KURUL KARARI

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Başkanlığından:

KAMU GÖREVLİLERİ HAKEM KURULU KARARI

KARAR TARİHİ : 28/8/2019
KARAR NO : 2019/1

UYUŞMAZLIK KONUSU:

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu hükümleri uyarınca 2020 ve 2021 yılları için kamu görevlilerinin geneline ve hizmet kollarına yönelik, 01/8/2019-20/8/2019 tarihleri arasında gerçekleştirilen toplu sözleşme görüşmelerinde taraflar arasında toplu sözleşme imzalanamaması üzerine Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna intikal ettirilen başvurularda yer alan konulardır.

BAŞVURUDA BULUNAN TARAFLAR:

- Kamu görevlilerinin geneline yönelik mali ve sosyal haklarla ilgili olarak Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı (MEMUR-SEN Genel Başkanı),
- Hizmet kollarına yönelik mali ve sosyal haklarla ilgili olarak;
  - Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmet kolunda BÜRO MEMUR-SEN temsilcisi,
  - Eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda EĞİTİM BİR-SEN temsilcisi,
  - Sağlık ve sosyal hizmet kolunda SAĞLIK-SEN temsilcisi,
  - Yerel yönetim hizmet kolunda BEM-BİR-SEN temsilcisi,
  - Basın, yayın ve iletişim hizmet kolunda BİRLİK HABER-SEN temsilcisi,
  - Kültür ve sanat hizmet kolunda KÜLTÜR MEMUR-SEN temsilcisi,
  - Bayındırlık, inşaat ve köy hizmet kolunda BAYINDIR MEMUR-SEN temsilcisi,
  - Ulaştırma hizmet kolunda ULAŞTIRMA MEMUR-SEN temsilcisi,
  - Tarım ve ormancılık hizmet kolunda TOÇ BİR-SEN temsilcisi,
  - Enerji, sanayi ve madencilik hizmet kolunda ENERJİ BİR-SEN temsilcisi,
  - Diyanet ve vakıf hizmet kolunda DİYANET-SEN temsilcisi,

tarafından 23/08/2019 tarihinde Kurulumuza başvuruda bulunulmuştur.

TOPLANTI TUTANAKLARI VE TARAFLARIN BAŞVURULARININ İNCELENMESİ:

Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yapılma Usul ve Esasları ile Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu ve Kurum İdari Kurullarının Teşkili, Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Yönetmeliğin 11 inci maddesi hükmü uyarınca son başvuru tarihini takip eden 24/8/2019 Cumartesi günü Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Başkan ve üyelerinin tamamının katılımıyla toplanmış ve çalışmalar 24/8/2019-28/8/2019 tarihleri arasında sürdürülmüştür.

Yapılan çalışmalarda Kurulumuza intikal ettirilen tespit tutanağı ile başvurular incelenmiş ve değerlendirilmiştir. Ayrıca başvuran konfederasyonun ve sendikaların temsilcilerini dinlemiştir.

Kurulumuz bu çerçevede aşağıda yer alan Kararı almıştır.

KAMU GÖREVLİLERİ HAKEM KURULU KARARI

BİRİNCİ KISIM
Genel Hükümler

Kapsam

Madde 1- (1) Bu Kararın; kamu görevlilerinin geneline ilişkin mali ve sosyal haklarla ilgili bölümü 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarının, her bir hizmet kolu kapsamına giren mali ve sosyal haklarla ilgili bölümü ise ilgili hizmet kolu kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonlarında istihdam edilen kamu görevlileri hakkında uygulanır.

(2) Bu Kararda düzenlenmeyen mali ve sosyal haklar hakkında ilgili mevzuat hükümlerinin uygulanmasına devam olunur.

Dayanak

Madde 2- (1) Bu Kararın dayanağı, 4688 sayılı Kanunun 33 ve 34 üncü maddeleridir.

Yürürlük süresi ve tereddütlerin giderilmesi

Madde 3- (1) Bu Karar, 1/1/2020-31/12/2021 tarihleri arasında uygulanır.

(2) Bu Kararın uygulamasına ilişkin olarak ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye ve uygulamayı yönlendirmeye, ilgisine göre Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Strateji ve Bütçe Başkanlığı görevli ve yetkilidir.

İKİNCİ KISIM
BİRİNCİ BÖLÜM
Kamu Görevlilerinin Geneline Yönelik Mali ve Sosyal Haklar

Katsayıların belirlenmesi ve ücretlerin artırılması

Madde 4- (1) 1/1/2020 - 30/6/2020 döneminde geçerli olmak üzere;

a) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 154 üncü maddesi uyarınca aylık gösterge tablosunda yer alan rakamlar ile ek gösterge rakamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak aylık katsayısı (0,143998), memuriyet taban aylığı göstergesine uygulanacak taban aylık katsayısı (2,253938), iş güçlüğü, iş riski, temininde güçlük ve mali sorumluluk zamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak yan ödeme katsayısı ise (0,045667) olarak uygulanır.

b) 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (c) bendi uyarınca sözleşmeli olarak çalıştırılan personelin ücret tavanı 7.881,71 TL'ye yükseltilmiştir.

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 7.026,37 TL'ye yükseltilmiştir.

ç) Mevzuatı uyarınca istihdam edilen sözleşmeli personelin hizmet sözleşmesi esaslarında yer alan ve 4/7/2019 tarihli ve 205248 sayılı Hazine ve Maliye Bakanlığı Genelgesiyle yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri %4 oranında artırılmıştır.

d) Mevzuatı uyarınca vize edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarının, 205248 sayılı Hazine ve Maliye Bakanlığı Genelgesiyle yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri %4 oranında artırılmıştır.

e) Çeşitli statülerde sözleşmeli olarak çalıştırılanların, 205248 sayılı Hazine ve Maliye Bakanlığı Genelgesiyle artırılmış olan mevcut brüt sözleşme ücretleri %4 oranında artırılmıştır.

(2) 1/7/2020- 31/12/2020 döneminde geçerli olmak üzere;

a) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 154 üncü maddesi uyarınca aylık gösterge tablosunda yer alan rakamlar ile ek gösterge rakamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak aylık katsayısı (0,149758), memuriyet taban aylığı göstergesine uygulanacak taban aylık katsayısı (2,344096), iş güçlüğü, iş riski, temininde güçlük ve mali sorumluluk zamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak yan ödeme katsayısı ise (0,047494), olarak uygulanır.

b) 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (c) bendi uyarınca sözleşmeli olarak çalıştırılan personelin ücret tavanı 8.196,98 TL'ye yükseltilmiştir.

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 7.307,43 TL'ye yükseltilmiştir.

ç) Mevzuatı uyarınca istihdam edilen sözleşmeli personelin hizmet sözleşmesi esaslarında yer alan ve birinci fıkranın (ç) bendi uyarınca yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri %4 oranında artırılmıştır.

d) Mevzuatı uyarınca vize edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarının, birinci fıkranın (d) bendi uyarınca yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri %4 oranında artırılmıştır.

e) Çeşitli statülerde sözleşmeli olarak çalıştırılanların, birinci fıkranın (e) bendi uyarınca artırılmış olan mevcut brüt sözleşme ücretleri %4 oranında artırılmıştır.

(3) 1/1/2021- 30/6/2021 döneminde geçerli olmak üzere;

a) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 154 üncü maddesi uyarınca aylık gösterge tablosunda yer alan rakamlar ile ek gösterge rakamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak aylık katsayısı (0,154251), memuriyet taban aylığı göstergesine uygulanacak taban aylık katsayısı (2,414419), iş güçlüğü, iş riski, temininde güçlük ve mali sorumluluk zamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak yan ödeme katsayısı ise (0,048919), olarak uygulanır.

b) 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (c) bendi uyarınca sözleşmeli olarak çalıştırılan personelin ücret tavanı 8.442,89 TL'ye yükseltilmiştir.

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 7.526,65 TL'ye yükseltilmiştir.

ç) Mevzuatı uyarınca istihdam edilen sözleşmeli personelin hizmet sözleşmesi esaslarında yer alan ve ikinci fıkranın (ç) bendi uyarınca yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri %3 oranında artırılmıştır.

d) Mevzuatı uyarınca vize edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarının, ikinci fıkranın (d) bendi uyarınca yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri %3 oranında artırılmıştır.

e) Çeşitli statülerde sözleşmeli olarak çalıştırılanların, ikinci fıkranın (e) bendi uyarınca artırılmış olan mevcut brüt sözleşme ücretleri %3 oranında artırılmıştır.

(4) 1/7/2021-31/12/2021 döneminde geçerli olmak üzere;

a) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 154 üncü maddesi uyarınca aylık gösterge tablosunda yer alan rakamlar ile ek gösterge rakamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak aylık katsayısı (0,158879), memuriyet taban aylığı göstergesine uygulanacak taban aylık katsayısı (2,486851), iş güçlüğü, iş riski, temininde güçlük ve mali sorumluluk zamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak yan ödeme katsayısı ise (0,050387), olarak uygulanır.

b) 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (c) bendi uyarınca sözleşmeli olarak çalıştırılan personelin ücret tavanı 8.696,18 TL'ye yükseltilmiştir.

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 7.752,45 TL'ye yükseltilmiştir.

ç) Mevzuatı uyarınca istihdam edilen sözleşmeli personelin hizmet sözleşmesi esaslarında yer alan ve üçüncü fıkranın (ç) bendi uyarınca yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri %3 oranında artırılmıştır.

d) Mevzuatı uyarınca vize edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarının, üçüncü fıkranın (d) bendi uyarınca yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri %3 oranında artırılmıştır.

e) Çeşitli statülerde sözleşmeli olarak çalıştırılanların, üçüncü fıkranın (e) bendi uyarınca artırılmış olan mevcut brüt sözleşme ücretleri %3 oranında artırılmıştır.

(5) Hazine ve Maliye Bakanlığı, 7 nci maddede öngörülen hallerin gerçekleşmesi durumunda birinci, ikinci, üçüncü ve dördüncü fıkralarda belirlenmiş olan katsayıları, sözleşme ücreti artış oranlarını ve ücret tavanları ile 6 ncı maddede yer alan ortalama ücret toplamı üst sınırlarını; anılan fıkralarda belirlenmiş olan artış oranı ile 7 nci madde uyarınca verilecek enflasyon farkını yansıtacak şekilde yeniden belirler ve duyurur.

Ücretleri Yüksek Planlama Kurulu Kararıyla belirlenmiş olan personel

Madde 5- (1) Kamu iktisadi teşebbüslerinde, bağlı ortaklıklarında, özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlarda 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (II) sayılı cetvele dahil pozisyonlarda istihdam edilen sözleşmeli personelin temel ücretleri ve bu personel için 18/07/2017 tarihli ve 2017/T-8 sayılı Yüksek Planlama Kurulu Kararında belirlenmiş bulunan temel ücret taban ve tavan tutarları ile özelleştirme programında bulunan kuruluşlarda 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 31 inci maddesine istinaden istihdam edilen sözleşmeli personelin ücretleri, 2020 yılının birinci ve ikinci altı aylık dönemleri ile 2021 yılının birinci ve ikinci altı aylık dönemlerinde 4 üncü madde uyarınca aynı dönemler için kamu görevlilerinin mali haklarında yapılacak artış oranında artırılır. 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 31 inci maddesine istinaden istihdam edilen sözleşmeli personelin ücret tutarı, ilgili dönemde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (II) sayılı cetvele dahil emsali personelin toplam sözleşme ücreti tutarını geçemez.

Mali ve sosyal hakları 631 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 14 üncü maddesi kapsamında bulunan personel

Madde 6- (1) 8/2/2002 tarihli ve 2002/3729 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının;

a) İkinci maddesinde yer alan ortalama ücret toplamı üst sınırı; 2020 yılının birinci altı aylık dönemi için 14.342,84 TL'ye ve ikinci altı aylık dönemi için 14.916,55 TL'ye, 2021 yılının birinci altı aylık dönemi için 15.364,05 TL'ye ve ikinci altı aylık dönemi için ise 15.824,97 TL'ye yükseltilmiştir.

b) Üçüncü maddesi kapsamında yer alan personelin mali ve sosyal hakları; bu maddede yer alan usul ve esaslar dahilinde 2020 yılının birinci ve ikinci altı aylık dönemleri ile 2021 yılının birinci ve ikinci altı aylık dönemleri için 4 üncü madde uyarınca aynı dönemler için kamu görevlilerinin mali haklarında yapılacak artış oranında artırılır.

Enflasyon farkı ödemesi

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

a) 2019 yılı Aralık ayı endeksinin 2019 yılı Haziran ayı endeksine göre altı aylık değişim oranının aynı dönem için verilen %5 oranını,

b) 2020 yılı Haziran ayı endeksinin 2019 yılı Aralık ayı endeksine göre altı aylık değişim oranının 4 üncü maddenin birinci fıkrasında 2020 yılının birinci altı aylık dönemi için öngörülen %4 oranını,

c) 2020 yılı Aralık ayı endeksinin 2020 yılı Haziran ayı endeksine göre altı aylık değişim oranının 4 üncü maddenin ikinci fıkrasında 2020 yılının ikinci altı aylık dönemi için öngörülen %4 oranını,

ç) 2021 yılı Haziran ayı endeksinin 2020 yılı Aralık ayı endeksine göre altı aylık değişim oranının 4 üncü maddenin üçüncü fıkrasında 2021 yılının birinci altı aylık dönemi için öngörülen %3 oranını,

d) 2021 yılı Aralık ayı endeksinin 2021 yılı Haziran ayı endeksine göre altı aylık değişim oranının 4 üncü maddenin dördüncü fıkrasında 2021 yılının ikinci altı aylık dönemi için öngörülen %3 oranını,

aşması halinde, 4 üncü maddenin birinci, ikinci, üçüncü ve dördüncü fıkralarında yer alan katsayılar, sözleşme ücreti artış oranları ve ücret tavanları ile 6 ncı maddede yer alan ortalama ücret toplamı üst sınırı, söz konusu altı aylık dönemlere ilişkin enflasyon rakamının ilan edildiği ayın 1'inden geçerli olmak üzere aşan kısım kadar artırılır.

Sözleşmeli personele yiyecek yardımı

Madde 8- (1) 19/11/1986 tarihli ve 86/11220 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği hükümlerinden aynı usul ve esaslar çerçevesinde sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personel de yararlanır.

Emekli olanlara ödenen tazminat

Madde 9- (1) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1 inci maddesinin (D) fıkrasında yer alan (12.105) gösterge rakamı (13.558) olarak uygulanır.

Burs alan veya Devletçe okutulan çocuklar için aile yardımı ödeneği verilmesi

Madde 10- (1) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 202 nci maddesi ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununun 153 üncü maddesi uyarınca çocuk için verilmekte olan aile yardımı ödeneği, burs alan veya Devletçe okutulan çocuklardan anılan Kanunlarda bu ödeneğin verilmesine ilişkin diğer şartları taşıyanlar için de aynı usul ve esaslar dahilinde ödenir.

Taşınır kayıt yetkilisi ve taşınır mal sorumlularının mali sorumluluk zammı

Madde 11- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (I) sayılı Cetvelin "(A) Genel İdare Hizmetleri Bölümü"nün 37 nci sırasında öngörülen mali sorumluluk zammı puanı, kadro veya görevleri itibarıyla mali sorumluluk zammından yararlanamayan veya daha düşük puan üzerinden söz konusu zamdan yararlananlardan taşınır kayıt yetkilisi veya taşınır mal sorumlusu olarak görevlendirilen Devlet memurları için de uygulanır. Anılan sırada yer alan puandan daha düşük mali sorumluluk zammı öngörülen kadro ve görevlerde bulunup, aynı zamanda taşınır kayıt yetkilisi veya taşınır mal sorumlusu olarak görevlendirilen Devlet memurlarına kadro veya görevleri itibarıyla öngörülen mali sorumluluk zammı ayrıca ödenmez.

Müze araştırmacısı, arşivci, folklor araştırmacısı, kütüphaneci, kitap patoloğu ve sosyologların zam ve tazminatları

Madde 12- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (I) sayılı Cetvelin "(B) Teknik Hizmetler Bölümü"nün 4 üncü sırasında hizmet yılları dikkate alınarak öngörülen iş güçlüğü ve temininde güçlük zammı puanları ile (II) sayılı Özel Hizmet Tazminatı Cetvelinin "(E) Teknik Hizmetler" bölümünün 1 inci sırasının (d) bendinde dereceler itibarıyla öngörülen tazminat ve ek tazminat oranları, kadroları teknik hizmetler sınıfına dahil müze araştırmacısı, arşivci, folklor araştırmacısı, kütüphaneci, kitap patoloğu ve sosyolog

unvanlı kadrolarda bulunan Devlet memurları için de uygulanır. Bunlara anılan Bakanlar Kurulu Kararının diğer bölümlerinde belirlenmiş olan zam ve tazminatlar ödenmez.

Seyyar görev tazminatı

Madde 13- (1) 6245 sayılı Harcırah Kanununun 49 uncu maddesi hükümlerine göre bölge sınırı esas alınarak yapılan seyyar görev tazminatı ödemelerinde de il sınırı esas alınır.

Hizmet tahsisli kamu konutlarının kapsamının genişletilmesi

Madde 14- (1) Kurum ve kuruluşların meskun yerlerden uzak, sosyal ve ekonomik zorlukları olan, ulaşım ve iskan imkanları kısıtlı yerlerde bulunan baraj, termik santral, maden sahası ve ocakları, fabrika, işletme, şantiye, trafo, enerji dağıtım ve iletim merkezleri, gar ve istasyonlar gibi yerlerde bulunan kamu konutları, 2946 sayılı Kamu Konutları Kanununun 3 üncü maddesinin (d) bendi gereğince hizmet tahsisli konut kapsamında sayılır ve anılan Kanunun 5 inci maddesine göre bu konutlardan kira bedeli alınmaz.

KİT'lerde konut kira bedeli

Madde 15 - (1) Kamu iktisadi teşebbüslerince bedeli karşılığı kamu konutu tahsis edilen personelden, her yıl Milli Emlak Genel Tebliğleriyle belirlenen kira birim bedellerinin %85'i tahsil edilir.

KİT'lerde kıdem ücreti

Madde 16- (1) 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin kıdem ücretini düzenleyen 28 inci maddesinde yer alan "6" ibaresi "60 ayı tamamlama", "11" ibaresi "120 ayı tamamlama", "16" ibaresi "180 ayı tamamlama", "21" ibaresi "240 ayı tamamlama" şeklinde uygulanır.

İtfaiyeci kadrosunun hizmet sınıfı

Madde 17- (1) 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi eki Cetvellerde yardımcı hizmetler (YH) sınıfında yer alan "İtfaiyeci" unvanlı kadroların hizmet sınıfı "GİH" olarak uygulanır.

(2) Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında itfaiyeci ve ARFF memuru unvanlı personelin sosyal güvenlik işlemleri yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yürütülür.

Yükseköğretim kurumları disiplin kurullarında sendika temsilcisinin bulunması

Madde 18- (1) Hakkında disiplin soruşturması yürütülen kamu görevlisinin üyesi olduğu sendikanın temsilcisi, yükseköğretim kurumları disiplin ve yüksek disiplin kurullarında yer alır.

375 sayılı KHK'ye ekli (II) ve (III) sayılı Cetvellerde yer alan ücret göstergesi

Madde 19- (1) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (II) ve (III) sayılı Cetvellerde yer alan ücret göstergeleri "2.280" rakamının eklenmesi suretiyle uygulanır.

Avukatlık vekalet ücreti

Madde 20- (1) 659 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 14 üncü maddesinin ikinci fıkrasının (b) bendinde öngörülen "10.000" gösterge rakamı, "20.000" olarak uygulanır.

Programcı ve çözümleyicilerin zam ve tazminatları

Madde 21- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (I) sayılı Cetvelin "(B) Teknik Hizmetler Bölümü"nün 4 üncü ve 5 inci sıralarında öğrenim durumları ve hizmet yılları dikkate alınarak öngörülen iş güçlüğü ve temininde güçlük zammı

puanları ile (II) sayılı Cetvelin "(E) Teknik Hizmetler" bölümünün 1 inci sırasının (d) bendi ile 2 nci sırasında öğrenim durumları ve dereceler itibarıyla öngörülen tazminat ve ek tazminat oranları, kadroları teknik hizmetler sınıfına dahil programcı ve çözümleyici unvanlı kadrolarda bulunan Devlet memurları için de uygulanır. Bunlara anılan Bakanlar Kurulu Kararının diğer bölümlerinde belirlenmiş olan zam ve tazminatlar ödenmez.

Toplu sözleşme ikramiyesi

Madde 22- (1) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 4 üncü maddesinde yer alan "kırkbeş Türk Lirası" ibaresi "750 gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpımı sonucu bulunacak tutarda" şeklinde uygulanır.

Servis hizmeti

Madde 23- (1) Bakanlıklar, bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşların merkez teşkilatında görev yapan personele mesaiye geliş ve gidişleri için servis hizmeti sağlanır.

Bazı personelin giyecek yardımı

Madde 24- (1) 657 sayılı Kanun veya diğer personel kanunlarına göre giyecek yardımından yararlanan kamu görevlileri hariç olmak üzere, kurumun ilgili mevzuatında personeline ayni olarak verilmesi öngörülen giyim yardımından resmi kıyafetler ile hizmetin gereği olarak iş yerlerinde görev esnasında giyilmesi zorunlu olan giyim eşyaları dışında kalanlar için ayni olarak verilmesi yerine, Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı Yönetmeliğinin 11 inci maddesi uyarınca belirlenen fiyatlar esas alınarak nakdi ödeme de yapılabilir.

KİT'lerde görev yapan müdürlerin özel hizmet tazminatı

Madde 25- (1) 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 Cetvele göre KİT'lerde görev yapan başmüdür, kombina, fabrika, müessese ve işletme müdürlerinin dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları tazminat oranlarına 20 puan ilave edilir.

Sivil savunma uzmanlarının özel hizmet tazminatı

Madde 26- (1) 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 Cetvele göre sivil savunma uzmanı kadrosunda bulunanların dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları tazminat oranlarına 5 puan ilave edilir.

KİT'lerde görev yapan bazı personelin ek ödemesi

Madde 27- (1) KİT'lerde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında görev yapan teknik şef, atölye şefi, teknik amir, teknik uzman, grup başmühendisi, başmühendis, başmimar, mühendis, mimar, şehir plancısı ve veteriner pozisyonlarında bulunan sözleşmeli personelin, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 12 puan ilave edilir.

Şeflerin özel hizmet tazminatı

Madde 28- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) ve (III) sayılı Cetvelde şef kadrolarında bulunanların dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları tazminat oranlarına 10 puan ilave edilir.

Koruma ve güvenlik görevlilerinin ek ödeme oranı

Madde 29- (1) Koruma ve güvenlik görevlisi kadro ve pozisyonlarında bulunan personelin, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamcyc ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 5 puan ilave edilir.

Sözleşmeli personel olarak istihdam edilen teknik personele ilave ücret

Madde 30- (1) KİT'lerde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında sözleşmeli personel olarak istihdam edilen ve 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" bölümünün 6 ncı sırasında ek özel hizmet tazminatı ödenmesi öngörülen yerlerde fiilen çalışanlardan;

a) Grup başmühendisi, başmühendis, başmimar, mühendis, mimar, şehir plancısı, jeolog, hidrolog, hidrojeolog, fizikçi, jeofizikçi, kimyager, teknik amir, teknik şef, atölye şefi, teknik uzman ve jeomorfolog pozisyonlarında bulunanlara 35 TL,

b) Başeksper, eksper, topograf ve tekniker pozisyonlarında bulunanlara 20 TL,

c) Baştcknisyen, teknisyen, teknik ressam ve sürveyan pozisyonlarında bulunanlara 15 TL,

tutarında çalıştıkları her gün için ilave ücret ödenir. İlave ücretin kimlere ödeneceği, iş programları ve çalışma mahallerinin özellikleri dikkate alınarak, üçer aylık dönemler itibarıyla ilgili birim amirlerince belirlenir. Ödemeler görevin fiilen yerine getirilmesinden sonra üçer aylık dönem sonlarında yapılır. Üçer aylık dönemler itibarıyla ödenecek toplam ilave ücret tutarı, (a) bendinde belirtilenler için 700 TL'yi, (b) bendinde belirtilenler için 400 TL'yi ve (c) bendinde belirtilenler için ise 300 TL'yi geçemez.

Cuma namazı izni

Madde 31- (1) Kamu görevlilerine cuma namazı saatlerinde izin verilmesine ilişkin 2016/1 sayılı Başbakanlık Genelgesinin uygulanmasına devam edilir.

Hac izni

Madde 32- (1) Diyanet İşleri Başkanlığınca yapılan hac kurası sonucu hacca gitmeye hak kazandığı halde kullanabileceği yasal izni kalmayan kamu görevlileri hac süresince ücretsiz izinli sayılırlar.

İtfaiye personeli

Madde 33- (1) 31/8/1956 tarihli ve 6831 sayılı Kanunun 71 inci maddesi hükmü, yangın söndürme çalışmalarına bilfiil katılmış olan ve bu çalışmalar sırasında ölen, malûl olan veya engelli hâle gelen itfaiye personeli hakkında da aynı usul ve esaslar dahilinde uygulanır.

Hizmet tahsisli konutlar

Madde 34- (1) Hizmet tahsisli konutlardan yararlanma süreleri, yararlanılan konutun yeri ve nitelikleri dikkate alınarak idarelerince sıra tahsisli konutların tahsisine esas puanlamada dikkate alınmayabilir.

Aile yardımı ödeneğinden geriye dönük yararlanma

Madde 35- (1) Aile yardımından yararlanılabilecek eş ve çocuk durumunda meydana gelen değişiklikleri daha sonraki tarihlerde bildiren personele, ilgili mevzuatı uyarınca aile yardımı ödeneği verilmesi koşullarının mevcut olması ve 15/01/2018 tarihinden öncesine taşmaması kaydıyla, anılan bildirime dayanılarak aile yardımı ödeneğinden yararlanabileceği tarihten önceki üç aya kadar olan dönem için de aile yardımı ödenekleri verilir.

Fazla çalışma ücreti ödemeleri

Madde 36– (1) Bu Toplu Sözleşmenin geneline ve hizmet kollarına ilişkin bölümlerinde yer alan hükümler uyarınca fazla çalışma ücreti ödenenlere, diğer mevzuatta öngörülen fazla çalışma ücreti ödenmesine ilişkin hükümler uygulanmaz.

Kreş hizmeti

Madde 37- (1) Kamu kurum ve kuruluşları, imkanları çerçevesinde personeline kreş hizmeti sunma, kalitesini ve kapasitesini artırma konusunda ihtimam gösterir.

Tabiplere ek ödeme

Madde 38- (1) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesinin üçüncü fıkrasında ayrıca ek ödeme yapılmayacağı belirtilenler hariç olmak kaydıyla, Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfına dahil tabip ve diş tabibi kadrolarında bulunanların, aynı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 12 puan ilave edilir.

Engelli çocuk aile yardımı

Madde 39- (1) İlgili mevzuat ve bu Toplu Sözleşme hükümleri uyarınca çocuklar için verilmekte olan aile yardımı ödeneği, Erişkinler İçin Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre en az %40 engelli olan veya Çocuklar İçin Özel Gereksinim Değerlendirmesi Hakkında Yönetmeliğe ekli 3 sayılı tabloya göre bu oran ve üzerine denk özel gereksinim durumu olan çocuklar için %50 artırımlı olarak ödenir.

Avukatlara yol tazminatı verilmesi

Madde 40- (1) 8/5/1991 tarihli ve 3717 sayılı Adli Personel ile Devlet Davalarını Takip Edenlere Yol Gideri ve Tazminat Verilmesi ile 492 Sayılı Harçlar Kanununun Bir Maddesinin Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Kanunun 2 nci maddesinde öngörülen görevleri ifa etmeleri kaydıyla;

a) 657 sayılı Kanuna tabi olarak, Avukat, Müşavir Avukat unvanlı kadrolarda bulunanlar ile Hukuk Müşaviri veya 1. Hukuk Müşaviri unvanlı kadrolarda bulunanlardan avukatlık ruhsatına sahip olup kurumlarını yargı mercilerinde temsil yetkisine haiz olanlara,

b) 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (II) sayılı Cetvelde yer alan avukat pozisyonlarında bulunanlardan kurumlarını yargı mercilerinde temsil yetkisini haiz olanlara,

c) 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası çerçevesinde Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulmuş olan "Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslara göre vize edilmiş Avukat unvanlı pozisyonlarda tam zamanlı sözleşmeli personel olarak çalışanlara,

ç) Mahalli idarelerde ilgili mevzuatına göre avukat ve hukuk müşaviri kadro unvanına ilişkin görevlerde sözleşmeli personel olarak görev yapanlara,

anılan maddede hazine avukatları için öngörülen yol tazminatı; aynı miktar, usul ve esaslar dahilinde ödenir.

Misafirhanelerden yararlanma

Madde 41- (1) Tedavi maksadıyla memuriyet mahalli dışına giden memur ve eşi ile bakmakla yükümlü olduğu ana, baba ve çocukları misafirhanelerden imkanlar nispetinde yararlandırılırlar.

(2) Memurların bakmakla yükümlü olduğu çocuklarından yükseköğrenim görmekteyken sınav veya en fazla bir ay sürecek zorunlu staj sebebiyle memuriyet mahalli dışına gidenler, sınava gireceklerini veya öğrenim stajının zorunlu olduğunu belgelendirmek

kaydıyla kamu kurumlarınca işletilen misafirhanelerden imkanlar dahilinde kurum personeli tarifesi üzerinde faydalandırılırlar.

Biyologlara ek özel hizmet tazminatı

Madde 42- (1) 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" bölümünün 6 ncı sırasında kimyagerler için öngörülen ek özel hizmet tazminatından, biyolog kadrolarında bulunanlardan anılan sırada yer alan personelle birlikte açık çalışma mahallerindeki çevresel etki değerlendirmesi çalışmalarına katılanlar da aynı esas ve usuller çerçevesinde yararlandırılır.

Helal gıda

Madde 43- (1) Helal gıda sertifikalı ürünlere ilişkin alt yapının kurulmasıyla eşgüdümlü olarak kamu kurum ve kuruluşlarınca yemek hizmeti sunulmasında bu ürünlerin kullanımına ihtimam gösterilir.

Engelli kamu görevlilerine yönelik düzenlemeler

Madde 44- (1) Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışmakta olan engelli kamu görevlilerine yönelik olmak üzere;

a) Yürütmekte oldukları görevlerine intibaklarını ve mesleki verimliliklerini arttırmak üzere mesleki uyum eğitimleri düzenlenmesi,

b) Engelliliklerinden kaynaklanan dezavantajlı durumların asgariye indirilmesi amacıyla fiziki çalışma koşullarının iyileştirilmesi,

c) Memuriyet mahalli dışında eğitim, kurs, seminer ve benzeri çalışmalar için görevlendirilmesi ve gerekli olması halinde kurumca refakatçi görevlendirilmesi,

ç) Kamu konutlarından yararlanmada pozitif ayrımcılık sağlanması,

amacına dönük olarak gerekli tedbirlerin alınması hususunda ihtimam gösterilir.

Aile yardımı ödeneği

Madde 45- (1) 657 sayılı Kanunun 202 nci maddesi uyarınca eş için "2134" olarak uygulanan aile yardımı ödeneği gösterge rakamı "2273" olarak uygulanır.

Ek özel hizmet tazminatı

Madde 46- (1) Müze araştırmacısı ve sanat tarihçisi unvanlı kadrolarda bulunanlar, 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" bölümünün 6 ncı sırasında arkeologlar için öngörülen ek özel hizmet tazminatından aynı esas ve usuller çerçevesinde yararlandırılır.

Sözleşmeli personelin sürekli görev yolluğu

Madde 47- (1) 6245 sayılı Harcırah Kanununun sürekli görev yolluğuna ilişkin hükümleri, aynı Kanuna tabi idarelerde ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışan sözleşmeli personel hariç olmak üzere, sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilenlerden mevzuatı veya sözleşmesi uyarınca sürekli görev yolluğu ödenmeyenler hakkında 5 inci derece kadrolu memur için tespit olunan gündelik tutarı esas alınarak uygulanır.

Yönetici kadrolarına vekalet eden öğretmenlerin ek ders ücreti

Madde 48- (1) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında 16/3/2015 tarihli ve 2015/7446 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 5 inci maddesi uyarınca ek ders ücretinden yararlanan öğretmenlerden yönetici kadrolarına vekaleten atanmış olmakla birlikte ilgili

mevzuatı uyarınca zam ve tazminatlar ile ek ödeme farkından yararlanamayanlara, söz konusu 5 inci maddeye göre yapılan ek ders ücretinin ödenmesine devam olunur.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı nöbet görevi

Madde 49- (1) 16/3/2015 tarihli ve 2015/7446 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 8 inci maddesinde yer alan "3" ve "9" ibareleri sırasıyla "4" ve "12" olarak uygulanır.

(2) Söz konusu ibareler, nöbet görevlerinin dini bayram günlerinde yerine getirilmesi halinde sırasıyla "5" ve "14" olarak uygulanır.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında görevli öğretmenler öğretim yılına hazırlık ödeneği verilmesi

Madde 50- (1) Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında öğretmen kadrosunda bulunup ve fiilen öğretmenlik görevi yapan personel 657 sayılı Kanunun ek 32 nci maddesinde düzenlenen öğretim yılına hazırlık ödeneğinden aynı usul ve esaslar çerçevesinde yararlandırılır.

Bazı sosyal hizmet çalışanlarına ek ödeme artışı

Madde 51- (1) 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında yaşlı, ağır engelli ve çocuklara yönelik hizmet veren yatılı sosyal hizmet kuruluşlarında fiilen görev yapan personele 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 10 puan ilave edilir.

ÜÇÜNCÜ KISIM
Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklar

BİRİNCİ BÖLÜM
Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Koluna İlişkin Mali ve Sosyal Haklar

Seyahat kartı

Madde 1- (1) Gelir İdaresi Başkanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı ve Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığında görev yapan personelden kadro unvanları 6245 sayılı Harcırah Kanununun 48 inci maddesinde sayılanlardan olmamakla beraber memuriyet mahalli içinde kendilerine zorunlu olarak gezici görev verilen memur ve hizmetlilere vize edilmek kaydıyla anılan madde gereğince fotoğraflı birer kart verilir.

Fazla çalışma ücreti

Madde 2- (1) İçişleri Bakanlığı Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında istihdam edilen memurlar ile sözleşmeli personele, Cumhurbaşkanlığı seçimi ile milletvekili ve mahalli idareler genel seçimleri dönemlerinde fazla çalışma yaptırılmasının kararlaştırılması halinde, her bir seçim döneminde toplam 50 saati geçmemek üzere ve yapılan fiili fazla çalışmalar karşılığında yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin beş katı tutarında fazla çalışma ücreti ödenir.

Emanet memurlarının iş riski zammı

Madde 3- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (I) sayılı Cetvelde emanet memuru kadrolarında bulunanlar için öngörülen iş riski zammı bir kat artırımlı olarak uygulanır.

İcra memurlarının tazminatı

Madde 4- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (III) sayılı Cetvele göre icra memuru kadrolarında bulunanların dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları tazminat oranlarına 10 puan ilave edilir.

Mahkemelerde görev yapan personelin fazla çalışma ücreti

Madde 5- (1) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 17 nci maddesinde yer alan "%10'unu" ibaresi "%30'unu" olarak uygulanır.

Devlet Arşivleri Başkanlığı araştırmacılarının özel hizmet tazminatı

Madde 6- (1) 657 sayılı Kanunun geçici 41 inci maddesi uyarınca araştırmacı unvanlı memur kadrolarına atanmış olanların, 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) ve (III) sayılı Cetvellere göre dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları tazminat oranlarına 5 puan ilave edilir.

Mübaşirlerin tazminatı

Madde 7- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (III) sayılı Cetvele göre mübaşir kadrolarında bulunanların dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları tazminat oranlarına 7 puan ilave edilir.

İl nüfus ve vatandaşlık müdürlerinin ek ödemesi

Madde 8- (1) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre il nüfus ve vatandaşlık müdürü kadrolarında bulunanların yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 10 puan ilave edilir.

Sosyal Güvenlik Kurumu il müdürlükleri personeli için fazla çalışma ücreti

Madde 9- (1) Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının taşra teşkilatı personelinden (Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında emeklilik işlemlerinin fiilen yürütüldüğü birimlerde çalışanlar dahil) iş yoğunluğu diğerlerine göre daha fazla olan birimlerde görev yapan memurlar ile sözleşmeli personele, her bir personel için ayda 50 ve yılda 350 saati geçmemek üzere yılı merkezî yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin üç katını aşmamak kaydıyla fazla çalışma ücreti ödenir. Bu fıkraya göre fazla çalışma ücreti ödenebilecek personel sayısı, taşra teşkilatında görev yapan toplam personel sayısının %20'sini geçemez. Bu kapsamda yıllık olarak yapılacak toplam fazla çalışma süresi anılan Başkanlığın talebi üzerine Hazine ve Maliye Bakanlığınca belirlenir. İş yoğunluğu fazla olan birimleri belirlemeye ve toplam fazla çalışma saat süresini ilgili birimlere dağıtmaya ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye söz konusu Başkanlık yetkilidir.

Vergi dairesi müdürlükleri personeli için fazla çalışma ücreti

Madde 10- (1) Gelir İdaresi Başkanlığının taşra teşkilatı personelinden iş yoğunluğu diğerlerine göre daha fazla olan vergi dairesi müdürlüklerinde görev yapan memurlar ile sözleşmeli personele, her bir personel için ayda 50 ve yılda 350 saati geçmemek üzere yılı merkezî yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin üç katını aşmamak kaydıyla fazla çalışma ücreti ödenir. Bu fıkraya göre fazla çalışma ücreti ödenebilecek personel sayısı, vergi dairesi müdürlüklerinde görev yapan toplam personel sayısının %20'sini geçemez. Bu kapsamda yıllık olarak yapılacak toplam fazla çalışma süresi Gelir İdaresi Başkanlığının talebi üzerine Hazine ve Maliye Bakanlığınca belirlenir. İş yoğunluğu fazla olan vergi dairesi müdürlüklerini belirlemeye ve toplam fazla çalışma saat süresini ilgili müdürlüklere dağıtmaya ve bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye anılan Başkanlık yetkilidir.

Toplu taşıma

Madde 11- (1) Ticaret Bakanlığında gümrük muhafaza memurları, resmi üniformalı bulundukları sürece belediyeler tarafından işletilen toplu taşıma araçlarından ücretsiz yararlanırlar.

Bazı uzmanların tazminatları

Madde 12- (1) 657 sayılı Kanunun 152 nci maddesinin "II- Tazminatlar" kısmının "(A) Özel Hizmet Tazminatı" bölümünün (i) bendinde yer alan uzman ve denetmenlerin 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 Cetvele göre dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları tazminat oranlarına 10 puan ve bunların yardımcılarına ise 7 puan ilave edilir.

Eczacıların sözleşme ücreti

Madde 13- (1) Sosyal Güvenlik Kurumu taşra teşkilatında 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası uyarınca eczacı unvanlı pozisyonlarda istihdam edilen personelin sözleşmelerinde yer alan sözleşme ücretleri %15 artırımlı ödenir.

Veznedarların mali sorumluluk zammı

Madde 14 - (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (I) sayılı Cetvelde veznedar kadrolarında bulunanlar için öngörülen mali sorumluluk zammı %50 artırımlı olarak uygulanır.

Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü personeli için fazla çalışma ücreti

Madde 15- (1) Türkiye Cumhuriyeti kimlik kartı ile pasaport ve sürücü belgesi hizmetlerine ilişkin iş ve işlemlerin zamanında sonuçlandırılması için mesai saatleri dışında fiilen yapılan çalışmalar karşılığında, İçişleri Bakanlığı Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında istihdam edilen memurlar ile sözleşmeli personele, her bir personel için ayda 50 ve yılda 500 saati geçmemek üzere yılı merkezî yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin üç katını aşmamak kaydıyla fazla çalışma ücreti ödenir.

Servis hizmeti

Madde 16- (1) Türkiye Büyük Millet Meclisinde görev yapan personele işe geliş gidişleri için servis hizmeti sağlanır. Servis hizmetinin sağlanamaması durumunda, bu personele mesai günleri bir gidiş, bir geliş esas alınarak aylık toplu taşıma kartı bedeli ödenir.

Meteoroloji Genel Müdürlüğü personeline havacılık tazminatı

Madde 17- (1) Makam tazminatı öngörülen kadrolarda bulunanlar hariç olmak üzere Meteoroloji Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatı kadro ve pozisyonlarında görev yapan personele 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesi uyarınca yapılan ek ödeme döner sermaye bütçesinden yapılır.

