübirlik teknelerin, ticari yatların, su üstü/ su altı ve hava araçlarının sportif faaliyet başvurularının incelenmesi, denetlenmesi ve belgelendirmesi, kaçak faaliyet yapanlara idari yaptırım cezası uygulanması, basit konaklama tesislerinin başvurularının değerlendirilmesi, belgelendirilmesi, belge değişikliklerinin yapılması, inşaat yasağı genelgesi hükümlerinin yerinde incelemesinin yapılması, tanıtım faaliyetlerinin yapılması. Yukarıda belirtilen işlerin memurluk düzeyinde yapılamayacağı açıkça görülmektedir. Halen harcama yapan bir birim olduğundan Bakanlık makamının Oluruyla, Müdürlüğe dönüştürülmesi sağlanabilecek ve Bakanlığımıza herhangi bir mali yük de vermeyecektir.

2. İlçe Turizm Müdürlüklerinin kurulması halinde, görevde yükselme yönetmeliğine, şube müdürü kütüphane müdürü müze müdürünün yanına ilçe Turizm Müdürü unvanı da eklenerek dil bilen bakanlık personelinin kariyer yapması da sağlanabilecektir.
3. Enformasyon Memuru unvanının adı Turizm Araştırmacısı olarak değiştirilmelidir ve Teknik kadroya alınmalıdır. Turizm Araştırmacısı kadrosu 2010 yılından beri resmi olarak kadro cetveline işlenememiştir. Turizm Araştırmacısı unvanı için gerekli olan kanuni düzenleme yapılmalıdır.
4. Turizm Danışma'lara sözleşmeli Turizm Araştırmacısı alınmalıdır. Turizm Danışmalarda dil bilen personele ihtiyaç olmasına rağmen halen bu sorun çözülememiştir. Kütüphanelere sözleşmeli kütüphaneci atanmakta, Müzelerle sözleşmeli arkeolog alınmaktadır. Ancak, bu güne Turizm Danışma'lara dil bilen personel olan turizm araştırmacısı alınmamıştır.
5. 1. Derece inen kadrolar listesine Turizm Araştırmacıları da alınmalı ve özel hizmet tazminatları yükseltilmeli ve teknik kadroya alınmalıdır. Turizm Araştırmacılarının Kadro derecesi halen 3. Derecede olan unvanlardandır. Kadro derecesi 1. Dereceye inememektedir.
6. Turizm Denetim Tazminatının denetim yapanlara ödenmesi sağlanmalıdır. Turizm denetimi yapan personel sektörden çeşitli tehditler aldığından, denetim yapmak istememektedir. Müzelerde görev yapan personel belirli sayıda göreve çıktığında arazi tazminatı adı altında tazminat almaktadır. Bunun gibi bir sistem turizm denetimi yapan personeli teşvik etmek için denetim tazminatı verilmelidir.
7. Lojman tahsis edilmeli veya Kira yardımının yapılması sağlanmalıdır. Turizm Danışma çalışanları genelde turistik yerlerde görev yaptığından, günümüz şartlarında barınma sorununu çözmesi mümkün olamamaktadır. Bu nedenle kalifiye dil bilen personel istifa etmektedir. Barınma sorunu ancak kira yardımı ya da lojman ile çözülebilir.

GENEL KONULAR İLE İLGİLİ TALEPLER

1. Tayinler konusunda, Kültür ve Turizm Bakanlığı'nda tayin talepleri, istisnalar hariç her yılın Mayıs ve Haziran aylarında talepler alınmalı, buna göre yer değişiklikleri Ağustos ayında atamalar sonuçlandırılmalıdır. Bakanlığımız personelinin yer değiştirme yönetmeliği yeniden düzenlenmelidir.