(2) Makam tazminatı öngörülen kadrolarda bulunanlar hariç olmak üzere Meteoroloji Genel Müdürlüğünün kadro ve pozisyonlarında görev yapan memur ve sözleşmeli personelden Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyeti Teşkilatı prensipleri çerçevesinde personel maliyetleri tamamen karşılananlara en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dâhil) brüt tutarının %30'unu, kısmen karşılananlara %20'sini, bunların dışında kalanlara %10'unu geçmemek üzere; Hazine ve Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine bağlı bulunulan Bakan onayı ile belirlenecek oran, esas ve usullere göre her ay Döner Sermaye İşletmesi bütçesinden havacılık tazminatı ödenir.

(3) Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyeti Teşkilatından döner sermaye bütçesine gelir kaydedilen tutarların bu maddede öngörülen ödemeleri karşılayamaması halinde karşılanamayan kısmı 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesi uyarınca yapılacak ödemeyle sınırlı olmak üzere Kurum bütçesinden karşılanır.

Gençlik ve Spor Bakanlığına (Kredi ve Yurtlar Genel Müdürlüğü) bağlı yurtlarda görev yapan personelin fazla çalışma ücretleri

Madde 18- (1) Gençlik ve Spor Bakanlığına (Kredi ve Yurtlar Genel Müdürlüğü) bağlı yurtlarda görev yapan personelden kendilerine yılı bütçe kanununa ekli (K) cetveline göre fazla çalışma ücretinin ödenmesinde anılan Cetvelde belirlenen fazla çalışma saat ücretinin üç katı esas alınır.

Gençlik ve Spor Bakanlığına (Kredi ve Yurtlar Genel Müdürlüğü) bağlı yurtlarda görev yapan sözleşmeli personelin fazla çalışma ücretleri

Madde 19- (1) Gençlik ve Spor Bakanlığına (Kredi ve Yurtlar Genel Müdürlüğü) bağlı yurtlarda yurt yönetim personeli pozisyon unvanında istihdam edilen sözleşmeli personel de yılı bütçe kanununa ekli (K) cetveli ile 18 inci madde uyarınca memurlara ödenmekte olan fazla çalışma ücretinden aynı usul ve esaslar çerçevesinde yararlanır

İKİNCİ BÖLÜM
Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Koluna İlişkin Mali ve Sosyal Haklar

Akademik jüri ücreti

Madde 1- (1) 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin (b) fıkrası uyarınca doçentlik sınavlarında jüri üyesi olarak görevlendirilen öğretim üyelerine her bir jüri üyeliği için 4500 gösterge rakamının, aynı Kanunun 23 üncü maddesi, 24 üncü maddesinin (d) ve (e) fıkraları ve 26 ncı maddesi uyarınca oluşturulan doktor öğretim üyesi, doçent ve profesör atama jürilerinde görev alan öğretim üyelerine ise her bir jüri üyeliği için 3000 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda jüri üyeliği ücreti ödenir. Bir kişiye bu madde kapsamında ödeme yapılacak jüri üyeliği sayısı bir yılda altıyı geçemez. Söz konusu ödemenin yapılmasına ilişkin usul ve esaslar Yükseköğretim Kurulunca belirlenir.

Ders görevinin yapılmış sayılacağı haller

Madde 2- (1) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ders yılı içerisindeki iş günlerinde genel idari izinli olmaları sebebiyle eğitim ve öğretim faaliyetlerini fiilen yerine getiremeyen yönetici ve öğretmenler ile öğrencilerin çeşitli nedenlerle sınıf veya okul bütünlüğünde izinli sayılmaları sebebiyle eğitim ve öğretim faaliyetlerini fiilen yerine getiremeyen yönetici ve öğretmenler, bu sürelerde üzerlerinde bulunan aylık karşılığı ders, varsa ek ders, ders niteliğinde yönetim, hazırlık ve planlama görevlerini yapmış sayılırlar.

Ders dışı eğitim çalışmaları

Madde 3- (1) 1/12/2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan, Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararın 17 nci maddesinde yer alan "%5" sınırı, "%6" olarak uygulanır.

Sınav komisyon üyeliği ve sınav gözcülüğü

Madde 4- (1) 2006/11350 sayılı Kararın 12 nci maddesinin birinci fıkrasında sayılan sınavlar için aynı maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde sınav komisyon üyeliği ve sınav gözcülüğü görevlerine yönelik öngörülen sınırlamalar uygulanmaz.

Geçici görevlendirilen yöneticilerin ek ders ücreti

Madde 5- (1) 2006/11350 sayılı Kararın 10 uncu maddesi kapsamında ders niteliğinde yönetim görevi karşılığında ek ders ücretinden yararlanmakta iken aynı Kararın 16 ncı maddesi uyarınca Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı ile diğer kurumlarda görevlendirilen yöneticiler, 10 uncu ve 16 ncı maddede öngörülen ek ders ücretlerinden daha yüksek olandan yararlandırılır.

Rehber öğretmen ek ders ücreti

Madde 6- (1) 2006/11350 sayılı Kararın 6 ncı maddesinin üçüncü fıkrası, bu fıkra hükmünden yararlanmayan rehber öğretmenler hakkında da uygulanır.

İkili öğretim yapan örgün eğitim kurumları yöneticilerinin ilave ek ders ücreti

Madde 7- (1) 2006/11350 sayılı Kararın 10 uncu maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi uyarınca örgün ve yaygın eğitim kurumlarındaki yöneticilere ödenmekte olan ek ders ücreti, ikili öğretim yapan örgün eğitim kurumlarındaki yöneticilere ders yılı süresince haftada 2 saat artırımlı ödenir.

Lisansüstü öğrenim gören öğretmenlere ilave ek ders ücreti

Madde 8- (1) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı örgün ve yaygın eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden yüksek lisans ve doktora yapmış olanlara, fiilen girdikleri dersler için ödenecek ek ders ücretleri sırasıyla %5 ve %15 artırımlı ödenir.

Maarif müfettişleri ve yardımcılarına avans

Madde 9- (1) Maarif müfettişleri ve yardımcılarının görevleriyle ilgili olarak muvakkat vazife ile görevlendirilmeleri ve karşılığı ödeneğin saklı tutulması kaydıyla, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa göre mahsup süreleri dikkate alınarak avans verilir.

Örgün ve yaygın eğitim kurumlarının müdür ve müdür başyardımcılarının aylık karşılığı ders görevi

Madde 10- (1) 5/3/1964 tarihli ve 439 sayılı Kanunun 6 ncı maddesinin ikinci fıkrası ile 2006/11350 sayılı Kararın 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde yer alan "6 saat" ibaresi; Milli Eğitim Bakanlığına bağlı örgün ve yaygın eğitim kurumlarında müdür ve müdür başyardımcısı olarak görev yapanlar için "2 saatten az olmamak üzere 6 saate kadar" şeklinde uygulanır.

Öğretim yılına hazırlık ödeneği

Madde 11- (1) 657 sayılı Kanunun ek 32 nci maddesinde öngörülen öğretim yılına hazırlık ödeneği; 2020 yılında 1.210 TL, 2021 yılında 1.250 TL olarak ödenir.

Belleticilik görevi verilen öğretmenlerin ek ders ücreti

Madde 12- (1) 2006/11350 sayılı Kararın 13 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan "2 saat" ibaresi, "3 saat" olarak uygulanır. Diğer örgün ve yaygın eğitim kurumlarından belletici olarak görevlendirilenlerden gece nöbet tutanlar da bu ek ders ücretinden yararlandırılır.

Üniversite genel sekreter yardımcılarının ek göstergesi

Madde 13- (1) Genel idare hizmetleri sınıfına dahil üniversite daire başkanları için ilgili mevzuatında öngörülen ek gösterge rakamından üniversite genel sekreter yardımcılarının da yararlanması için çalışma yapılacaktır.

Eğitim öğretim tazminatı

Madde 14- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (III) sayılı Cetvelin "A. Eğitim Öğretim Tazminatı" bölümünde yer alan "100", "95" ve "85" oranları; "120,56", "115,56" ve "105,56" olarak uygulanır.

Geliştirme ödeneğinin süresinin uzatılması

Madde 15- (1) 4/4/2005 tarihli ve 2005/8681 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Geliştirme Ödeneği Ödenmesine Dair Kararın 9 uncu maddesinin birinci fıkrasında yer alan "onaltıncı" ibaresi "yirmiikinci" olarak, geçici 2 nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "15/12/2015" ibaresi "31/12/2021", "onaltı" ibaresi "yirmiiki" ve "onaltıncı" ibaresi ise "yirmiikinci" olarak uygulanır.

Yükseköğretim kurumlarındaki ikinci öğretime ilişkin fazla mesai ücreti

Madde 16- (1) 31/3/1994 tarihli ve 94/5593 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 2 nci maddesinde yer alan "%30'unu" ve "%10'unu" ibareleri "%45'ini" ve "%20'sini" olarak uygulanır.

Milli Eğitim Bakanlığınca hafta sonu yapılan merkezî sınavlarda görev alanlara ödenecek sınav ücretleri

Madde 17- (1) 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 1 inci maddesinde öngörülen Cumhurbaşkanı Kararının 01/01/2020 tarihine kadar yürürlüğe konulmaması halinde, söz konusu kararın yürürlüğe gireceği tarihe kadar 2006/11350 sayılı Kararın 12 nci maddesinin beşinci fıkrasında sayılan sınavlardan hafta sonu tatillerinde yapılan merkezi sınavlarda fiilen görev yapanlara, 2006/11350 sayılı Karar uyarınca herhangi bir ek ders ücreti ödenmemek kaydıyla, mülga 18/1/2012 tarihli ve 2012/2723 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sınav Ücretlerine İlişkin Usul ve Esasların uygulanmasına devam edilir. Ücreti döner sermayeye yatırılmak suretiyle yapılan sınavlar için bu kapsamda yapılacak ödemeler döner sermaye bütçesinden karşılanır.

Yabancı dil dersi yazılı ve sözlü sınavlarında görev alan sınav komisyonu üyeleri

Madde 18- (1) 2006/11350 sayılı Kararın 12 nci maddesinin birinci fıkrasının uygulanmasında, bu fıkrada öngörülen sorumluluk sınavları kapsamında yapılan yabancı dil dersi sınavlarında görev alan sınav komisyonu üyelerinin yazılı ve sözlü sınav komisyon üyelikleri ayrı ayrı değerlendirilir.

Üniversitelere bağlı yurtlarda görev yapan personelin fazla çalışma ücretleri

Madde 19- (1) Üniversitelere bağlı yurtlarda görev yapan personelden kendilerine yılı bütçe kanununa ekli (K) cetveline göre fazla çalışma ücretinin ödenmesinde anılan Cetvelde belirlenen fazla çalışma saat ücretinin üç katı esas alınır.

Örgün eğitim kurumlarında ek ders ücreti

Madde 20- (1) Örgün eğitim kurumlarında (mesleki eğitim merkezleri dahil) ders yılı süresi içinde eğitim ve öğretimin fiilen yapıldığı normal çalışma günleri için ilgili mevzuatına göre kendilerine nöbet görevi verilen ve bu görevi de fiilen yerine getiren müdür yardımcıları ile öğretmenlere haftada 3 saati geçmemek üzere ek ders ücreti ödenir.

Kurs merkezlerinde görev yapan diğer personel

Madde 21- (1) Milli Eğitim Bakanlığı Örgün ve Yaygın Eğitimi Destekleme ve Yetiştirme Kursları Yönergesi kapsamında açılan kurs merkezlerinde görev yapan yönetici ve öğretmenler hariç olmak üzere normal çalışma saatleri dışında bu merkezlerde kurs süresince fiilen çalışan memurlara, bu çalışmaları karşılığında ayda 50 saati geçmemek üzere yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin üç katı tutarında fazla çalışma ücreti ödenir.

Örgün ve yaygın eğitim kurumlarının yöneticilerinin ilave ek ders ücreti

Madde 22- (1) 2006/11350 sayılı Kararın 10 uncu maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin; 4 numaralı alt bendi uyarınca müdür ve müdür başyardımcılarına ödenmekte olan ek ders ücreti haftada 4 saat, 7 numaralı alt bendi uyarınca müdür yardımcılarına ödenmekte olan ek ders ücreti haftada 1 saat artırımlı uygulanır.

Yaygın eğitim kurumları öğretmenlerinin ek ders ücreti

Madde 23- (1) Halk eğitim merkezindeki öğretmenlere, öğretim yılı başında ve sonunda Milli Eğitim Bakanlığı Hayatboyu Öğrenme Kurumları Yönetmeliğinin 53 üncü maddesinin birinci fıkrası uyarınca yaptıkları eğitim ihtiyaçlarını belirleme çalışma süreleri için iki haftayı geçmemek üzere ve fiilen görev yapılması kaydıyla haftada 15 saat ek ders ücreti ödenir.

Yükseköğretim kurumları lojman komisyonu

Madde 24- (1) 16/7/1984 tarihli ve 84/8345 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Kamu Konutları Yönetmeliği uyarınca yükseköğretim kurumlarında oluşturulan komisyonlarda yetkili kamu görevlileri sendikası temsilcisi yer alır.

Yükseköğretim kurumlarında lojman tahsisi

Madde 25- (1) Yükseköğretim kurumlarında bu sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra sıra tahsisli lojmanlardan %15'i idari personel için ayrılır.

İLKSAN üyeliği

Madde 26- (1) Mevcut üyeler dahil olmak üzere, Milli Eğitim Bakanlığı kadrolarına atananlardan 13/1/1943 tarihli ve 4357 sayılı Kanunun 11 inci maddesi kapsamında bulunanların İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN) üyeliğine girmesi ve üyelikten ayrılması ihtiyaridir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin Mali ve Sosyal Haklar

Yiyecek yardımı

Madde 1- (1) Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğinin ek 1 inci maddesi hükümleri, yataklı tedavi kurumları ile yatılı sosyal hizmet kuruluşlarında görev yapan sözleşmeli personel hakkında da uygulanır.

Performans puanı

Madde 2- (1) Sağlık Bakanlığı 112 acil sağlık hizmetleri kapsamında sağlık teknikeri (acil tıp teknikeri) ve sağlık memuru (acil tıp teknisyeni, toplum sağlığı teknisyeni) olarak görev yapan ve asli görevlerinin yanında süreklilik arz edecek şekilde ambulans şoförlüğü görevini de yürüten personelin, 4/1/1961 tarihli ve 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesi uyarınca yürürlüğe konulan Yönetmelikte öngörülen performans puanlarına 10 puan daha ilave edilir.

Mesleki üst öğrenim

Madde 3- (1) Sözleşmeli personel pozisyonlarında görev yapan sağlık personelinden, sağlık hizmetleri sınıfına atanılabilecek mesleki bir üst öğrenimi bitirenlerin sözleşme ücretleri, hizmet yılları dikkate alınarak aynı pozisyon unvanındaki üst öğrenimliler için öngörülen sözleşme ücreti esas alınarak ödenir.

Tabip dışı personelin ek ödemelerinin aylıklarla birlikte ödenmesi

Madde 4- (1) 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin ikinci fıkrasının altıncı cümlesi hükmü uyarınca yapılacak ödemeler, tabip dışı personele herhangi bir katkıya bağlı olmaksızın aylıklara ilişkin hükümler uygulanmak suretiyle her ay aylıklarıyla birlikte ödenir. Bu şekilde yapılan ek ödeme tutarı, anılan madde uyarınca yürürlüğe konulan yönetmelik kapsamında aynı aya ilişkin yapılacak ek ödeme tutarından mahsup edilir.

Ek ödemelerin aylıklarla birlikte ödenmesi

Madde 5- (1) 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Kanunun 58 inci maddesinin (i) fıkrasının üçüncü paragrafı ile 14/4/1982 tarihli ve 2659 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası uyarınca yapılacak ek ödemeler herhangi bir katkıya bağlı olmaksızın aylıklara ilişkin hükümler uygulanmak suretiyle her ay aylıklarıyla birlikte ödenir. Bu şekilde yapılan ek ödeme tutarı, anılan maddeler uyarınca yürürlüğe konulan yönetmelik kapsamında aynı aya ilişkin yapılacak ek ödeme tutarından mahsup edilir.

112 acil sağlık hizmetlerinde görevli personelin ek ödemesi

Madde 6- (1) 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin ikinci fıkrasının üçüncü cümlesi hükmü Sağlık Bakanlığı 112 acil sağlık hizmetlerinde görev yapan personel (sözleşmeli personel dâhil) hakkında da uygulanır.

Nöbet ücreti

Madde 7- (1) 657 sayılı Kanunun ek 33 üncü maddesi uyarınca ödenen nöbet ücretleri dini bayram günleri için %20 artırımlı ödenir. Ayrıca diyaliz ve ameliyathane hizmetlerinde tutulan nöbetler için ödenen nöbet ücretleri de %50 artırımlı ödenir.

Ek ödeme

Madde 8- (1) 209 sayılı Kanunun ek 3 üncü maddesinin birinci fıkrası uyarınca personele her ay yapılacak ek ödemenin net tutarı, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesi uyarınca kadro ve görev unvanı veya pozisyon unvanı itibarıyla belirlenmiş olan ek ödeme net tutarından az olamaz.

Vekalet durumunda ek ödeme

Madde 9- (1) 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesine istinaden yürürlüğe konulan yönetmelikte yer alan vekalet edilen kadroya ilişkin hizmet alanı kadro unvan katsayısının uygulanabileceği şartlara uygun olarak herhangi bir görevi vekaleten yürüten personele yapılacak ek ödeme tutarının belirlenmesinde, vekalet edilen kadroya ilişkin matrah esas alınır.

Fark ödemesi

Madde 10- (1) 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesi, 2547 sayılı Kanunun 58 inci maddesi ile 2659 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi uyarınca ek ödemeden yararlananların ek ödeme dahil bir ayda mali haklar kapsamında almış olduğu toplam net ödeme tutarı, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesi uyarınca ek ödemeden yararlanan hizmet sınıfı, kadro veya pozisyon unvanı, kadro derece ve kademesi, görev yeri, hizmet yılı ve eğitim durumu aynı olanların ek ödeme dahil bir ayda mali haklar kapsamında almış olduğu toplam net ödeme tutarından az olması halinde aradaki fark, döner sermaye bütçesinden ödenir.

Özellik arz eden birimlerde çalışanların ek ödemesi

Madde 11- (1) Sağlık Bakanlığında görev yapan ve mesai saatleri dışında, acil servise hizmet veren röntgen ve laboratuvarlarda çalışan personelin (sözleşmeli personel dahil) bu birimlerde fiilen çalıştıkları süreler özellik arz eden birimler için öngörülen katsayılar üzerinden değerlendirilir.

Entegre hastanelerin özellik arz eden birimlerinin ek ödemesi

Madde 12- (1) 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin ikinci fıkrasının üçüncü cümlesi hükmü, Sağlık Bakanlığına bağlı E2 ve E3 tipi hastanelerinin aynı birimlerinde görev yapan personeli (sözleşmeli personel dâhil) hakkında da uygulanır.

B2 Tipi 112 acil sağlık hizmeti personelinin ek ödemesi

Madde 13- (1) 112 acil sağlık hizmetlerinde çalışan personel için öngörülen %40 oranındaki ek puan, birinci basamak sağlık kuruluşlarına entegre olan B2 tipi 112 istasyonları için de uygulanır.

Geçici görevlendirilenlerin ek ödemesi

Madde 14- (1) 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesi uyarınca ek ödeme alan tabip dışı personelden (sözleşmeli personel dahil) re'sen görevlendirilenlere, asıl kadro ve pozisyonunun bulunduğu kurum veya kuruluş ile görevlendirildiği kurum veya kuruluşun ek ödemesi birlikte değerlendirilerek yüksek olan ek ödeme yapılır.

Sağlık tesisi kalite katsayısı

Madde 15- (1) 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesi uyarınca yapılan ek ödemelerin hesaplanmasında sağlık tesisi kalite katsayısı dikkate alınmaz.

Üçüncü seviye acil servis ve üçüncü seviye yoğun bakımlarda görev yapanlara ek puan

Madde 16- (1) Üçüncü seviye acil servis ve üçüncü seviye yoğun bakımlarda görev yapanların Yönetmelikte öngörülen performans puanlarına ek 0,10 puan ilave edilir.

Üçüncü basamak sağlık tesislerinde görev yapan klinisyenlerin (uzman tabiplerin) hizmet alanı kadro unvan katsayıları

Madde 17- (1) Sağlık Bakanlığına bağlı üçüncü basamak sağlık tesislerinde görev yapan klinisyenler (uzman tabip) için hizmet alanı kadro unvan katsayıları ikinci basamak sağlık tesislerinde görev yapanlardan az olamaz.

112 acil sağlık istasyonu sorumlu sağlık personelinin hizmet alanı kadro unvan katsayısı

Madde 18- (1) 112 acil sağlık istasyonu sorumlu sağlık personelinin hizmet alanı kadro unvan katsayısı 0,50 olarak uygulanır.

Entegre hastanelerin özellik arz eden birimlerinin hizmet alanı kadro unvan katsayıları

Madde 19- (1) Sağlık Bakanlığına bağlı E2 ve E3 tipi entegre ilçe devlet hastanelerinin 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin ikinci fıkrasının üçüncü cümlesinde belirtilen birimlerinde görev yapan personelin hizmet alanı kadro unvan katsayıları 0,50 olarak uygulanır.

Çevre sağlığı denetimi ve tütün denetimi yapan personele ek puan

Madde 20- (1) Çevre sağlığı denetimi ve tütün denetimi yapan personele İl Sağlık Müdürlüğü il birim performans puan ortalamasının %5'i oranında ek puan verilir.

Uzman hemşire ve uzman ebelerin özel hizmet tazminatı

Madde 21- (1) 25/2/1954 tarihli ve 6283 sayılı Hemşirelik Kanunu kapsamında uzman hemşire ve 11/4/1928 tarihli ve 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun kapsamında uzman ebe unvanını ihraz edenlerin 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 Cetvele göre dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları tazminat oranlarına 5 puan ilave edilir.

Bazı sağlık tesislerinde görevli tabip dışı personele döner sermaye ek ödemesi

Madde 22- (1) 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "yüzde 150" oranı;

a) Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığına bağlı kamplarda misafir edilen yabancı uyrukluların yaşadığı yerlerde bulunan sağlık tesislerinde görev yapan tabip dışı personel (sözleşmeli personel dahil) için "yüzde 200",

b) Gaziantep, Kilis, Hatay ve Şanlıurfa illerinde bulunmakla birlikte (a) bendinde belirtilenler dışındaki sağlık tesislerinde görev yapan tabip dışı personel (sözleşmeli personel dahil) için "yüzde 180",

olarak uygulanır.

112 acil sağlık hizmetlerinde görevli personele tayın bedeli verilmesi

Madde 23- (1) Sağlık Bakanlığı 112 acil sağlık hizmetlerinde görev yapan kamu görevlilerinden Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğinin ek 2 nci maddesinden yararlanma imkanı bulunmayanlara, döner sermaye bütçesinden karşılanmak üzere 22/6/1978

tarihli ve 2155 sayılı Kanuna göre tayın bedeli verilir. Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Hazine ve Maliye Bakanlığının görüşü üzerine Sağlık Bakanlığınca belirlenir.

Yükseköğretim kurumlarında görev yapanların kadro/görev unvan katsayıları

Madde 24- (1) Yükseköğretim kurumlarında görev yapanların Yükseköğretim Kurumlarında Döner Sermaye Gelirlerinden Yapılacak Ek Ödemenin Dağıtılmasında Uygulanacak Usul ve Esaslara İlişkin Yönetmelikte yer alan kadro/görev unvan katsayıları konusunda çalışma yapılacaktır.

Yıllık izin ve süt izinlerinde döner sermaye kesintisi

Madde 25- (1) 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesi, 2547 sayılı Kanunun 58 inci maddesinin (c) fıkrası ile 2659 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi uyarınca yapılan döner sermaye ödemelerinde ayda 5 güne ve yılda toplam 12 güne kadar olan yıllık izin süreleri ile süt izni süreleri döner sermaye ödemelerinde "çalışılmayan gün" kapsamında değerlendirilmez.

Sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan bazı personel için döner sermaye ek ödeme tavanının artırılması

Madde 26- (1) 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "yüzde 150" ibareleri "yüzde 170" olarak uygulanır.

Yükseköğretim kurumlarında görev yapan bazı personel için döner sermaye ek ödeme tavanının artırılması

Madde 27- (1) 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 58 inci maddesinin (c) fıkrasının (2) numaralı bendinde yer alan "yüzde 150" ibaresi "yüzde 170" olarak uygulanır.

Adlî Tıp Kurumu Başkanlığında görev yapan bazı personel için döner sermaye ek ödeme tavanının artırılması

Madde 28- (1) 2659 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "yüzde 150" ibaresi "yüzde 170" olarak uygulanır.

Kadro unvan katsayısı

Madde 29- (1) 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesine istinaden yürürlüğe konulan yönetmelikler eki listelerde tabip dışı personel için öngörülmüş olan hizmet alanı-kadro unvan katsayıları, 0,05 puan eklenmek suretiyle uygulanır.

Sözleşmeli personelin yıllık izin ve süt izinlerde döner sermaye kesintisi

Madde 30 - (1) 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 42 nci maddesi uyarınca sözleşmeli personele yapılan ek ödemelerin belirlenmesinde ayda 5 güne ve yılda toplam 12 güne kadar olan yıllık izin süreleri ile süt izni süreleri "çalışılmayan gün" kapsamında değerlendirilmez.

112 acil sağlık hizmetleri çalışanlarının zorunlu eğitimleri

Madde 31– (1) 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesi uyarınca yapılan döner sermaye ödemelerinde, 112 acil sağlık hizmetlerinde çalışanların ilgili mevzuatı uyarınca almak zorunda oldukları zorunlu eğitimlerinde geçen görevlendirme süreleri yılda 10 günü geçmemek üzere, söz konusu eğitimlerde eğitici olarak görevlendirilenlerin ise görevlendirme süreleri yılda 20 günü geçmemek üzere "çalışılmayan gün" kapsamında değerlendirilmez.

Diş tabiplerinin döner sermaye ek ödemesi

Madde 32– (1) Ağız ve diş sağlığı merkezleri ve diş hastaneleri dışında kalan sağlık tesislerinde çalışan ve döner sermaye ödemesi hastane ortalamasının altında kalan diş tabiplerine hastane ortalamasından döner sermaye ek ödemesi yapılır.

İcap nöbeti

Madde 33 – (1) Sağlık hizmetlerinin sunumunda kaliteyi artırmak üzere Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliğinin icap nöbetine ilişkin hükümlerine dair gerekli çalışma yapılacaktır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
Yerel Yönetim Hizmet Koluna İlişkin Mali ve Sosyal Haklar

Sosyal denge tazminatı

Madde 1- (1) Belediyeler ve bağlı kuruluşları ile il özel idarelerinin kadro ve pozisyonlarında istihdam edilen kamu görevlilerine, 4688 sayılı Kanunun 32 nci maddesinde yer alan usul ve esaslar çerçevesinde ödenebilecek sosyal denge tazminatı aylık tavan tutarı, en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) %100'üdür. Sosyal denge tazminatının verilmesi yönünde yapılabilecek sözleşmelerde, tavan tutarı aşmamak kaydıyla ödenebilecek tazminatın aylık tutarı, görev yapılan birim ve iş hacmi, görevin önem ve güçlüğü, görev yerinin özelliği, çalışma süresi, kadro veya görev unvanı ile derecesi gibi kriterlere göre farklı olarak belirlenebilir.

(2) Sosyal denge sözleşmesinin taraf sendikası, üyesi olmayan kamu görevlilerinden, aynı unvanlı üyesinden aldığı aidatın iki katına kadar sosyal denge sözleşmesi aidatı alabilir. Bu aidatı ödeyen kamu görevlileri, söz konusu sözleşmeden aynı usul ve esaslar dahilinde yararlanır.

Ek ödeme

Madde 2- (1) 3/1/2012 tarihli ve 2012/2665 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Sözleşmeli Personele Ek Ödeme Yapılmasına Dair Karar"ın 1 inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında yer alan sözleşmeli personele yapılmakta olan ek ödeme, sözleşmeli çalıştırılmasına esas alınan kadro unvanında sözleşmeli personel olarak geçen hizmet süresine göre aynı kadro unvanı için 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvelde belirlenen ek ödeme oranları üzerinden, meclis ve yönetim kurulu kararı aranmaksızın anılan Bakanlar Kurulu Kararında belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde ödenir.

İkramiye

Madde 3- (1) 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanununun 22 nci maddesinin son fıkrası, 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 36 ncı maddesinin son fıkrası ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesinin son fıkrasında yer alan "20.000" gösterge rakamları "25.000", "30.000" gösterge rakamları "36.000"olarak uygulanır.

Sosyal denge tazminatı kriteri

Madde 4- (1) 4688 sayılı Kanunun 32 nci maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan "yüzde yirmi beşini" ibaresi "yüzde otuzunu" olarak uygulanır.

Zabıta ve itfaiye personelinin tazminatları

Madde 5- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) ve (III) sayılı Cetvellere göre itfaiye amiri, itfaiye çavuşu ve itfaiye eri ile zabıta amiri, zabıta komiseri, zabıta komiser yardımcısı ve zabıta memuru kadrolarında bulunanların dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları tazminat oranlarına 5 puan ilave edilir.

(2) Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik eki kadro kütüklerinde yer almamakla birlikte, bu Yönetmelik öncesinde ihdas edilmiş olup da şahsa bağlı olarak devam eden; itfaiye müdür yardımcısı, itfaiye başçavuşu, itfaiye onbaşısı ile zabıta amir yardımcısı, zabıta başkomiseri ve zabıta

komiser yardımcısı, zabıta müdür yardımcısı ve itfaiye şoförü kadrolarında bulunanlar da birinci fıkra hükmünden faydalanır.

Sosyal denge tazminatı süre uzatımı

Madde 6- (1) 4688 sayılı Kanunun geçici 14 üncü maddesinde yer alan "31/12/2015" ibaresi "31/12/2021" şeklinde uygulanır.

(2) Bu hüküm çerçevesinde yapılacak ödeme tutarı hiçbir şekilde 1 inci maddede yer alan sosyal denge tazminatı oranı ile belirlenecek tutarı aşamaz.

Büyükşehir belediyelerine bağlı genel müdürlük daire başkanlarının ek göstergesi

Madde 7- (1) Genel idare hizmetleri sınıfına dahil büyükşehir belediyeleri daire başkanları için ilgili mevzuatına göre uygulanan ek gösterge rakamından, büyükşehir belediyelerine bağlı genel müdürlüklerin daire başkanlarının da yararlanması için çalışma yapılacaktır.

İtfaiye personelinin zamları

Madde 8- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (I) sayılı Cetvelin "(A) Genel İdare Hizmetleri Bölümü"nün 34 üncü sırasında öngörülen zam puanları %50 artırımlı olarak uygulanır.

(2) Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik eki kadro kütüklerinde yer almamakla birlikte, bu Yönetmelik öncesinde ihdas edilmiş olup da şahsa bağlı olarak devam eden; itfaiye müdür yardımcısı, itfaiye başçavuşu, itfaiye onbaşısı, itfaiye şoförü kadrolarında bulunanlar da birinci fıkra hükmünden faydalanır.

Zabıta personelinin zamları

Madde 9- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (I) sayılı Cetvele göre zabıta amiri, zabıta amir yardımcısı, zabıta başkomiseri, zabıta komiseri, zabıta komiser yardımcısı ve zabıta memuru kadrolarında bulunanların dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları zam puanları %50 artırımlı olarak uygulanır.

(2) Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik eki kadro kütüklerinde yer almamakla birlikte, bu Yönetmelik öncesinde ihdas edilmiş olup da şahsa bağlı olarak devam eden; zabıta amir yardımcısı, zabıta başkomiseri ve zabıta komiser yardımcısı kadrolarında bulunanlar da birinci fıkra hükmünden faydalanır.

Defin hizmetlerinde görev yapanların fazla çalışma ücretleri

Madde 10- (1) 17/3/1981 tarihli ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanuna göre genel tatil günü sayılan günler ve hafta tatili günü kapsamına giren günlerde;

a) Belediyelerin imam, gassal, memur ve şoför unvanlı kadrolarında bulunanlardan, belediyelerce yürütülen defin hizmetlerinde fiilen görev yapanlara,

b) Belediyelerin tabip kadrolarında Devlet memuru veya sözleşmeli personel olarak görev yapanlardan ilgili mevzuatında mahalli idareler tarafından defin işlemleri öncesinde yerine getirilmesi zorunluluğu bulunan hizmetler sebebiyle göreve çağrılanlara,

çalıştıkları her gün için yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin 3 katının 6 saate tekabül eden tutarı kadar fazla çalışma ücreti ödenir.

Toplu taşıma kartı

Madde 11 - (1) Büyükşehir kapsamına giren illerdeki belediyelerde veya büyükşehir belediyelerine bağlı kamu tüzel kişiliğini haiz kuruluşlarda çalışmakta olan kamu görevlilerine toplu taşıma araçlarından yararlanacak şekilde mesaiye geliş ve gidişlerinde kullanılmak üzere toplu taşıma kartı verilebilir.

İtfaiye ve zabıta personeline yiyecek yardımı:

Madde 12 - (1) 19/11/1986 tarihli ve 86/11220 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğinin 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasının ikinci cümlesi kapsamında görev yapan itfaiye ve zabıta teşkilatı personelinden, anılan Yönetmelik hükümlerine göre öğle yemeği verilen ve öğle yemeği dışındaki yemek saatlerini de kapsayacak şekilde kesintisiz olarak görevlerine devam edenler, aynı Yönetmelik hükümleri çerçevesinde ve öğle yemeği hariç olmak kaydıyla, iki öğüne kadar ücretsiz olarak yemek yardımından yararlandırılır.

İcra memurlarının tazminatı

Madde 13- (1) Bu hizmet kolunda yer alıp da sosyal denge tazminatı sözleşmesi uygulanmayan idarelerin icra memuru kadrolarında bulunanların 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (III) sayılı Cetvele göre dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları tazminat oranlarına 10 puan ilave edilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM
Basın, Yayın ve İletişim Hizmet Koluna İlişkin Mali ve Sosyal Haklar

Koruyucu gıda yardımı

Madde 1- (1) Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu Genel Müdürlüğünün verici istasyonları, devamlılık stüdyoları ve haber müdürlüklerinde bilfiil çalışan personele, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve bu hizmet kolunda yetkili sendikanın görüşleri dikkate alınarak Kurumca belirlenen koruyucu gıda maddeleri iş yerlerinde tüketilmesi kaydıyla gıda yardımı olarak verilir. Gıda yardımının cinsi, miktarı ve kimlere verileceğine ilişkin usul ve esaslar Kurum tarafından belirlenir ve bir örneği belirlemeyi müteakip bir ay içinde Hazine ve Maliye Bakanlığına gönderilir.

Kahvaltı servisi

Madde 2- (1) Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu Genel Müdürlüğünün devamlılık stüdyolarında, Haber ve Spor Yayınları Dairesi ile Dış Yayınlar Dairesi Başkanlıklarında ve radyolarında saat 06:00 nöbetine gelen personele, iş yerlerinde tüketilmesi kaydıyla sabah kahvaltısı verilir.

PTT'de görev yapan başdağıtıcı ve dağıtıcılara toplu taşıma kartı verilmesi

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

Araç kullananlara ilave ücret

Madde 4- (1) Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi pozisyonlarında bulunan başdağıtıcı ve dağıtıcılardan tebligat, kayıtlı posta, telgraf, koli-kargo, ödemeli kargo ve konutta teslim gibi hizmetleri aynı zamanda araç kullanarak fiilen yerine getirenlere aylık ilave 95 TL ücret ödenir.

Gişe memurlarına ilave ücret

Madde 5- (1) Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi pozisyonlarında bulunanlardan fiilen gişelerde görev yapanlar ile gişelere para giriş ve çıkışında görev yapanlara, çalıştıkları günlerle orantılı olmak üzere aylık ilave 95 TL ücret ödenir.

(2) Bunlardan PTT Merkez Müdürlüklerine bağlı şubelerin gişelerinde (mobil şubeler dahil) fiilen görev yapan ve gişelere para giriş çıkışı işlemleri ile paranın transferini gerçekleştiren personele bu miktar %25 artırımlı olarak ödenir.

Giyim yardımı

Madde 6- (1) Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu Genel Müdürlüğünde yayında ve verici istasyonlarında çalışan personele, Kurumca hizmetin gereği olarak görev esnasında giyilmesi gerektiği belirlenen giyim malzemeleri ayni olarak verilir. Giyim malzemelerinin standartları ile hangi personele, ne kadar süreyle verileceği ve buna ilişkin usul ve esaslar kurum ile bu hizmet kolunda yetkili sendika tarafından birlikte belirlenir.

TRT'de konut kira bedeli

Madde 7- (1) Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu Genel Müdürlüğünde bedeli karşılığı kamu konutu tahsis edilen personelden, her yıl Milli Emlak Genel Tebliğleriyle belirlenen kira birim bedellerinin %85'i tahsil edilir.

PTT'de mobil çalışan personele tayın bedeli verilmesi

Madde 8- (1) Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi pozisyonlarında bulunan dağıtıcı, başdağıtıcı ile mobil tahsilat araçları ve mobil şubelerde de mobil hizmeti veren personele 2155 sayılı Kanuna göre tayın bedeli verilir.

TRT'de yayın hizmetlerinde çalışan personele servis verilmesi

Madde 9- (1) Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu Genel Müdürlüğünde yayında çalışan personele gündüz nöbet değişimlerinde servis hizmeti sağlanır.

TRT'de yapım ve yayın hizmetlerinde görev yapan personel

Madde 10- (1) Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu Genel Müdürlüğünde yapım ve yayın hizmetlerinde fiilen görev yapan personel aylık ilave 130 TL ücret ödenir.

PTT'de çalışan başdağıtıcı ve dağıtıcıların çalışma yaş sınırının yükseltilmesi

Madde 11- (1) 5434 sayılı Kanunun 40 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendinin (IV) numaralı alt bendinde yer alan "55" ibaresinin "60" olarak değiştirilmesi konusunda çalışma yapılacaktır.

Motosiklet kullananlara ilave ücret

Madde 12- (1) Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketinde A sınıfı (A1 ve A2) sürücü belgesi gerektiren araçları kullananlara, 4 üncü madde uyarınca ödenen ilave ücret %20 artırımlı ödenir.

Başdağıtıcıların temel ücretleri

Madde 13- (1) Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketinde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen başdağıtıcıların temel ücretleri 85 TL artırımlı uygulanır.

PTT A.Ş.' de resmi ve dini bayram günlerinde fazla çalışma ücreti

Madde 14- (1) Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi bünyesinde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında görev yapanlara, resmi ve dini bayram günlerinde fiilen çalıştıkları her gün için yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin 3 katının 8 saate tekabül eden tutarı kadar fazla çalışma ücreti ödenir.

Servis hizmeti

Madde 15- (1) Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı merkez teşkilatında çalışanlardan sarı basın kartına sahip olmayan personele servis hizmeti sağlanır. Servis hizmetinin ekonomik olmadığı durumlarda bu personele mesai günleri bir gidiş, bir geliş esas alınarak aylık toplu taşıma kartı verilir.

Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı zam puanları

Madde 16- (1) Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı kadrolarında bulunanların 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (I) sayılı Cetvele göre dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları zam puanları %20 artırımlı olarak uygulanır.

PTT servis hizmeti

Madde 17- (1) Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi tarafından büyükşehirlerde görev yapan personeline işe geliş ve gidişlerinde servis hizmeti sağlanır. Servis hizmetinin ekonomik olmadığı durumlarda bu personele mesai günleri bir gidiş, bir geliş esas alınarak aylık toplu taşıma kartı veya ücreti verilir.

ALTINCI BÖLÜM
Kültür ve Sanat Hizmet Koluna İlişkin Mali ve Sosyal Haklar

Sözleşmeli sanatçılara fazla çalışma ücreti

Madde 1- (1) Bu hizmet kolu kapsamındaki sanat kurumlarında çalışan ve 657 sayılı Kanunun ek geçici 16 ncı maddesi kapsamında bulunan sözleşmeli personele, hizmetin gereği olarak belirli bir sürede bitirilmesi gereken zorunlu ve istisnai işler için saat 24:00'dan sonra yaptırılan fiili fazla çalışmalar karşılığında ayda 50 saati geçmemek üzere yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma ücretinin beş katı tutarında fazla çalışma ücreti ödenir.

Kıyafet yardımı

Madde 2- (1) Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü orkestra sanatçıları ile Güzel Sanatlar Genel Müdürlüğüne bağlı orkestra, koro ve topluluklarda çalışan sanatçılar ile aynı konumdaki sahne üstünde görev yapan personele, hizmetin gereği olarak görev esnasında giyilmesi gereken ve kurumlarınca belirlenen özel kıyafet her yıl Eylül ayında ayni olarak verilir. Verilecek özel kıyafetin standartları ile hangi personele ne kadar süreyle verileceği ve nasıl muhafaza edileceği hususları ile bu malzemelerin kullanımına ilişkin usul ve esaslar ilgili kurumlar ile bu hizmet kolunda yetkili sendika tarafından belirlenir.

Enformasyon memuru

Madde 3- (1) 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin eki Cetvellerin Kültür ve Turizm Bakanlığına ait bölümünde yer alan "Enformasyon memuru" kadro unvanı "Turizm araştırmacısı" olarak uygulanır.

DÖSİM personeli ek tazminat

Madde 4- (1) 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 bölgeler itibarıyla belirlenmiş olan ek tazminat oranları, Kültür ve Turizm Bakanlığı Döner Sermaye İşletmesi Merkez Müdürlüğünde Teknik Hizmetler Sınıfına dahil kadrolarda bulunan personelden Kültür ve Turizm Bakanlığının taşra teşkilatı birimlerinde istihdam edilenler için de kadro unvanı, öğrenim seviyesi ve fiilen görev yapılan bölge dikkate alınarak uygulanır.

Turizm araştırmacılarının özel hizmet tazminatı

Madde 5- (1) 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 "(A) Üst Yönetim ve Genel İdare Hizmetleri" bölümünün 14 ve 15 inci gruplarında "Mütercim"ler için belirlenmiş olan tazminat oranları, dereceleri dikkate alınmak suretiyle yabancı dil bilgisi seviye tespit sınavından (B) düzeyinde başarılı olan Turizm Araştırmacıları için de uygulanır.

Harcırah

Madde 6- (1) 6245 sayılı Harcırah Kanununun 33 üncü maddesinin (c) fıkrası hükmü, Cumhurbaşkanlığı Klasik Türk Müziği Korosu, Türk Dünyası Müzik Topluluğu, Tarihi Türk Müziği Topluluğu, Devlet Modern Folk Müziği Topluluğu, Devlet Türk Müziği Araştırma ve Uygulama Topluluğu, Devlet Türk Müziği Topluluğu, Türk Tasavvuf Müziği Topluluğu,

Devlet Türk Dünyası Dans ve Müzik Topluluğu ile yeni kurulacak koro ve topluluk sanatçıları ve diğer görevlileri hakkında da uygulanır.

Turizm araştırmacılarına tazminat

Madde 7- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) ve (III) sayılı Cetvellere göre turizm araştırmacılarından 5 inci madde hükümlerinden yararlananlara dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları tazminat oranlarına 15, diğerlerine ise 25 puan ilave edilir.

Diğer kamu görevlilerine fazla çalışma ücreti

Madde 8- (1) 1 inci madde kapsamında yer alan sözleşmeli personel ile birlikte zorunlu olarak aynı yerde ve aynı saatlerde çalışan memur ve diğer sözleşmeli personele fiilen yaptıkları fazla çalışmaları karşılığında ayda 50 saati geçmemek üzere yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma ücretinin üç katı tutarında fazla çalışma ücreti ödenir.

Koruyucu gıda yardımı

Madde 9- (1) Bu hizmet kolunda yer alan restorasyon ve konservasyon müdürlükleri, sanat teknik atölyeleri ve laboratuvarlarda zehirli, gazlı ve radyasyonlu ortamlarda bilfiil çalışan personele Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve bu hizmet kolunda yetkili sendikanın görüşleri dikkate alınarak kurum ve kuruluşlarca tespit edilen koruyucu gıda maddeleri, iş yerlerinde tüketilmesi kaydıyla gıda yardımı olarak verilir. Gıda yardımının cinsi, miktarı ve hangi görevleri yürütenlere verileceğine ilişkin usul ve esaslar ilgili kurum ve kuruluşlar ile bu hizmet kolunda yetkili sendika tarafından birlikte belirlenir ve bir örneği belirlemeyi müteakip bir ay içinde Hazine ve Maliye Bakanlığına gönderilir.

Bazı sözleşmeli personele ilave ücret

Madde 10- (1) Luthiye ve notist unvanlı sözleşmeli personele, 10/6/1949 tarihli ve 5441 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin (C) fıkrası ile 14/7/1970 tarihli ve 1309 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (c) fıkrası kapsamında yer alan sözleşmeli personele her ay 95 TL ilave ücret ödenir.

DÖSİM personelinin kamu konutlarından yararlandırılması

Madde 11- (1) Kültür ve Turizm Bakanlığı Döner Sermaye İşletmesi Merkez Müdürlüğü kadrolarında bulunan memurlar, yemek yardımı, kreş ve servis hizmeti ile kamu konutlarından anılan Bakanlığın taşra teşkilatı personeli ile aynı şekilde yararlandırılır.

Fazla çalışma ücreti

Madde 12- (1) Bu hizmet kolu kapsamına giren kurumlara bağlı kütüphaneler, müzeler, turizm danışma büroları ve kültür merkezlerinde 17/03/1981 tarihli ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun 1 inci ve 2 nci maddelerinde belirtilen bayram ve günler ile hafta sonu tatilleri de dahil olmak üzere fiilen fazla çalışma yapan personele, ayda 50 ve yılda 350 saati geçmemek üzere yılı merkezî yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin üç katını aşmamak kaydıyla fazla çalışma ücreti ödenir.

Restoratör kadro unvanı

Madde 13- (1) 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin eki Cetvellerin Kültür ve Turizm Bakanlığına ait bölümünde yer alan "restoratör" kadro unvanı "restoratör ve konservatör" olarak uygulanır ve bunlara restoratör için öngörülen mali haklar ödenir.

Ek özel hizmet tazminatı

Madde 14- (1) Kültür ve Turizm Bakanlığı taşra teşkilatında müze araştırmacısı unvanlı kadrolarda bulunanlar ile teknik hizmetler sınıfına dahil uzman unvanlı kadrolarda bulunanlar, 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" bölümünün 6 ncı sırasında arkeologlar için öngörülen ek özel hizmet tazminatından aynı esas ve usuller çerçevesinde yararlandırılır.

YEDİNCİ BÖLÜM
Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmet Koluna İlişkin Mali ve Sosyal Haklar

Kadastro tazminatı

Madde 1- (1) Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü kadrolarında ve sözleşmeli personel pozisyonlarında bulunanlardan kadastro hizmetlerinde görevlendirilen ve arazide fiilen çalışanlara, döner sermaye bütçesinden karşılanmak üzere, fiilen çalıştıkları her gün için 200 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda kadastro tazminatı ödenir.

Fazla çalışma ücreti

Madde 2- (1) Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığınca kurulmuş olan geçici barınma merkezleri ile Başkanlığın afet ve acil durum hallerinde fazla çalışma yapılmasına ihtiyaç duyulan birimlerinde; normal çalışma saatleri dışında görev yapan memurlar ve sözleşmeli personele, ayda toplam 50 saate kadar yapılan fiili fazla çalışmalar karşılığında yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin üç katı tutarında fazla çalışma ücreti ödenir.

Karayolları Genel Müdürlüğünde araç kullananlara ilave ücret

Madde 3- (1) Karayolları Genel Müdürlüğünde bakım ve trafik teknik görevlileri ile trafik teknik elemanlarından bakım ve trafik emniyeti hizmetlerini aynı zamanda araç kullanarak fiilen yerine getiren kamu görevlilerine aylık ilave 95 TL ücret ödenir.

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığında araç kullananlara ilave ücret

Madde 4- (1) Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı taşra teşkilatında çalışan arama kurtarma teknisyenleri, sağlık memurları ve teknisyen yardımcılarından arama ve kurtarma hizmetlerini aynı zamanda araç kullanarak fiilen yerine getiren kamu görevlilerine aylık ilave 95 TL ücret ödenir.

Tapu müdürlükleri personeli için fazla çalışma ücreti

Madde 5- (1) Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğünün tapu müdürlüklerinde görev yapan memurlar ile sözleşmeli personelden normal çalışma saatleri dışında fiilen çalışanlara her bir personel için ayda 50 ve yılda 350 saati geçmemek üzere yılı merkezî yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin üç katını aşmamak kaydıyla döner sermaye bütçesinden fazla çalışma ücreti ödenir.

Koruyucu giyim malzemesi

Madde 6- (1) Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, Karayolları Genel Müdürlüğü, kadastro faaliyetleriyle sınırlı kalmak kaydıyla Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü, Çevre ve Şehircilik Bakanlığının şantiye, atölye, laboratuvar, yer altı ve açık arazi şartlarında görev yapan personeli ile Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı ve Çevre ve Şehircilik Bakanlığının kimyasal, biyolojik, radyolojik ve nükleer gibi atık zehirli maddelerin denetimini yapan teknik personeline; hizmetin gereği olarak görev esnasında giyilmesi gereken koruyucu giyim malzemesi ayni 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 bu hizmet kolunda yetkili sendika tarafından birlikte belirlenir.

Seyyar görev tazminatı

Madde 7- (1) Karayolları Genel Müdürlüğü bünyesinde Bakım ve İşletme Şefliklerinde gişe sistemleri izleme memuru olarak çalışanlardan asli görevleri gereği memuriyet mahalli

dışında ve belirli bir görev bölgesi içinde fiilen gezici olarak görev yapanlara seyyar görev tazminatı ödenmesi uygulamasına ilgili mevzuatı çerçevesinde devam edilir.

Karayolları Genel Müdürlüğünde fazla çalışma ücreti

Madde 8- (1) Karayolları Genel Müdürlüğü şube ve bakım işletme şefliklerinde çalışan memurlar ve sözleşmeli personelden, normal çalışma saatleri dışında fiilen görev yapanlara, her bir personel için ayda 50 ve yılda 300 saati geçmemek üzere yılı merkezî yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin üç katını aşmamak kaydıyla fazla çalışma ücreti ödenir.

Arama kurtarma teknisyenlerinin iş riski zammı

Madde 9- (1) Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı taşra teşkilatı arama kurtarma teknisyeni 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 700 puan üzerinden iş riski zammı ödenir.

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı fazla çalışma ücreti

Madde 10- (1) Çevre ve Şehircilik Bakanlığı taşra teşkilatında görev yapan memur ve sözleşmeli personelden "Alo 181" çağrı merkezine gelen şikâyet ve ihbarları mesai saatleri dışında fiilen yerinde inceleyenlere, her bir personel için; büyükşehirlerde yılda toplam 300 saati, diğer yerlerde yılda toplam 200 saati geçmemek üzere saat başı yılı merkezî yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin üç katını aşmamak kaydıyla fazla çalışma ücreti ödenir.

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı araç kullananlara ilave ücret

Madde 11- (1) Çevre ve Şehircilik 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 ilave 95 TL ücret ödenir.

SEKİZİNCİ BÖLÜM
Ulaştırma Hizmet Koluna İlişkin Mali ve Sosyal Haklar

Koruyucu gıda yardımı

Madde 1- (1) Bu hizmet kolu kapsamında bulunan kurum ve kuruluşlarda zehirleyici, boğucu ve insan sağlığını tehdit eden ortamlarda bilfiil çalışan personele, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve bu hizmet kolunda yetkili sendikanın görüşleri dikkate alınarak kurum ve kuruluşlarca tespit edilen koruyucu gıda maddeleri, iş yerlerinde tüketilmesi kaydıyla gıda yardımı olarak verilir. Gıda yardımının cinsi, miktarı ve hangi görevleri yürütenlere verileceğine ilişkin usul ve esaslar ilgili kurum ve kuruluşlar ile bu hizmet kolunda yetkili sendika tarafından birlikte belirlenir ve bir örneği belirlemeyi müteakip bir ay içinde Hazine ve Maliye Bakanlığına gönderilir.

Ücretsiz seyahat hakkı

Madde 2- (1) T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü ve bağlı ortaklıklarında görevli kamu görevlilerinin kendisi ve eşi ile yirmi beş yaşından küçük çocukları için demiryollarında yılda 2 kez ücretsiz seyahat hakkı verilir.

İlave ücret

Madde 3- (1) T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü ve bağlı ortaklıkları personelinden kataner hattının geçtiği işyerlerinde fiilen çalışanlara her ay 55 TL tutarında ilave ücret ödenir.

Marmaray tüp tünelinde çalışanlara ilave ücret

Madde 4- (1) Marmaray tüp tünelinde; fiilen çalışan kamu görevlilerine çalıştıkları her gün için 6 TL tutarında ilave ücret ödenir.

Yüksek hızlı tren makinistlerine ilave ücret

Madde 5- (1) Yüksek Hızlı Trenlerde görev yapan makinistlere her ay 95 TL tutarında ilave ücret ödenir.

Makinistlerin ek ödemesi

Madde 6- (1) T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü ve bağlı ortaklıklarında 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında görev yapan makinistlerin, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 10 puan ilave edilir.

Belediye ile ortak işletilen hatlardan ücretsiz yararlanma

Madde 7- (1) T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü, T.C. Devlet Demiryolları Taşımacılık A.Ş. Genel Müdürlüğü ve Büyükşehir Belediye Ortaklığı ile işletilen banliyö ve metro hatlarından anılan Genel Müdürlüklerin ilgili belediye sınırları dahilinde görev yapan personeli de Belediye çalışanları gibi yararlandırılır.

ARFF ve apron memurlarının temel ücretleri

Madde 8- (1) ARFF ve apron memurlarının temel ücretleri 70 TL artırımlı uygulanır.

Fazla mesai ücretinin artırımlı ödenmesi

Madde 9- (1) T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü ve T.C. Devlet Demiryolları Taşımacılık A.Ş. Genel Müdürlüğü ve Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel

Müdürlüğü personeline 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 30 uncu maddesi uyarınca fazla çalışma ücretinin ödenmesinde, yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin üç katı esas alınır.

TCDD'deki kontrolörlerin temel ücretleri

Madde 10- (1) T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğünde kontrolör pozisyonunda bulunanlardan trafik kontrolörü olarak görev yapanların temel ücretleri tesisler kontrolörü olarak görev yapanların temel ücreti esas alınarak uygulanır.

Havacılık tazminatı

Madde 11- (1) 29/6/2012 tarihli ve 2012/T-9 sayılı Yüksek Planlama Kurulu Kararına 9/10/2017 tarihli ve 2017/T-11 sayılı Yüksek Planlama Kurulu Kararıyla eklenen ek geçici 1 inci maddenin, anılan maddedeki usul ve esaslar çerçevesinde uygulanmasına bu toplu sözleşme döneminde de devam edilir.

Gece çalışma ek ücreti

Madde 12 – (1) T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü ve T.C. Devlet Demiryolları Taşımacılık A.Ş. Genel Müdürlüğünün akşam saat 20.00 ile sabah saat 06.00 saatleri arasında fiilen çalışan personeline, bu şekilde çalıştıkları her gün için 15 TL ek ücret ödenir. Bu maddeye göre her ay en fazla 7 gün için ödeme yapılabilir.

Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü personeline havacılık tazminatı

Madde 13- (1) Makam tazminatı öngörülen kadrolarda bulunanlar hariç olmak üzere Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü kadro ve pozisyonlarında görev yapan personele 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesi uyarınca yapılan ek ödeme ile ikinci fıkrada öngörülen havacılık tazminatı Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyeti Teşkilatından bütçeye gelir kaydedilen tutardan karşılanır.

(2) Makam tazminatı öngörülen kadrolarda bulunanlar hariç olmak üzere Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü kadro ve pozisyonlarında görev yapan memur ve sözleşmeli personelden Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyeti Teşkilatı prensipleri çerçevesinde personel maliyetleri tamamen karşılananlara en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dâhil) brüt tutarının %30'unu, kısmen karşılananlara %20'sini, bunların dışında kalanlara %10'unu geçmemek üzere; Hazine ve Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine bağlı bulunulan Bakan onayı ile belirlenecek oran, esas ve usullere göre havacılık tazminatı ödenir.

(3) Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyeti Teşkilatından bütçeye gelir kaydedilen tutarların bu maddede öngörülen ödemeleri karşılayamaması halinde karşılanamayan kısmı 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesi uyarınca yapılacak ödemeyle sınırlı olmak üzere Kurum bütçesinden karşılanır.

Ek ödeme

Madde 14- (1) Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı bölge müdürlüklerinin kadrolarında bulunup tehlikeli madde denetimi yapma sertifikasına sahip ve fiilen tehlikeli madde denetimi yapan memurların, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 20 puan ilave edilir.

Öğretmen Pozisyonunda görev yapanlara öğretim yılına hazırlık ödeneği

Madde 15- (1) T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü ve bağlı ortaklıklarında öğretmen pozisyonunda fiilen öğretmenlik yapanlara 657 sayılı Kanunun ek 32 nci maddesine göre öğretim yılına hazırlık ödeneği verilir.

DOKUZUNCU BÖLÜM
Tarım ve Ormancılık Hizmet Koluna İlişkin Mali ve Sosyal Haklar

Koruyucu giyim ve donanım malzemesi

Madde 1- (1) Orman yangınları ile bilfiil mücadele eden Orman Genel Müdürlüğü taşra teşkilatı personeline, hizmetin gereği olarak orman yangınlarıyla mücadele esnasında giyilmesi gereken koruyucu giyim ve donanım malzemesi döner sermaye bütçesinden karşılanmak üzere ayni olarak verilir. Giyim ve donanım malzemelerinin standartları, hangi personele ne kadar süreyle verileceği ve nasıl muhafaza edileceği hususları ile bu malzemelerin kullanımına ilişkin usul ve esaslar Kurum ve bu hizmet kolunda yetkili sendika tarafından birlikte belirlenir.

Yangın tazminatı

Madde 2- (1) 28/2/1985 tarihli ve 3160 sayılı Kanun hükümlerine göre ödeme yapılanlar hariç olmak üzere, Orman Genel Müdürlüğü taşra teşkilatı kadro ve pozisyonlarında bulunan personelden, orman yangınlarına müdahale esnasında kullanılan hava vasıtalarında yangın söndürme faaliyetlerinin yerine getirilmesi amacıyla fiilen görev yapanlara her uçuş günü için (900) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda döner sermaye bütçesinden karşılanmak üzere tazminat ödenir. Bu şekilde bir ayda yapılacak ödeme tutarı (5400) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarı geçemez.

Fazla çalışma ücreti

Madde 3- (1) Orman Genel Müdürlüğünün taşra teşkilatı kadro ve pozisyonlarında bulunan memur ve sözleşmeli personelden normal çalışma saatleri dışında; orman yangınlarına doğrudan bilfiil müdahale edenler ile yangın nöbeti tutanlara, döner sermaye bütçesinden karşılanmak üzere Mayıs ayı başından Kasım ayı sonuna kadar ayda 90 saati geçmemek üzere yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin beş katı tutarında fazla çalışma ücreti ödenir. Aynı Genel Müdürlüğün merkez teşkilatında sayıları kırkı geçmemek üzere yangın nöbeti tutanlar da bu madde hükmünden yararlandırılır.

Toplu taşıma

Madde 4- (1) Tarım ve Orman Bakanlığı ile Orman Genel Müdürlüğü orman muhafaza memurları, resmi üniformalı bulundukları sürece belediyeler tarafından işletilen toplu taşıma araçlarından ücretsiz yararlanırlar.

Koruyucu gıda yardımı

Madde 5- (1) Bu hizmet kolu kapsamında bulunan kurum ve kuruluşlarda zehirli, gazlı ve radyasyonlu ortamlarda ve zirai mücadelede bilfiil çalışan personele, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve bu hizmet kolunda yetkili sendikanın görüşleri dikkate alınarak kurum ve kuruluşlarca tespit edilen koruyucu gıda maddeleri, iş yerlerinde tüketilmesi kaydıyla gıda yardımı olarak verilir. Gıda yardımının cinsi, miktarı ve hangi görevleri yürütenlere verileceğine ilişkin usul ve esaslar ilgili kurum ve kuruluşlar ile bu hizmet kolunda yetkili sendika tarafından birlikte belirlenir ve bir örneği belirlemeyi müteakip bir ay içinde Hazine ve Maliye Bakanlığına gönderilir.

Sağlık teknikerlerinin zam puanları

Madde 6- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Kararа ekli (I)

sayılı Cetvelin "(C) Sağlık Hizmetleri Bölümü"nün Dip Not 3 üncü sırasında öngörülen ilave iş riski zammı, Tarım ve Orman Bakanlığının taşra teşkilatında sağlık teknikeri kadrolarında bulunanlar için de uygulanır.

Tarım ve Orman Bakanlığının bazı birimlerinde görev yapan personelin zam puanları

Madde 7- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (I) sayılı Cetvelin "(C) Sağlık Hizmetleri Bölümü"nün 7 nci sırasında unvanlar ve öğrenim durumları itibarıyla öngörülen zam puanları, Zirai Mücadele, Zirai Karantina, Veteriner Sınır Kontrol Noktası, Şap Enstitüsü, Referans Laboratuvarı, Sertifikasyon Kontrol Laboratuvarı, Kontrol Enstitüsü, Araştırma Müdürlüğü, Test, Üretme ile Üretim Müdürlüklerinde görev yapan personelden aynı unvan ve aynı öğrenim durumuna sahip Devlet memurları için de uygulanır. Bunlara anılan Bakanlar Kurulu Kararının diğer bölümlerinde belirlenmiş olan zamlar ödenmez.

Tarım ve Orman Bakanlığının bazı birimlerinde görev yapan personelin tazminatları

Madde 8- (1) 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 "(F) Sağlık Hizmetleri Bölümü"nün 5 nci sırasında öğrenim durumları itibarıyla öngörülen tazminatlar, Tarım ve Orman Bakanlığı Zirai Mücadele, Zirai Karantina, Veteriner Sınır Kontrol Noktası, Şap Enstitüsü, Referans Laboratuvarı, Sertifikasyon, Kontrol Laboratuvarı, Kontrol Enstitüsü, Araştırma Müdürlüğü, Test, Üretme ile Üretim Müdürlüklerinde görev yapanlardan aynı öğrenim durumuna sahip Devlet memurları için de uygulanır. Bunlara anılan Bakanlar Kurulu Kararının diğer bölümlerinde belirlenmiş olan tazminatlar ödenmez.

Orman muhafaza memurlarının tazminatı

Madde 9- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) ve (III) sayılı Cetvellere göre orman muhafaza memuru kadrolarında bulunanların dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları tazminat oranlarına 5 puan ilave edilir.

Kadastro tazminatı

Madde 10- (1) Orman Genel Müdürlüğü kadrolarında ve sözleşmeli personel pozisyonlarında bulunanlardan orman kadastrosu hizmetlerinde görevlendirilen ve arazide fiilen çalışanlara, Orman Genel Müdürlüğü döner sermaye bütçesinden karşılanmak üzere, fiilen çalıştıkları her gün için 200 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda kadastro tazminatı ödenir.

Döner sermaye ödemesi yerine 375 sayılı KHK'ye göre ek ödeme verilmesi

Madde 11- (1) 21/12/1967 tarihli ve 969 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinin son fıkrası uyarınca üretimi teşvik primi ödemesi kapsamında bulunan personelden, adlarına tahakkuk ettirilmiş olan üretimi teşvik priminden ödemenin yapılacağı tarihten önce yararlanmak istemediklerini yazılı beyan edenlere, anılan ödemenin yapılacağı tarihten itibaren üretimi teşvik primi yerine 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesi uyarınca ek ödeme yapılır.

Üretimi teşvik priminde yıllık izin

Madde 12- (1) 969 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinin son fıkrası uyarınca üretimi teşvik priminin dağıtımına esas gün hesaplamalarında, personelin kullanmış olduğu yıllık izin süreleri dikkate alınmaz.

Fark ödemesi

Madde 13- (1) 969 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinin son fıkrası uyarınca üretimi teşvik priminden yararlananların üretim teşvik primi dahil bir mali yılda mali haklar kapsamında almış olduğu toplam net ödeme tutarı, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesi uyarınca ek ödemeden yararlanan hizmet sınıfı, kadro veya pozisyon unvanı, kadro derece ve kademesi, görev yeri, hizmet yılı ve eğitim durumu aynı olanların ek ödeme dahil bir mali yılda mali haklar kapsamında almış olduğu toplam net ödeme tutarından az olması halinde aradaki fark, mali yılın sonunda ödenir.

Kontrol hizmetlerinde ilave ödeme

Madde 14- (1) Tarım ve Orman Bakanlığı taşra teşkilatında veteriner, veteriner hekim, biyolog ve kimyager unvanlı kadro ve pozisyonlarda olanlar ile mühendis unvanlı kadro ve pozisyonlarda bulunanlardan gıda, ziraat, su ürünleri, balıkçılık teknolojileri ve kimya mühendislerine, en az 5 saat süreyle 11/6/2010 tarihli ve 5996 sayılı Kanun kapsamında kontrol görevi yürüttükleri her gün için 200 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ödeme yapılır.

Tarım ve Orman Bakanlığı ile Orman Genel Müdürlüğünde görev yapan şeflerin ek ödemesi

Madde 15- (1) Tarım ve Orman Bakanlığı ile Orman Genel Müdürlüğü taşra teşkilatında mühendis unvanlı kadrolarda bulunanlardan, doğa koruma ve milli parklar şefi ve orman işletme şefi olarak fiilen görev yapanların, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 5 puan ilave edilir.

Madencilik faaliyetlerinin incelenmesi ve denetlenmesinde gündelik

Madde 16- (1) 3213 sayılı Maden Kanununun 3 üncü maddesinde madencilik faaliyetleriyle ilgili konularda "ihtisaslaşmış Devlet kuruluşu" olarak tanımlanmış olan idarelerden bu hizmet kolunda yer alanlar tarafından madencilik faaliyetlerinin incelenmesi ve denetlenmesi için memuriyet mahalli dışına görevlendirilen personel hakkında da anılan Kanunun 35 inci maddesinin ikinci fıkrası hükmü uygulanır.

Toprak Mahsulleri Ofisi Genel Müdürlüğü personelinin fazla çalışma ücreti

Madde 17 - (1) Toprak Mahsulleri Ofisi Genel Müdürlüğünde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli I ve II sayılı Cetveller kapsamında görev yapan personelden mahsul alım dönemlerinde normal çalışma saatleri dışında fiilen alım, satım, ithalat ve nakliye işlerinde çalışanlara, her bir personel için ayda 50 ve yılda 350 saati geçmemek üzere yılı merkezî yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin üç katını aşmamak kaydıyla fazla çalışma ücreti ödenir.

Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü personelinin fazla çalışma ücreti

Madde 18- (1) Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğünde 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 50 ve yılda 350 saati geçmemek üzere yılı merkezî yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin üç katını aşmamak kaydıyla

fazla çalışma ücreti ödenir.

Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü personelinin fazla çalışma ücreti

Madde 19- (1) Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğünde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli I ve II sayılı Cetveller kapsamında görev yapan personelden normal çalışma saatleri dışında fiilen çalışanlara, her bir personel için ayda 50 ve yılda 350 saati geçmemek üzere yılı merkezî yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin üç katını aşmamak kaydıyla fazla çalışma ücreti ödenir.

Atatürk Orman Çiftliği Müdürlüğü personelinin fazla çalışma ücreti

Madde 20- (1) Atatürk Orman Çiftliği Müdürlüğünde görev yapan memurlardan normal çalışma saatleri dışında fiilen çalışanlara, her bir personel için ayda 50 ve yılda 350 saati geçmemek üzere yılı merkezî yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin üç katını aşmamak kaydıyla fazla çalışma ücreti ödenir.

Tarım ve Orman Bakanlığı Bölge Müdürlüğü ile Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü personelinin fazla çalışma ücreti

Madde 21- (1) Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü ile Tarım ve Orman Bakanlığı Bölge Müdürlüklerinde (Doğa Koruma ve Milli Parklar Bölge ve Şube Müdürlükleri) görev yapan memur ve sözleşmeli personelden yasadışı avcılığı ve biyokaçakçılığı önlemeye yönelik olarak normal çalışma saatleri dışında fiilen çalışan personele, her bir personel için ayda 50 ve yılda 350 saati geçmemek üzere yılı merkezî yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin üç katını aşmamak kaydıyla fazla çalışma ücreti ödenir.

İlave ödeme

Madde 22- (1) 969 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinin son fıkrasında öngörülen ödemelerden yararlananlara, söz konusu ödemelerin yapılmasından önce ve yılda bir defa olmak üzere, 8000 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarı geçmemek üzere döner sermaye kârından ilave ödeme yapılır. Bu ödeme 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesinin dördüncü fıkrasının uygulanmasında dikkate alınmaz.

ONUNCU BÖLÜM
Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmet Koluna İlişkin Mali ve Sosyal Haklar

Koruyucu giyim malzemesi

Madde 1- (1) Bu hizmet kolu kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların fabrika, atölye, laboratuvar, maden ocakları, sanayi tesisleri ve akaryakıt istasyonları ile petrol boru hatları veya açık arazi şartlarında görev yapan personeline, hizmetin gereği olarak görev esnasında giyilmesi gereken koruyucu giyim malzemesi ayni 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 kurumlar ve yetkili sendika tarafından birlikte belirlenir.

Ücretsiz okul servisi

Madde 2- (1) Bu hizmet kolu kapsamında bulunan kurum ve kuruluşlarda çalışan kamu görevlilerinin çocukları da diğer statülerdeki personelin çocuklarının ücretsiz olarak yararlandığı okul servislerinden aynı şekilde ücretsiz olarak yararlandırılır.

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 de diğer statülerdeki personel ile aile fertlerinin ücretsiz olarak yararlandığı sosyal servislerinden aynı şekilde ücretsiz olarak yararlandırılır. Buna ilişkin usul ve esaslar en geç 31/1/2020 tarihine kadar kurum yetkilileri ile bu hizmet kolunda 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 de, işçiler için oluşturulmuş ücretsiz yemek servisinden işçiler gibi yararlandırılır.

(2) Anılan kamp ve araştırma gemilerinde görev yapanlardan birinci fıkra hükmünden yararlanamayan kamu görevlilerine, bu kamplarda işçilere sağlanan şekilde ücretsiz yemek verilir.

TEİAŞ yük tevzi müdürlüklerinde çalışan teknik personele ilave ücret verilmesi

Madde 5- (1) Türkiye Elektrik İletim A.Ş. Genel Müdürlüğü Yük Tevzii Müdürlüklerinde vardiya görevi yapan teknik personelin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 20 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 üç ayı geçmemek üzere ayda 95 TL 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 dâhil) 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 işletme müdürlüğünde çalışanlara ilave ücret verilmesi

Madde 10- (1) Türkiye Elektrik İletim A.Ş. Genel Müdürlüğü canlı bakım işletme müdürlüğünde 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 10 puan ilave edilir.

Yüksek gerilim ilave ödemesi

Madde 11- (1) TEİAŞ, EÜAŞ ve TEDAŞ genel müdürlüklerine ait enerji üretim yerlerinde, açık ve kapalı şalt merkezlerinde, enerji nakil hatlarının tesisi, bakımı veya kontrolü hizmetlerinde; Elektrik Kuvvetli Akım Tesisleri Yönetmeliğinde belirtilen 1000 volt ve üzeri yüksek gerilimde fiilen çalışan kamu görevlilerine her gün için 20 TL ilave ücret ödenir.

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 üç katı tutarında,

c) 8. Bölge Müdürlüğü (Erzurum), 9. Bölge Müdürlüğü (Elazığ), 10. Bölge Müdürlüğü (Diyarbakır), 15. Bölge Müdürlüğü (Şanlıurfa), 17. Bölge Müdürlüğü (Van) 24. Bölge Müdürlüğü, (Kars), 19. Bölge Müdürlüğü (Sivas), 20. Bölge Müdürlüğü (Kahramanmaraş), 22. Bölge Müdürlüğü (Trabzon) ve 23. Bölge Müdürlüğünde (Kastamonu) 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 üç 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 termik santrallerinde ve Afşin-Elbistan linyit işletmelerinde görev yapan personelin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 10 puan ilave edilir.

Madencilik faaliyetlerinin incelenmesi ve denetlenmesinde gündelik

Madde 14- (1) Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Maden ve Petrol İşleri Genel Müdürlüğü, MTA Genel Müdürlüğü, TKİ Genel Müdürlüğü, TTK Genel Müdürlüğü, ETİMADEN İşletmeleri Genel Müdürlüğü, DSİ Genel Müdürlüğü, EÜAŞ Genel Müdürlüğü, Nadir Toprak Elementleri Araştırma Enstitüsü ile Ulusal Bor Araştırma Enstitüsü tarafından madencilik ile 6491 sayılı Türk Petrol Kanunu kapsamında petrol faaliyetlerinin incelenmesi ve denetlenmesi için memuriyet mahalli dışına görevlendirilen personel hakkında da 3213 sayılı Maden Kanununun 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 üç ayı geçmemek üzere ayda 95 TL 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 600 puan üzerinden iş riski zammı ödenir.

ETİ MADEN personeline ilave ödeme

Madde 18- (1) Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğünün; Kestelek, Bandırma ve Bigadiç İşletme Müdürlüklerinde çalışan kamu görevlilerine 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 10 puan ilave edilir. Kırka ve Emet İşletme Müdürlüklerinde çalışan kamu görevlilerine 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 20 puan ilave edilir.

TKİ personeline ilave ödeme

Madde 19- (1) Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Genel Müdürlüğünün işletme müdürlüklerinde çalışan kamu görevlilerine her ay ilave 40 TL ödeme yapılır.

(2) Bu ödeme yeraltında çalışan personele her ay 50 TL olarak uygulanır.

TTK personeline ilave ödeme

Madde 20- (1) Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğünde çalışan kamu görevlilerine her ay ilave 40 TL ödeme yapılır.

(2) Bu ödeme yeraltında çalışan personele her ay 50 TL olarak uygulanır.

Bazı MKEK personeline ilave ödeme

Madde 21 - (1) Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu Genel Müdürlüğünün silah, barut, kapsül, fişek, pirinç, roket, ağır silah, çelik, mühimmat, hurda, makine ve maske fabrikaları ve işletme müdürlüklerinde çalışan kamu görevlilerine her ay ilave 40 TL ödeme yapılır.

(2) Bu ödeme hurda işletmelerinin sevk ekip ve saha çalışanları için her ay 50 TL olarak uygulanır.

DSİ personeline fazla çalışma ücreti

Madde 22- (1) Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğünün taşra teşkilâtına dâhil kadro veya pozisyonlarında bulunan personelden; tabii afetlerde fiilen çalışanlara, bir takvim yılında 125 saati geçmemek ve yılı merkezî yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin üç katını aşmamak üzere fazla çalışma ücreti ödenir.

ONBİRİNCİ BÖLÜM
Diyanet ve Vakıf Hizmet Koluna İlişkin Mali ve Sosyal Haklar

Fazla çalışma ücreti

Madde 1- (1) Cami ve mescitlerde görev yapan imam-hatip ve müezzin-kayyımlara, dini bayram günlerinde 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.

Musahhihlerin din hizmetleri tazminatı

Madde 2- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (III) sayılı Cetvele göre musahhih kadrolarında bulunanların dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları tazminat oranlarına 30 puan ilave edilir.

Sözleşmeli Kur'an kursu öğreticilerine öğretim yılına hazırlık ödeneği

Madde 3- (1) Başkanlıkta Kur'an kursu öğreticisi pozisyonlarında sözleşmeli olarak istihdam edilenlerden fiilen öğreticilik yapanlara da 657 sayılı Kanunun ek 32 nci maddesine göre öğretim yılına hazırlık ödeneği verilir.

Ek ders ücreti

Madde 4- (1) 14/7/2009 tarihli ve 2009/15215 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Diyanet İşleri Başkanlığınca Düzenlenen Eğitim Faaliyetlerinde Uygulanacak Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar"ın 7 nci maddesinin dördüncü fıkrası kapsamında yer alanlardan yatılı Kur'an kurslarında gece nöbeti görevi verilenlere fiilen yaptıkları her nöbet görevi için 3 saat daha ek ders ücreti ödenir.

Diyanet İşleri Başkanlığı Eğitim Merkezi Müdürlüklerinde eğitim görevlisi kadrolarında bulunanların din hizmetleri tazminatı

Madde 5- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (III) sayılı Cetvelin "(B) Din Hizmetleri Tazminatı Bölümü"nün (c) sırasına göre eğitim görevlisi kadrolarında bulunanların dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları din hizmetleri tazminatı oranlarına 20 puan ilave edilir.

Murakıpların din hizmetleri tazminatı

Madde 6- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (III) sayılı Cetvele göre murakıp kadrolarında bulunanların dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları din hizmetleri tazminatı oranlarına 20 puan ilave edilir.

Vaizlerin din hizmetleri tazminatı

Madde 7- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (III) sayılı Cetvele göre başkanlık vaizi, başvaiz, uzman vaiz, cezaevi vaizi ve vaiz kadrolarında bulunanların dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları din hizmetleri tazminatı oranlarına 10 puan ilave edilir.

Fazla çalışma ücreti

Madde 8- (1) Cami ve mescitlerde görev yapan imam-hatip ve müezzin-kayyımlara, 17/3/1981 tarihli ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun 1 inci ve 2 nci maddelerinde belirtilen bayram ve günlerde 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.

Diyanet İşleri Başkanlığı Dini Yüksek İhtisas Merkezi Müdürlüklerinde eğitim görevlisi kadrolarında bulunanların din hizmetleri tazminatı

Madde 9- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (III) sayılı Cetvelin "(B) Din Hizmetleri Tazminatı Bölümü"nün (b) sırasına göre eğitim görevlisi kadrolarında bulunanların dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları din hizmetleri tazminatı oranlarına 20 puan ilave edilir.

Vaizlerin fazla çalışma ücreti

Madde 10- (1) Başvaiz, uzman vaiz, cezaevi vaizi ve vaiz kadrolarında bulunanlara, dini bayram günlerinde 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.

Ders görevinin yapılmış sayılacağı haller

Madde 11- (1) Bir öğretim yılında 90 günü geçmemek üzere; Diyanet İşleri Başkanlığınca veya verilen yetki uyarınca valiliklerce yurt içinde düzenlenen her türlü eğitsel gezi, konferans, kurs ve seminerlerde görevlendirilen Kur'an kursu öğreticilerine; fiilen yerine getirdikleri bu görevleri süresince, görevlendirildikleri tarihte kendilerine verilmiş ek ders görevleri varsa bu görevlerini yapmış sayılırlar ve buna ilişkin ek ders ücretleri kadrolarının bulunduğu kurumca ödenir.

Yurt önceliği

Madde 12- (1) Memuriyet mahallinde ilköğretim okulu bulunmayan ve bu nedenle başka yerlerde eğitim-öğretim görmek durumunda kalan din hizmetleri sınıfındaki personelin çocuklarına Devlet yurtlarında öncelik sağlanır.