2. Hastalık izni 7 günü aşması durumunda aşan sürelerle isabet eden zam ve tazminatların %25 eksik ödenir ibaresindeki 7 günlük süre sınırınının 30 güne çıkarılmalıdır.
3. Görevlendirmelerde Harcırah ve konaklama bedelleri günümüz şartlarına göre yeniden düzenlenmelidir. Şehir dışı görevlerde harcırah ve konaklama giderleri, verilen harcırahtan daha fazla olmaktadır.
4. Eğitim Teşvik Primi adı altında Yüksek lisans ve Doktora yapmış olan personeline ek ödeme yapılmalıdır. Kültür Bakanlığı personeli olarak kültürün artırılmasına katkı sağlayarak memura destek verilmelidir.
5. Para tahsilatı ve mali konularda görev yapan kamu personeline % 5 ten az olmamak üzere kasa tazminatı ödenmelidir.

KAMU MÜHENDİSLERİ İLE İLGİLİ TALEPLER

61) Teknik Sorumluluk Ödemesi

Aşağıda kadro ve unvanları yazılı personele en yüksek Devlet memuru brüt aylığının (ek gösterge dahil) gösterilen oranların uygulanması suretiyle bulunacak tutarda teknik sorumluluk ödemesi yapılır;

- 657 sayılı kanuna göre teknik Hizmetler Sınıfında: Başmühendis, Başmimar, Yüksek Mühendis, Mühendis, Yüksek Mimar, Mimar, Peyzaj Mimarı ve İç Mimar ile şehir plancısı ve Bölge Plancısı kadrolarında yer alan personele %500,
- 399 sayılı KHK eki (II) sayılı cetvele dahil olup mühendis, mimar veya şehir plancısı teknik kariyerine haiz grup Başmühendisi, Başmühendis, başmimar, mühendis, mimar, şehir plancısı, teknik şef, atölye şefi, teknik amir, teknik uzman pozisyonlarda istihdam edilen sözleşmeli personele % 500,
- İlgili mevzuat uyarınca istihdam edilen Başmühendis, Başmimar, Yüksek Mühendis, Mühendis, Yüksek Mimar, Mimar, Peyzaj Mimarı ve İç Mimar ile Şehir Plancısı ve Bölge Plancısı kadrolarında yer alan personele %500,

a) Ek Özel Hizmet Tazminatı

2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) sayılı Cetvelin "E- Teknik Hizmetler" bölümünün 6 ncı sırasında ek özel hizmet tazminatı ödenmesi öngörülen yerlerde fiilen çalışanlardan "Teknik Hizmetler Sınıfına ait kadrolarda bulunan personelden; büro, atölye, ısı santrali, laboratuvar, tesis (sosyal tesisler dahil), işletme, açık arazi, fabrika ve hizmet binaları içinde veya dışında görev yapmalarına bakmaksızın, fiilen çalışanlara, çalışılan her gün için aşağıda gösterilen oranlarda ayrıca özel hizmet tazminatı ödenir. a)

- a. 1/a, b ve c sıralarında sayılanlara: 10,0
- b. 1/d sırası ile 2 nci sırada sayılanlara: 5,0
- c. 3 ve 4 üncü sıralarda sayılanlara: 3,0

Bu ek özel hizmet tazminatının ödenmesinde ilgililerin kadroları esas alınır. Tazminat aylık dönemler halinde maddesinde öngörülen görevleri ifa etmeleri kaydıyla; aynı miktar, usul ve esaslar dahilinde ödenir. Bu madde kapsamında yapılan ödemelerde tavan sınırı, amir onayı alınması ve iş programı hazırlanması gibi tüm kısıtlamalar ve belge düzenleme zorunluğu ortadan kaldırılmıştır. Bu madde kapsamında 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında sözleşmeli personel ve/veya ilgili mevzuat uyarınca Teknik Hizmetler sınıfının a) , b) ve c) maddeleri kadro ve pozisyonlarında istihdam edenlerde aynı şartlarda faydalanır." Şeklinde düzenlenmiştir.

b) Mühendislik Meslek Kanunu

Toplu Sözleşmede Mühendislik ve Mimarlık Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Kanun tasarısının hazırlanması için 1 yıl içinde düzenleme ile bu kanunun çıkarılması taahhüt altına alınması istenecektir.