Seyit Ahmet BAŞ
Sayıştay Başkanı
Başkan

Mücahit DEMİRTAŞ
Çevre ve Şehircilik Bakanlığı
Bakan Yardımcısı
Üye

Hacı Bayram TONBUL
MEMUR-SEN
Genel Başkan Yardımcısı
Üye

Dr. Nureddin NEBATİ
Hazine ve Maliye Bakanlığı
Bakan Yardımcısı
Üye

Av. Hüseyin Rahmi AKYÜZ
MEMUR-SEN
Genel Başkan Baş Danışmanı
Üye

Kutluhan TAŞKIN
Strateji ve Bütçe Başkanlığı
Plan ve Programlar Genel Müdürü
Üye

Mustafa TÜMER
TÜRKİYE KAMU-SEN
Genel Başkan Yardımcısı
Üye Şerhli

Adem DİNÇ
Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
Devlet Personel Başkan Yardımcısı
Üye

Ramazan GÜRBÜZ
KESK
Genel Sekreteri
Üye Şerhli

Prof. Dr. M. Fatih UŞAN
Öğretim Üyesi
Üye

Doç. Dr. Fatih YARDIMCIOĞLU
Öğretim Üyesi
Üye

KARŞI OY GEREKÇESİ

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu hükümleri kapsamında; kamu görevlileri ile kamu görevlileri emeklilerinin 01.01.2020-31.12.2021 döneminde yararlanacağı hakları belirlemek üzere 01.08.2019/21.08.2019 tarihleri arasında Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti ile Kamu İşveren Heyeti arasında gerçekleştirilen toplu sözleşme görüşmeleri sonrasında taraflar arasında toplu sözleşme imzalanamaması nedeniyle (Toplantı Tutanağı düzenlenmemesinin gerekçeleriyle ilgili tereddütleri giderecek herhangi bir bilgi, hal ve durum kaydına yer vermeksizin Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı hiyerarşisi içinde yer alan dört kamu görevlisinin imzasıyla düzenlenen ve görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığına yönelik bilgi kaydı dışında görüşmeler süresince teklifler/konu başlıkları itibariyle hangi noktaya varıldığına dair herhangi bir veri içermeyen) Tespit Tutanağı üzerinden toplu sözleşme görüşmelerinin hem kamu görevlilerinin genelini ve hem de on bir hizmet kolunu ilgilendiren bölümlerinin bütünü açısından uzlaşmazlıkla sonuçlandığının kabul edilmesi nedeniyle;

a) MEMUR-SEN adına Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı Ali YALÇIN'ın

b) BÜRO MEMUR-SEN adına Genel Başkanı Metin YILANCI'nın,

c) EĞİTİM BİR-SEN adına Genel Sekreteri Latif SELVİ'nin,

ç) SAĞLIK-SEN adına Genel Başkanı Seminh DURMUŞ'un,

d) BEM-BİR-SEN adına Genel Başkanı Levent USLU'nu

e) BİRLİK HABER-SEN adına Genel Başkanı Ömer BUDAK'ın,

f) KÜLTÜR MEMUR-SEN adına Genel Başkanı Mecit ERDOĞAN'ın,

f) BAYINDIR MEMUR-SEN adına Genel Başkanı Soner Can TUFANOĞLU'nun

g) ULAŞTIRMA MEMUR-SEN adına Genel Başkanı Kenan ÇALIŞKAN'ın,

ğ) TOÇ BİR-SEN adına Genel Başkanı Hüseyin ÖZTÜRK'ün,

h) ENERJİ BİR-SEN adına Genel Başkanı Hacı Bayram TONBUL'un,

ı) DİYANET-SEN Genel Başkanı Mehmet BAYRAKTUTAR'ın,

bağlı sendikalarının üye sayısı itibarıyla "en çok üyeye sahip/yetkili konfederasyon" ve "hizmet kolunda en çok üyeye sahip/yetkili sendika" konumlarına dayalı olarak "Taraf" sıfatıyla Kurula 23.08.2019 tarihinde yaptıkları başvurular gereğince Kurul tarafından verilen ve toplu sözleşme hükmünde olacak Karar'a;

A- UYUŞMAZLIĞIN TESPİTİNE YÖNELİK BAŞVURAN TARAFLARCA GÜNDEME GETİRİLEN USUL İTİRAZLARININ KARŞILAMAMASI VE TOPLU SÖZLEŞME GÖRÜŞMELERİNİN GERÇEK SONUCU KONUSUNDA KURULUN KARARINA DAYANAK TEŞKİL EDECEK BİLGİLERDEN YOKSUN KALDIĞI TEREDDÜDÜNÜ AKSİ İDDİA EDİLEMEYECEK ŞEKİLDE GİDERECEK HÜKMÜ İÇERMEMESİ

Kamu görevlilerinin ve emeklilerinin, -anayasal, yasal ve idari düzenlemeler kapsamında sahip olduğu haklar dışında- 1 Ocak 2020 ila 31 Aralık 2021 döneminde (toplu sözleşme bağlamında 5. Dönem Toplu Sözleşme süresince) yararlanacağı hakları, muaf tutulacağı sınırlama ve yasakları, kullanabileceği hak ve fırsat ve imkanları belirlemek üzere Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti ile Kamu İşveren Heyeti arasındaki 5. Dönem Toplu Sözleşme görüşmeleri 1 Ağustos 2019 tarihi itibariyle başladığı.

Görüşmelerin başlamasından önce 24 Temmuz 2019 tarihinde Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanlığı'nı yürüten Memur-Sen ve on bir hizmet kolunun yetkili sendikaları konumundaki bağlı sendikaları tarafından 5. Dönem Toplu Sözleşme tekliflerinin, Kamu İşvereni Heyetine iletilmek üzere Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na sunulduğu,

5. Dönem Toplu Sözleşme görüşmelerinin ilk oturumunun Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nda 1 Ağustos 2019 Perşembe günü gerçekleştirildiği ve toplantı sonucunda görüşme takviminin ve takvim süresince yürütülecek çalışmaları içeren çalışma takviminin belirlenip karara bağlandığı,

Çalışma Takviminde belirtilen süreye (2-8 Ağustos 2019 tarihleri arasında) ve sıraya uygun olarak yetkili konfederasyon Memur-Sen'in ve hizmet kollarındaki yetkili sendikaların tekliflerinin tasnif ve tanziminin her iki heyetin teknik uzmanlarının da katkı ve katılım sağladığı bir zeminde bu amaçla kurulan komisyonlarca gerçekleştirildiği ve çalışmaların sonuçlarının da hem kamu görevlilerinin genelini ilgilendiren bölüm hem de her bir hizmet kolunu ilgilendiren bölümleri için ayrı ayrı olmak üzere Komisyon Raporu başlığı altında bir anlamda tutanağa bağlanıp yazılı hale getirilerek Heyetler arası görüşmelere esas olmak üzere ilgili taraflara iletildiği,

Bu sürecin tamamlanmasından sonra 10-14 Ağustos'ta ilgili mevzuatında yer verilen hüküm gereği 10-14 Ağustos arasında toplu sözleşme müzakerelerine ara verildiği, bu durumun toplu sözleşme müzakere sürecinde toplamda 5 günlük bir zaman diliminin kullanılmaması gibi bir sonuç ürettiği,

8 Ağustos itibariyle tamamlanmış olan komisyon çalışmaları çerçevesinde düzenlenmiş 12 (On İki) Komisyon Raporu üzerinden Toplu Sözleşme masası olarak da tabir edilen toplu sözleşme görüşmelerinin topluca yürütüldüğü toplantıda Konfederasyonunun ve sendikaların 5.Dönem Toplu Sözleşme Tekliflerinin her iki Heyete birlikte sunumunun (9-15-16 Ağustos tarihlerinde üç ayrı günde Takvimde belirtilen sıraya uygun olarak) gerçekleştirildiği, böylece Kamu İşveren Heyeti ile birlikte kamuoyunun da yetkili konfederasyonun ve sendikaların toplu sözleşme teklifleri hakkında gereken düzeyde bilgi sahibi olması ve her teklifle ilgili kapsamlı değerlendirme yapma imkanına sahip olacağı kadar süre kullanması imkanını kullandığı,

Konfederasyonunun ve sendikaların toplu sözleşme tekliflerini 24 Temmuz 2019 tarihi itibarıyla edinme imkanına sahip olan Kamu İşvereni Heyeti'nin Kamu Görevliler

Sendikaları Heyetine ilk teklifini Kurban Bayramı sonrasında gerçekleştirilen ikinci toplu sözleşme müzakere toplantısının sonunda 16 Ağustos 2019 tarihinde (bir başka ifadeyle Emek örgütlerinin tekliflerinin kendisine sunulmasından 22 gün sonra, Toplu sözleşme görüşmelerinin başlamasından 16 gün sonra, Toplu sözleşme görüşmelerinin sona erdiği 20 Ağustos'tan sadece 4 gün önce) Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti'ne ve doğal olarak kamuoyuna açıkladığı,

16 Ağustos tarihinde Kamu İşveren Heyeti tarafından toplu sözleşme metinlerine esas müzakere yapılmasını sağlayacak türden her konu başlığıyla ilişkili ya da hem kamu görevlilerinin genelini hem de hizmet kollarını ilgilendiren konuları içeren kapsamlı bir toplu sözleşme teklif metni içeriği değil sadece kamu görevlilerinin ve kamu görevlileri emeklilerinin
2020 ve 2021 yıllarında altı aylık dönemler halinde ve toplamda dört defa olacak şekilde maaş ve ücretlerine yapılacak artışa esas oranların yer aldığı bir teklifin açıklandığı,

Kamu İşvereni Heyet başkanı tarafından Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetine iletilen teklifin 2020 yılı için I.6 Ay için (%3,5+ Enflasyon Farkı) II.6.Ay için (%3 +Enflasyon Farkı) 2021 yılı için ise I.6 Ay için (%3+ Enflasyon Farkı) 6.Ay için (%2,5 +Enflasyon Farkı) şeklinde emek tarafının sunduğu teklifin oldukça altında olduğu,

Kamu Görevlileri sendikaları Heyeti Başkanı ve Memur-Sen Genel Başkanı Sn. Ali YALÇIN tarafından teklifle ilgili olarak yapılan ilk değerlendirmede, teklifin ülke gerçekleriyle, ekonominin verileriyle, Türkiye'nin gücü ve kamu görevlilerinin beklentileriyle, alın terinin hak ettiğiyle uyumlu olmadığı kanaatleri de paylaşılarak teklifi müzakere etmeyeceklerini ve yeni bir teklif bekleyeceklerinin ifade edildiği,

Teklifin kamuoyuna yansıması sonrasında gerek kamu görevlileri kitlesinin gerekse konuyu takip eden kesimlerin ve basın-yayın organlarının konuyla ilgili paylaşımlarında, tespitlerinde ve yayınlarında teklifin beklentilerin altında kaldığı, kamu işçilerine yönelik toplu iş sözleşmelerinin temel çerçevesini oluşturmak üzere (2019 ve 2020 yıllarını kapsayan ve bu yönüyle kamu görevlileri toplu sözleşmesiyle farklı zaman dilimlerini kapsamakla birlikte sözleşme vasfı ve maaş zammı üzerinden birlikte değerlendirilme hatasına düşülen) Türk-İş ile Kamu İşveren Sendikası arasında imzalanan Çerçeve Sözleşmede 2019 yılı için %8+%4 ve her iki altı aylık dönem için enflasyon farkı ile 2020 yılı için %3+%3 ve her iki altı aylık dönem için enflasyon farkı öngörülmesine bağlı olarak uygulamaya esas takvimi yılı yerine algıya dayalı sözleşme yılı üzerinden karşılaştırma yapılmasına ve buna bağlı olarak kamu görevlilerinde -bu yönüyle- kendilerine daha düşük oranda artış yapılması tercihinin kullanılacağı algısının üretilmesine neden olunduğu,

Başvuran Konfederasyon ve sendikaların ilk teklife tepki verilmesine yönelik kamuoyu desteği sağlamak ve Kamu İşvereni üzerinde kamuoyu baskısı üretmek suretiyle maaş ve ücret artışına ilişkin oranların yükseltilmesi girişimlerinin etkisiyle 19 Ağustos 2019 Pazartesi gününün ilk saatlerinde saat 02:00 civarında Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ile yaptığı görüşmede Kamu İşveren Heyeti Başkanı tarafından ilk tekliflerinin revize edildiği ve 2020 yılı için I.6 Ay için (%4+ Enflasyon Farkı) II.6.Ay için (%4 +Enflasyon Farkı) 2021 yılı için ise I.6 Ay için (%3+ Enflasyon Farkı) 6.Ay için (%3+Enflasyon Farkı) şeklinde ikinci bir teklif sunulduğunun kamuoyuna deklare edildiği,

Her iki Heyet arasında bu süreçte gerek kamu görevlilerinin geneline gerekse de hizmet kollarına yönelik müzakerelerinde Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı hizmet binasında yürütülmeye devam edildiği,

Söz konusu müzakerelere Kamu İşvereni Heyeti Başkanı tarafından davet edilen kurum temsilcilerinin de kendileriyle ilgili hizmet kollarının toplu sözleşme metni oluşturulmasına esas müzakerelere katıldığı, aynı toplantılarda Kamu İşveren Heyeti'nde temsilcisi bulunan kurumların teknik uzmanlarının da dahil olduğu, maliyet ve genel karşılaştırma kapsamlı değerlendirmeler yapılmak suretiyle Kamu İşveren Heyeti Başkanı'nın emek tarafının teklifleri hakkında işveren tarafının konuyla ilgili kararının uzlaşmak ya da uyuşmazlık (red) şeklinde tekemmülüne yönelik kararların alınarak müzakerede bulunan emek tarafına iletildiği,

Bu yönüyle hem kamu görevlilerinin geneline yönelik hem de hizmet kollarına yönelik bölümler itibariyle uzlaşılan ve uzlaşılamayan konuların her iki tarafın imzalamaya yetkili Başkan ve temsilcilerinin katılımıyla gerçekleşen bu müzakerelerde büyük oranda belirlenmesi yönünde çalışma yapıldığı, bununla birlikte bazı hizmet kolları ile kamu görevlilerinin geneline yönelik toplu sözleşme tekliflerinin müzakeresinin azımsanmayacak bölümünün tamamlanamadığı,

Toplu sözleşme metinlerinin oluşturulmasına esas ve her bir toplu sözleşme bölümü için münhasıran yürütülen bu müzakereler kapsamında emek tarafınca ifade edilen tutanak tutulması ya da uzlaşılan ve uzlaşılmayan konuların genel hatlarıyla kayıt altına alınması talebinde bulunulduğu, söz konusu talebin mutlak olumsuz bir cevap verilmemekle birlikte konuyla ilgili kayıtların İşveren Heyeti'nin teknik ekibi tarafından not alındığı, diğer taraftan müzakereleri yürüten Kamu İşveren Heyeti Başkanı'nın da teyit mahiyetinde olacak şekilde uzlaşılan ve uzlaşılmayan ya da uzlaşmayla içeriği değiştirilen tekliflerle ilgili bilgileri gerçek durumla uyumlu olacak şekilde kayıt ve not altına almak suretiyle tutulacak tutanağa ve oluşturulacak toplu sözleşme metnine yönelik karşılaştırma fırsatı oluşturduğu,

Söz konusu müzakerelerde, müzakere sürecinde görüşmelere esas teşkil edeceği noktasında ortak karar varılan Komisyon Raporlarında yer alan;

A-4.Dönem Toplu Sözleşmesinde Yer Alan ve 5. Dönem Toplu Sözleşmesinde Aynen Korunması Önerilen Teklifler

B- 4.Dönem Toplu Sözleşmesinde Yer Alan ve 5. Dönem Toplu Sözleşmesinde Revize Edilmesi Önerilen Teklifler

C- Niteliği İtibariyle Hizmet Kolu Kapsamında Görüşülebilecek Yeni Teklifler

D- Niteliği İtibariyle Hizmet Kolu Kapsamında Görüşülebileceği Konusunda Uzlaşılamayan Teklifler

bölüm başlıklarından (a) başlıklı bölümün hiçbir kısıt konulmaksızın aynen kabul edilmesi noktasında ortak karar ve uzlaşmaya varıldığı, (B) başlıklı bölümün revize önerisi kabul edilmesi durumunda kabul edildiği haliyle kabul edilmeme si halinde ise eski haliyle kabul edilmiş sayılacağı. (C) başlıklı bölümün içeriğindeki tekliflerin ise müzakerede varılan karara uygun olarak kabul edilmiş sayılacağı ve bir sonraki aşamaya yansıtılacağı hususunda da ortak karar ve uzlaşmaya varıldığı, çalışmaların da bu zaviyeden yürütüldüğü,

Anılan müzakerelerde bir çok hizmet kolunda ve kamu görevlilerinin geneline ilişkin bölümde (B) ve (C) başlıklı bölümden azımsanmayacak sayıda teklifte taraflar arasında uzlaşmaya varıldığı, bir iki hizmet kolu ile kamu görevlilerinin genelini ilgilendiren bölümde uzlaşmaya varılan (B) ve (C) başlıklı bölümlerdeki teklifler olmakla birlikte görüşme

takviminin yetersiz kalması nedeniyle müzakerelerin tam anlamıyla gerçekleşme imkanının yakalanamadığı,

Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı tarafından gerek sözlü gerekse yazılı olarak çağrı yapılmak suretiyle Kamu İşvereni Heyet Başkan'ından Çalışma Takviminde değişikliğe gidilmesi kararı alınması yönünde birlikte karar alma iradesinin ortaya konulmasını istediği bu kapsamda uyuşmazlık olması halinde Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başvuru için kullanma hakkına sahip oldukları 3 günlük hak düşürücü süreyi 1 gün olarak kullanacakları iradesini yansıtan karar çağrısına ilişkin sözlü ve yazılı çabalarına olumlu cevap verilmediği,

20 Ağustos günü toplu sözleşme görüşmelerinin devam etmesi ve masanın müzakere ve çözüm üretme potansiyel ve kapasitesinin kullanılması gerektiği, masadan uzlaşma çıkması, sözleşme imzalanması kararında olan hizmet kollarındaki yetkili sendikaların durumlarının netleştirilmesi, hizmet kollarında yetkili sendikaların büyük bölümünün sözleşme imzalanması eşiğini yakaladıkları yönündeki beyanları gerek Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkan ve temsilcilerinin Kamu İşveren Heyeti Başkanı ve temsilcileri ile teknik uzman kapsamındaki öznelere ifade ettiği,

Bu fiili duruma karşın kamu görevlilerinin genelini ilgilendiren bölüm ile hizmet kollarını ilgilendiren bölümler noktasında uzlaşmaya esas Toplu Sözleşme metni ya da uyuşmazlığa esas uzlaşılan ve uzlaşılamayan konuları gösteren Toplantı Tutanağı metni Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ve yetkili temsilcileriyle paylaşılmadığı gibi kamuoyuyla da bu yönde bir bilgi, belge ve beyan paylaşılmadığı,

20 Ağustos 2019 günü her iki Heyetin temsilcileri ile teknik uzmanlarının bir kısmının da yer aldığı şekilde Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ile Kamu İşvereni Heyeti Başkanı arasında görüşme gerçekleştiği, öncesinde Kamu Görevlileri sendikaları Heyeti'nin yetkili konfederasyonu ve sendikalarının iş bırakma ve eylem kararı alarak 20 Ağustos 2019 Salı günü icra ettikleri, iş bırakma eyleminin Ankara ilinde ve saat 15:00'da ve "Cüzdan Boş Kalırsa Eylem, Dolarsa Bayram Olur" başlıklı eylemin ise saat 17:00'da Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı önünde gerçekleştirildiği, her iki eylemin sivil toplum birikimine ve demokratik toplum gereklerine ve Türkiye'nin son yirmi yıllık süreçte yakaladığı demokratik sosyal hukuk devleti perspektifine katkı sağlar biçimde icra edildiği,

20 Ağustos 2019 Salı günü toplu sözleşme görüşmelerinin son günü olması nedeniyle Kamu İşveren heyeti Başkanı tarafından Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ile imzaya yetkili üyelerinin saat 14:00 itibariyle Bakanlığa davet edildiği, davete icabet edilmesi sonrasında Kamu İşvereni Heyet Başkanı'nın Bakanlık hizmet binasındaki makam odasında Heyet Başkanlarının, yardımcılarının ve teknik uzmanların katıldığı görüşme gerçekleştirildiği ve bu görüşmede içeriği bütünüyle paylaşılmayan bir tutanağın imzalanması suretiyle uyuşmazlığın kayıt altına alınacağına ilişkin bilginin ve değerlendirmenin sadece kamu görevlilerinin geneline yönelik bölüm için paylaşıldığı ve hizmet kollarına yönelik bölümlerle ilgili bir bilgi, kayıt ve belge paylaşılmadığı, hizmet kollarında görüşme süreci sonunda imzalamayı gerektiren türden iki belgeyi de imzalamaya yetkili başkanların/temsilcilerin bu görüşmeler kapsamında olmadığı ve sonrasında bir başka görüşme/bilgilendirme sürecinin de işletilmediği,

20 Ağustos 2019 Salı günü Bakanlık hizmet binasındaki makam odasında gerçekleşen toplantı sonrasında Kamu İşvereni Heyet Başkanı'nın katılacağı bir başka toplantı nedeniyle çalışmalara katılamama durumu nedeniyle anılan toplantının bitiminde yeniden davet

beklediklerini ifade eden Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti temsilcilerinin bu beklentilerine olumsuz cevap verilmesi sonucunu ihtiva eden bir basın toplantısı düzenlemek suretiyle Kamu İşveren heyeti Başkanı'nın 5. Dönem Toplu Sözleşme Görüşmeleri'nin uyuşmazlıkla sonuçlandığını, bu durumun Tespit tutanağı tutulmak suretiyle kayıt altına alındığını, Tespit Tutanağı'nın uyuşmazlığı çözmekle görevli Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna gönderildiğini, Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti açısından üç günlük Hakem Kurulu'na başvurma takviminin işletilmesine esas olacak Tespit Tutanağının Kamu Görevlileri Sendikalar Heyeti'ndeki yetkili konfederasyona ve sendikalara tebliğ edileceği bilgilerinin söz konusu basın toplantısı aracılığıyla Sendikalar Heyeti'ne ve kamuoyuna deklare edildiği,

Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti'nin imzaya yetkili sendikalarına yapılan tebliğ sonrasında söz konusu sendikaların temsilcilerinin tebellüğ edilme işlemine esas evrakın üzerine şerh düşmek suretiyle tebliğ-tebellüğ işlemini tamamladıkları,

5.Dönem Toplu Sözleşme Görüşmeleri'nin uyuşmazlıkla sonuçlandığına dayanak ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başvurmaya esas olacak şekilde düzenlenen Tespit Tutanağının kim tarafından verilen bilgi, belge ve talimatlara dayalı olarak tutulduğu, anılan tutanakta isimleri ve imzası bulunan kamu görevlilerinin kim tarafından görevlendirildiği, söz konusu tutanağın tutulmasına yönelik olarak "Toplantı Tutanağı" düzenlenip düzenlenmediği hususuna yönelik bir sorgu yapıp yapmadığı, Toplantı Tutanağı düzenlenmeden Tespit tutanağı düzenlenemeyeceği konusunda uyarı yapıp yapmadıkları ya da kendilerinin uyarılıp uyarılmadığı, Toplantı Tutanağı düzenlenmiş fakat taraflarca imzalanmamışsa bu duruma şahit olup olmadıkları, imzalamama halinin ve icrasının ne zaman ne şekilde ve hangi özneler tarafından gerçekleştiğine ilişkin bilgilere, değerlendirmelere hangi gerekçeyle ve neye dayanarak Tespit Tutanağında yer vermedikleri, söz konusu Tespit Tutanağı'nın hangi durumda, ne zaman ve nerede tutulmadığına ilişkin kayıtlara tutanakta niçin yer vermedikleri hususlarının belirsiz olduğu,

Kurula başvuran taraflarca yukarıda yer verilen durumlara, bilgilere, belgelere, itirazi kayıtlara bizzat başvuru içeriklerinde yer verildiği, Kurula başvuruya esas Tespit Tutanağı'nın kendilerine tebliği öncesinde herhangi bir zamanda, herhangi bir yerde ve herhangi bir içerikle kendilerinin imzalanmasına esas ve yetkili oldukları bölümle sınırlı "Toplu Sözleşme Metni" ya da "Toplantı Tutanağı" paylaşılmadığı ve imza daveti yapılmadığı bilgilerinin de açık,kesin ve aksinin iddia ve ispatı imkansız bir biçimde Kurula sunulduğu,

Kurula yaptıkları başvuruda uyuşmazlıkla sonuçlanma halinin tarafların ortak kararı olarak değil Kamu İşveren Heyeti'nin Tespit tutanağı düzenlenmesi tavrının sonucunda olduğunu ifade eden hizmet kollarının bulunduğu, bu yöndeki beyanları dikkate almamaya ya da kabul etmemeye imkan verecek nitelikle bilgi ve belgenin Kamu İşverene Heyeti tarafınca da Kurul Başkanına, üyelerine ve nihayetinde bir bütün olarak Kurula sunulamadığı,

Kurul tarafından Kurulun uyuşmazlığın çözülmesi sorumluluğunu üstlenmesine esas çalışmalara ve uyuşmazlığın çözümüne esas yetkinin kullanılmasına mahsus Kurul kararları oluşturulmasına yasal gerekçe oluşturacak uyuşmazlığın ne olduğuna, hangi konular için kurulun uyuşmazlık çözme görevini yerine getireceğine ve toplu sözleşme metni oluşturma yetkisini kullanacağına ilişkin herkes tarafından aynı şekilde anlaşılabilen bir bilginin ve belgenin ne her iki tarafın ortak iradesiyle ne de sadece Kamu İşveren Heyeti tarafınca Kurula iletilmediği,

Kurulun uyuşmazlığın niteliği, kapsamı, konuları noktasında başvuran tarafların iradesiyle bağlı olduğuna ilişkin Anayasal ve yasal hükme rağmen kendisine iletilen ve mutlak doğru olduğu kabul edilmek suretiyle de kendisinin görev üstlenmesine yasal dayanak teşkil eden Tespit Tutanağının oluşturmasına ilişkin hükmü içeren 4688 sayılı Kanunun 33 üncü maddesindeki bütünlük içerisinde öncelikle Toplu Sözleşmenin imzalanamaması halini sonrasında Toplantı Tutanağının düzenlenmesine rağmen imzalanmaması durumunu aksi iddia edilemeyecek bir şekilde teyit etmesi ve karar altına alması gerekirken aksi bir tutumla Kamu İşveren Heyeti'nden Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti'nin imzaya yetkili temsilcileri tarafından imzalanmayan, imzalamaktan imtina edilen Toplantı Tutanağı'nın örneğini talep etmesi ve bu şekilde hem uyuşmazlık halinin gerçekleştiğini tescil ve hangi konular üzerinde uyuşmazlığı çözeceğini tefrik etmesi gerekirken bu yönde hiçbir inceleme, değerlendirme ve ön karar ya da esasa geçilmesini haklı, gerekli ve hukuki kılan bir usuli itirazın reddi kararı verilmesini mümkün kılan bir inceleme ve karar icrası yapmadığı,

Kamu İşveren Heyeti tarafından 20 günlük görüşme sürecinde taraflar arasında yürütülen müzakerelerde gelinen noktaya, uzlaşılan ve uzlaşılamayan konulara ilişkin yazılı ya da sözlü bir beyan olmamasına karşın Kurul tarafından; Tespit Tutanağına aynı yönde şerh koyan konfederasyonun ve yetkili sendikaların Kurula başvuru evrakları arasında yer verdikleri ve müzakere sürecindeki verileri esas alarak düzenlediklerini belirttikleri "Toplantı Tutanağı" örneği esas alınarak Kurul çalışmalarının yürütülcccği kararı alındığı, bu durumun aynı içerikli usul itirazı reddedilen başvuran tarafın iradesini aynı konunun esastan çözümünde yol haritası olarak kullanmanın hem akla hem de hukuka uygun olacağı yönünde zımni bir Kurul kararı oluşturulması anlamına geldiği,

Bu yönde bir Kurul kararının aynı zamanda başvuran tarafın uyuşmazlığın tespitine yönelik belgenin gerçek durumu yansıtmadığı yönündeki usul itirazını da tamamıyla kabul etmek sonucunu da doğurması gerektiği ve böylece esasen başvuran tarafların başvuru dilekçelerinde süreci kolaylaştırmak amacıyla hazırladıkları Toplantı Tutanağında uzlaşılan konular kapsamında yer verilen tekliflerin tamamının söz konusu Tutanakta yer aldığı şekliyle Kurulumuz tarafından değerlendirilmeksizin uzlaşılan konu olarak uyuşmazlık konuları arasında yer alan konularla ilgili Kurulumuz kararı verildikten sonra düzenlenecek olan Toplu Sözleşme Metinlerine aynen geçirilmesi ve bu müzakere sürecinde yer aldığı şekliyle uzlaşmanın toplu sözleşme metnine yansıtılması gerektiği,

Müzakere sürecinde uzlaşılan fakat Kamu İşveren Heycti tarafından re'sen Tespit Tutanağı düzenlenmesi süreci işletilmesi nedeniyle Kurulun bilgisine aktarılmayan konuların tamamında Kurul tarafından başvuran taraf beyanları üzerinden kurul müzakereleri yürütülmesinin doğal sonucu olarak Kurul tarafından uzlaşma kapsamında değerlendirilmesi gereken konu ve tekliflerin kurul tarafından tekrar müzakere edilmesi sonucunu doğuracak usul işlemleri yapılmak suretiyle Kurul "uyuşmazlığı çözmek" görevi yerine "doğrudan toplu sözleşmeye esas pazarlık/müzakere yapmak" gibi bir görev/yetki tanımını kendi kararıyla üretmek suretiyle Anayasal görev alanının kapsamını, yasal yetki alanının da içeriğini genişlettiği,

Başvuran tarafların konuları, özneleri ve/veya görevleri-yüklemleri benzer teklifler konusunda Kurula sundukları Toplantı Tutanağı örneklerinde ve bizzat kendileri tarafından yapılan sunum içeriklerinde açık bir şekilde aynı oranı, tutarı, kuralı ya da içeriği ifade etmelerine karşın müzakere sürecinde uzlaşma olmadığı noktasında kayıt içeren Tespit tutanağına ve bu yönde beyanda bulunan Kamu İşveren heyeti tarafına itibar etmek hayatı akışı ile uyumlu

bilgi içeriklerini Karar noktasında dayanak, delil ya da delil başlangıcı olarak kullanmamakta ısrar etmek olur ki bu durum kurul açısından taraflar arasındaki uyuşmazlığı çözmek odaklı tarafsızlık alanı yerine taraflardan birinin yerine geçerek yeni bir müzakere süreciyle toplu sözleşme metni oluşturmaya odaklanmak şeklinde Anayasada tevdi edilmeyen, Kanunda içeriğine yer verilmeyen bir görev ve yetki tanımı olarak değerlendirilmesi gerektiği ve Kurulca özellikle araç kullananlara ilave ücret kapsamındaki revize teklifler kapsamında 4. Dönemde varılan 84 TL tutarının 115 TL'ye çıkarıldığı, fazla çalışma ücretlerine ilişkin hükümlerde kat tutarı noktasında değişikliğe kapalılık saat tutarı noktasında ise genel itibariyle benzer oranlarda artış yapılması ve bu noktada uzlaşıldığına dair hususları paylaşan başvuran tarafların beyanlarının dikkate alınmamasını aklen ve hukuken anlamlı-geçerli kılacak bir gerekçe gerek çalışma sırasında gerekse Karar içeriğinde ortaya konulamadığı,

B- KURUL KARARININ TOPLU SÖZLEŞME HAKKINA, TARAFLARIN EŞİTLİĞİNE, TOPLU SÖZLEŞME MÜZAKERELERİNE VE TOPLU SÖZLEŞMEYE İLİŞKİN ANAYASAL , YASALV E YÖNETSEL MEVZUAT HÜKÜMLERİNE UYGUN MÜZEKERE, KAYIT VE KARAR SÜREÇLERİNİN İŞLETİLMEMESİ DURUMUNA YÖNELİK TESPİT VE HÜKÜMLER İÇERMEMESİ

2010 yılında yapılan Anayasa değişikliğiyle birlikte Türkiye'de demokratik toplumlara özgü haklardan biri konumundaki toplu sözleşme hakkı noktasında eksiklik kamu görevlileri sendikacılığı açısından giderildiği ve böylece kamu görevlileri ile emeklerinin de haklarının toplu sözleşme süreciyle belirlenmesine yönelik bir zeminin Anayasal teminat altına alındığı, Anayasayla teminat altına alınan toplu sözleşme hakkının nasıl, ne şekilde, hangi kapsam ve yöntemle kullanılacağına ilişkin hükümlerin 4688 sayılı Kanunda değişiklik yapılmak suretiyle gerçekleştirildiği, bu kapsamda 4688 sayılı Kanunun adında yapılan Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu değişikliği ile bu minvalde içerik hükümlerde yapılan değişiklikle kamu görevlilerinin toplu sözleşme hakkının anayasal ve yasal çerçevesinin belirlendiği,

Bu çerçeve kapsamında 5. Dönem Toplu Sözleşme görüşmelerinde toplu sözleşme hakkı, tarafların eşitliği, toplu sözleşmenin kapsamı, görüşmeler, müzakereler, uyuşmazlık hali, uyuşmazlığın çözümü ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu gibi konularda aşağıda yer verilen hükümler üzerinden sürecin işletildiği, (aşağıdaki içerikte gerek Anayasanın 90 ncı maddesi kapsamında doğrudan uygulanabilirlik niteliği taşıyan uluslararası sözleşmelerin özellikle de ILO Sözleşmelerinin karşı oy içeriğinin oldukça genişlemesine neden olacağı gerekçesiyle alınmadığını ifade etmekle yetinerek) Türkiye'nin demokratik sosyal hukuk devleti olmak noktasında son yirmi yıllık süreçte gerçekleştirdiği millet odaklı ve millet iradesi katkılı sessiz devrimlerle bir çok Batı ülkesinin üzerindeki standartta yaşadığı demokratik toplum gerekleri noktasındaki duruma ölçek oluşturan ILO Sözleşmeleri (özellikle de temel sekiz sözleşmenin hükümleri) ile Avrupa Birliğine Tam Üyelik Müzakereleri kapsamında ortaya konan ve hayata geçirilen müktesebat hükümlerinin de toplu pazarlık hakkında ve bu hakkın kullanımına ilişkin süreçlerde uygulama hükmü olarak dikkat alındığı ve alınması gerektiği,

Bu yönüyle toplu sözleşme toplantılarında dikkat edilen taraflar arası eşitlik kuralının müzakere, görüşmelere ve müzakerelere dair kayıt alma ve toplantı, müzakere ve pazarlık süreçlerine ilişkin durum ve sonuçları belgeye dönüştürme noktasında da sağlanmasının hem siyasi hem de hukuki sorumluluk olduğu, bu çerçevede toplu sözleşme müzakerelerinde Anayasanın eşitlik ilkesi yanında devletin temel görev e sorumlulukları ile ekonomik sorumluluklarına ilişkin sınırın da birlikte dikkate alınması gerekliliği,

Taraflar arasında süreç içerisinde bir teklifte ya da bütünde varılan uzlaşmanın kayıt ve tescili noktasında güven esasıyla birlikte tarafların eşitliği anlayışının da ele alınmasının elzem olduğu, bu noktada Kamu İşveren Heyeti'nin konuyla ilgili verdiği bilgiye itibar etme irade ve refleksi ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti'nin kurula sunduğu bilgiye itibar etme irade ve refleksi arasındaki farklılığının lehe ya da aleyhe olması yönüyle fark oluşturmaksızın "toplu sözleşmenin tarafların eşitliği ilkesine dayanması" noktasında evrensel ilkenin ve sözleşme hukuku gereğinin9 bizzat Kurul kararıyla ihlal edilmesi sonucunu doğurur ki Kurulun görevi iç hukuk ya da uluslararası hukuk ayırımı olmaksızın herhangi bir kural ihlali yapmaksızın uyuşmazlığı tarafların eşitliği ve toplu sözleşme metni oluşturma gereğini birlikte ele alarak çözmek ve toplu sözleşme hakkının kullanımının herhangi bir tarafın keyfi bir tutum ya da stratejik veya taktik bir kararla kullanılamaz duruma getirilmesini engellemek olduğu,

Bütün bu çerçeve üzerinden toplu sözleşme hakkının Anayasal teminata sahip olması yanında uluslararası ve evrensel düzlemde de korunan haklar arasında yer alması gerçeğinden hareketle Kurulun Kamu İşveren Heyeti ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti'nin müzakere sürecindeki tutumlarını, tavrı ve kararlarını, tekliflerini biri diğerinden daha az ya da daha fazla değeli olmayacak bir çerçeveyle el alması ve kararını da buna göre şekillendirmesi gerekirken kısmen aksi yönde sayılabilecek bir tutumla Kamu İşveren Heyeti'nin müzakere sürecinde kararlarına etki eden strateji ve taktiğin etkisinde kalarak ve bir çok teklif içeriğinde de müzakere sürecindeki uzlaşmanın oluşturduğu artı değer, oran, tutar, imkan ve fırsatları ya tamamen ya da büyük bölümünü yok sayarak karar vermesinin tarafların eşitliği başta olmak üzere aşağıda yer verilen toplu sözleşme hukukunun hüküm ayaklarını oluşturan hukuk kurallarına uyarlık göstermediği

A-Anayasa Hükümleri

VI. Toplu iş sözleşmesi, grev hakkı ve lokavt

A. Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı

Madde 53 *– İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.*

Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.

(Ek fıkra: 23/7/1995-4121/4 md.; Mülga üçüncü fıkra: 7/5/2010-5982/6 md.)

(Mülga dördüncü fıkra: 7/5/2010-5982/6 md.)

Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler.

Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir.

Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılma şekli, usulü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar kanunla düzenlenir.

D. Kamu hizmeti görevlileriyle ilgili hükümler

I. Genel ilkeler

Madde 128 *– Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.*

Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır.

Üst kademe yöneticilerinin yetiştirilme usul ve esasları, kanunla özel olarak düzenlenir.

V. Devletin temel amaç ve görevleri

Madde 5 – *Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.*

X. Kanun önünde eşitlik

Madde 10 – *Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.*

Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.

Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadır.

II. Zorla çalıştırma yasağı

Madde 18 – *Hiç kimse zorla çalıştırılamaz. Angarya yasaktır.*

Şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırmalar; olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler; ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmaları, zorla çalıştırma sayılmaz.

A. Çalışma hakkı ve ödevi

Madde 49 – *Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.*

(Değişik fıkra: 3/10/2001-4709/19 md.) *Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.*

(Mülga fıkra: 3/10/2001-4709/19 md.)

B. Çalışma şartları ve dinlenme hakkı

Madde 50 – *Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz.*

Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.

Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.

IX. Gençlik ve spor

A.Gençliğin korunması

Madde 58 – *Devlet, istiklal ve Cumhuriyetimizin emanet edildiği gençlerin müsbet ilmin ışığında, Atatürk ilke ve inkılapları doğrultusunda ve Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü ortadan kaldırmayı amaç edinen görüşlere karşı yetişme ve gelişmelerini sağlayıcı tedbirleri alır.*

Devlet, gençleri alkol düşkünlüğünden, uyuşturucu maddelerden, suçluluk, kumar ve benzeri kötü alışkanlıklardan ve cehaletten korumak için gerekli tedbirleri alır.

B. Sporun geliştirilmesi ve tahkim [1]

Madde 59 – *Devlet, her yaştaki Türk vatandaşlarının beden ve ruh sağlığını geliştirecek tedbirleri alır, sporun kitlelere yayılmasını teşvik eder.*

Devlet başarılı sporcuyu korur.

(Ek fıkra: 17/3/2011-6214/1 md.) *Spor federasyonlarının spor faaliyetlerinin yönetimine ve disiplinine ilişkin kararlarına karşı ancak zorunlu tahkim yoluna başvurulabilir. Tahkim kurulu kararları kesin olup bu kararlara karşı hiçbir yargı merciine başvurulamaz.*

X. Sosyal güvenlik hakları

A. Sosyal güvenlik hakkı

Madde 60 – *Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir.*

Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.

B. Sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler:

Madde 61 – *Devlet harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleriyle, malül ve gazileri korur ve toplumda kendilerine yaraşır bir hayat seviyesi sağlar.*

Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır.

Yaşlılar, Devletçe korunur, Yaşlılara Devlet yardımı ve sağlanacak diğer haklar ve kolaylıklar kanunla düzenlenir.

Devlet, korunmaya muhtaç çocukların topluma kazandırılması için her türlü tedbiri alır.

Bu amaçlarla gerekli teşkilat ve tesisleri kurar veya kurdurur.

C. Yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşları

Madde 62 *– Devlet, yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşlarının aile birliğinin, çocuklarının eğitiminin, kültürel ihtiyaçlarının ve sosyal güvenliklerinin sağlanması, anavatanla bağlarının korunması ve yurda dönüşlerinde yardımcı olunması için gereken tedbirleri alır.*

XIII. Devletin iktisadi ve sosyal ödevlerinin sınırları [1]

Madde 65 – (Değişik: 3/10/2001-4709/22 md.)

Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek malî kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir.

B-YASAL VE İDARİ DÜZENLEMELERDE YER ALAN HÜKÜMLER

4688 sayılı Kamu görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun konuyla ilgili hükümleri

Tanımlar

Madde 3 *– Bu Kanunun uygulanmasında;*

a) ***(Değişik: 4/4/2012-6289/3 md.)*** *Kamu görevlisi: Bu Kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlilerini,*

b) Kamu İşvereni : Kamu görevlilerinin çalıştığı tüzel kişiliği olan ya da olmayan kamu kurum ve kuruluşlarını,

c) Kamu İşveren Vekili : Kamu kurum ve kuruluşlarını temsile ve bütününü sevk ve idareye yetkili olanlar ile bunların yardımcılarını,

d) İşyeri : Kamu hizmetinin yürütüldüğü yerleri,

e) Kurum : Kuruluş kanunları veya kuruluşlarına ilişkin mevzuatlarında görev, yetki ve sorumlulukları belirlenen, hizmetin niteliği ve yürütülmesi bakımından idarî bir bütünlüğe sahip işyerlerinden oluşan kuruluşları,

f) Sendika : Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları,

g) Konfederasyon : Değişik hizmet kollarında bu Kanuna tabi olarak kurulmuş en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliği olan üst kuruluşları,

h) Toplu sözleşme: Bu Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde kamu görevlilerinin malî ve sosyal haklarını belirlemek üzere yürütülen toplu sözleşme görüşmeleri sonucunda mutabık kalınması durumunda taraflarca imzalanan sözleşmeyi,

ı)Toplantı tutanağı: Toplu sözleşme görüşmeleri sonucunda toplu sözleşme imzalanamaması halinde, tarafların uzlaştığı ve uzlaşamadığı konuların yer aldığı tutanağı,

j) İşyeri sendika temsilcisi: Bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendikaca o işyerinden seçilen kamu görevlisini,

k) Sendika işyeri temsilcisi: Bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendika dışındaki her bir sendika tarafından o işyerinden seçilen kamu görevlisini,

İfade eder.

Kamu işveren vekilleri bu Kanun bakımından kamu işvereni, hizmetin niteliği ve yürütülmesi bakımından bağlı tüm birimler ise asıl işyerinden sayılır. Kamu işvereninin birden fazla işyeri varsa, bu Kanun bakımından bu işyerlerinin tamamı işyerinden sayılır.