c) Özel Hizmet Tazminat Oranlarının Artırılması

657 sayılı kanun, 399 sayılı KHK ve ilgili mevzuat hükümlerince çalışan personelin 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) sayılı Cetvelin "(E) Teknik Hizmetler" bölümünde 1. a) ve b) bendinde kadro ve pozisyonlarında çalışanlar için belirlenen Özel Hizmet Tazminat Oranlarının 100 puan ilave edilir."Yüksek mühendis, yüksek mimar, mühendis, mimar, iç mimar, peyzaj mimarı, bölge plancısı ve şehir plancısı" kariyerlerini haiz olup unvan değişikliği Şube Müdürü veya Teknik Müdür Kadrosuna atanmış olanlar bu düzenlemeden faydalanır.

d) Harcırar Artış Düzenlemesi

- 657 sayılı DMK'na göre Teknik Hizmetler sınıfında, en az 4 yıl süreli yükseköğretim veren fakülte veya yüksekokullardan mezun olarak yürürlükteki hükümlere göre Yüksek Mühendis, Mühendis, Yüksek Mimar, Mimar, Peyzaj Mimarı ve İç Mimar ile şehir plancısı ve Bölge Plancısı kadrolarında yer alan personele,
- KİT'lerde 399 sayılı KHK eki (II) sayılı cetvele dahil en az dört yıllık yükseköğrenim görenlerden teknik kariyere haiz Grup başmühendisi, başmühendis, başmimar, mühendis, mimar, şehir plancısı, teknik şef, atölye şefi, teknik amir, teknik uzman personele,
- İlgili mevzuat hükümlerince çalışan teknik hizmetler sınıfında Yüksek Mühendis, Mühendis, Yüksek Mimar, Mimar, Peyzaj Mimarı ve İç Mimar ile şehir plancısı ve Bölge Plancısı pozisyonlarında istihdam edilen sözleşmeli personele; Geçici görevlendirmelerinde 6245 sayılı Harcırar Kanununa göre tespit olunan gündelik miktarının 3 (üç) katı gündelik olarak ödenir. Ayrıca yurt içinde yatacak yer temini için ödedikleri ücretleri belgelendirenlere, belge bedelini aşmamak kaydıyla ödenen gündelik bedelinin 4 (dört) katına kadar olan kısmı (damga vergisi dahil her hangi bir kesintiye tabi olmadan) ayrıca ödenir.

e) Büyük proje Tazminatı

2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) sayılı Cetvelin "E-Teknik Hizmetler" bölümünün 5 nci sırasındaki ek özel hizmet tazminatı aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.

"5-Yüksek mühendis, yüksek mimar, mühendis, mimar, iç mimar, peyzaj mimarı ve şehir plancısı kariyerlerini haiz olup kurumlarınca belirlenen ve ödeneği bulunan faaliyet halindeki büyük yatırım projelerinde fiilen çalışanlar, projelerde çalıştıkları sürece aşağıda gösterilen özel hizmet tazminatı oranları ek olarak ödenir.

- a. Bölge Müdürü, Daire Başkanı ve daha üst idari görevlerde bulunanlara: 120
- b. Diğerlerine: 100

Bu hükme göre ilave ödemedi yararlanacakların EK ÖZEL HİZMET TAZMİNATI ayrıca ödenir.

Bu tazminat mehil müddeti, her türlü izin, büyük yatırım projeleriyle ilgili olmayan geçici görev, görevden uzaklaştırma, tutuklanma, gözaltına alınma, hizmet içi eğitim, kurs ve seminer gibi nedenlerle hizmete ara verilene, ara verdikleri günler için ödenmez.