Toplu sözleşmenin kapsamı

Madde 28 – (Değişik: 4/4/2012-6289/18 md.)

Toplu sözleşme; kamu görevlilerinin malî ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer malî ve sosyal hakları kapsar.

Toplu sözleşme ikramiyesi hariç olmak üzere toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasında sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan kamu görevlileri arasında ayrım yapılamaz.

Toplu sözleşme hükümleri, sözleşmenin yapıldığı tarihi takip eden iki malî yıl için geçerlidir.

8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa göre aylık ödenmekte olanların aylıklarının hesabında da toplu sözleşme hükümlerine göre belirlenen aylık ve taban aylık katsayıları esas alınır. 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılık hali esas alınarak bağlanan yaşlılık, malullük veya ölüm aylıklarında yapılacak artışlar hakkında 5510 sayılı Kanunun 55 inci maddesinin ikinci fıkrası uygulanmaz ve bu aylıklar toplu sözleşme hükümlerine göre belirlenen aylık ve taban aylık katsayılarındaki artış dikkate alınarak artırılır.

Toplu sözleşmenin tarafları ve imza yetkisi

Madde 29 – (Değişik: 4/4/2012-6289/19 md.)

Toplu sözleşme görüşmelerine kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti, kamu görevlileri adına Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti katılır.

Kamu İşveren Heyeti, Cumhurbaşkanının görevlendireceği Cumhurbaşkanı yardımcısı veya bakanın başkanlığında, Cumhurbaşkanınca belirlenen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerinden oluşur.

Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti, bağlı sendikaların toplam üye sayısı itibarıyla en fazla üyesi bulunan konfederasyonun Heyet Başkanı olarak belirleyeceği bir temsilci ile her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek birer temsilci, bağlı sendikaların üye sayıları esas alınmak kaydıyla toplam üye sayıları itibarıyla birinci, ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından belirlenecek birer temsilci olmak üzere onbeş üyeden oluşur. Heyet Başkanı ve temsilciler, toplu sözleşme görüşmelerinin başlamasından onbeş gün önce konfederasyonlar tarafından Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Heyet Başkanlığı sıfatını haiz konfederasyon temsilcisinin toplu sözleşme görüşmelerine katılmaması veya görüşmelerden çekilmesi halinde Heyet Başkanlığı yetkisi, en çok üyeye sahip ikinci sırada bulunan konfederasyon temsilcisi tarafından kullanılır. Her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek temsilcinin toplu sözleşme görüşmelerine katılmaması veya görüşmelerden çekilmesi halinde aynı hizmet kolunda en fazla üyeye sahip ikinci sırada bulunan kamu görevlileri sendikası temsilcisi Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetine dahil edilir.

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.

Bu madde hükümlerine göre toplu sözleşmenin imzalanan bölümlerine ilişkin Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz.

Toplu sözleşme görüşmeleri

Madde 31 –

Toplu sözleşme görüşmeleri son rakamı tek olan yıllarda yapılır.

Kamu görevlilerinin geneline yönelik toplu sözleşme teklifleri Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinin konfederasyon temsilcisi üyeleri, her bir hizmet koluna ilişkin toplu sözleşme teklifleri ise Heyetin ilgili sendika temsilcisi üyesi tarafından hazırlanır ve toplu sözleşme görüşmelerinin başlama tarihinden en az bir hafta önce Kamu İşveren Heyetine sunulmak üzere Devlet Personel Başkanlığına verilir. Toplu sözleşme görüşmelerinin başlangıcında Kamu İşveren Heyeti Başkanı ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı, Devlet Personel Başkanlığına verilen talepler esas alınmak suretiyle genel ve hizmet koluna ilişkin toplu sözleşme görüşme gündemini belirler. Toplu sözleşme görüşmeleri, genel ve hizmet kollarını ilgilendiren taleplerin topluca görüşülmesi suretiyle yürütülür. Birden fazla hizmet kolunu ilgilendiren hususlar, kamu görevlilerinin geneline yönelik konular arasında görüşülür.

Kamu İşveren Heyeti Başkanının belirleyeceği kurum temsilcileri ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinin toplam sayısı onbeşi geçmemek üzere belirleyeceği temsilciler, toplu sözleşme görüşmelerine teknik heyet olarak iştirak edebilirler.

Toplu sözleşme görüşmelerine, ağustos ayının ilk işgünü Kamu İşveren Heyeti Başkanınca belirlenen ve Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetine dahil konfederasyonlara görüşmelerin başlamasından en az bir hafta önceden bildirilen yerde başlanır. Toplu sözleşme süreci, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının alınması da dahil olmak üzere en geç ağustos ayının son işgünü tamamlanır. Hafta sonu tatil günleri hariç olmak üzere resmî tatil günlerine rastlayan günlerde toplu sözleşme görüşmelerine ara verilir. Toplu sözleşme görüşmelerinin yürütülmesinde uygulanacak yöntem ve görüşme takvimi yönetmelikle düzenlenir.

Toplu sözleşme görüşme süreci sonunda, kamu görevlilerinin geneline yönelik mali ve sosyal haklara ilişkin bölüm ile her bir hizmet koluna özgü mali ve sosyal haklara ilişkin bölümlerden ve tek metinden oluşan toplu sözleşme veya toplantı tutanağı imzalanır. Toplu sözleşmeye kurumsal hiyerarşiyi bozacak ve aynı veya benzer unvanlı kamu görevlilerinin mali ve sosyal hakları arasında kurumlar arası dengesizliğe yol açacak hükümler konulamaz.

İmzalanan toplu sözleşme metinleri Resmî Gazetede yayımlanır.

Toplu sözleşme görüşmelerine katılmaya yetkili hiçbir konfederasyon temsilcisinin toplu sözleşme görüşmelerine katılmaması veya toplu sözleşme'görüşmelerinin uzlaşmazlıkla sonuçlanmasına rağmen tarafların Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurmaması halinde, kamu görevlilerine sonraki iki mali yıl boyunca uygulanacak mali ve sosyal haklar genel hükümlere göre belirlenir.

Mahallî idarelerde sözleşme imzalanması

Madde 32 –

27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 15 inci maddesi hükümleri çerçevesinde sosyal denge tazminatının ödenmesine belediyelerde belediye başkanının teklifi üzerine belediye meclisince, il özel idaresinde valinin teklifi üzerine il genel meclisince karar verilmesi halinde, sözleşme döneminde verilecek sosyal denge tazminatı tutarını belirlemek üzere ilgili mahallî idarede en çok üyeye sahip

sendikanın genel başkanı veya sendika yönetim kurulu tarafından yetkilendirilecek bir temsilcisi ile belediyelerde belediye başkanı, il özel idaresinde vali arasında toplu sözleşme sürecinin tamamlanmasını izleyen üç ay içerisinde sözleşme yapılabilir. Bu sözleşme bu Kanunun uygulanması bakımından toplu sözleşme sayılmaz ve bu kapsamda Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz.

Yapılacak sözleşme, toplu sözleşme dönemi ile sınırlı olarak uygulanır ve sözleşme süresi hiçbir şekilde izleyen mahalli idareler genel seçimi tarihini geçemez. Mahalli idareler genel seçim tarihini izleyen üç ay içerisinde de toplu sözleşme dönemiyle sınırlı olmak üzere sözleşme yapılabilir. Bu sözleşmeye dayanılarak yapılan ödemeler kazanılmış hak sayılmaz.

İlgili mahalli idarenin; vadesi geçmiş vergi, sosyal güvenlik primi ile Hazine Müsteşarlığına olan borç toplamının gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin yüzde onunu aşması, ödeme süresi geçtiği halde ödenmemiş aylık ve ücret borcu bulunması veya gerçekleşen en son yıla ilişkin toplam personel giderinin, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin belediyelerde yüzde otuzunu, il özel idaresinde yüzde yirmibeşini aşması hallerinde bu madde kapsamında sözleşme yapılamaz. Sözleşmenin yapılmasından sonra bu koşulların oluşması durumunda mevcut sözleşme kendiliğinden hükümsüz kalır.

Uyuşmazlık hali

Madde 33 –

Toplu sözleşme görüşme süreci sonunda toplu sözleşme imzalanamaması halinde, üzerinde uzlaşılan ve uzlaşılamayan konuları içeren toplantı tutanağı, tutanağın kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümü Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ve hizmet kollarına yönelik bölümleri ilgili sendika temsilcisi ile Kamu İşveren Heyeti Başkanı tarafından imzalanır.

Toplu sözleşme görüşmelerinin uzlaşmazlıkla sonuçlanması ve toplantı tutanağı imzalanamaması halinde Devlet Personel Başkanlığı tarafından görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığına dair tespit tutanağı tutulur.

Toplantı tutanağı imzalanmasından veya görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığının tespit tutanağı ile belirlenmesinden itibaren üç işgünü içerisinde sözleşmenin ilgili bölümlerini imzalamaya yetkili olanlar tarafından imzalamaya yetkili oldukları bölümler için Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulabilir.

Toplu sözleşme kapsamına girmeyen konulara ilişkin olarak Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu

Madde 34 –

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu her toplu sözleşme dönemi için;

a) Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay Başkan, Başkanvekili, Başkan Yardımcısı veya Daire Başkanları arasından Cumhurbaşkanınca Başkan olarak seçilecek bir üye,

b) Cumhurbaşkanınca belirlenen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarından dört üye,

c) Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından belirlenecek iki, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlardan birer üye,

d) Üniversitelerin kamu yönetimi, iş hukuku, kamu maliyesi, çalışma ekonomisi, iktisat ve işletme bilim dallarından en az Doçent unvanını taşıyanlar arasından Cumhurbaşkanınca seçilecek bir üye,

e) Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından üç, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından ikişer olmak üzere (d) bendinde belirtilen bilim dallarından en az Doçent unvanını taşımak kaydıyla, önerilecek toplam yedi öğretim üyesi arasından Cumhurbaşkanınca seçilecek bir üye,

olmak üzere onbir üyeden oluşur.

Birinci fıkranın (b) bendi gereğince belirlenen üyeler, konfederasyonlarca belirlenen üyeler ile öğretim üyeleri, toplu sözleşme görüşmelerinin başlamasından iki hafta önce Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun Başkan ve diğer üyeleri, toplu sözleşme görüşmeleri başlamadan önce belirlenir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Başkanı ve her bir üyesi için aynı usul ve esaslar çerçevesinde birer yedek üye görevlendirilir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Başkanın çağrısı üzerine Başkan dahil en az sekiz üyenin katılımı ile toplanır. Mazereti nedeniyle toplantıya katılamayacak üyelerin yerine yedekleri çağrılır. Çalışma programı, toplantı gündemi, toplantı veya tespit tutanağının inceleme usul ve esasları ile toplantıya ilişkin diğer hususlar Başkan tarafından belirlenir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, tarafların başvuru tarihinden itibaren beş gün içinde kararını verir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar alır. Kurul üyeleri çekimser oy kullanamazlar. Oyların eşitliği halinde Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır.

Karara katılmayan üyeler, ayrı ayrı veya birlikte, karşı oy şerhini ve gerekçesini tutanağa yazdırır.

Kurul kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir.

Kurul kararları taraflara üç gün içerisinde yazılı olarak bildirilir ve Resmî Gazetede yayımlanır.

Her toplantı günü için toplantıya katılan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Başkanına (5000), üyelere (4500) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda toplantı ücreti ödenir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun sekretarya hizmetleri Devlet Personel Başkanlığınca yürütülür. Toplu sözleşme görüşmeleri ile Kamu Görevlileri Hakem Kurulu çalışmalarına katılacak olanların ağırlama, konaklama, yolluk ve gündelikleri ile diğer her türlü giderleri Devlet Personel Başkanlığı bütçesine konulacak ödenekten karşılanır.

TOPLU SÖZLEŞME GÖRÜŞMELERİNİN YAPILMA USUL VE ESASLARI İLE KAMU GÖREVLİLERİ HAKEM KURULU, KAMU PERSONELİ DANIŞMA KURULU VE KURUM İDARİ KURULLARININ TEŞKİLİ, ÇALIŞMA USUL VE ESASLARINA İLİŞKİN YÖNETMELİK

Toplu sözleşme görüşmelerine katılım

MADDE 3 *– (1) Toplu sözleşme görüşmelerine, kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti, kamu görevlileri adına Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti katılır.*

(2) Kamu İşveren Heyeti, Devlet Personel Başkanlığının bağlı olduğu Bakanın başkanlığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Devlet Personel Başkanlığı temsilcilerinden oluşur. Bu temsilciler kurumlarca tespit edilir.

(3) Toplu sözleşme görüşmelerinde ihtiyaç duyulması halinde Kamu İşveren Heyeti Başkanınca uygun görülen Bakanlık ve kurumlarca belirlenecek temsilciler de Kamu İşveren Heyetine dahil edilebilir.

(4) Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti, bağlı sendikaların toplam üye sayısı itibarıyla en fazla üyesi bulunan konfederasyonun Heyet Başkanı olarak belirleyeceği bir temsilci ile her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek birer temsilci, bağlı sendikaların toplam üye sayıları esas alınmak kaydıyla birinci, ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından belirlenecek birer temsilci olmak üzere onbeş üyeden oluşur.

(5) Dördüncü fıkra kapsamındaki Heyet temsilcileri sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarınca belirlenir. Sendika ve konfederasyonlar, asıl üyenin herhangi bir sebeple toplu sözleşme görüşmelerine katılamaması halinde münhasıran o üyenin yerine toplantıya iştirak etmek üzere her bir asıl üye için aynı usul ile bir yedek üye belirler.

(6) Toplu sözleşme görüşmelerine, Kamu İşveren Heyeti Başkanının belirleyeceği kurumların temsilcileri ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetine dahil olan her bir üye tarafından belirlenecek birer temsilci teknik heyet olarak katılabilir. Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetince belirlenen teknik heyet üyelerinin sayısı onbeşi geçemez.

(7) Toplu sözleşme görüşmelerine katılacak Kamu İşveren Heyetine dahil kurum temsilcileri ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti başkan ve üyeleri ile yedek üyeler görüşmelerin başlamasından en az on beş gün önce Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Bildirime ilgililerin elektronik iletişim adresleri de eklenir. Üçüncü fıkra uyarınca toplu sözleşme görüşmelerine katılması öngörülen temsilcilerde bu süre aranmaz.

Toplu sözleşme teklifleri

MADDE 4 *– (1) Kamu görevlilerinin geneline yönelik mali ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme teklifleri Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetine dahil her bir konfederasyon temsilcisi, her bir hizmet koluna özgü mali ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme teklifi ise o hizmet kolunda en çok üyeye sahip sendika temsilcisi tarafından hazırlanır.*

(2) Her bir hizmet kolu itibarıyla en çok üyeye sahip ikinci sırada bulunan sendika da bu Yönetmeliğin 7 nci maddesini göz önünde bulundurarak bir toplu sözleşme teklifi hazırlar. Hazırlanan toplu sözleşme teklifi, bu Yönetmeliğin 7 nci maddesi uyarınca söz konusu sendikanın toplu sözleşme görüşmelerine davet edilmesi durumunda davet yazısının tebliğ tarihini takip eden gün Devlet Personel Başkanlığına teslim edilir.

(3) Teklifler, toplu sözleşme görüşmelerinin başlama tarihinden en az bir hafta önce yazılı olarak ve elektronik ortamda Devlet Personel Başkanlığına teslim edilir.

(4) Devlet Personel Başkanlığı, gelen teklifleri Kamu İşveren Heyeti üyelerine toplu sözleşme görüşmeleri başlamadan önce elektronik ortamda sunar.

Toplu sözleşme görüşmelerinin yürütülmesi

MADDE 5 *– (1) Toplu sözleşme görüşmelerinde Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti ile Kamu İşveren Heyeti, son rakamı tek olan yıllarda ağustos ayının ilk iş günü Kamu İşveren Heyeti Başkanınca belirlenen yer ve saatte toplanır. Toplu sözleşme süreci, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının alınması da dahil olmak üzere en geç ağustos ayının son işgünü tamamlanır.*

(2) Toplantı yeri ve başlangıç saati, görüşmelerin başlamasından en az bir hafta önce Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti ile Kamu İşveren Heyeti üyelerine Devlet Personel Başkanlığınca yazılı olarak ve elektronik ortamda bildirilir.

(3) Toplu sözleşme görüşmelerinin başlangıcında, genel ve hizmet koluna yönelik mali ve sosyal hakların görüşülmesine ilişkin gündem ve çalışma usulü Devlet Personel Başkanlığına verilen teklifler esas alınarak Kamu İşveren Heyeti Başkanı ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanınca belirlenir.

(4) Toplu sözleşme görüşmeleri, kamu görevlilerinin genelini ilgilendiren toplu sözleşme teklifleri ile her bir hizmet kolunu ilgilendiren toplu sözleşme tekliflerinin topluca görüşülmesi suretiyle yürütülür. Belirlenen gündeme göre, kamu görevlilerinin geneline ilişkin mali ve sosyal hakların görüşüldüğü bölümde Kamu

Görevlileri Sendikaları Heyetinin konfederasyon temsilcisi Başkan ve üyeleri, her bir hizmet koluna ilişkin mali ve sosyal hakların görüşüldüğü bölümde ise o hizmet kolu itibarıyla en çok üyeye sahip sendikanın temsilcisi müzakereleri yürütmeye yetkilidir ve her bir temsilci sadece kendi teklifiyle ilgili görüş belirtebilir.

(5) Toplu sözleşme görüşmelerine, hafta sonu tatil günleri hariç olmak üzere resmi tatil günlerine rastlayan günlerde ara verilir.

(6) Toplu sözleşme görüşmeleri, görüşmeler sonunda tek metin imzalanacağı ve Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulabileceği hususu ile Kurula karar almak için tanınan azami süre de göz önünde bulundurularak uygun zamanda sonuçlandırılır.

(7) Toplu sözleşme görüşmeleri, Kamu İşveren Heyeti Başkanının sorumluluğunda yürütülür. Görüşmelerin yürütülmesine ilişkin olarak ortaya çıkabilecek usul tartışmalarını gidermeye Kamu İşveren Heyeti Başkanı yetkilidir.

Toplu sözleşme görüşmelerinin sonuçlanması

***MADDE 6** – (1) Toplu sözleşmeyi imzalamaya kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti Başkanı, kamu görevlileri adına sözleşmenin kamu görevlilerinin geneline yönelik mali ve sosyal haklarla ilgili bölümü için Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ve hizmet kollarına yönelik mali ve sosyal haklarla ilgili bölümleri için ise ilgili sendika temsilcisi yetkilidir.*

(2) Toplu sözleşme görüşmeleri sonunda kamu görevlilerinin geneline yönelik mali ve sosyal haklar ile her bir hizmet koluna yönelik mali ve sosyal haklarla ilgili olarak ayrı bölümlerden ve tek metinden oluşan bir tutanak tutulur. Toplu sözleşme görüşmelerinin sonucunu gösteren bu tutanak, her bir bölümü ayrı ayrı geçerli olmak üzere 4688 sayılı Kanun hükümlerine göre düzenlenen toplu sözleşme, toplantı tutanağı veya tespit tutanağından oluşabilir.

(3) Bu tutanak, toplu sözleşme görüşmelerine ilişkin müzakere süreci ve alınan kararlar göz önünde bulundurularak toplu sözleşme görüşmelerinin bitimi tarihinde imzalanır.

(4) Bu tutanağın toplu sözleşme niteliğindeki bölümleri Resmi Gazete'de yayımlanır.

Toplu sözleşme görüşmelerine katılmama veya çekilme

***MADDE 7** – (1) Toplu sözleşme görüşmelerine katılmama veya görüşmelerden çekilme halinin gerçekleşmesi için Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetine dahil konfederasyon veya sendika temsilcisinin bu yöndeki irade beyanı esastır. Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetine dahil konfederasyon veya sendika temsilcisinin katılmama veya çekilme şeklinde bir irade beyanı olmamakla birlikte, ilgili temsilcinin görüşmelerde bulunmaması sebebiyle müzakerelerin yürütülememesi sonucunun doğması halinde Kamu İşveren Heyeti Başkanı, ilgili konfederasyon veya sendika temsilcisinin görüşmelerden çekilmiş bulunduğuna karar verir ve bu durum bir tutanak ile tespit edilir.*

(2) Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanlığı sıfatını haiz konfederasyon temsilcisinin toplu sözleşme görüşmelerine katılmaması veya görüşmelerden çekilmesi halinde Heyet Başkanlığı yetkisi, en çok üyeye sahip ikinci sırada bulunan konfederasyon temsilcisi tarafından kullanılır. Müzakerelere ikinci sırada bulunan konfederasyon temsilcisinin teklifi üzerinden devam edilir.

(3) Her bir hizmet kolu itibarıyla en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikası tarafından belirlenecek temsilcinin toplu sözleşme görüşmelerine katılmaması veya görüşmelerden çekilmesi halinde aynı hizmet kolunda en fazla üyeye sahip ikinci sırada bulunan kamu görevlileri sendikası temsilcisi Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetine dahil edilir. Müzakerelere ikinci sırada bulunan sendika temsilcisinin teklifi üzerinden devam edilir.

(4) Bu madde hükümlerine göre toplu sözleşme görüşmelerine katılmaya ve imzaya yetkili konfederasyon veya sendika temsilcilerinin toplu sözleşme görüşmelerine katılmaması veya görüşmelerden çekilmesi halinde kamu görevlilerine takip eden iki mali yıl boyunca uygulanacak mali ve sosyal haklar genel hükümlere göre belirlenir.

Uyuşmazlık hali

***MADDE 8** – (1) Uyuşmazlık hali, toplu sözleşme görüşmeleri sonunda toplantı tutanağı veya tespit tutanağı düzenlenmesidir.*

(2) Kamu görevlilerinin geneli ve her bir hizmet koluna yönelik mali ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme görüşmeleri sonunda toplu sözleşme imzalanamaması halinde, üzerinde uzlaşılan ve uzlaşılamayan konuları içeren toplantı tutanağı imzalanır. Toplantı tutanağının kamu görevlilerinin geneline yönelik mali ve sosyal haklarla ilgili bölümü Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı, her bir hizmet koluna yönelik mali ve sosyal haklarla ilgili bölümü ise ilgili sendika temsilcisi tarafından imzalanır. Toplantı tutanağını kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti Başkanı imzalar.

(3) Toplu sözleşme görüşmelerinin sonunda anlaşma sağlanamaması ve toplantı tutanağının imzalanamaması halinde Devlet Personel Başkanlığı tarafından görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığına dair tespit tutanağı tutulur.

(4) Toplu sözleşme görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanan ilgili her bir bölümüne ilişkin müzakere sonucunu gösteren toplantı veya tespit tutanağı, 6 ncı maddede öngörülen tutanak içerisinde diğer bölümlerden bağımsız olarak geçerli olmak üzere yer alır ve tutanağın düzenlenme tarihinde imza edilir veya düzenlenir.

Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurma

MADDE 9 *– (1) Toplu sözleşme görüşmeleri sonunda toplantı tutanağı imzalanmasından veya tespit tutanağı düzenlenmesinden itibaren üç işgünü içerisinde toplu sözleşme görüşmelerinin ilgili bölümüne ilişkin tutanağı imzalamaya yetkili olanlar, taraf oldukları bölüm için Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilir.*

(2) Toplantı tutanağı, başvuru sırasında Kurula sunulur.

(3) Tespit tutanağı düzenlenmiş uyuşmazlıkla ilgili olarak Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulması halinde ise tespit tutanağı Devlet Personel Başkanlığınca Kurula sunulur.

(4) Toplu sözleşme görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanmasına rağmen tarafların Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurmaması halinde, kamu görevlilerine takip eden iki mali yıl boyunca uygulanacak mali ve sosyal haklar, genel hükümlere göre belirlenir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili

MADDE 10 *– (1) Kamu Görevlileri Hakem Kurulu her toplu sözleşme dönemi için;*

a) Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay Başkan, Başkanvekili, Başkan Yardımcısı veya Daire Başkanları arasından Bakanlar Kurulunca Başkan olarak seçilecek bir üye,

b) Kamu İşveren Heyeti Başkanınca Kalkınma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Devlet Personel Başkanlığından görevlendirilecek birer üye,

c) Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından belirlenecek iki, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlardan birer üye,

ç) Üniversitelerin kamu yönetimi, iş hukuku, kamu maliyesi, çalışma ekonomisi, iktisat ve işletme bilim dallarından en az Doçent unvanını taşıyanlar arasından Bakanlar Kurulunca seçilecek bir üye,

d) Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından üç, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından ikişer olmak üzere (ç) bendinde belirtilen bilim dallarından en az Doçent unvanını taşımak kaydıyla, önerilecek toplam yedi öğretim üyesi arasından Bakanlar Kurulunca seçilecek bir üye,

olmak üzere onbir üyeden oluşur.

(2) Kamu İşveren Heyeti Başkanınca görevlendirilecek üyeler ile konfederasyonlarca belirlenecek üyeler ve önerilen öğretim üyeleri, toplu sözleşme görüşmelerinin başlamasından iki hafta önce Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

(3) Devlet Personel Başkanlığı, konfederasyonlarca önerilen öğretim üyelerini Bakanlar Kuruluna sunulmak üzere Başbakanlığa bildirir.

(4) Bakanlar Kurulunca seçilen Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun Başkanı ve üyeleri, toplu sözleşme görüşmeleri başlamadan önce Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

(5) Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun Başkanı ve her bir üyesi için seçilmesi, belirlenmesi veya görevlendirilmesindeki usul ve esaslara göre birer yedek üye tespit edilir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun çalışma usulü

MADDE 11 *– (1) Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kurula son başvuru tarihini takip eden gün, Başkanın çağrısı üzerine Başkanın belirleyeceği yerde çalışmalarına başlar.*

(2) Kurul, Başkan dahil en az sekiz üyenin katılımı ile toplanır.

(3) Mazereti nedeniyle toplantıya katılamayacak üyelerin yerine yedekleri çağrılır.

(4) Çalışma programı, toplantı gündemi, toplantı veya tespit tutanağını inceleme usul ve esasları ile toplantıya ilişkin diğer hususlar Başkan tarafından belirlenir.

(5) Kurul, yapılan başvuruları beş gün içinde inceler ve kararını verir.

(6) Kurul, ihtiyaç duyması halinde tarafları dinleyebilir.

(7) Kurul, toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar alır. Kurul üyeleri çekimser oy kullanamazlar. Oyların eşitliği halinde Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır.

(8) Karara katılmayan üyeler, ayrı ayrı veya birlikte, karşı oy şerhini ve gerekçesini tutanağa yazdırır.

(9) Kurul kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir.

(10) Kurul kararları taraflara üç gün içerisinde yazılı olarak bildirilir ve Resmî Gazete'de yayımlanmak üzere Başbakanlığa gönderilir.

(11) Kurulun sekreterya hizmetleri Devlet Personel Başkanlığınca yürütülür.

C- TOPLU SÖZLEŞME MÜZAKERELERİ SÜRECİNDE ÜZERİNDE UZALAŞILDIĞI KONUSUNDA BAŞVURAN TARAFLARCA TEREDDÜT İÇERMEYECEK BİÇİMDE VERİLERİN PAYLAŞILDIĞI KONULARIN DAHİ KAMU İŞVEREN HEYETİNİN TOPLU SÖZLEŞME MÜZEKERELERİNDE BENİMSEDİĞİ STRATEJİNİN KURUL TARAFINDAN SÜRDÜRÜLDÜĞÜ SONUCUNU DOĞURACAK NİTELİKTE KARARA BAĞLANMASI VE DÖRDÜNCÜ DÖNEM TOPLU

SÖZLEŞMENİN AYNEN DEVAMI YA DA KISMEN GÜNCELLENMESİ ANLAMINA GELECEK KARARLARLA SÜRE, DEĞİŞİM, EKENOMİK VERİLER GİBİ HUSUSLARI GÖZ ARDI EDEN ORAN, PUAN, TUTAR VE MİKTARLAR ÜZERİNDEN KARAR OLUŞTURULMASI

5.Dönem Toplu Sözleşme müzakereleri kapsamında Kamu İşveren heyeti ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti arasında gerek kamu görevlilerinin geneline gerekse hizmet kollarına yönelik toplu sözleşme bölümleri için yürütülen görüşmelerde herhangi bir konuda uzlaşmaya varılamaması şeklinde bir değerlendirmenin hangi veriye, belgeye ve beyana dayanırsa dayansın kamuoyu nezdinde itibar görmeyeceğinin açık ve tartışmasız olduğu,

Tarafları arasında çatışma, çekişme hatta savaş bulunan karşılıklı müzakerelerde dahi kısmi hatta kat'i uzlaşmanın yakalandığı bir çok örneğe rağmen kamu personel sistemi içerisinde birlikte hareket eden ve kamu hizmetlerinin sunumu noktasında hiyerarşik, toplu sözleşme hukuku açısından ise müsavi nitelikte bulunan taraflar arasında herhangi bir konuda uzlaşma olmadığı yönünde bir ön kabul üzerinden karar oluşturma iradesinin Kurulun içinde bulunduğu toplumun gerçekleriyle uyumlu Karar verme ehliyetinde olmadığı algısına neden olabileceğini unutmaksızın Kurul tarafından 5. Dönem Toplu Sözleşme dönemine esas toplu sözleşme metinlerini oluşturması yönünde iradeyi benimsemesinin daha doğru ve hukuki olacağı,

Bu bakımdan toplu sözleşme müzakerelerinin bittiği 20 Ağustos 2019 itibariyle taraflar arasında varılan nokta ile Kurul tarafından verilen Kararın bu noktaya etkisi üzerinden bir değerlendirme yapıldığında Kurulca verilen kararın Hakem sıfatının tezahürü olarak değerlendirilmesine dayanak olması gerektiği, aksi bir iradeyle Kurul Kararı'nın tarafların münhasır iradelerini ya da uzlaşmaya dayalı ortak iradelerini yok soyacak nitelikte karar verme kastıyla ve yetkisiyle hareket etmesinin Anayasal sınırın ve kanunda öngörülen kurgunun yok sayılması sonucunu üreteceği, bu çerçevede 20 Ağustos 2019 itibarıyla taraflar arasında uzlaşılan konulara ilişkin "uzlaşma yok" varsayımı ya da tespitini doğrulayacak/geçerli kılacak bir veri olmaksızın Kurul kararında başvuran tarafların dilekçelerinde belirttikleri uzlaşılan rakam, oran, tutar ve puanların tamamen yok sayılması, bir bölümünün (genellikle yarısının) yok edilmesi, bir miktar düşülerek hüküm cümlesi belirlenmesi gibi Kurul yaklaşımları; "Müzakerelerde anlaşın sakın Hakeme başvurma yanlışını yapmayın" ya da "Uzlaşılan oranlar, rakamlar, tutarlar, puanlar Hakem Kurulu'nda eksiltme ihalesi metoduna tabi tutulur" şeklinde "hak arama" özgürlüğüne ve "Hakeme Başvurma" seçeneğine tahammülsüzlük algısının bizzat Kurul kararıyla oluşturulması riskine kaynaklı ettiği,

Kurul kararında 4. Dönem Toplu Sözleşmede karşılığı olarak 84 TL ödenmesini öngörülen bütün iş ve görevlere 95 TL ödenmesinin öngörülmesi suretiyle başvuran tarafların dilekçelerinde yer verdiği tutanaklarda belirtilen 4. Dönem Toplu Sözleşmede 84 TL olarak yer alan tutarlar 115 TL yapılması konusunda uzlaşıldı bilgisine itibar edildiğini fakat buna rağmen söz konusu başvuran tarafların uzlaşarak imza atmak yerine Hakeme Başvurma yönünde irade geliştirdikleri varsayımıyla yaptırımla karşı karşıya bırakıldıkları algısını kuvvetlendirecektir. Bir başka ifadeyle Türkiye'nin bütçesi ve cüssesi konusunda Kamu İşveren Heyeti Başkanın siyasi bir özne olarak ortaya koyduğu güven duruşu ve özgüven kararı Kurul kararıyla yok sayılmış ve merkezi yönetim bütçesinin Kamu İşveren heyeti Başkanı tarafından uzlaşılan rakamları karşılayacak kapasitede olmadığı şeklinde Kurulun yetkisiyle örtüşmeyen bir yorumun yapılmasını ve gerçek kabul edilmesine fırsat oluşturulduğu,

D- HİZMET KOLU TOPLU SÖZLEŞME MÜZAKERELERİNDE ÜZERİNDE UZLAŞILAN KONULARIN YOK SAYILMASI, BİRÇOK HİZMET KOLUNDA YENİ BİR TOPLU SÖZLEŞME YERİNE KISMEN MEVCUT TOPLU SÖZLEŞMENİN GÜNCELLENMESİ ANLAMINA GELEN KURUL KARARI VERİLMESİ, HİZMET KOLLARI ARASINDA "EŞİTLİK" İLKESİNİ ZEDELEYECEK TÜRDEN FARKLI HÜKÜMLERİN VARLIĞINI SONA ERDİRECEK HÜKÜMLERİN TESİS EDİLMEMESİ

5. Dönem Toplu sözleşme müzakerelerinin hizmet kollarına ilişkin bölümünde bir çok sendikanın üzerinde uzlaştığı konunun Kurul tarafından yok sayıldığı, hizmet kollarındaki kurumsal görünüm, görev ve yetki değişimleri dahi ancak Kurul kararına yönelik redaksiyon çalışması sırasında hüküm fıkralarında düzenlenmiş ve düzeltilmiş olduğu, bu duruma bağlı olarak başvuran tarafların başvurularına esas dilekçelerinde yer verdikleri beyanların ve bilgilerin büyük oranda Kurul tarafından da zımnen doğru kabul edildiği, Kurulun usule ve esasa ilişkin görüşme sürecinde aldığı kararların doğruluğu ile bu kararlar üzerinden toplu sözleşme metinlerinin oluşturulmasına yönelik kararlarının farklılığın görüşme sürecindeki dayanak ile karar sürecindeki gerekçe arasında kapsamlı fakat anlamlandırılması imkansız bir farklılık bulunduğunu teyit ettiği,

Hizmet kollarındaki yetkili sendikaların başvurularında yer verdiği tutanaklarda yer verilen içerikte toplu sözleşme metninin Kamu İşveren heyeti tarafından kendilerine teklif olarak sunulması halinde toplu sözleşme imzalamaya yakın oldukları, aynı şekilde söz konusu içeriğin Toplantı Tutanağı olarak kendilerine imza etmek üzere sunulması halinde imzadan imtina etmeyeceklerinin ve Kurula yapacakları başvurunun da oldukça sınırlı bir içerikte olacağı,

Onbir hizmet kolunun her birine kurul kararına ilişkin karşı oy yazma imkanı verilseydi büyük ihtimalle aşağıdaki şekilde karşı oy gerekçesi sunabilecekleri;

BÜRO, BANKACILIK VE SİGORTACILIK HİZMET KOLUNDA BÜRO MEMUR-SEN

EĞİTİM, ÖĞRETİM VE BİLİM HİZMET KOLUNDA (EĞİTİM BİR-SEN)
KAMU GÖREVLİLERİ HAKEM KURULU KARARI
ŞERH METNİ

A. Genel Gerekçe

1. Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu; Millî Eğitim Bakanlığı, yükseköğrenim üst kuruluşları ve yükseköğretim kurumlarından oluşmaktadır. Millî Eğitim Bakanlığı 947.068'i öğretmen, 82.375'i diğer hizmet sınıflarına mensup kamu çalışanı olmak üzere toplam 1.029.443 kamu personelinden oluşan büyük bir kitledir. Yükseköğrenim üst kuruluşları ile yükseköğretim kurumları ise 140.975'i akademik personel, 109.240'ı idari personel olmak üzere 250.212 kamu görevlisini içinde barındırmaktadır. Öğretmenlik, insanlığın en kadim ve en vazgeçilemez meslekleri arasında ve ilk sırada yer almaktadır. Toplumun ve kültürün devamı için oynadığı rol, onu diğer meslekler içinde alternatifsiz kılmaktadır. Tarih boyunca doğan ve sonradan yok olan yüzlerce meslek sayılabilecekken, öğretmenliğin bunca zaman önemini koruyup artırarak bugünlere gelen bir meslek oluşunun nedenini, toplumsal sistem ve insanlık için ihmal edilemeyecek bu fonksiyonunda aramak gerekir. Buna rağmen, esnek çalışma sisteminin yanlış yorumlanması sonucu; fazlaca yorulmadan ücret alan, zamanının çoğu boş geçen, yaz boyu tatil yapan meslek grubu olarak etiketlenen ve ortaya koyduğu bütün talepler, söz konusu

negatif algı üzerinden endişeyle karşılanan öğretmenler, maalesef bugün Türkiye'de bu algıya kilitlenmiş durumdadır. Ama bunun ötesinde hafta sonları veli toplantısı, hafta içi velilerle evlerinde ya da teneffüs arasında dinlenmeden görüşen; anlatacağı konu, yapacağı sınav ve bilgisayarda gireceği notlar ve proje ödev değerlendirmeleri sebebiyle eve iş götüren öğretmenlerin fedakârlıklarını, sorumluluk düzeyinde olanların bile, zaman zaman basireti bağlanmış gibi, görmezden geldiklerine veya unuttuklarına şahit olmaktayız. Genel bütçeden en çok payın eğitime ayrıldığı ile haklı olarak övünen siyaset kurumu, düşük ücret ve statü/saygınlık baskısı ile incitilen öğretmenlerin Türkiye'nin geleceğine neye mal olacağını da hesaplamak durumundadır. İtibar kaybıyla yüz yüze kalan, geçim sıkıntısı yaşayan ve ihmal edilen öğretmenlerin öğrencilerle sınıfta nasıl bir ruh hali ve motivasyonla yüz yüze olabileceği düşünülmelidir. Öğretmenlerin yaptıkları iş karşılığı adil ücret almadığı, sosyal ve kültürel faaliyetler için yeterince kaynak ayırmadığı dikkate alındığında, öğretmenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve öğretmenlerin maaşları artırılması gerekliliği ortada durmaktadır. Türkiye'de öğretmenlere ödenen ücretin OECD ülkelerinin ortalamasının altında olduğu görülmüştür. Özellikle OECD ülkelerinde öğretmenlerin işe başlama maaşı ile 15 yıl tecrübeye sahip öğretmen maaşı arasında önemli bir fark olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak, tecrübe arttıkça maaş da artmaktadır. Bu husus dikkate alındığında, tecrübeli öğretmenlerin maaşlarının yeni işe başlayanlardan farklılaştırılarak artırılması gerekmektedir. Mesleki gelişimi teşvik için de, yüksek lisans ve doktora mezunu öğretmenlere ödenen ücretlerde anlamlı bir farklılaşmaya gidilmelidir. OECD tarafından yayınlanan "Dünya Standartlarında 21. Yüzyıl Okul Sistemi Nasıl İnşa Edilmeli? (WORLD CLASS- How to Build A 21st-Century School System)" başlıklı raporda (2018) "*...Eğitimin bir ülkenin gerçekten önceliği olup olmadığı bazı soruları sorarak anlaşılabilir: Öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsü nedir? Öğretmenlere ödenen ücretler benzer eğitim geçmişine sahip bireylere ödenen ücretlere kıyasla nasıldır? Çocuğunuzun öğretmen olmasını ister misiniz? Medyada okullar ve eğitim üzerine haberler ne kadar yer buluyor? PISA 2015'te yüksek performans gösteren eğitim sistemlerinin çoğunda, öğretmenlere daha yüksek maaş verilmesi, eğitim geçmişinin daha fazla önemsenmesi, öğretimin iyileştirilmesi odaklı eğitim harcamalarının payının daha fazla olması eğilimi bulunmaktadır. Ülkelerde eğitime verilen değer öğrencilerin gelecek planlarını etkilemekte; üst yeterlik düzeyinde bulunan öğrencilerin öğretmenlik mesleğini tercih edip etmemelerine yönelik kararlarında önemli bir yer tutmaktadır...*" bulgularına yer verilmiştir.

2. Türkiye, son on yıllık dönemde yakaladığı ekonomik ve siyasi istikrarın da katkısı ve gerçekleştirdiği dönüşüm ve değişim süreçlerinin de etkisiyle sosyo-ekonomik göstergelerinde hem mikro hem de makro düzeyde kayda değer bir seviyeye ulaşmıştır. Bu başarı girişimler sonucudur ki ilk kez Türkiye, geçmişin karanlıklarına takılmadan geleceğine odaklanarak 2023 ve 2071 hedefi koymuş ve bu yolda kararlılıkla yoluna devam etmektedir. 2023 ve 2071 hedefine ulaşılmasında bilimsel bilgi ve teknoloji üretimine ağırlık verilmesi kilit önemdedir. Bu ise üniversitelerin sadece niceliksel olarak büyümesini değil, aynı zamanda niteliksel anlamdaki gelişmelerin de hedeflenmesini gerekmektedir. Günümüzde üniversitelerden derece ile mezun olan birçok öğrencinin akademik kariyer yapmaktan kaçınmasının ya da akademik kariyerine devam etmemesinin önemli nedenlerinden biri, diğer kurumlarda ve özel sektörde elde edecekleri gelirin, akademik personel olarak elde edecekleri gelirden çok daha yüksek olmasıdır. Mevcut duruma bakıldığında, dünya çapında ilk 500 sıraya giren üniversitelerimiz bulunmasına karşın diğer taraftan bu sayının çok sınırlı olduğu görülmektedir. Türkiye'nin son yıllarda ekonomi alanında dünya çapında göstermiş olduğu büyümeye paralel, üniversitelerin başarısından ve gelişmiş ülkelerle rekabet edebilme gücünden söz edilemez. Rekabet gücünü artıracak özlük haklarıyla ilgili imkânların ötelenmesi ve girişimlerin zamanında yapılmamasının sonucu kalifiye insan gücünü devlet üniversitelerine çekmek artık çok daha güç olmaktadır. Üniversite ve çalışanlarına yapılacak her türlü yatırımın, Türkiye'nin demokratikleşmesini, özgürleşmesini, sivilleşmesini, sosyo-ekonomik kalkınmasını ve zenginleşmesini sağlayacaktır. Türkiye hem devlet hem de vakıf üniversiteleriyle küresel rekabet imkânlarını artırmalıdır. Üniversitelerin rekabet gücünün yükselmesi içinse, akademik personel kaynağının zenginleştirilmesi, parlak beyinlerin üniversitede çalışmaları için cazibenin artırılması gerekmektedir. Bu cazibe de, akademisyenlerin mali ve sosyal haklarının rekabet edilebilir seviyeye çıkarılmasıyla ve araştırma ve kendini geliştirmek için daha fazla imkânlar sunarak olur. Fakat maalesef akademisyenler, ücret yetersizliğinden dolayı çalışma zamanlarının önemli bir kısmını proje, bilimsel araştırmalar yapmak ve patent geliştirmek yerine ek ders ücretlerinden yararlanmak için sürekli olarak derse girmek durumunda kalmaktadır. Sürekli olarak örgün ve ikinci öğretim derslerine girmelerinden dolayı akademisyenler araştırma yapmaya neredeyse zaman bulamamaktadır. Ülkelerin öğretim üyeliği giriş maaşı düzeyi ile Birleşmiş Milletler İGE-2012'deki sıralamaları arasında genel olarak bir paralellik olduğu görülmektedir. Her iki grup veri kıyaslandığında orta düzeyde insani gelişme düzeyine sahip olan ülkelerin daha düşük düzeyde giriş maaşları ödediği, buna karşılık İnsani Gelişme Endeksi'nde üst sıralarda yer alan ülkelerde ise, giriş maaşlarının görece daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu noktada, kamu personel sistemi içerisinde farklı bir konuma sahip oldukları Anayasal düzlemde de kabul edilmiş olan akademik personelin maaş kıyaslamalarında ulusal açıdan da konumlarının pozitif bağlamlı değişmesine yönelik adımlar atılmak durumundadır. Akademisyenliği cazip olmaktan çıkaran ve öğretim elamanlarının hem özel sektör hem de vakıf üniversiteleri kaynaklı baskılarla karşı karşıya kalmasına aracılık eden bu tablo göstermektedir ki; Türkiye son on yılda akademisyenlerin mali haklarını yukarı eğimli noktaya taşımak

bakımından iç dinamiklerle gerçekleştirdiği dönüşüm ve gelişimin gerisinde kalmıştır. Akademik personelin mali haklar boyutuyla durumu, Türkiye'nin özgürleşme, demokratikleşme ve özellikle sivilleşme iradesinin zirve yaptığı, ekonomik ve siyasi olarak bölgesel ve küresel ölçekte irtifasını yükselttiği bir dönemin gerçekleriyle örtüşmemektedir. Yeni ve güçlü Türkiye iddiasının mutlaka akademik temele ve üniversitelerin sürekli/sürdürülebilir desteğine ihtiyaç duyduğu gerçeği karşısında, akademik personelin mevcut maaşlarının bu desteği kadim kılacak seviyeye çıkarılması, özlük ve mali haklarının bu hedefle uyumlu olacak bir içerikle yeniden düzenlenmesi kaçınılmaz bir sorumluluk olarak önümüzde durmaktadır.

3. Belirli bir kamu hizmetini görmek üzere ihdas edilmiş kamu kurumlarının, bu görevlerini icra sürecinde sadece kariyer ve uzman meslek mensuplarıyla değil her hizmet sınıfından kamu personeliyle kamu hizmeti yürütmek zorunda oldukları bir gerçektir. Bu çerçevede kamu hizmetinin eksiksiz bir şekilde yürütülmesinin, kamu kaynaklarının etkili ve verimli bir şekilde amaca hasredilmesinin yolu, eşitlik, liyakat, adalet ve hakkaniyet ilkeleri çerçevesinde bir kamu personel sisteminin kurulmasına; kamu görevlileri arasında eşitlik ilkesini gözetici önlemler almak ve kamu çalışanlarının genel refahını arttırmak odaklı personel politikaları geliştirilmesine bağlıdır. Bu kapsamda eğitim kurumlarında çalışan eğitimci haricindeki diğer hizmet sınıflarına mensup kamu görevlilerinin de eğitim çalışanı olarak görülmeleri; mali ve sosyal haklarının eğitim ve öğretim kamu hizmetinin niteliğinin artırılması ekseninde iyileştirilmesi; eğitim kurumlarında çalışan kamu personeline özgülenmiş mali ve sosyal haklardan istifade ettirilmeleri gereklidir. Eğitim çalışanları arasında eşitlik ve hakkaniyetin korunması ilkesinin titizlikle uygulanması, kurumlar arasında homojen bir kamu hizmeti örgütlenmesini ve yürütülmesini sağlayacaktır.

B. Komisyon Raporu Çerçevesinde 4. Dönem Toplu Sözleşmede Yer Alan Ve 5. Dönem Toplu Sözleşmede Revize Edilmesi Önerilen Tekliflere İlişkin Şerh Gerekçeleri (Hizmet Kolu Komisyon Raporunun [B] başlıklı bölümü)

4. Örgün ve yaygın eğitim kurumlarının müdür ve müdür başyardımcılarının aylık karşılığı ders görevi

Madde 10- (1) 5/3/1964 tarihli ve 439 sayılı Kanunun 6 ncı maddesinin ikinci fıkrası ile 2006/11350 sayılı Kararın 5 nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde yer alan "6 saat" ibaresi; Milli Eğitim Bakanlığına bağlı örgün ve yaygın eğitim kurumlarında müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı olarak görev yapanlar için "2 saatten az olmamak üzere 6 saate kadar" şeklinde uygulanır.

2006 yılından önce okul yöneticilerinin aylık karşılığı haftada zorunlu olarak 6 saat derse girmeleri yönünde bir düzenleme bulunmamaktaydı. Ancak 2006 yılında 439 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinde değişiklik yapılarak, okul yöneticilerine haftada 6 saat derse girme zorunluluğu getirilmiştir. Bu yeni düzenlemeyle, okul yöneticilerine haftanın bir günü derse girme zorunluluğu getirildiğinden, okul yöneticilerinin derse girdikleri zamanlarda okulun yönetim ile ilgili iş ve işleyişlerinin sağlıklı yürütülmesi yönündeki çalışmalarını olumsuz yönde etkilemiş ve bu uygulamadan dolayı ortaya çıkan olumsuzluklar, gerek yöneticilerimiz gerekse öğretmenlerimiz tarafından sendikamıza geri bildirim olarak yansıtılmıştır. Eğitim kurumları yöneticilerinin haftada aylık karşılığı girmek zorunda oldukları ders saati sayısının azaltılması yönünde bir düzenleme yapılması gerekli görülmektedir. Nitekim Ekim 2009 tarihli Kurum İdari Kurulu'nda "*...Eğitim kurumları yöneticilerinin aylık karşılığı haftada 6 saate kadar derse girmelerinin sağlanması bakımından ilgili mevzuatında değişiklik yapılması...*" kararı alınmıştır. Bu süreç zarfında 3. Dönem Toplu Sözleşmenin üçüncü kısım ikinci bölümünün "*Örgün ve yaygın eğitim kurumlarının müdür ve müdür başyardımcılarının aylık karşılığı ders görevi*" başlıklı 11 inci maddesinde, "*5/3/1964 tarihli ve 439 sayılı Kanunun 6 ncı maddesinin ikinci fıkrası ile 2006/11350 sayılı Kararın 5 nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde yer alan "6 saat" ibaresi; Milli Eğitim Bakanlığına bağlı örgün ve yaygın eğitim kurumlarında müdür ve müdür başyardımcısı olarak görev yapanlar için '2 saatten az olmamak üzere 6 saate kadar' şeklinde uygulanır*" hükmü yer almıştır. Bu durum tamam eğitim kurumu yöneticisi pozisyonunda olan müdür yardımcıları ile müdür ve müdür başyardımcıları arasında eşitsizliğe yol açmıştır.

5. Belleticilik görevi verilen öğretmenlerin ek ders ücreti

Madde 12- 2006/11350 sayılı Kararın 13 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan "4 saat" ibaresi "8 saat", "2 saat" ibaresi "4 saat", "56 saat" ibaresi "96 saat" olarak uygulanır. Diğer örgün ve yaygın eğitim kurumlarından belletici olarak görevlendirilenlerden gece nöbet tutanlar da bu ek ders ücretinden yararlandırılır. Yöneticilere istemeleri halinde ek ders ücreti karşılığı belleticilik görevi verilebilir.

01.12.2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Bakanlar Kurulu Kararının 13 üncü maddesi kapsamında belleticilik görevi için görevlendirilenlerden nöbet tutanlar için öngörülmüş bulunan ek ders ücreti, söz konusu görevin yerine getirilmesi için gerekli zaman ve emeğin karşısında yetersiz ve gayri adildir.

6. **Lisansüstü öğrenim gören yönetici ve öğretmenlere ilave ek ders ücreti**
Madde 8- (1) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı örgün ve yaygın eğitim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerden yüksek lisans ve doktora yapmış olanların ek ders ücretleri sırasıyla %25 ve %40 artırımlı ödenir.

2006 yılından önce yüksek lisans öğrenimini tamamlayan öğretmenlere %25, doktora öğrenimini tamamlayan öğretmenlere ise %40 oranında daha fazla ek ders ücreti verilmekteydi. Ancak 2006 yılında ek ders ücretlerinin yaklaşık yüzde 40 oranında artırılmasına ilişkin kanun boyutunda yapılan yeni düzenleme ile bu uygulamaya son verilmiştir. Bu uygulamaya son verilmesi; inceleme, araştırma, mesleki ve kişisel becerilerini artırmak için kendi çabalarıyla meşakkatli bir süreç sonrasında yüksek lisans/doktora öğrenimlerini tamamlayan ve bu eğitimlerinden edindikleri bilgi, beceri ve deneyimlerini öğrencileri ile paylaşan öğretmenlerin sarf ettikleri bu çabalarının karşılıksız kalması anlamına gelmektedir. Bu nedenle, zaman ve emek harcayarak yüksek lisans/doktora öğrenimlerini tamamlayan öğretmenlerin, yüksek lisans ve doktora öğrenimini tamamlamayan diğer meslektaşları ile ek ders ücreti açısından aynı ücretlendirme sisteminin uygulanıyor olmasının, genel anlamda öğretmenlerimizin inceleme, araştırma, mesleki ve kişisel becerilerini artırmak üzere bir üst öğrenime teşvik edilmelerini engellediği düşüncesinden hareketle, yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlerin ek ders ücretlerinin yeniden artırılması yönünde düzenleme yapılması gerekli görülmektedir. Öte yandan gerek 11. Kalkınma Planında gerekse 2023 Eğitim Vizyon Belgesinde öğretmenlerin lisansüstü öğrenimlerinin istenileceği ve teşvik edileceği vurgusu yapılmaktadır. Cumhurbaşkanlığı 100 Günlük Eylem Planında "*Öğretmenlerin mesleki ehliyet ve liyakatini güçlendirecek çalışmaların başlatılması*" adımına yer verilmiş; 11. Kalkınma Planı ve 2023 Eğitim Vizyonu Belgesinde de "*Yatay ve dikey kariyer basamaklarına yönelik lisansüstü düzeyde mesleki uzmanlık ve gelişim programları açılacaktır*" hedefleri yer almıştır. Bunlara ilaveten OECD tarafından yayımlanan "Dünya Standartlarında 21. Yüzyıl Okul Sistemi Nasıl İnşa Edilmeli? (WORLD CLASS- How to Build A 21st-Century School System)" başlıklı raporda (2018) "*Yüksek performans gösteren eğitim sistemlerinde öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin desteklenmesi, mesleki bilgi ve becerilerinin güncelliğinin sağlanması amacıyla eğitim fırsatlarına kayda değer yatırımlar yapılmaktadır.*" bulgusuna yer verilmiştir.

7. **Öğretim yılına hazırlık ödeneği**
Madde 11- (1) 657 sayılı Kanunun ek 32 nci maddesinde öngörülen öğretim yılına hazırlık ödeneği, ek gösterge dâhil en yüksek devlet memuru aylığının %165'i oranında ödenir.

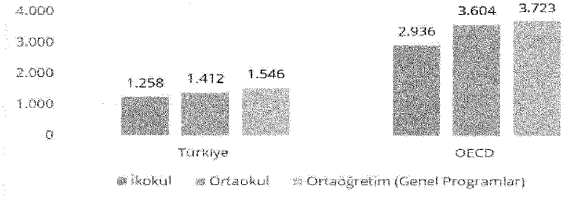
657 sayılı Kanun'un ek 32'nci maddesine göre ödenmekte olan öğretim yılına hazırlık ödeneğinin, öğretmenlik mesleğinin yerinde ve çapın gereklerine uygun ifası için gerekli mesleki donanım ihtiyacı dikkate alındığında kamu görevlilerinin yıllık ücret artışlarının üzerinde bir oranda artırılması elzemdir. Aynı eğitim kurumunda öğretmenlerle aynı eğitim-öğretim hizmetinin ifasında görev alan diğer hizmet sınıflarındaki personel de bu haktan istifade ettirilmelidir.

8. **Eğitim öğretim tazminatı**
Madde 14- (1) 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (III) sayılı Cetvelin "A. Eğitim Öğretim Tazminatı" bölümünde yer alan "100", "95" ve "85" oranları; "150", "145" ve "135" olarak uygulanır.

Öğretmenler, kamu personeli içinde sayıca en fazla olan kadroları teşkil etmekle birlikte Türkiye'nin çok fazla sayıdaki çocuk ve genç nüfusunun olması nedeniyle en fazla personel açığının hissedildiği kadroların başında gelmektedir. Bu nedenledir ki öğretmen istihdamı her zaman için öncelikli günden maddesi olmuş; bu nedenle her yıl bütçe kanunları kapsamında alınına karar verilen kamu personeli toplam kadroları içinde en fazla sayı öğretmen kadrolarına tahsis edilmiştir. Buna rağmen, istenilen istihdam hedefine ve bunun sonucu olarak da istenilen okullaşma, öğretmen başına düşen öğrenci, derslik başına düşen öğrenci gibi performans hedeflerine ulaşılamamaktadır. Bunun için alımına karar verilen öğretmen kadrosu sayısının artırılmasının yanında öğretmenlik mesleğinin çekici ve tercih edilebilir hale getirilmesi gerekmektedir. Ne yazık ki mevcut ücret düzeylerinde bu mümkün

olamamaktadır. Nitekim benzer bir istihdam açığı yaşayan sağlık sektöründe bu durum doktorlar başta olmak üzere sağlık personelinin; sağlık hizmetleri tazminatı, döner sermaye kaynaklı performans ödemesi, ek ödeme, ilave özel hizmet tazminatı gibi yöntemlerle çözülmeye çalışılmış, bunda da nispeten başarı sağlanmıştır. Bu nedenledir ki öğretmen istihdamında güçlük çekilen bölgeler başta olmak üzere öğretmen açığının hissedildiği yerlerde tam öğretmen istihdamının sağlanabilmesi noktasında maddi teşvikler özendirilmeli ve bu amaçla öğretmenlerin eğitim ve öğretim tazminatı oranları artırılmalıdır. Nitekim 11. Kalkınma Planında "*Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin motivasyonları ve mesleki gelişimleri artırılacak ve öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsü güçlendirilecektir*" hedefine yer verilmiştir. Öte yandan OECD tarafından yayınlanan "Dünya Standartlarında 21. Yüzyıl Okul Sistemi Nasıl İnşa Edilmeli? (WORLD CLASS- How to Build A 21st-Century School System)" başlıklı raporda (2018) "*Yüksek performans gösteren eğitim sistemlerinde yüksek nitelikli öğretmenler çalıştırılarak, sistemde daha az yönetici, daha az uzman ve işlerin koordinasyonu için daha az destek personeline ihtiyaç duyulmaktadır. Dolayısıyla öğretmenler görece yüksek maaşlar almaya devam ederken toplam maliyet yine de düşük kalabilmektedir. Bu nedenle tekil harcama kalemlerine odaklanmaktansa sistem tasarımını ve sistemin toplam maliyetini bütün olarak düşünmek önem arz etmektedir.*" bulgusuna yer verilmiştir. Söz konusu rapora ilişkin bir değerlendirmede (TEDMEM:2019) "*...yüksek performanslı eğitim sistemlerinde öğretmenliğin başarılı öğrenciler için tercih edilen bir meslek olmasının sağlanması amacıyla maaş unsuruna oldukça önem verilmektedir. OECD (2018a) tarafından yayımlanan Bir Bakışta Eğitim 2018 raporu kapsamında yer verilen öğrenci başına düşen öğretmen maaşı maliyetleri ile bu konuda karşılaştırmalı bir veri sunulmuştur (Şekil 4). Buna göre, öğrenci başına düşen öğretmen maaşı maliyetlerine ilişkin OECD ortalaması Türkiye'deki bu maliyetin iki katından fazladır.*

***Şekil 4.1.** Öğrenci Başına Düşen Öğretmen Maaşı Maliyetleri- Dolar (2015)*



Kaynak: OECD (2018). (http://dx.doi.org/10.1787/eag-2018-36-en).

Öğretmen maaşlarına ilişkin bir diğer anlamlı veri öğretmenlerin maaşlarının yükseköğretim mezunu tam zamanlı çalışanların maaşlarına kıyasla durumudur. Şekil 4.2'de OECD ülke ve ekonomileri için ortaokul öğretmenlerinin maaşlarının yükseköğretim mezunu tam zamanlı çalışanların ortalama maaşlarına oranı verilmiştir. Buna göre Türkiye de dâhil olmak üzere ülkelerin çoğunda ortaokul öğretmenlerinin maaşlarının diğer yükseköğretim mezunlarının ortalama maaşlarından düşük olduğu görülmektedir. Türkiye bu konuda OECD ortalamasının gerisinde bir konumdadır. Dolayısıyla Türkiye'de öğretmenlik mesleğinin yüksek akademik yeterliğe sahip öğrenciler için ekonomik olarak cazibe oluşturacak düzeyde olmadığı söylenebilir." sonuçlarına ulaşılmıştır.

9. **Geliştirme ödeneğinin süresinin uzatılması**

Madde 15- 4/4/2005 tarihli ve 2005/8681 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Geliştirme Ödeneği Ödenmesine Dair Kararın 9 uncu maddesinin birinci fıkrasında yer alan "onaltıncı" ibaresi "yirmiikinci" olarak, geçici 2 nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "15/12/2015" ibaresi "31/12/2021", "onaltı" ibaresi "yirmiiki" ve "onaltıncı" ibaresi ise "yirmiikinci" olarak uygulanır.

19.04.2005 tarih ve 25791 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Geliştirme Ödeneği Ödenmesine Dair 4/4/2005 tarihli ve 2005/8681 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının geçici 2'nci maddesi hükmü gereği, geliştirme ödeneği ödenmesine 15/12/2015 tarihinde sona ermiş bulunmaktadır. 2016-2017 yıllarını kapsayan 3. Dönem Toplu Sözleşme döneminden itibaren söz konusu hüküm 3. ve 4. Dönem Toplu Sözleşmelerde yer almıştır. Geliştirme ödeneği, diğer yükseköğretim kurumlarına göre sosyo-ekonomik açıdan daha az gelişmiş yerlerde öğretim yapan ve/veya yeterli sayıda öğretim elemanı sağlanamayan yükseköğretim kurumları ile bunların bölümlerinde görevli öğretim elemanlarına, söz konusu kurumlarda görev yapmalarını teşvik amacıyla yapılan bir ödemedir. Bu ödeme, bugün itibarıyla öğretim elemanlarının aylık ücretlerinin önemli bir oranını teşkil ettiği gibi öğretim elemanlarının kamu üniversitelerinde kalarak bilimsel çalışma ve öğretim faaliyetlerini kamu çatısı altında vermelerinde,

yine akademik kariyeri kendilerine meslek olarak seçen gençlerin kamu üniversitelerinde görev yapmalarında önemli bir etkendir. Diğer taraftan bu ödeme, öğretim elemanlarının sosyo-ekonomik yönden gelişmiş illerde kurulu bulunan üniversitelerin dışındaki üniversitelerde de görev yapmalarını teşvik ederek bu sayede bu kurumlardaki bilimsel çıktı sayısı, niteliği, akademik personel/öğrenci oranı gibi akrediteyi belirleyen unsurları da doğrudan etkilemektedir. Bu itibarla geliştirme ödeneğinin ödenmesine devam edilmesi, mezkûr maddede geçen on beş yıl şeklindeki sınırlamanın kaldırılması sağlanmalıdır.

10. **Örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders ücreti**
Madde 21- (1) Örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ders yılı süresi içinde eğitim ve öğretimin fiilen yapıldığı normal çalışma günleri için ilgili mevzuatına göre kendilerine nöbet görevi verilen ve bu görevi de fiilen yerine getiren müdür yardımcıları ile öğretmenlere haftada 3 saati geçmemek üzere ek ders ücreti ödenir. Bu ücret, haftada birden fazla nöbet görevi yapanlar ile tam gün eğitim yapan kurumlarda görev yapanlara 1 saat artırımlı ödenir.

21.5.2010 tarihli ve 27587 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği ile Halk Eğitimi Faaliyetlerinin Uygulanmasına Dair Yönerge kapsamında Halk Eğitim Merkezlerinde görevli olan öğretmen ve yöneticiler nöbet görevi yükümlü tutulmaktadırlar. Aynı görevi ifa eden öğretmenlerin salt görev yaptıkları eğitim kurumu nedeniyle ayrıma tabi tutularak bir kısmına nöbet ücreti ödenmemesi eşitsizlik ve adaletsizlik teşkil etmektedir. Bir başka eşitsizlik kaynağı da yarım gün nöbet tutan ikili eğitim yapan okullar ile tüm gün nöbet tutan tam gün eğitim yapan kurumlar arasında herhangi bir farklılık öngörülmemiş olmasıdır. Yine öğretmen yetersizliği veya nöbet tutmama eylemi gibi gerekçelerle aynı öğretmenin hafta içinde birden fazla nöbet tutmasının gerekli ve zorunlu olduğu hallerde de bu ilave görev yükü ücretlendirilmemektedir. Tam gün eğitim yapılan kurumlarda nöbet ücretinin artırımlı ödenmesi gerek Yüz Günlük Eylem Planında gerekse 2023 Eğitim Vizyonu Belgesinde yer alan "*Okullarımızda tam gün eğitim gören öğrenci oranının artırılması*" ve "*İkili eğitime son verilmesi*" hedefleriyle uyumludur.

11. **Kurs merkezlerinde görev yapan diğer personel**
Madde 22- (1) Milli Eğitim Bakanlığı kurs merkezlerinde görev yapan yönetici ve öğretmenler hariç olmak üzere normal çalışma saatleri dışında bu merkezlerde kurs süresince fiilen çalışan memurlara, bu çalışmaları karşılığında ayda 50 100 saati geçmemek üzere yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin üç beş katı tutarında fazla çalışma ücreti ödenir.

Gerek Milli Eğitim Bakanlığı Örgün ve Yaygın Eğitimi Destekleme ve Yetiştirme Kursları Yönergesi kapsamında açılan takviye kurslarında gerekse diğer benzer kurslarda, kursun faaliyeti süresince açık tutulmasından, eğitim-öğretime hazırlanmasından, ısınma, temizlik, aydınlatma, kırtasiye ve bu kapsamdaki diğer faaliyetlerin yerine getirilmesinden sorumlu memur ve hizmetlilerin, bu fazla çalışmalarının sadece yılı bütçe kanunda öngörülen fazla çalışma ücretiyle karşılanmakla yetinilmesi, –bu kurslarda görev alan yönetici ve öğretmenlere ek derslerinin kanun hükmüyle %100 artırımlı ödenmesi de dikkate alındığında– hakkaniyete ve adalete aykırıdır.

12. **İLKSAN üyeliği**
Madde 27- Mevcut üyeler dâhil olmak üzere, Milli Eğitim Bakanlığı kadrolarına atananlardan 13/1/1943 tarihli ve 4357 sayılı Kanunun 11 inci maddesi kapsamında bulunanlar, istemeleri halinde İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN) üyeliğinden ayrılabilirler.

İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN) üyeliğinin ihtiyari olmasına dair hüküm 2013-2014 yıllarını kapsayan 2. Dönem Toplu Sözleşme hükmünden itibaren 2., 3. ve 4. Dönem Toplu Sözleşme hükümlerinde yer almış ve istikrar kazanmıştır. Anayasanın 48 inci maddesinin birinci fıkrasında, "*Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir. ...*" denilmektedir. Bu maddenin gerekçesinde hürriyet temeline dayalı bir toplumda irade serbestliği çerçevesinde ferdin sözleşme yapma, meslek seçme ve çalışma hürriyetlerini garanti altına alınmasının tabiî olduğu ve bu hürriyetlerin ancak kamu yararı ve kanunla sınırlanabileceği ifade edilmiştir. Yardımlaşma ve sosyal yardım sandıkları, kişilerin kendi aralarında yardımlaşma, dayanışma ve ancak zorunlu ihtiyaçlarını uygun koşullarla karşılamak amacıyla oluşturdukları müşterek mal topluluğudur.[1] 22.03.1995 tarihli ve

[1] Anayasa Mahkemesi'nin 8.10.2015 tarihli ve 2014/126 Esas, 2015/86 Karar sayılı kararı

22235 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı Ana Statüsü'nün "Üyelere Yapılacak Yardımlar" başlıklı 15 inci maddesinde, "*Sandık üyelerine aşağıda belirlenen hallerde sosyal muhtevalı yardımlar yapılır. 1- İkraz (Sandık Yönetim Kurulunca belirlenen ve Millî Eğitim Bakanınca onaylanan usul ve esaslara göre), 2- Evlenme Yardımı, 3- Tabii Afet Yardımı, 4- Şehit Yardımı, 5- Ölüm Yardımı, 6- Malüliyet Yardımı, 7- Emeklilik Yardımı. Yukarıda sayılan yardımlar Sandık hükmi şahsiyetinin mali imkânları ölçüsünde her yıl, yıllık kesin hesap ve bütçe durumlarına bakılarak gerçekleştirilir. Yardımlara nasıl hak kazanılacağı, yardım miktarı, müracaat şekli, ibrazı gereken belgeler özel bir yönetmelikle tesbit olunur.*" hükmü bulunmaktadır. İLKSAN, kanunla kurulmuş özel hukuk hükümlerine tabi bir sosyal yardımlaşma sandığıdır. Bu çerçevede değerlendirildiğinde, sandığa üyeliğin bir tür sözleşme olduğu anlaşılmaktadır. 4357 sayılı Kanun ve Ana Statü hükümlerinden de görüleceği üzere, İLKSAN'ın amacı, üyelerinin bazı sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarını karşılamak olup sandığa üyeliğin kamusal bir yönü bulunmamaktadır. Sandığa üyeliğinin kamu görevinin icrasına yönelik bir işlevinin olmadığı ve Sandık üyesi kamu görevlilerinin sosyal güvenlik ihtiyaçlarının Sosyal Güvenlik Kurumu yoluyla karşılandığı dikkate alındığında sandık üyeliğinin, temel hedefi özel çıkarları korumak ve piyasa ekonomisi işleyişi dışında bazı finansal imkânlardan yararlanma işlemi olduğu görülmektedir. Dolayısıyla sandık üyeliğinin özel hukuk niteliği ağır basmaktadır. Özel hukuk kurallarına tabi olan yardımlaşma sandığına üyelik konusunda esas olan irade özerkliği ve bunun anayasa hukukundaki dayanağı olan sözleşme özgürlüğüdür. Özel hukuk alanı içerisinde kalan sandık üyeliğinin, kişilerin üye olup olmama iradesi ve isteği dikkate alınmaksızın zorunlu tutulması karşısında, 4357 sayılı Kanunun 11 inci maddesi hükmünün sözleşme özgürlüğüne yönelik bir müdahale olduğu ve bu özgürlüğü kullanılamaz hale getirdiği açıktır. Zira bu hükümle kamu görevlilerinin serbest iradeleri dışında belli bir mal topluluğu ile hukuki ilişkiye girme/sözleşme yapma zorunluluğu öngörülerek bu özgürlüğün negatif görünümü olan sözleşme yapmama özgürlüğü ellerinden alınmaktadır.[2] Bu itibarla Sayın Mahkemede derdest bulunan davada, dava konusu olaya uygulanacak olan 4357 sayılı Kanunun 11'inci maddesinin "*Maarif Vekâleti bütçesinden maaş alan ilkokul öğretmenleri, ilkokul yardımcı ve stajyer öğretmenleri, yetiştirme yurtları öğretmenleri, arızalı çocuklara ilk tahsillerini veren müesseselerin öğretmenleri, Maarif müdürleri, ilköğretmen müfettiş ve denetmenleri, uygulama okulu öğretmenleri, İlköğretim Umum Müdürlüğü ve maarif müdürlüklerinde vazifeli memurlar ile Sandık işlerinde çalışan memurlar Sandığa azadırlar*" şeklindeki ikinci fıkrasının, anayasanın 13 ve 48 inci maddelerine aykırılık nedeniyle iptali istemiyle Anayasa Mahkemesine başvurulmasına karar verilmesi gerekmektedir. Nitekim Anayasa Mahkemesi'nin 8.10.2015 tarihli ve 2014/126 Esas, 2015/86 Karar sayılı kararında, 6643 sayılı Türk Eczacıları Birliği Kanunu'nun 58 inci maddesinin birinci fıkrasındaki "*Türk Eczacıları birliğince bir yardımlaşma sandığı kurulur. Bu sandığa birlik azasının hepsi kaydedilmeye ve vecibelerini yerine getirmeye mecburdurlar.*" hükmünün anayasaya aykırılığı iddiasıyla Danıştay 8. Dairesince itiraz yoluyla getirilen davada, söz konusu hükmü anayasanın 13 ve 48 inci maddelerinin ihlal ettiği yönünde yukarıda alıntılanan gerekçeyle iptal etmiştir.

C. Komisyon Raporu Çerçevesinde Hizmet Kolu Kapsamında Yeni Tekliflere İlişkin Başvuru (Hizmet Kolu Komisyon Raporunun [C] ve [D] başlıklı bölümleri)

13. Milli Eğitim Bakanlığı Çalışanlarına Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği

Millî Eğitim Bakanlığı kadrolarında Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı haricindeki sınıflarda bulunan tüm kamu görevlileri de öğretmenler için öngörülen oranda öğretim yılına hazırlık ödeneğinden yararlandırılır.

657 sayılı Kanun'un ek 32'nci maddesine göre ödenmekte olan öğretim yılına hazırlık ödeneğinden, aynı eğitim kurumunda öğretmenlerle aynı eğitim-öğretim hizmetinin ifasında görev alan diğer hizmet sınıflarındaki personel de istifade ettirilmelidir.

14. Öğretmenlerin ek gösterge artışı

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun eki 1 sayılı cetvelin "IV-Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı" aşağıdaki şekilde uygulanır.

---

[2] Anayasa Mahkemesi'nin 8.10.2015 tarihli ve 2014/126 Esas, 2015/86 Karar sayılı kararı

UNVANI	DERECE	EK GÖSTERGE
EĞİTİM VE ÖĞRETİM HİZMETLERİ SINIFI		
Öğretmen ve diğer personel	1	3600
	2	3000
	3	2200
	4	1600
	5	1300
	6	1150
	7	950
	8	850

Bilindiği gibi 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu'nun 43'üncü maddesinde; "*Öğretmenlik mesleği; adaylık döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılır. Adaylık dönemin başarıyla tamamlayanlar mesleğe öğretmen olarak atanır.*" hükmüne yer verilerek, öğretmenliğin kariyer meslek olduğu vurgulanmıştır. Bu bağlamda, öğretmenler için öngörülen ek göstergelerin diğer kariyer meslekler için öngörülen ek göstergelere denk olması Anayasada ifadesini bulan eşitlik ilkesinin de bir gereğidir. Öte yandan Sayın Cumhurbaşkanı tarafından öğretmenlere 3600 ek gösterge verilmesi konusunda verilmiş bir söz bulunmaktadır. Yine gerek Cumhurbaşkanlığı 2. Yüz Günlük Eylem Planında gerekse Millî Eğitim Bakanlığı 2023 Eğitim Vizyon Belgesinde "öğretmenlere 3600 ek gösterge verilmesi" somut hedefler olarak ortaya konulmuştur. 11. Kalkınma Planında ve 2023 Eğitim Vizyon Belgesinde öğretmenliğin bir kariyer mesleği olarak tanımlandığı/planlandığı dikkate alındığında, bir kariyer mesleği tanımlamasının gereği olarak da ek gösterge artışı gereklidir. Verilen sözlerin gereği yerine getirilmeli; öğretmenlerin ek gösterge rakamları artırılmalıdır. Öte yandan OECD tarafından yayımlanan "Dünya Standartlarında 21. Yüzyıl Okul Sistemi Nasıl İnşa Edilmeli? (WORLD CLASS- How to Build A 21st-Century School System)" başlıklı raporda (2018) "*Yüksek performans gösteren eğitim sistemlerinde yüksek nitelikli öğretmenler çalıştırılarak, sistemde daha az yönetici, daha az uzman ve işlerin koordinasyonu için daha az destek personeline ihtiyaç duyulmaktadır. Dolayısıyla öğretmenler görece yüksek maaşlar almaya devam ederken toplam maliyet yine de düşük kalabilmektedir. Bu nedenle tekil harcama kalemlerine odaklanmaktansa sistem tasarımını ve sistemin toplam maliyetini bütün olarak düşünmek önem arz etmektedir.*" bulgusuna yer verilmiştir.

15. **Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde öğretmen kadrolarında bulunan personelin 2006/10344 sayılı Karar kapsamındaki tazminatlarının artırımlı ödenmesi**
17.04.2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar"a ekli (III) sayılı Cetvel'in (Diğer Tazminatlar) "A.Eğitim–Öğretim Tazminatı" bölümünde yer alan eğitim-öğretim tazminatı oranları, Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde öğretmen kadrolarında bulunanlardan yüksek lisans programlardan mezun olanlara %25, doktora programlarından mezun olanlara ise %50 artırımlı ödenir.

İnceleme, araştırma, mesleki ve kişisel becerilerini artırmak için kendi çabalarıyla meşakkatli bir süreç sonrasında yüksek lisans/doktora öğrenimlerini tamamlayan ve bu eğitimlerinden edindikleri bilgi, beceri ve deneyimlerini öğrencileri ile paylaşan öğretmenlerin sarf ettikleri bu çabalarının karşılıksız kalması anlamına gelmektedir. Bu nedenle, zaman ve emek harcayarak yüksek lisans/doktora öğrenimlerini tamamlayan öğretmenlerin, yüksek lisans ve doktora öğrenimini tamamlamayan diğer meslektaşları ile ek ders ücreti açısından aynı ücretlendirme sisteminin uygulanıyor olmasının, genel anlamda öğretmenlerimizin inceleme, araştırma, mesleki ve kişisel becerilerini artırmak üzere bir üst öğrenime teşvik edilmelerini engellediği düşüncesinden hareketle, yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlerin ek ders ücretlerinin yeniden artırılması yönünde düzenleme yapılması gerekli görülmektedir. Cumhurbaşkanlığı 100 Günlük Eylem Planında "*Öğretmenlerin mesleki ehliyet ve liyakatini güçlendirecek çalışmaların başlatılması*" adımına yer verilmiş; 11. Kalkınma Planı ve 2023 Eğitim Vizyonu Belgesinde de "*Yatay ve dikey kariyer basamaklarına yönelik lisansüstü düzeyde mesleki uzmanlık ve gelişim programları açılacaktır*" hedefleri yer almıştır. Öte yandan OECD tarafından yayımlanan "Dünya Standartlarında 21. Yüzyıl Okul Sistemi Nasıl İnşa Edilmeli? (WORLD CLASS- How to Build A 21st-Century School System)" başlıklı raporda (2018) "*Yüksek performans gösteren eğitim sistemlerinde öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin desteklenmesi, mesleki bilgi ve*

becerilerinin güncelliğinin sağlanması amacıyla eğitim fırsatlarına kayda değer yatırımlar yapılmaktadır." bulgusuna yer verilmiştir.

16. **Öğretmen kadrolarında çalışan personelin ek tazminatı**
Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfına dâhil kadrolarda bulunanlardan 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına ekli (IV) sayılı Cetvelde yer alan kalkınmada öncelikli yörelere sürekli görevle atananlara bu yörelerde fiilen çalıştıkları sürece ek gösterge dâhil en yüksek devlet memuru aylığının; 1 inci bölgede görev yapanlara %10'u; 2 nci bölgede görev yapanlara %30'u; 3 üncü bölgede görev yapanlara %40'ı; 4 üncü bölgede görev yapanlara %50'si; 5 inci bölgede görev yapanlara %60'ı; 6 ncı bölgede görev yapanlara %75'i; 7 nci bölgede görev yapanlara %90'ı oranında ek tazminat ödenir. Yukarıda yer alanlara ilaveten Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfına dâhil kadrolarda bulunanlardan en yakın il ve ilçe merkezine uzaklığı en az 10 km. olan köy ve diğer yerleşim birimlerine sürekli görevle atananlardan 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına ekli (IV) sayılı Cetvelde gösterilen il ve ilçelere bağlı köy ve diğer yerleşim birimlerinde fiilen görev yapanlara ek gösterge dâhil en yüksek devlet memuru aylığının %25'i, diğer il ve ilçelere bağlı köy ve diğer yerleşim birimlerinde fiilen görev yapanlara ise ek gösterge dâhil en yüksek devlet memuru aylığının %15'i oranında ek tazminat ayrıca ödenir.

Öğretmenler, "Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği" hükümlerine göre belirlenen zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen hizmet bölgeleri ve hizmet alanlarında öğretmen ihtiyacının karşılanamaması nedeniyle, bu yerlere zorunlu olarak gönderilmektedir. Buna rağmen açık bir türlü kapatılamamaktadır. Öğretmenlerin söz konusu yörelerde çalışması için teşvik uygulanmalıdır. Bunun için de zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen hizmet bölgeleri ve hizmet alanlarından öğretmen ihtiyacının karşılanamadığı yerlerde görev yapan öğretmenlere ek tazminat verilmelidir. Bu uygulama, sorunu büyük oranda çözecektir. Eğitim çalışanlarına yönelik zorunlu hizmet bölgelerinde görev yapmaları halinde illerin mahrumiyet durumlarına göre ek tazminat ödenmesi, bu durum hem bölgenin eğitim çalışanı açığının kapatılması bakımından hem de bölgenin zorluğuna göre eğitim çalışanın yaşamış olduğu mağduriyeti gidermesi bakımından zaruret arz etmektedir. Nitekim 18. Milli Eğitim Şurası'nda alınan "...ayrıca zorunlu hizmet bölgelerinde çalışanlara 'zorunlu bölge hizmet tazminatı' ödenmelidir" kararı ile Sayın Cumhurbaşkanının başbakanlığı dönemindeki bu yöndeki açıklamaları gereği, bu bölgelerde öğretmen istihdamında zorluk yaşanmaması için bu madde hayata geçirilmelidir. Bunun yanında Ekim 2010 tarihli Kurum İdari Kurulu'nda "*Öğretmen ihtiyacının karşılanması amacıyla, zorunlu hizmet bölgelerinde istihdam edilen öğretmenlere, illerin veya yerleşim yerlerinin sosyal, ekonomik, kültürel ve ulaşım imkânları dikkate alınarak kalkınmada öncelikli hizmet tazminatı verilmesi amacıyla ilgili mevzuatlarında gerekli çalışmalarının başlatılması*" kararı alınmıştır. Aynı yönde gerek 2023 Eğitim Vizyon Belgesinde gerekse 11. Kalkınma planında hedefler/araçlar konulmuştur. 11. Kalkınma Planında "*Fırsat eşitliği temelinde okulların gelişimini destekleyecek biçimde kaynak tahsis edilecek*" ile "*Öğretmenlere ve okul yöneticilerine, görev yaptıkları eğitim kurumunun türü ve mahalline göre farklı oranlarda teşvik edici mekanizmalar oluşturulacaktır*" hedefine yer verilmiş; 2023 Eğitim Vizyonu Belgesi'nde ise "*Elverişsiz Koşullarda Görev Yapan Öğretmen ve Okul Yöneticileri İçin Teşvik Mekanizmasının Kurulması*" hedefi kabul edilmiştir.