Bu madde kapsamında 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında sözleşmeli personel ve/veya ilgili mevzuat uyarınca Teknik Hizmetler sınıfının a) ve b) maddeleri kadro ve pozisyonlarında istihdam edenlerde aynı şartlarda faydalanır." şeklinde düzenlenmiştir.

f) Yüksek Lisans ve Doktora Düzenlemesi

657 sayılı kanun, 399 sayılı KHK ve ilgili mevzuat hükümlerince çalışan Teknik hizmetler sınıfında "mühendis, mimar, iç mimar, peyzaj mimarı, bölge plancısı ve şehir plancısı unvanına sahip olanlardan mezun olduğu alanda lisansüstü veya doktora yapmış olanlardan en yüksek devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) brüt tutarının aşağıda gösterilen oranlarla bulunan tutar üzerinden ilave ödeme yapılır":

- a) Doktora derecesi bulunanlardan;
-1-4 derecelerden aylık alanlar: 80
-Diğer derecelerden aylık alanlar: 72

- b) Yüksek lisans derecesi bulunanlardan;
-1-4 derecelerden aylık alanlar:50
-Diğer derecelerden aylık alanlar : 43

g) Mesleki Sorumluluk Sigortası

Kamuda çalışan Teknik Hizmetler sınıfında görev alan mühendis, mimar, şehir bölge plancısı meslek unvanlarının mesleki sorumluluk sigortası yapılması talebi taahhüt altına alınmalıdır.

AVUKATLIK HİZMETLERİ SINIFINA GİRENLERİN MALİ HAKLARININ YENİDEN BELİRLENMESİ İLE İLGİLİ TALEPLER

62- Kamu avukatları ile ilgili düzenleme talepleri aşağıda belirtilmektedir.

- a. Kamuda çalışan avukatlar verilecek ek ödemelerde ve özel hizmet tazminatında derece ayrımı yapılmaksızın %200 oranı uygulanmalıdır.
- b. Vekalet ücreti üst sınırının 10.000 gösterge rakamından 30.000'e yükseltilmelidir.
- c. Kamuda hukuk biriminde görevli diğer personele 'pay' verilmesine dair 6. Dönem Toplu Sözleşme teklifleriniz arasında yer alan önerinin kabul edilmesi halinde, diğer personele verilecek bu tutarın vekalet ücreti hesabından değil, kamu kurum/kuruluşlarınca ödenmesinin sağlanması 659 sayılı KHK hükümlerinin yalnızca avukatlık vekalet ücreti limiti bakımından 399 sayılı KHK kapsamında istihdam edilen personele uygulanmalıdır.
- d. Baroya kayıtlı avukatların yıllık baro aidatlarının ilgili kamu kurum ve kuruluşu tarafından ya da vekâlet ücreti hesaplarından ödenebilmesine olanak sağlanmalıdır.
- e. Vekalet ücreti dağıtımından sonra arta kalan tutarın üçüncü bütçe yılı sonunda ilgili idarenin bütçesine gelir kaydedilmesini öngören düzenlemenin bu toplu sözleşme döneminde uygulanmaması, böylece kamu kurum ve kuruluşlarının vekalet ücreti hesaplarında biriken tutarın artırılmasının sağlanmalıdır.
- f. Arabuluculuk müzakerelerinde İdareyi temsil eden arabuluculuk komisyonu üyelerine, Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesinin Birinci Kısmında belirtilen saat ücreti üzerinden yıllık 50 saati aşmamak üzere temsil tazminatı ödenmelidir.
- g. Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan Avukat, Müşavir Avukat, Hazine Avukatı, Müşavir Hazine Avukatı, Hukuk Müşaviri ve I. Hukuk Müşavirleri için, ilgili mevzuatlarında daha yüksek oran belirtilmemişse, 4800 ek gösterge oranı uygulanmalıdır.

Bu kapsamda; kamuda görev yapan memurlar aynı zamanda önemli bir insan kaynağıdır. Devlet denilen aygıtın işlemediği ve devamlılığını sürdürmesi kurumlar aracılığıyla sağlanmaktadır. Bu kurumlardaki işleyiş ve devamlılık memurlar aracılığıyla gerçekleşmektedir. Devlet yönetiminde düzeni ve işleyişi sağlayan bilgi ve birikime sahip, liyakat sahibi çalışanların hak ettikleri iktisadi ve sosyal refaha ulaşmaları için yukarıda belirttiğimiz hususlarda düzenleme yapılması önem arz etmektedir.