17. **Ek ders ücretleri birim miktarında artış**
439 sayılı Kanun ve 01.12.2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı gereği ödenmekte olan ek ders ücretleri açısından ek ders ücretlerinin belirlenmesine esas olan gösterge rakamı gündüz öğretimi için 200, gündüz öğretimi dışında kalan öğretim için 220 olarak uygulanır.

Öğretmenlerin çalışma süreleri, sınıfta ders etkinliği ile sınıf içi ve sınıf dışında ders dışı etkinliklerini kapsamaktadır. Ancak sadece sınıfta ders etkinliği süresinin "aylık karşılığı ders yükünü" tekabül eden süresi kadro/dereceye bağlı maaş olarak ödenmekte; bunun dışındaki ek ders, ders niteliğinde görev, hazırlık, planlama süreçleri ve diğer her türlü sınıf ve ders dışı etkinlik, ek ders birim ücreti üzerinden ücretlendirilmektedir. Ek ders ücretlerinin belirlenmesine esas gösterge rakamının uzun yıllardır artırılmamış olması, ek ders ücretlerine bağlanan görevler ile bunlara ödenen ek ders ücretleri toplamı arasında bir dengesizlik ve tezada yol açmaktadır. Kamu İşveren Heyetince bu ve benzeri öğretmen kitlesinin tümüne yansıyan tekliflerin, öğretmen sayısı ileri sürülerek ortaya çıkacak mali yükün fazlalığı talebin reddi gerekçesi yapılmaktadır. Öte yandan OECD tarafından yayınlanan "Dünya Standartlarında 21. Yüzyıl Okul Sistemi Nasıl İnşa Edilmeli? (WORLD CLASS- How to Build A 21st-Century School System)" başlıklı raporda (2018) "*Yüksek performans gösteren eğitim sistemlerinde*

yüksek nitelikli öğretmenler çalıştırılarak, sistemde daha az yönetici, daha az uzman ve işlerin koordinasyonu için daha az destek personeline ihtiyaç duyulmaktadır. Dolayısıyla öğretmenler görece yüksek maaşlar almaya devam ederken toplam maliyet yine de düşük kalabilmektedir. Bu nedenle tekil harcama kalemlerine odaklanmaktansa sistem tasarımını ve sistemin toplam maliyetini bütün olarak düşünmek önem arz etmektedir." bulgusuna yer verilmiştir.

18. Hazırlık ve planlama karşılığı ek ders ücreti

Öğretmenlere aylık ve ek ders ücreti karşılığında herhangi bir sınırlamaya tabi tutulmaksızın okuttukları her 6 ders saatine karşılık 1 saat ders dışı hazırlık ve planlama karşılığı ek ders ücreti ödenir.

Öğretim faaliyetlerinin de plânlı yürütülmesi esastır. Öğretim programlarında yer alan amaçların gerçekleştirilmesi için, plânlama gerekli görülmektedir. MEB'in 2003 yılında yayınlamış olduğu "Eğitim-Öğretim Çalışmalarının Plânlı Yürütülmesine İlişkin Yönerge" gereğince, eğitim-öğretimde birlik ve bütünlüğü sağlamak, eğitimi, programda öngörülen amaçlara yöneltmek, çalışmaları etkili ve verimli hale getirmek üzere, MEB'e bağlı her derecedeki öğretim kurumlarında ve yurt dışında görevli öğretmenler, derslerine plânlı, programlı olarak yeterli hazırlıklarını yaparak gireceklerdir. Ülkemiz eğitim sisteminde, üniversiteler hariç, tüm derece ve türdeki okullarda öğretimin plânlı yapılması bir zorunluluktur. Plânlama temel öğretim ve ortaöğretim kurumlarına ilişkin yönetmelikle "mevzuat bağlayıcılığı" sıfatı kazanmakta ve kanunî bir zorunluluk olmaktadır. Plânlamanın bu kanunî boyutu dışında ayrıca eğitim-öğretim faaliyetlerini kolaylaştıran bir de eğitsel boyutu vardır. Eğitsel yönüyle plân; öğretmenin öğrencilerini eğitim kurumlarında belli sürede, belli hedeflere ulaştırabilmesi için yapacağı öğretim faaliyetlerine hazır olmalarını sağlayacaktır. Diğer taraftan 11. Kalkınma Planında "*Öğrencilerin bilimsel, kültürel, sanatsal, sportif ve toplum hizmeti alanlarındaki etkinliklere katılımları desteklenecek*" hedefi yer almaktadır. 2023 Eğitim Vizyonu Belgesinde de "*Çocukların kendi bölgelerinin üretim, kültür, sanat ve coğrafi kapasitesini keşfetmesine ders dışı etkinlik olarak ağırlık verilecektir. Tüm çocuklarımızın sosyal, sportif ve kültürel etkinlikleri e-portfolyo içerisinde derlenecektir*" hedefine yer verilmiştir. Öğretmenin görev yaptığı okulun türü, bulunduğu çevrenin sosyoekonomik özellikleri ve fiziki koşulları gibi etkenler, öğretmenlerin sorumluluklarının da değişmesine neden olmaktadır. Hizmetlisi bulunmayan okullarda görev yapan öğretmenin temizlikle ilgili; kaloriferi olamayan okullarda sınıfın ısıtılmasıyla ilgili sorumlulukları bulunmaktadır. Yatılı bir okulda görev yapan bir öğretmenin, gündüzlü okulda çalışan bir öğretmenden farklı olarak pansiyonda nöbet tutmak, öğrencilerin yemek, etüt, uyku, banyo ve sağlık hizmetleri ile ilgili sorumlulukları bulunmaktadır. Taşımalı eğitim yapılan okullarda, öğrenci servis araçlarının uygunluk kontrolü, gelen öğrencilerin yoklaması, yemek muayene ve teslim alma işlemleri, okul çıkışı yoklama ve öğrencileri servislerine bindirmek gibi sorumlulukları bulunmaktadır. Köy okullarındaki öğretmenler, müdür yetkili oldukları için öğretmenliğin yanı sıra okulun yönetimi ile ilgili işlemlerini de yürütmek zorundadırlar. Kimi branşlardaki öğretmenlere, sınıf içerisinde öğrencinin öz bakımı ve temel ihtiyaçları ile ilgili sorumluluklar yüklenmekte ve bu öğretmenler in ara vermeksizin gün boyunca öğrencilerin başında bulunmaları gerekmektedir. Sürekli ayakta durmak, aralıksız konuşmak ve uygulama yaptırmak zorunda olan bazı branş öğretmenleri olduğu gibi atölye ve laboratuvarlarda tehlikeli iş niteliğindeki görevleri yapmak zorunda olan öğretmenler de bulunmaktadır. Öğrenci gezileri, veli ziyaretleri, zümre, şube ve veli toplantıları, sınav sorusu hazırlama, değerlendirme ve bakanlığın elektronik veri tabanına bu bilgileri girme, ders planları hazırlama gibi birçok konuda; öğrenci portfolyo dosyalarını hazırlama, kişisel ve mesleki rehberlik çalışmaları, bireyselleştirilmiş eğitim planlarının hazırlanması, sosyal etkinlikler çalışmaları, belirli gün ve haftalarla ilgili hazırlıklar, toplum hizmeti çalışmaları gibi görev yapılan kurum özelliği, öğretmenin branşı ve kurum yönetiminden kaynaklanan farklılıklar söz konusu olmaktadır. Ancak çoğu zaman öğretmene okulda dinlenme imkânı dahi tanınmaksızın hatta öğretmenlerimizin mesai saatleri haricinde evlerinde gerçekleştirmek zorunda kaldıkları bu plan görevi karşılığı ücret ödenmemektedir. Bir sınıf öğretmeni günlük 6 saatten haftada 30 saat derse girmektedir. Her gün bir sonraki günün derslerine hazırlık ve planlama yaptığından, her 6 saatte 1 saat hazırlık ve planlama karşılığında ek ders ücreti verilmesi gerekli görülmektedir.

19. Genel tatil günlerinde ders yükünün hesabı

2006/11350 sayılı Karar kapsamında ders yükünün belirlenmesinde 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda sayılan genel tatil günlerine tekabül eden günlerde aylık karşılığı ders görevi yapılmış sayılır.

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunla belirlenen genel tatil günlerinde eğitim kurumlarında görev yapanlar haricindeki diğer kamu görevlileri, görevleri başında bulunmadıkları gibi

o aya ilişkin aylık ve ücretleri 30 gün üzerinden hesap edildiği halde öğretmenlerin aylık karşılığı ders yükleri yerine getirilmemiş sayılmaktadır. Bu durum kamu görevlileri arasında öğretmenler aleyhine eşitsizlik kaynağıdır. Diğer taraftan resmi tatil olarak kabul edilen günlerde de öğretmenler okula gelerek tören ve sair etkinliklere katılmak ve öğrencilerin başında düzen ve disiplinin sağlanması için bulunmak zorundadırlar. Tamamen kanundan ve idarenin tasarrufundan kaynaklanan, dolayısıyla kendilerinden bağımsız olarak gelişen bu uygulamadan dolayı öğretmenlerin mağdur edilmeleri insanî olmadığı gibi hukukî olmaktan da uzaktır. Nitekim Ekim 2009 tarihli Kurum İdari Kurulu'nda "*Ders yılı içerisindeki iş günlerinde çeşitli nedenlerle tatil edilen günlerde ders görevlerini fiilen yerine getiremeyen öğretmenlerin söz konusu günlere denk gelen ders görevlerini yapmış sayılmaları hususunda Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar da değişiklik yapılması*" kararı alınmıştır. Bu itibarla, resmi tatillerdeki tören ve etkinliklere bağlı olarak okula bulunmak zorunda olduğu halde fiilen ek ders görevi yerine getirmeyen öğretmenlerin bu sürelerdeki ders görevlerini yapmış sayılarak karşılığında ek ders ücretinden yararlandırılmaları gerekli görülmektedir.

20. Öğretmenlerin çalışma süre ve saatleri dışındaki meslekî çalışmaları

Öğretmenlerin katılımlarının zorunlu tutulduğu hizmet içi eğitim, kurs, seminer, toplantı ve benzeri etkinliklerin hafta içi çalışma saatleri içerisinde düzenlenmesi esastır. Bu etkinliklerin kurumlarınca, hafta içi normal çalışma saatleri dışında ve hafta sonlarında düzenlenmesi halinde eğiticilik haricinde fiilen bu etkinliklere katılan yönetici ve öğretmenlere, her saat için 1 saat ek ders ücreti ödenir.

Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin 86 ncı maddesi kapsamında eğitim kurumları çalışanlarının katılımının zorunlu kılındığı kurul, komisyon, ekip, öğrenci kulübü, sınıf rehberlik, toplum hizmeti çalışmaları, tören, toplantı, kurs ve seminerlerin hafta içi mesai saatleri dışında ve hafta sonlarında yapılması; Anayasanın 50 inci maddesi, Birleşmiş Milletler Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmenin 7 nci maddesi ve ILO/UNESCO ortak çalışma belgesi olan Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesi Kararının 92 nc maddesinde ifadesini bulan "dinlenme hakkının" ihlali niteliğindedir. Nitekim Danıştay 12. Dairesinin 2014/4470 Esas 2016/3903 Karar sayılı kararında da "*görevlendirilen kurul, komisyon, ekip, öğrenci kulübü, sınıf rehberlik, toplum hizmeti çalışmalarına, millî bayram ve mahallî günlere, tören ve toplantılara, kurs ve seminerlere katılmanın öğretmenin görev ve sorumlulukları arasında sayılmış olmasına rağmen bu görev ve sorumluluğun mesai saatleri dışında belirlenen herhangi bir zaman diliminde yapılabileceği, öğretmenin günün hangi saatinde olursa olsun bu görevlendirmeye katılma zorunluluğu olduğu anlamına gelmeyeceği, çalışanların dinlenme hakkının anayasa ile korunmuş bir hak olduğu, idarenin kişilerin çalışma koşulları ve dinlenme saatlerini göz önüne alarak kurs saat ve tarihleri belirlemesi gerektiği*" ifade edilmiştir.

21. Aylık karşılığı ders yükü

Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararın 5 inci maddesinin birinci fıkrası kapsamında, örgün ve yaygın eğitim kurumlarında görevli tüm öğretmenler yönünden aylık karşılığı ders yükümlülüğü haftada 15 saat olarak uygulanır.

Çağdaş sistemlerde öğretim yükü öğretmenin ders içi ve ders dışı tüm etkinliklerini kapsamakta ve böyle algılanmaktadır. Ülkemiz eğitim sisteminde ise Maliye ve Milli Eğitim Bakanlıklarının geleneksel ders kavramına bağlı kaldıkları ve öğretim yükünü bu açıdan değerlendirme eğiliminde oldukları görülmektedir. Bulgular, öğretmenlerin ders dışı öğretim yüklerinin gerçekten ağır olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin branşlarına göre farklı sürelerde aylık karşılığı ders yükümlülüğüne tabi kılınması eşitsizlik teşkil etmektedir. Bu bakımdan, maaş ve ücret karşılığı ders saatlerinde, ders dışı öğretim yükleri de dikkate alınarak yeni bir düzenleme yapılmalı; bu kapsamda öncelikle aylık karşılığı ders yükü –ders dışı öğretim yükleri dikkate alınarak– asgari ders saatinde tüm öğretmenler açısından eşitlenmelidir.

22. Yönetim görevi karşılığı ek ders ücreti

Her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarının müdürlerine haftada 30 saat, müdür başyardımcılarına haftada 28 saat, müdür yardımcılarına haftada 25 saat, müdür başyardımcılığı normu bulunmasına rağmen müdür başyardımcısı görevlendirmesi yapılmayan eğitim kurumlarındaki müdür yardımcılarına haftada 27 saat ek ders ücreti ödenir. Bu ücretler tam gün tam yıl eğitim yapılan okul ve kurumlar ile yatılı ve pansiyonlu okullarda görev yapan eğitim kurumları yöneticilerine haftada 10, ikili eğitim yapılan eğitim kurumu yöneticilerine ise haftada

5 saat fazla ödenir. Bu özelliklerden birden fazlasını taşıyan yöneticilere sadece fazla olan ek ders ücreti ödenir.

Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerin Haftalık Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar incelendiğinde, eğitim kurumu yöneticileri yönünden hem kendi dengi okulların idarecileri arasında, hem de aynı kurumda görev yapan idarecilerin ek dersleri arasında tutarsızlıkların mevcut olduğu görülmektedir. Eğitim kurumları yöneticiliklerinin tamamının idari görevleri kapsadığı, söz konusu görevlerinin sorumluluk alanları farklı olsa da benzerlik gösterdiği bilinen bir gerçektir. Bu itibarla okul türü ayrımı yapılmaksızın eğitim kurumu yöneticilerine aynı miktarda yönetim görevi karşılığı ek ders ücreti ödenmesi; sorumluluk alanlarının kapsamıyla orantılı şekilde de ilave ek ders ücreti ödenmesi yerinde olacaktır. Sunulan teklif, Cumhurbaşkanlığı 100 Günlük Eylem Planında "*Profesyonel eğitim yöneticiliği sistemine geçilmesi*" adımının yanında, 11. Kalkınma Planında yer alan "*Okul yöneticiliği profesyonel bir meslek haline getirilecek ve yönetici eğitimi akreditasyon yapısı oluşturulacaktır*" hedefi ve 2023 Eğitim Vizyonu Belgesinde yer alan "*Okul Yöneticiliğinin Profesyonel Bir Uzmanlık Alanı Hâline Getirilmesi*", "*Okul Yöneticilerine Yönelik Lisansüstü Mesleki Gelişim Programlarının Yapılandırılması*" ve "*Okul Yöneticilerinin Özlük Haklarının İyileştirilmesi*" hedefleriyle de örtüşmektedir.

23. **Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerin azami ek ders yükü**
Mesleki ve teknik öğretim kurumlarında görevli öğretmenlerden yaz tatilinde işletmelerde meslek eğitimi ve staj kapsamında görevlendirilenlere, haftada 44 saate kadar ek ders görevi verilebilir ve fiilen yapılan görev karşılığında ek ders ücreti ödenir.

Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararın 8 inci maddesinin birinci fıkrasında, "*(1) Bu Kararla belirlenen azamî ek ders görevi ve ek ders görevinden sayılan ders saatleri dışında olmak üzere;a) Ders yılı içinde;1) İlgili mevzuatına göre, dönem içinde herhangi bir nedenle derslerin yapılamadığı günler için dönem içinde veya dönem sonunda düzenlenen eğitim faaliyetleri ve yetiştirme programları ile ikinci yarıyıl sonunda bazı derslerden yetersizliği görülen öğrenciler için düzenlenen yetiştirme kurslarında veya programlarında, 2) Tam gün tam yıl eğitim yapılan meslekî ve teknik okul ve kurumlarda bu programlar için, 3) Yurt dışında çalışan vatandaşlarımızın çocuklarının, ortak dil ve kültür birliği bulunan soydaşlarımızın, toplumumuza ve eğitim sistemimize uyumlarını sağlamak amacıyla açılan kurslarda, 4) Okuma-yazma kurslarında, 5) İşsizlikle mücadele projesi çerçevesinde yapılan beceri kazandırma ile ilgili eğitim programlarında, 6) Açık öğretim kurumları öğrencilerinin, örgün eğitim kurumlarında gördükleri yüz yüze eğitim uygulamalarında, görevlendirilen yönetici ve öğretmenlere haftada 10 saate kadar, b) Yarıyıl ve yaz tatillerinde;1) Eğitim yapılan her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında, 2) (a) bendinin 3 ve 4 numaralı alt bentlerinde sayılan kurslar ile 6 numaralı alt bendinde sayılan eğitim faaliyetlerinde, görevlendirilen yönetici ve öğretmenlerden alanı atölye, laboratuvar ve kurs öğretmenliği olanlara haftada 44, diğerlerine haftada 30 saate kadar, ek ders görevi verilebilir.*" hükmü bulunmaktadır. Aynı Kararın 15 inci maddesinde ise "*(1) İşletmelerde meslek eğitimi yapılan okul ve kurumlarda görevli yönetici ve öğretmenlerin öğrenci, çırak ve aday çırakların işyerindeki uygulamalı eğitimini izlemek, programa uygunluğunu ve sistemin iş yerindeki işlerliğini sağlamak, meslekî rehberlikte bulunmak üzere yaptıkları bu görevler ek ders görevi sayılır.(2) Bu dersler, ders dağıtım çizelgelerinde 'işletmelerde meslek eğitimi' adıyla gösterilir ve işletmelerin okul ve kuruma uzaklığı, öğrenci, çırak ve aday çırak sayısı gibi kıstaslar esas alınarak okul ve kurum müdürlüğünce hazırlanacak ve millî eğitim müdürlüğünce onaylanacak programlara göre haftada; a) Meslekî eğitim merkezlerinde; 1) Büyükşehir belediyesi sınırları içindeki ilçelerde 24 saati, 2) Diğer il ve ilçelerde 18 saati, b) Diğer okul ve kurumlarda; 1) Büyükşehir belediyesi sınırları içindeki ilçelerde 20 saati, 2) Diğer il ve ilçelerde 16 saati, geçmemek üzere okutabilecekleri azamî ek ders saatleri kapsamında verilir*" hükmüne yer verilmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin 88 inci maddesine göre işletmelerde meslek eğitimi ve staj çalışmalarında görevlendirilen öğretmenlere, yaz tatillerinde de Kararın 15 inci maddesi sınırlılığında görev verilebilmekte, bu durum da bu kapsamdaki eğitim faaliyetlerinin olması gerektiği gibi yürütülmesinde sorun yaşanmasına neden olmaktadır.

24. **Kurslarda görevli yönetici ve öğretmenlerin ek ders ücreti**
Örgün ve yaygın eğitim kurumlarında cumartesi ve pazar günleri ile yarıyıl ve yaz tatillerinde ve diğer günlerde saat 18.00'dan sonra yapılan yüz yüze eğitim veya yüz yüze eğitim kapsamında düzenlenen kurslarda görev alan yönetici ve öğretmenler ile açıköğretim öğrencilerinin örgün eğitim kurumlarında cumartesi ve pazar günlerinde gördükleri yüz yüze eğitim kapsamında ders okutmak üzere görevlendirilen yönetici ve öğretmenler ile İlkokullarda Yetiştirme Programı

(İYEP) kapsamındaki kurslarda görev alan yönetici ve öğretmenlerin ek ders ücretleri, söz konusu sürelerde %100 artırımlı ödenir. Bu kapsamda yönetim görevini yerine getiren yöneticilere her gün için 6 saat ek ders ücreti ödenir.

"Millî Eğitim Bakanlığı Örgün ve Yaygın Eğitimi Destekleme ve Yetiştirme Kursları Yönergesi" kapsamında takviye kurslarında görev alan yönetici ve öğretmenlere, 657 sayılı Kanunun 176 ncı maddesinin 6639 sayılı Kanunun 9 uncu maddesiyle değişik ikinci fıkrası gereğince ek ders ücretleri %100 artırımlı ödenmektedir. Bu durum takviye kurslarına benzer şekilde hafta içi mesai saatleri haricinde ve hafta sonu düzenlenen diğer yetiştirme kurslarında görev alanlar açısından ayrımcılık ve eşitsizlik teşkil etmektedir.

25. **Sınıf veya şube sorumluluğu görevi karşılığı ek ders ücreti**
Okul öncesi ve sınıf öğretmenleri ile bölüm, atölye ve laboratuvar şefliği görevi verilen öğretmenlere ilgili mevzuatında belirtilen sosyal etkinlik faaliyetlerinde danışman öğretmen görevi ile sınıf veya şube sorumluluğu görevi karşılığı, haftada 2 saat ek ders ücreti ödenir.

Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararın "Ek ders görevi" başlıklı 6 ncı maddesinin beşinci fıkrasında "*Okul öncesi ve sınıf öğretmenleri ile bölüm, atölye ve laboratuvar şefliği görevi verilen öğretmenler hariç olmak üzere, örgün eğitim kurumlarında ilgili mevzuatında belirtilen sosyal etkinlik faaliyetlerinde danışman öğretmen olarak görevlendirilen öğretmenler ile sınıf veya şube sorumluluğu verilen sınıf/şube rehber öğretmenlerinin bu görevlerinin haftada 2 saati ek ders görevi sayılır. Bu dersler, ders dağıtım çizelgesinde 'Öğrenci Sosyal ve Kişilik Hizmetleri' adıyla gösterilir. Bu kapsamda aynı kişiye hem danışman öğretmenlik hem de sınıf/şube rehber öğretmenliği görevi verilmesi hâlinde sadece bir görev için ek ders ücreti ödenir*" hükmü bulunmaktadır. Buna göre sınıf öğretmenleri ile bölüm, atölye ve laboratuvar şefliği görevi verilen öğretmenlere sosyal etkinlik faaliyetlerinde danışman öğretmenlik ve sınıf veya şube sorumluluğu verilememektedir. Bu durum sınıf öğretmenleri ile bölüm, atölye ve laboratuvar şeflerinin emsali öğretmenlere göre 2 saat eksik ek ders almalarına neden olmakta, bu durum da çalışma barışını olumsuz yönde etkilemektedir.

26. **Eğitim kurumu yöneticilerinin kurs görevi**
Millî Eğitim Bakanlığı Örgün ve Yaygın Eğitimi Destekleme ve Yetiştirme Kursları Yönergesi kapsamında açılan kurslar kapsamında hafta içi mesai saatlerinden sonra ve hafta sonlarında 250 öğrenci sayısı ve katları esas alınmak suretiyle birden fazla eğitim kurumu yöneticisine görev verilir ve bu görevi fiilen yerine getiren bütün yöneticilerden hafta içi mesai saatlerinden sonra görev yapanlara 3 saat, hafta sonlarında görev yapanlara ise 6 saat ek ders ücreti ödenir.

Millî Eğitim Bakanlığı Örgün ve Yaygın Eğitimi Destekleme ve Yetiştirme Kursları Yönergesi kapsamında açılan kurslar nedeniyle hafta sonlarında çoğu durumda birden fazla müdür yardımcısı görev aldığı halde sadece tek bir müdür yardımcısı için ek ders ücreti ödenmesi, aynı işi yapan çalışanlar arasında eşitsizliğe ve emeğin karşılıksız kalmasına neden olmaktadır.

27. **Özel eğitim alan öğretmenlerinin ders ücretleri**
Rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan özel eğitim alan öğretmenlerine, 2006/11350 sayılı Kararın 10 uncu maddesi kapsamında ödenmekte olan ek ders ücreti haftada 18 saat olarak uygulanır.

Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde rehberlik öğretmenleri ile özel eğitim alan öğretmenleri, aynı işi yapmalarına, ayı yetki, görev ve sorumluluk ile donatılmış olmalarına rağmen, 2006/11350 sayılı Karar'ın 10 uncu maddesi çerçevesinde ödenen haftalık ek ders ücreti arasında farklılık bulunmaktadır. Rehberlik öğretmenlerine haftada 18 saat ek ders ücreti ödenmekte iken özel eğitim alan öğretmenlerine 15 saat ödenmektedir. Farklılığın hiçbir hukuki, fiili veya pedagojik gerekçesi bulunmamakta olup eşitsizliğin ve adaletsizliğin giderilmesi gereklidir.

28. **Öğretmenevi ve Akşam Sanat Okulu yöneticilerinin yönetim görevi karşılığı ek ders ücretleri**
2006/11350 sayılı Kararın 14 üncü maddesinde yer alan yöneticilere, haftada 4 saat ilave ek ders ücreti ödenir.

4. Dönem Hizmet Kolu Toplu Sözleşmesinin 23 üncü maddesiyle örgün ve yaygın eğitim kurumlarında görev yapan müdür ve müdür yardımcılarının yönetim görevi karşılığı ek ders ücretlerine artış yapıldığı

halde, bu ücretlerini toplu sözleşme hükmünün atıf yaptığı 2006/11350 sayılı Kararın 10 uncu maddesi kapsamında değil de 14 üncü maddesi kapsamında almakta olan (yüzyüze eğitim verilmeyen eğitim kurumları) Öğretmenevi ve Akşam Sanat Okulu yöneticileri bu artıştan istifade edememişlerdir.

29. **Tatil dönemlerinde çalışan rehberlik öğretmenlerinin ilave ek ders ücretleri**
Yaz tatili ve ara tatili dönemlerinde tercih danışmanlığı, alan ve ders seçimi, öğrenci tanılama sürecine bağlı olarak yapılacak çalışmalarda görevlendirilen rehberlik öğretmenlerine 2006/11350 sayılı Kararın 19 uncu maddesi kapsamında ödenmekte olan ek ders ücreti, bu dönemlerle sınırlı olmak üzere her gün için 6 saat olarak uygulanır.

657 sayılı Kanun'un 103 üncü ve 222 sayılı Kanun'un 43 üncü maddelerinde "*Öğretmenler yaz tatili ile dinlenme tatillerinde izinli sayılacakları*" hüküm altına alınmış olup kanuni düzenlemelere aykırı bir şekilde aykırı şekilde rehber öğretmenlerin tercih danışmanlığı, alan ve ders seçimi, öğrenci tanılama sürecine bağlı olarak yapılacak çalışmalarda yaz tatili döneminde zorunlu görevlendirilmeleri hukuka aykırı olup yapılan çalışmalar karşılığı ücret ödenmemesi ise hem angarya hem de tatil döneminde ücreti karşılanmamış emek niteliğindedir.

30. **Yurt dışında geçici görevlendirilen yönetici ve öğretmenlerin ders görevinin yapılmış sayılacağı haller**
Yurt dışında düzenlenen eğitsel gezi, konferans, kurs ve seminer görevleri veya yurt dışına bir aydan az süreyle geçici görevle görevlendirilen öğretmen ve eğitim kurumu yöneticilerinin bu sürelerde 2006/11350 sayılı Karar kapsamındaki ders ve ek ders görevleri yapılmış sayılır.

Yurt içinde düzenlenen eğitsel gezi, konferans, kurs ve seminer görevleri veya yurt içinde geçici görevle görevlendirilen öğretmen ve eğitim kurumu yöneticilerinin bu sürelerde 2006/11350 sayılı Karar kapsamındaki ders ve ek ders görevleri yapılmış sayılmasına rağmen, aynı görevlerin yurt dışında gerçekleştirilmesi halinde yapılmamış sayılarak bu sürelere tekabül eden aylık karşılığı ders ve ek ders ücretlerinin ödenmemesi hakkaniyet ve eşitlik ilkesine aykırıdır.

31. **Muhakkik görevi karşılığı haklar**
Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumu yöneticilerinden kendilerine idari inceleme, araştırma veya soruşturma görevi verilenler, 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamında müfettişler için öngörülen haklardan faydalandırılırlar.

Eğitim kurumu yöneticilerinin asli görevlerinden olmayan ve eğitim-öğretim hizmetinin zorunlu veya gerekli bir unsuru olmayan, salt bulundukları ilde yeterli sayıda müfettiş olmaması nedeniyle muhakkiklik görevleriyle görevlendirilmesi hem eğitim kurumu yönetimini aksatmakta hem de yöneticileri asli görevleri olmayan ama ücret ödenmeyen ilave bir yükle karşı karşıya bırakmaktadır.

32. **Ara tatillerinde ek ders ücreti**
İlgili mevzuatında öngörülen ara tatili dönemlerinde öğretmenlere, 2006/11350 sayılı Kararın 6 ncı maddesinin üçüncü fıkrasında öngörülen tutarda ek ders ücreti ödenir.

Millî Eğitim Bakanlığı'nın öğretmenlerin istek ve iradelerine bakılmaksızın tek taraflı tasarrufu neticesinde, yasal ve ikincil mevzuat düzenlemelerinde yer almayan bir şekilde eğitim-öğretim yılı takvimi planlaması kapsamında her bir yarıyıl dönemi içinde birer haftalık ara tatili ilan etmesi ve bu sürelerde öğretmenleri için tatil değil mesleki çalışma öngörülmesi karşısında, bahse konu ara tatil dönemler için eğitim-öğretim yılının başında ve sonundaki mesleki çalışma dönemlerine münhasır ücretin ödenmesi gereklidir.

33. **İkili eğitim yapılan eğitim kurumlarında görevli eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı haricindeki personelin fazla çalışma ücreti**
İkili eğitim yapılan eğitim kurumlarında görevli eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı haricindeki personele, haftalık 40 saati aşan çalışmaları karşılığında, Yılı Bütçe Kanununa ekli (K) Cetvelinin III/A-1 maddesinde öngörülen fazla çalışma ücretinin beş katı tutarında fazla çalışma ücreti ödenir.

İkili eğitim yapılan eğitim kurumlarında görevli hizmetli, memur gibi öğretmen harici personel, eğitim-öğretimin sağlıklı ve eksiksiz sürdürülebilmesi adına fiilen 07.00-19.00 saatleri arasında çalışmaktadırlar. Söz konusu personel neredeyse istisnasız bir şekilde her eğitim kurumunda sadece tek

başına bulunduğundan fazla çalışmaları karşılığı izin hakkını (fiilen) kullanamamakta, fazla çalışma ücretini ise bütçe kaleminde yer almaması nedeniyle alamamaktadır.

34. Öğretmenlik kariyer basamaklarına dayalı ilave özel hizmet tazminatı

Millî Eğitim Bakanlığı kadrolarında, Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfına dâhil kadrolarda bulunanlardan en az 8 yıl süreyle fiilen öğretmenlik yapmış olanlara uzman öğretmenler; en az 12 yıl süreyle fiilen öğretmenlik yapmış olanlara ise başöğretmenler için öngörülen özel hizmet tazminatı ödenir.

1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu'nun 43'üncü maddesinde; "*Öğretmenlik mesleği; adaylık döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılır. Adaylık dönemin başarıyla tamamlayanlar mesleğe öğretmen olarak atanır.*" hükmüne yer verilerek, öğretmenliğin kariyer meslek olduğu vurgulanmıştır. Anayasa Mahkemesi'nin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme uygulamasına yönelik olarak verdiği karar sonrasında, sınavda başarılı olma şartını taşımak suretiyle veya yüksek lisans mezuniyeti üzerine mahkeme sonrası birçok öğretmen uzman öğretmen ve başöğretmen unvanını almış olup; bu unvanlara %10 ila %40 arasında değişen oranlarda özel hizmet tazminatı ödenmektedir. Öte yandan kariyer basamakları sınavına ve kontenjanına ilişkin iptal hükümleri içeren Anayasa Mahkemesi kararı sonrası, hiçbir yasal düzenleme ve kariyer basamaklarında yükselme sınavının gerçekleştirilmemiş olması, öğretmenlerin şartlarını taşısalar dahi bu unvanları ve getirdiği mali hakları alma imkân ve yollarını kapatmış durumdadır. Bu durum aynı hukuki ve mesleki yeterliğe sahip aynı unvanlı kamu görevlileri/öğretmenler arasında eşitsizlik, adaletsizlik oluşturmuştur. Teklifle kariyer basamakları alanında nihai bir düzenleme yapılıncaya değin hak kaybına sebebiyet verilmemesi ve kariyer basamakları sürecine yeniden işlerlik kazandırılması amaçlanmaktadır.

35. Öğretmenlerin askerlik hizmeti ve süreleri

Millî Eğitim Bakanlığı öğretmen kadrolarına ve sözleşmeli öğretmenlik pozisyonlarına atananlar, 7179 sayılı Askeralma Kanununun 10 uncu maddesi kapsamında askerlik yükümlülüğünü Millî Eğitim Bakanlığı emrinde öğretmen olarak atandıkları yerde yerine getirirler.

Millî Eğitim Bakanlığı sözleşmeli öğretmenlik pozisyonlarına atanmalarını müteakip askerlik yükümlülüğünü yerine getirenlerin askerlikte geçen süreleri, sözleşmeli öğretmenlik süresinin hesabında dikkate alınır.

Bilindiği üzere 7179 sayılı Askeralma Kanununun 10 uncu maddesi hükmü gereği Millî Eğitim Bakanlığı kadrolarında öğretmen olarak görev yapanlar ile mesleği öğretmen olan ancak bu göreve başlamamış bulunanlar ihtiyaç fazlası olarak ayrılırlar ve temel askerlik eğitimini takiben Millî Eğitim Bakanlığı emrine verilirler. Ancak sözleşmeli (erkek) öğretmenler için bu türden bir imkân tanınmamıştır. Aksine 3.8.2016 tarihli ve 29790 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik hükümlerinden sözleşmeli öğretmenlerin askerlik sebebiyle hizmet sözleşmelerinin feshedileceği anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda askere sevk tarihi gelen sözleşmeli öğretmenlerin bu sevk işlemine dayalı olarak –eğitim-öğretim yılının devam edip etmediği yönünde değerlendirme yapılmaksızın– askere sevk işlemleri gerçekleştirilecek olup ve görevleri ile ilişikleri kesilerek sözleşmeleri feshedilecektir. Yapılan bu uygulama ise, sözleşmeli öğretmen olarak görev yapan erkek öğretmenlerin sözleşmeden kaynaklanan haklarını kullanamamak yanında kendi iradeleri dışında ve vatan hizmeti kapsamında yürüttükleri askerlik görevi nedeniyle gerek mali gerekse psikolojik açıdan sorunlar yaşamalarına neden olduğu gibi eğitim-öğretim yılı kapsamındaki askere sevk işlemleri sürecinde birçok okulun ve öğrencinin öğretmensizlik yaşamasına neden olacaktır. Hükûmet ve bakanlık yetkilileri tarafından sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının, öğretmen açığı bulunan kalkınmada öncelikli bölgelerde öğretmeni tutabilmek amacıyla getirildiği dile getirilmektedir. Bu gerekçeden hareketle ve de sözleşmeli öğretmenlerle kadrolu öğretmenler arasında eşit çalışma koşullarının sağlanması adına sözleşmeli öğretmen olarak atanmış ve askerlik görevini yerine getirmemiş öğretmenlerin atandıkları okullarda asker öğretmenlik yapmaları yönünde düzenleme yapılması gerekmektedir. Yine Millî Eğitim Bakanlığı öğretmen kadrolarına atananlardan atanmalarını müteakip askerlik yükümlülüğünü yerine getirenlerin askerlikte geçen süreleri, öğretmenlik hizmet süresinin hesabında dikkate alınmasına rağmen sözleşmeli öğretmenlerin askerlik süreleri, sözleşmeli öğretmenlikte geçen hizmet süresinde sayılmamakta; bu ise aynı statüde bulunanlar arasında farklılık, eşitsizlik ve ayrımcılık oluşturmaktadır.

36. Zorunlu hizmet alanlarına kendi istekleriyle atananların hizmet puanları

Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği çerçevesinde zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamladığı halde zorunlu hizmet alanlarına kendi istekleriyle atanmış olanların hizmet puanları, Yönetmeliğin 40 ıncı maddesinin altıncı fıkrası hükmü çerçevesinde hesaplanır.

Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin "Hizmet puanları" başlıklı 40 ıncı maddesinin altıncı fıkrasında; "*Zorunlu çalışma yükümlülüğünü yerine getirmek üzere zorunlu hizmet alanlarına atanıp zorunlu hizmet alanlarında fiilen görev yapmakta olan öğretmenlerden bu Yönetmelikte zorunlu hizmet alanları için öngörülen azami çalışma sürelerinin üzerinde görev yapanların hizmet puanları, görev yapmakta oldukları hizmet alanı için öngörülen puan dikkate alınarak azami çalışma sürelerinin üzerinde geçen ilk yıl için %25, ikinci yıl için %50, üçüncü ve sonraki yıllar için %100 artırılarak belirlenir.*" hükmü yer almaktadır. Ancak buna rağmen söz konusu hükmün, zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamladıktan sonra tekrar zorunlu hizmet alanlarına kendi istekleriyle atanmış olanlara uygulanamadığı görülmektedir. Oysaki zorunlu hizmet alanları, sosyo-ekonomik bakımından az gelişmiş bölgeler olup bu bölgelerde öğretmen istihdamında güçlük çekildiği, bu bölgelerde görev yapan öğretmenlerin ortalama görevde kalma süresinin ülke ortalamasının ve gelişmiş bölgelerin epey altında olduğu bilinen bir gerçektir. Kaldı ki zorunlu hizmet yükümlülüğü uygulamasının asıl gerekçesi de bu duruma çözüm üretmektedir. Bu nedenledir ki zorunlu hizmet alanlarında kendi istekleriyle görevde kalmaya devam edecek öğretmenlerin buna teşvik edilmesi gerekmektedir.

37. **Yurtdışında geçici görevli öğretmenlerin özlük hakları**
2003/5753 sayılı Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonunun Çalışma Esas Ve Usulleri İle Bu Komisyon Tarafından Yurt Dışında Görevlendirilecek Personelin Nitelikleri İle Hak ve Yükümlülüklerinin Belirlenmesine İlişkin Karar ile 6721 sayılı Türkiye Maarif Vakfı Kanunu'nun ek 1 inci maddesi kapsamında yurtdışında görevlendirilen eğitim kurumu yönetici ve öğretmenlerin yarıyıl ve yaz tatili izin süreleri, öğretmenler için öngörülen genel hükümlere tabidir. İlgili ülkenin eğitim-öğretim takvimi nedeniyle bunun uygulanamaması halinde genel hükümlere göre tatil sayılan günler için 2006/11350 sayılı Kararın 6 ncı maddesinin üçüncü fıkrasında öngörülen tutarın iki katı kadar ek ders ücreti ödenir.
Yurtdışında geçici görevlendirilen öğretmenlere, 657 sayılı Kanun ile 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununa tabi olup yurt dışı kadrolara sürekli görevle atanan personel için yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununda öngörülen usul ve esaslara göre kira bedeli ödenir.

657 sayılı Kanun'un 103 üncü ve 222 sayılı Kanun'un 43 üncü maddelerinde "Öğretmenler yaz tatili ile dinlenme tatillerinde izinli sayılacakları" hüküm altına alınmış olup kanuni düzenlemelere aykırı bir şekilde yurtdışında görevli bulunan öğretmenler, 657 sayılı Kanuna tabi memurlar gibi yılda 30 takvim günü yıllık izin hakkından istifade ettirilmektedirler. Bu itibarla kanuni yıllık izin haklarından faydalandırılmayan öğretmenlere kullanamadıkları izin günleri karşılığı ücret ödenmelidir.
Bir yıldan fazla bir süreyle yurt dışında geçici olarak görevlendirilen öğretmen ve eğitim kurumu yöneticileri, 657 sayılı Kanun ile 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununa tabi olup yurt dışı kadrolara sürekli görevle atanan personel ile aynı koşullarda çalışmaktadırlar. Bu nedenle sözü edilen personele de, yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununa ekli (E) Cetvelinin 27 nci sırasında öngörülen kira yardımının yapılması gerekmektedir. Yine bu kapsamdaki personel ve bakmakla yükümlü olduğu ailesinin yurt dışı gidiş-geliş masrafları ile vize vs masraflarının Bakanlıkça karşılanması, görevin niteliği gereği elzemdir.

38. **Eğitim çalışanlarına yönelik şiddet olaylarına karşı yasal düzenleme**
Eğitim çalışanlarına yönelik şiddet olaylarına karşı caydırıcılık sağlamak üzere; (a) eğitim ve öğretim hizmeti sunumu esnasında veya verilen eğitim ve öğretim hizmetinden kaynaklanan nedenlerle eğitim çalışanlarına karşı cebir, şiddet veya tehdit kullanan kişilere yönelik hapis cezası verilmesi, (b) eğitim kurumlarında görev yapan personele karşı görevleri sırasında veya görevleri dolayısıyla işlenen kasten yaralama suçunun tutuklama nedeni varsayılan suçlardan sayılması, (c) eğitim ve öğretim hizmetinin sunumu sırasında veya bu görevlerden dolayı eğitim kurumlarında çalışan personele karşı işlenen suçlar sebebiyle ceza hukuku kapsamında yürütülmekte olan işlemler ve davalarda personelin talebi üzerine Bakanlıkça hukukî yardım yapılması noktasında düzenleme gerçekleştirilmesi konusunda çalışma yapılacaktır.

Eğitim çalışanlarına yönelik şiddet olayları münferit eylemler olmaktan çıkmış, yaygın bir toplumsal sorun haline gelmiş ve ülkemizin geleceği açısından vazgeçilmez olan eğitim öğretim hizmetinin

yürütülmesini sekteye uğratacak dereceye varmış bulunmaktadır. Bu şiddet eylemlerinde, mevcut yasal düzenlemelerin bu fiillere karşı caydırıcı nitelikte ceza öngörmemesi ile şiddet uygulayan kişilerin bu eylemlerinin adli ve idari makamlarca önemsenmeyeceği ve ciddi bir ceza yaptırımıyla karşılaşmayacakları inancı önemli bir rol oynamaktadır. Bu itibarla eğitim çalışanlarına karşı eğitim öğretim hizmetinin sunumundan kaynaklı şiddet eylemlerine yönelik önleyici ve koruyucu nitelikte cezai ve hukuki tedbirlerin alınması elzemdir. Eğitim çalışanları, kendilerine yönelik şiddet olaylarına karşı caydırıcılık, şiddete uğrayan çalışana da hukuki koruma sağlayacak nitelikte yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesini acilen talep etmekte ve beklemektedir. Bu doğrultuda, (a) eğitim ve öğretim hizmeti sunumu esnasında veya verilen eğitim ve öğretim hizmetinden kaynaklanan nedenlerle eğitim çalışanlarına karşı cebir, şiddet veya tehdit kullanan kişilere yönelik hapis cezası verilmesi; (b) eğitim kurumlarında görev yapan personele karşı görevleri sırasında veya görevleri dolayısıyla işlenen kasten yaralama suçunun tutuklama nedeni varsayılan suçlardan sayılması; (c) eğitim ve öğretim hizmetinin sunumu sırasında veya bu görevlerden dolayı eğitim kurumlarında çalışan personele karşı işlenen suçlar sebebiyle ceza hukuku kapsamında yürütülmekte olan işlemler ve davalarda personelin talebi üzerine Bakanlıkça hukukî yardım yapılması noktasında düzenleme yapılmalıdır.

39. Şiddet mağduru eğitim çalışanlarına yönelik haklar

Eğitim-öğretim hizmetinin sunumundan kaynaklı olaylar nedeniyle bireysel veya toplu şiddet eylemlerine muhatap olarak yaralanan, engelli hâle gelen, ölen veya öldürülen öğretmen ve eğitim kurumu yöneticileri (ve ölümleri halinde hak sahipleri),

a) **Bu halde 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun kapsamında değerlendirilirler.**

b) **3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunda terör eylemlerine maruz kalan kamu görevlileri veya sivil vatandaşlar için öngörülen haklardan faydalandırılırlar.**

5510 sayılı Kanun'un 47 inci maddesinin uygulandığı hallerde vazife malullüğüne ilişkin usul ve esasların mağduriyeti önleyecek şekilde somutlaştırılması konusunda çalışma yapılacaktır.

Kamu görevlilerinden yurtiçinde ve yurtdışında görevlerini ifa ederlerken veya sıfatları kalkmış olsa bile bu görevlerini yapmalarından dolayı terör eylemlerine muhatap olarak yaralanan, engelli hâle gelen, ölen veya öldürülenler hakkında, 3713 sayılı Kanuna eklenen maddelerle birtakım haklar sağlanmıştır. Yine kamu görevlilerinin yaptıkları hizmet nedeniyle derhal veya bu yüzden maruz kaldıkları yaralanma veya hastalık sonucu ölmeleri veya engelli hâle gelmeleri halinde 2330 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun'un 47 inci maddesi çerçevesinde nakdi aylık bağlanması başta olmak üzere bazı haklardan faydalanabilmektedirler. Öğretmenlerimiz terör örgütlerinin saldırılarına maruz kalmaları halinde söz konusu haklardan faydalanabilmekte iken organize terörden çok daha fazla maruz kaldıkları bireysel terör ve şiddet karşısında ne yazık ki hiçbir haktan ve hukuki korumadan faydalanamamaktadırlar. Ne yazık ki önceden sadece 24 Kasım Öğretmenler Gününde manşet olabilen öğretmenler bugün artık kendilerine yönelik şiddet olayları ile anılır olmuştur. Eğitim çalışanlarına yönelik şiddet olayları münferit eylemler olmaktan çıkmış, yaygın bir toplumsal sorun haline gelmiş ve toplumun geleceği açısından vazgeçilmez olan eğitim öğretim hizmetinin yürütülmesini sekteye uğratacak dereceye varmış bulunmaktadır. Kamu hizmeti ifa eden öğretmenlerimizin ve eğitim kurumu yöneticilerimizin sonu yaralanmayla, sakat kalmayla veya ölümle biten bireysel terör ve şiddet eylemlerine, okullarında, sınıflarında, öğretmen odalarında veya makamlarında kamu görevini yürüttükleri sırada maruz kaldıkları bilinen bir gerçektir. Bu çerçevede kamu görevini yürüttükleri sırada eğitim-öğretim hizmetinin sunumundan kaynaklı olaylar nedeniyle bireysel veya toplu şiddet eylemlerine muhatap olarak yaralanan, engelli hâle gelen, ölen veya öldürülenler öğretmenler ile eğitim kurumu yöneticilerinin (ve ölümleri halinde hak sahiplerinin), (a) 2330 sayılı Kanun kapsamına alınmaları, (b) 3713 sayılı Kanunda terör eylemlerine maruz kalan kamu görevlileri veya sivil vatandaşlar için öngörülen haklardan faydalandırılmaları ve (c) 5510 sayılı Kanun'un 47 inci maddesinin uygulandığı hallerde vazife malullüğüne ilişkin usul ve esasların mağduriyeti önleyecek şekilde somutlaştırılması konularında düzenleme yapılmalıdır.

40. Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı çalışanlarına fiili hizmet süresi zammı

Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı kadrolarında fiilen görev yapan personelin prim ödeme gün sayılarına, her 360 gün için 72 gün fiili hizmet süresi zammı olarak eklenir.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda, hangi iş ve işyerlerindeki hangi çalışmalar karşılığında ve hangi personele ne kadar fiili hizmet süresi zammı uygulanacağı belirlenmiştir. Ancak, fiili hizmet zammından yararlanacak personel arasında öğretmenlere yer verilmemiştir. Öğretmenlik mesleği, kutsal mesleklerden birisi olmasının yanı sıra yoğun çaba ve emek

gerektirmektedir. Öte yandan, öğretmenlerin çalışma şartları, mesleklerini sürdürürken zaman içerisinde ses ve göğüs hastalıkları ile varis ve ortopedik rahatsızlıklar gibi birçok sağlık sorunu yaşamalarına da neden olmaktadır. Ayrıca, öğretmenlere fiili hizmet süresi zammı verilmesi, emeklilik haklarını az da olsa iyileştirecek olmasından dolayı, öğretmenlerin moral ve motivasyonlarını yükseltecektir. Bu itibarla, çalışma şartları göz önünde bulundurulduğunda, kamu ve özel sektörde fiilen öğretmenlik yapanlara fiili hizmet süresi zammından yararlandırılmaları zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

41. **Üniversite Ödeneği**

2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun 12 nci maddesi gereğince ödenen üniversite ödeneğinde, söz konusu ödemeden faydalanan personel yönünden aşağıdaki tabloda gösterilen oranlar uygulanır;

Akademik Unvan	Ödenek Oranı
1) Profesörlerden Rektör, Rektör Yardımcısı, Dekan, Dekan Yardımcısı, Yüksekokul Müdürü olanlar ile Profesör kadrosunda üç yılını tamamlamış bulunanlara	%295
2) Diğer Profesör kadrosunda bulunanlara	%265
3) Doçent kadrosunda bulunanlara	%225
4) Doktor öğretim görevlisi kadrosunda bulunanlara	%215
5) Diğer Öğretim elemanlarından;	
a) Birinci dereceden aylık alanlara	%180
b) İkinci dereceden aylık alanlara	%167
c) Üçüncü dereceden aylık alanlara	%160
d) Dördüncü ve beşinci dereceden aylık alanlara	%154
e) Diğer derecelerden aylık alanlara	%148

Öğretim elemanlarının mevcut ek ödeme oranlarında 666 sayılı KHK ile herhangi bir artış yapılmamıştır. Bu durum, öğretim elemanlarının diğer personel ile arasındaki ücret dengesinin aleyhlerine bozulmasına neden olmuştur. Her ne kadar 6564 sayılı Kanunla getirilen "yükseköğretim tazminatı", ek ödeme artışını ikame etse de aradan geçen zaman zarfında oluşan mali kaybın giderilmesi gerekmektedir. Bu nedenle, öğretim elemanlarının temel aylıkları haricinde kalan ödenek ve ödemelerinin de dengeli bir şekilde artırılması gerekli görülmektedir.

42. **Üniversitelerde 657 sayılı Kanuna tabi olarak çalışan personele geliştirme ödeneği ödenmesi**

2914 sayılı Kanunun 14 üncü maddesi kapsamında 1. derecede bulunan öğretim görevlilerine ödenmekte olan geliştirme ödeneği, ilgili Kararda belirlenmiş usul ve esaslar dâhilinde üniversiteler ve bağlı birimlerinde 657 sayılı Kanuna tabi çalışan personele, aşağıdaki tabloda öngörülen oranlarda ödenir.

KADRO UNVANI	KADROSUNUN BULUNDUĞU YÜKSEKÖĞRETİM KURUMU 1. DERECE ÖĞRETİM GÖREVLİSİ İÇİN ÖNGÖRÜLEN ORANIN %Sİ
GENEL İDARİ HİZMETLER SINIFI	
Genel Sekreter	100
Genel Sekreter Yardımcısı	88
Hukuk Müşaviri	100
Daire Başkanı	88
Teknik Daire Başkanı	88
Fakülte Sekreteri	75
Enstitü Sekreteri	75
Yüksek Okul Sekreteri	75
Şube Müdürü	68
Sivil Savunma Uzmanı	50
Şef	50
Ayniyat Saymanı	50

Ambar Memuru	50
Veznedar	35
Bilgisayar İşletmeni	35
V.H.K.İ	35
Memur	25
Sekreter	25
Şoför	25
Koruma ve Güvenlik Görevlisi	25
Bu hizmet sınıfına dahil diğer personel	25
AVUKATLIK HİZMETLERİ SINIFI	
Avukat	68
TEKNİK HİZMETLER SINIFI	
Mühendis-Mimar	80
Kimyager-İstatistikçi	65
Kütüphaneci	50
Tekniker	50
Teknisyen	35
Programcı, Çözümleyici	40
Bu hizmet sınıfına dahil diğer personel	35
DENETİM HİZMETLERİ SINIFI	
İç Denetçi	100
Mali Hizmetler Uzmanı	75
Mali Hizmetler Uzman Yardımcısı	60
YARDIMCI HİZMETLER SINIFI	
Yardımcı Hizmetler Pers.(Bekçi)	20
Yardımcı Hizmetler Pers.(Tekn.Yard.)	20
Yardımcı Hizmetler Pers.(Hizmetli)	20
Bu hizmet sınıfına dahil diğer personel	20
SAĞLIK HİZMETLERİ SINIFI	
Psikolog	50
Diyetisyen	50
Sosyal Çalışmacı	50
Bu hizmet sınıfına dahil diğer personel	40

Dünya Üniversiteler Servisi'nin (WUS) 68'inci Genel Kurulu'nda yayımlanan Yükseköğretim Kurumlarının Özerkliği ve Akademik Özgürlük Üzerine Lima Bildirgesi'nde, üniversite bütünlüğü, "Akademik çevre" olarak tarif edilmiştir. Bildirinin "Tanımlar" başlıklı 1/b maddesi aynen şöyledir: "Akademik çevre, bir yükseköğretim kurumunda öğretim, araştırma, inceleme yapan ve çalışan herkesi kapsar." Dolayısıyla, üniversitelerde çalışmakta olan idari personel akademik çevrenin üyesidir. Bu bağlamda, üniversite içinde meslek içi üniversitelerin gelişiminde idari personelin katkısı yadsınamaz. Bu nedenle idari personel de, öğretim elemanlarına ödenen geliştirme ödeneğinden faydalanmalıdır.

43. Üniversitelerde çalışan 657 sayılı Kanuna tabi personele yükseköğretim tazminatı ödenmesi
Yükseköğretim kurumlarında 657 sayılı Kanuna tabi olarak çalışan personele, 6564 sayılı Kanunun 1 inci maddesiyle 11/10/1983 tarihli ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa eklenen ek 3 üncü madde kapsamında Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuru brüt aylık (ek gösterge dâhil) tutarının %50'si oranında her ay yükseköğretim tazminatı ödenir.

Dünya Üniversiteler Servisi'nin (WUS) 68'inci Genel Kurulu'nda yayımlanan Yükseköğretim Kurumlarının Özerkliği ve Akademik Özgürlük Üzerine Lima Bildirgesi'nde, üniversite bütünlüğü, "Akademik çevre" olarak tarif edilmiştir. Bildirinin "Tanımlar" başlıklı 1/b maddesi aynen şöyledir: "Akademik çevre, bir yükseköğretim kurumunda öğretim, araştırma, inceleme yapan ve çalışan herkesi

kapsar." Dolayısıyla, üniversitelerde çalışmakta olan idari personel akademik çevrenin üyesidir. Bu bağlamda, üniversite içinde meslek içi üniversitelerin gelişiminde idari personelin katkısı yadsınamaz. Bu nedenle idari personel de, öğretim elemanlarına ödenen yükseköğretim tazminatından faydalanmalıdır.

44. Geliştirme ödeneğinin tam ödenmesi

Öğretim görevlisi kadrolarında bulunanlara, 19.04.2005 tarih ve 25791 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Geliştirme Ödeneği Ödenmesine Dair 4/4/2005 tarihli ve 2005/8681 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı hükümlerine göre hesaplanacak geliştirme ödeneği miktarının %100'ü ödenir.

19.04.2005 tarih ve 25791 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Geliştirme Ödeneği Ödenmesine Dair 4/4/2005 tarihli ve 2005/8681 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 4 üncü maddesinde yer alan "*Profesör, Doçent, Yardımcı Doçent ve Araştırma Görevlisi dışındaki kadrolara atanmış öğretim elemanlarına, bu Karar hükümlerine göre hesaplanacak geliştirme ödeneği miktarının yarısı ödenir*" hükmü gereği Profesör, Doçent, Yardımcı Doçent ve Araştırma Görevlisi dışındaki kadrolara atanmış öğretim elemanları %50 oranında daha az geliştirme ödeneği almaktadırlar. Ayrımcılık ve eşitsizlik teşkil eden bu uygulamanın giderilmesi gerekmektedir.

45. Üniversitelerde görevli 657 sayılı Kanuna tabi personelin döner sermaye ödemeleri

Bünyesinde Ziraat ve Veteriner Fakülteleri, Sivil Havacılık Yüksekokulu ile atölye ve laboratuvar bulunan yükseköğretim kurumları; ulusal düzeyde açık ve uzaktan öğretim yapan yükseköğretim kurumları ile düzenli döner sermaye geliri olan yükseköğretim kurumlarında üretilen mal ve hizmetlerden elde edilen döner sermaye gelirlerine katkısı olan 657 sayılı Kanuna tabi olarak istihdam edilen personele, 2547 sayılı Kanunun 58 inci maddesinde öngörülen ek ödeme matrahının %100'ü oranında döner sermaye katkı payı ödenir. Bu kapsamda yapılan ödeme 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında yapılan ek ödemeden mahsup edilmez; herhangi bir kesintiye tabi tutulmaz.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunun 58 inci maddesinin (g) fıkrasına eklenen ikinci paragraf hükmüyle, 375 sayılı KHK'nin Ek 3 üncü maddesinin birinci fırkası uyarınca ek ödemeden yararlanan üniversite personeli arasında ayırım yapılmıştır. Bu değişiklik çalışma barışını olumsuz olarak etkilemiştir. Kurum döner sermayesine sağlanan katkı sadece belli bir unvandaki personelin kişisel performansına bağlı değildir, yukarıda sayılan kurumlarda gelirin elde edilmesi için akademik personelin yanı sıra 657 sayılı Kanun'a tabi personel ile sözleşmeli personelinde olağan mesai saatleri dışında çalışması ve rutin üzerine bir performans harcaması gerekmektedir. Mal ve hizmetin üretilmesinde, alıcılara ulaştırılmasında ve geri dönüşümün sağlanmasında idari personelin katkısı yadsınamaz bir gerçekliktir. Bilindiği gibi 1982 yılında 41 sayılı KHK ile Anadolu Üniversitesi ülke çapında Açık ve Uzaktan öğretim ile görevlendirilmiştir. Bu KHK 'ye dayanılarak "Açık Yükseköğretim Yönetmeliği" yayımlanmış ve bu yönetmeliğin 15 inci maddesine dayanılarak hizmetin ülke çapında yürütülmesi için her ilde en az bir büro açılmıştır. Gene 1993 yılında 496 sayılı KHK ile "Anadolu Üniversitesi ağırlıklı açık üniversite fonksiyonu yapmakla" görevlendirilmiştir. 1998 yılından itibaren Anadolu Üniversitesinin tüm akademik, teknik ve idari birimleri Açık ve Uzaktan Eğitim sistemine etkin bir şekilde katkı sağlayabilir hale getirildi. Yukarıdaki açıklamalardan hareketle Anadolu Üniversitesi döner sermaye gelirlerine tüm çalışanlarının mutlak katkısı gerekmektedir. 1.000.000 (bir milyon) öğrenciden fazla aktif öğrenciye hizmet veren bu kurumda hizmetin yürütülmesi için olağan bir yükseköğretim kuruluş yapısından farklı olarak ve olağan bir çalışmanın dışında çalışma yürütülmesi ve tüm personelin bu çalışmanın içinde etkin olması kaçınılmaz bir gerekliliktir. ÖSYM istatistiklerine göre ülkemiz üniversiteler öğrenci sayısı toplamı 3.599.584 öğrenci olup bu öğrencilerin 1.739.948'i Anadolu Üniversitesi öğrencisi olup 1.712.923 öğrenci açık ve uzaktan öğretim yapan Açıköğretim, İktisat ve İşletme Fakülteleri öğrencileridir. Bunun karşılığında Devlet Personel Başkanlığı verilerine göre Anadolu Üniversitesinin 1779 memur, 166 sözleşmeli personeli mevcuttur. Sayılarla bir kıyaslama yapmak gerekirse; ÖSYM istatistiklerinde ülkemizin en köklü üniversitelerinden Ankara Üniversitesi toplam öğrenci sayısı 35.847, memur 5245 ve 72 sözleşmeli personeli mevcuttur. Anadolu Üniversitesinde 1 idari çalışan 894 öğrenciye hizmet ederken, Ankara Üniversitesinde 1 idari çalışana 7 öğrenci hizmet etmektedir. İş yükü kıyaslandığında tam 127 katlık bir fark açığa çıkmaktadır. Personel başına öğrenci sayısı, eğer Fakülteler bazında ele alınırsa bu korkunç fark çok daha fazla acımasız bir boyut alacaktır.

46. Üniversitelerde görevli 657 sayılı Kanuna tabi personelin sınav görevi
Üniversite kadrolarında görev yapan personel de ÖSYM Sınav Görevlilerini Belirleme, Atama ve Ücret Ödeme İlkeleri Belgesi kapsamında ilgili tablolardaki öncelik sıralaması esasıyla verilecek sınav görevi çerçevesinde sınav ücretinden yararlandırılır.

6114 sayılı Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Hizmetleri Hakkında Kanunun "Sınav merkezleri, görevliler, sonuçlara itiraz" başlıklı 8 inci maddesinde "*Sınav hizmetleri; merkezi teşkilatı, doğrudan merkeze bağlı temsilcilikler ile sınav koordinatörlükleri vasıtasıyla yerine getirilir. Sınav koordinatörlüklerinin çalışma usul ve esasları, bu birimlerde görev yapmak üzere personel görevlendirilmesi, görevlendirilecek personelde aranacak nitelikler ve bu personelin görevleri, birimlerin teknik altyapılarının oluşturulması, cari ve diğer giderlerinin ödenmesi ile yurt dışında yapılan sınavlara ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir.*" hükmü amir olup hüküm uyarınca sınava ilişkin yapılacak tüm iş ve işlemlerin yönetmelikle düzenleneceği ifade edilmiştir. Ancak, kanunda bahsedilen yönetmelik bugüne kadar çıkarılmamış, sınav görevlendirmeleri merkezinizce yayımlanan ÖSYM Sınav Görevlileri Belirleme, Atama ve Ücret Ödeme İlkelerine göre yapılmaktadır. Bu durum ise yukarıdaki kanun maddesine aykırılık teşkil etmektedir. Sınav görevlendirmelerine ait merkezinizce yayınlanan ÖSYM Sınav Görevlilerini Belirleme, Atama ve Ücret Ödeme İlkeleri incelendiğinde; B Grubu görevlendirmeler arasında yer alan "salon başkanı", "gözetmen" ve "yedek gözetmen" olarak görevlendirileceklerin yer aldığı Tablo-1'de sayılan unvanlar arasında üniversitelerde çalışan idari personeller yer almamaktadır. Üniversiteler bünyesinde görev yapan, üniversitelerin idari iş ve işlemlerini yürütmekle görevli olan idari kadrolarda çalışan personellere yukarıda izah edilen görevlerin verilmemesi, idari personele karşı ayrımcılık oluşturmaktadır. Böyle bir ayrımın yapılması çalışma barışını olumsuz yönde etkilemekte, çalışma ortamında verimin ve başarının düşmesine sebebiyet vermektedir.

47. Doçent unvanı alanların doçent kadrosuna özgü tüm haklardan faydalanmaları
Üniversitelerarası Kuruldan doçent unvanının alındığı tarih itibariyle halen doçent kadrolarına atanmamış ve de 3. derecede bulunmayan kadrosu üniversitede bulunan doçent unvanı almış olanlar, doçent unvanını aldıkları ayı müteakip doçent kadrolarının sahip oldukları özlük haklarından faydalandırılırlar.

Doçent unvanını alıp bu kadroya ataması yapılmayan yardımcı doçent, öğretim görevlisi veya araştırma görevlisi kadrosunda bulunan öğretim elemanları maddi noktada büyük hak kayıplarına uğramaktadır. Bu konumda bulunan öğretim elemanları, doçent unvanını aldıkları tarihten itibaren doçentlere uygulanan ek gösterge üzerinden maaşlarını almaları gerekmektedir. 2914 sayılı Kanunun 418 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile değişik "Gösterge Tablosu ve Ek Göstergeler" başlıklı 5 inci maddesinde aylıkların hesabında bu yasaya ekli ek göstergc cetvelinde unvan ve derecelere göre belirlenen ek gösterge rakamlarının dikkate alınacağına hükmedilmiştir. 2914 sayılı Kanunun anılan 5 inci maddesinin 418 sayılı KHK ile değiştirilmeden önceki halinde kadroya atanma şartı aranırken anılan değişiklikten sonra kadro şartı aranmamakta, doçent unvanını almış olmak bu unvan için öngörülen ek göstergeden yararlanmak için yeterli bulunmaktadır. Nitekim Danıştay 8. Dairesinin 2005/1605 K, 2004/3876 E sayılı kararında "*yardımcı doçent kadrosunda bulunan davacının doçent unvanına sahip olduğu ve davalı idare bünyesinde doçent kadrosunda bulunan kişilerle aynı hak ve görevlerde bulunduğunun anlaşılması ve Danıştay Sekizinci Dairesinin yerleşik içtihatları ile sabit olduğu üzere 2914 sayılı Yasanın anılan 5. maddesinin 418 sayılı KHK ile değiştirilmesinden önceki halinde kadroya atanma şartı aranırken anılan değişiklikten sonra bu şartın aranmadığı, dolayısıyla doçent unvanını almış olmanın bu unvan için öngörülen ek göstergeden yaralanmak için yeterli olduğu anlaşılmaktadır.*" denilmektedir.

48. Üniversitelere bağlı yurtlarda görev yapan personelin fazla çalışma ücretleri
Üniversitelere bağlı yurtlarda görev yapan personelden kendilerine yılı bütçe kanununa ekli (K) cetveline göre fazla çalışma ücretinin ödenmesinde anılan Cetvelde belirlenen fazla çalışma saat ücretinin beş katı esas alınır.

Yükseköğretim kurumlarında bulunan yurtlarda görev alan kurum çalışanları saat başına 2,13 TL fazla çalışma ücreti almakta; özellikle servis ve yemek hizmeti olmayan bu saatlerde yapılan çalışma için kişinin cebinden sarf ettiği yol ve yemek gideri, aldığı fazla çalışma ücretinin çok altında kalmaktadır. Bu hizmetlerin yükseköğrenim gençlerine yönelik kendine özgü nitelikleri olan ihtisaslaşılması gereken hizmetler olması sebebiyle yarınlarımızı emanet edeceğimiz ve geleceğimizin teminatı olarak gördüğümüz gençlerin eğitim ve öğrenimlerini huzurlu, güvenli ve sağlıklı bir ortamda tamamlamaları

ile bu hizmetleri yürüten personelin memnuniyetinin artırılması suretiyle daha etkin ve verimli bir şekilde görevlerini yerine getirmeleri için Kurum çalışanları bütçe kanunuyla belirlenen fazla çalışma ücretine mahkûm edilmemeli, emeklerinin karşılığı nöbet ücreti ödenmelidir.

49. Teknik Hizmetler Sınıfına dâhil edilen personelin özel hizmet tazminatı

Yükseköğretim kurumlarında Folklor Araştırmacısı, Müze Araştırmacısı, Kütüphaneci, Arşivci, Kitap Patoloğu ve Sosyolog unvanlı kadrolarında çalışan personele, 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki (II) sayılı Cetvelin (E) Teknik Hizmetler Bölümü'nün 1/c maddesinde öngörülen oranlarda söz konusu Bakanlar Kurulu Kararında belirtilen usul ve esaslar dâhilinde özel hizmet tazminatı ödenir.

644 sayılı KHK'nin 37'nci maddesi ile 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin kurumlara ait bölümlerinde yer alan Folklor Araştırmacısı, Müze Araştırmacısı, Kütüphaneci, Arşivci, Kitap Patologu ve Sosyolog unvanlı kadroların sınıfı Teknik Hizmetler Sınıfı olarak değiştirilmiştir. Ancak söz konusu personel, teknik hizmetler sınıfında yer almalarına rağmen 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki (II) sayılı Cetvelin (E) Teknik Hizmetler Bölümü'nün 1/d maddesinde "Unvanları (a), (b) ve (c)'de sayılmayan diğer mesleki teknik yükseköğrenimlilerden" ibaresi nedeniyle mesleki teknik yükseköğrenimleri bulunmadığından kadroları Teknik Hizmetler Sınıfında bulunanlar için öngörülen özel hizmet tazminatından yararlanamamakta idi. 2012/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararlarının 13'üncü maddesiyle bu kişilere 2006/10344 sayılı Karar eki (II) sayılı Cetvelin E-1/d maddesinde kapsamında özel hizmet tazminatı ödenmesi sağlanmıştır. Ancak bu kişilerin gerek öğrenim gördükleri alanlar gerekse yapmak oldukları işler itibariyle 2006/10344 sayılı Karar eki (II) sayılı Cetvelin E-1/c maddesinde sayılan kadro unvanlarına denk olup, kendilerine bu kapsamda özel hizmet tazminatı ödenmesi gerekmektedir.

50. Araştırma Görevlilerinin Atama İşlemleri

Halen söz konusu kadrolara atanalar da dâhil olmak üzere 2547 sayılı Kanun'un 33 üncü maddesinin (a) fıkrası kapsamında araştırma görevlisi kadrolarına atananlara, atama süresi sınırı uygulanmaz; kendi istekleri, disiplin ve 657 sayılı Kanun'un 98 inci maddesi hükümleri hariç olmak üzere görevleri kendiliğinden sona ermez.

2547 sayılı Kanun'un 50 nci maddesinin (d) bendi kapsamında araştırma görevlisi kadrolarına atananlardan lisansüstü eğitimlerini tamamlayanlar, yazılı başvuruları üzerine 2547 sayılı Kanun'un 33 üncü maddesinin (a) bendi kapsamında araştırma görevlisi kadrolarına atanırlar.

2547 sayılı YÖK Kanunu'nun 50/d maddesine tabi olan, ülkemizin sorgulayan, eleştiren, alternatif fikirler üreten genç beyinleri olan araştırma görevlilerinin, yüksek lisans ve doktora çalışmalarını tamamlar tamamlamaz iş akitleri, idare tarafından tek taraflı olarak feshedilebilmektedir. Bu madde kapsamında çalışan araştırma görevlilerinin hiçbir şart aranmaksızın 2547 sayılı YÖK Kanunu'nun 33/a maddesine göre atama işlemleri yapılması amaçlanmaktadır. Nitekim 28.05.2015 tarihli YÖK Genel Kurulunda, "50/d'li Araştırma Görevlilerinin 33/a maddesine aktarılıp aktarılmaması konusunda ilkesel olarak üniversitelerin yetkili kurullarının karar vermelerine, aktarılması yönünde karar alan üniversitelerimizin bu tercihlerini açık ve anlaşılır bir şekilde Araştırma Görevlisi ilanlarında belirtmelerine" denilmek suretiyle 2547 sayılı Kanunun 50/d maddesi kapsamında bulunan araştırma görevlilerinin, aynı kanunun 33/a maddesi kapsamındaki araştırma görevlisi kadrolarına atanmaları noktasında, talebimiz doğrultusunda ilkesel bir karar alınmış bulunmaktadır.

51. Araştırma görevlilerinin derece yükseltilmesi

2914 sayılı Kanuna tabi araştırma görevlileri, 2914 sayılı Kanunun 7 nci maddesinde usul ve esaslar çerçevesinde birinci dereceye kadar yükselebilirler. 2914 sayılı Kanunun 7 nci maddesinde belirtilen derece yükseltilmesi şartlarını taşıyan mevcut araştırma görevlilerinin dereceleri ilgili madde çerçevesinde geçmişe dönük olarak yükseltilir.

2914 sayılı Kanuna tabi araştırma görevlileri, diğer kadrolarda görev yapan akademik ve idari personel ile aynı çalışma süre ve koşullarını taşımalarına rağmen 4 üncü derecenin altındaki derecelere yükseltilmemektedirler. Bu durum eşitlik ilkesine aykırı olup hak kayıplarına sebebiyet vermektedir. Söz konusu düzenleme ile bu eşitsizliğin giderilmesi hedeflenmektedir.

52. Araştırma görevlilerine hususi damgalı pasaport verilmesi
2547 sayılı Kanunun 33/a ve 50/d maddeleri kapsamında istihdam edilen araştırma görevlileri yönünden 5682 sayılı Pasaport Kanunu'nun 14 üncü maddesi kapsamında derece şartı aranmaz.

5682 sayılı Pasaport Kanunu'nun 14 üncü maddesine göre birinci, ikinci ve üçüncü derecelerde bulunan devlet memurlarına hususi damgalı pasaport (yeşil pasaport) verilmektedir. Ancak 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu eki ek gösterge cetveline göre araştırma görevlileri yedinci dereceden kamu görevine başlayıp en fazla üçüncü dereceye kadar ilerleyebilmektedirler. Bu durumda araştırma görevlileri, yurtdışı araştırma, çalışma, uluslararası çalıştay, sempozyum ve benzeri bilimsel toplantılara katılmak için yurtdışı çıkışlarında yeşil pasaport alamadıkları için bu pasaporta sağladığı kolaylıklardan faydalanamamakta; bu ise uluslararası nitelikteki bilimsel çalışmalarını sekteye uğratmaktadır.

53. Doçent unvanı alanların doçent kadrosuna özgü tüm haklardan faydalanmaları
Üniversitelerarası Kuruldan doçent unvanının alındığı tarih itibariyle halen doçent kadrolarına atanmamış ve de 3. derecede bulunmayan doçentlere, doçent unvanını aldıkları ayı müteakip doçent kadrolarının sahip oldukları özlük haklarından faydalandırılırlar.

Doçent unvanını alıp bu kadroya ataması yapılmayan yardımcı doçent, öğretim görevlisi veya araştırma görevlisi kadrosunda bulunan öğretim elemanları maddi noktada büyük hak kayıplarına uğramaktadır. Bu konumda bulunan öğretim elemanları, doçent unvanını aldıkları tarihten itibaren doçentlere uygulanan ek gösterge üzerinden maaşlarını almaları gerekmektedir. 2914 sayılı Kanunun 418 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile değişik "Gösterge Tablosu ve Ek Göstergeler" başlıklı 5 inci maddesinde aylıkların hesabında bu yasaya ekli ek gösterge cetvelinde unvan ve derecelere göre belirlenen ek gösterge rakamlarının dikkate alınacağına hükmedilmiştir. 2914 sayılı Kanunun anılan 5 inci maddesinin 418 sayılı KHK ile değiştirilmeden önceki halinde kadroya atanma şartı aranırken anılan değişiklikten sonra kadro şartı aranmamakta, doçent unvanını almış olmak bu unvan için öngörülen ek göstergeden yararlanmak için yeterli bulunmaktadır. Nitekim Danıştay 8. Dairesinin 2005/1605 K, 2004/3876 E sayılı kararında "*yardımcı doçent kadrosunda bulunan davacının doçent unvanına sahip olduğu ve davalı idare bünyesinde doçent kadrosunda bulunan kişilerle aynı hak ve görevlerde bulunduğunun anlaşılması ve Danıştay Sekizinci Dairesinin yerleşik içtihatları ile sabit olduğu üzere 2914 sayılı Yasanın anılan 5. maddesinin 418 sayılı KHK ile değiştirilmesinden önceki halinde kadroya atanma şartı aranırken anılan değişiklikten sonra bu şartın aranmadığı, dolayısıyla doçent unvanını almış olmanın bu unvan için öngörülen ek göstergeden yaralanmak için yeterli olduğu anlaşılmaktadır.*" denilmektedir.

54. Üniversite kamu konutlarının (lojman) dağıtımı
Kamu Konutları Yönetmeliği kapsamında yükseköğretim kurumlarının uhdelerinde bulunan kamu konutlarının (hizmet tahsisli konutlar dikkate alınmaksızın) %80'i sıra tahsisli konut kapsamında tahsis edilir. Yükseköğretim kurumlarınca kamu konutları tahsisini düzenleyen yönetmelik, yönerge vb düzenlemelerde 2914 sayılı Kanuna tabi personel ile 657 sayılı Kanuna tabi personel arasında ayrımcılık getiren türden hükümler tesis edilemez.

Kamu konutlarının tahsis esasına göre gruplar arasında dağıtımında dağıtım esaslarına dair genel bir düzenlemenin bulunmaması kamu konutlarının personel arasında adaletsiz dağıtımına neden olmaktadır. Kamu Konutları Yönetmeliği kapsamında yükseköğretim kurumlarının uhdelerinde bulunan kamu konutlarının (hizmet tahsisli konutlar dikkate alınmaksızın) %80'inin sıra tahsisli konut kapsamında tahsis edilmesi; konut tahsisinde kadro unvanına dayalı ayrımcılık yapılmaması gibi belli dağıtım esaslarına ilişkin çerçeve düzenleme yapılması sağlanmalıdır.

55. Mali hizmetler uzmanlarının ücretleri
Yükseköğretim kurumlarının mali hizmetler uzmanı kadrolarında bulunanların ücret ve tazminatları, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin ek 10 uncu maddesindeki usul ve esaslara göre ve eki (III) sayılı Cetvelin (3) ve (4) sıra no.lu bölümündeki ücret ve tazminat gösterge rakamları üzerinden ödenir.

375 sayılı KHK'nin ek 10'uncu maddesinin birinci fıkrası kapsamında yer alan Yükseköğretim Kurulu, Üniversitelerarası Kurul ve Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığında çalışan mali hizmet uzmanları, KHK eki (III) sayılı Cetvelde değerlendirildikleri halde üniversitelerde çalışan mali hizmet uzmanlarının bu Cetvelde ismen sayılmadıkları için (I) sayılı Cetvelin A-1/(j) bölümünde değerlendirilmeleri neticesi aralarında var olan ücret farklılığı 666 sayılı KHK sonrası 620,65.-TL'ye

çıkmış bulunmaktadır. Aynı unvana sahip, aynı içerikli yarışma sınavı ile seçilen ve aynı görevi yapan personel arasındaki ek ödeme noktasında ücret farklılığı eşit işe eşit ücret ilkesine aykırılık teşkil etmektedir.

56. Fazla çalışma ücretlerinde artış

657 sayılı Kanuna tabi olarak yükseköğretim kurumlarında görev yapan personelden normal çalışma saatleri dışında fiilen çalışan memurlara, bu çalışmaları karşılığında ayda 100 saati geçmemek üzere Yılı Bütçe Kanununa ekli (K) Cetvelinin III/A-1 maddesinde öngörülen fazla çalışma ücretinin beş katı tutarında fazla çalışma ücreti ödenir.

Yükseköğretim kurumlarında görev alan kurum çalışanları saat başına 2,13 TL fazla çalışma ücreti almakta; özellikle servis ve yemek hizmeti olmayan bu saatlerde yapılan çalışma için kişinin cebinden sarfettiği yol ve yemek gideri, aldığı fazla çalışma ücretinin çok altında kalmaktadır. Bu hizmetlerin yükseköğrenim gençlerine yönelik kendine özgü nitelikleri olan ihtisaslaşılması gereken hizmetler olması sebebiyle yarınlarımızı emanet edeceğimiz ve geleceğimizin teminatı olarak gördüğümüz gençlerin eğitim ve öğrenimlerini huzurlu, güvenli ve sağlıklı bir ortamda tamamlamaları ile bu hizmetleri yürüten personelin memnuniyetinin artırılması suretiyle daha etkin ve verimli bir şekilde görevlerini yerine getirmeleri için Kurum çalışanları bütçe kanunuyla belirlenen fazla çalışma ücretine mahkûm edilmemeli, emeklerinin karşılığı nöbet ücreti ödenmelidir.

57. Kadroya geçirilen sözleşmeli personelin ücret ve aylık ödemeleri

Yükseköğretim kurumlarında 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi hükmüne göre sözleşmeli personel statüsünde çalışmakta iken 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararname gereği memur kadrolarına atananlardan aylık ve ücretleri döner sermaye bütçesinden ödenenlerin aylık ve ücretleri, döne sermaye bütçesinde yeterli meblağ olmaması halinde ileride mahsuplaşılmak üzere ilgili yükseköğretim kurumu bütçesinden ödenir.

Yükseköğretim kurumlarında 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi hükmüne göre sözleşmeli personel statüsünde çalışmakta iken 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararname gereği memur kadrolarına atananların aylık ve ücretleri halen öz sermaye gelirlerinden veya döner sermayeden ödenmekte olup bu durum bazı durumlarda mağduriyetlere neden olmaktadır.

58. Gemi adamı kadrosunun hizmet sınıfı ve fazla çalışma ücretleri

190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname eki Cetvellerde Genel İdare Hizmetleri (GİH) sınıfında yer alan "gemi adamı" unvanlı kadroların hizmet sınıfı "Teknik Hizmetler Sınıfı" (THS) olarak uygulanır.

Yükseköğretim kurumlarında 657 sayılı Kanuna tabi olarak gemi adamı kadrolarında çalışma olan personele haftalık 40 saati aşan çalışmaları karşılığında, Yılı Bütçe Kanununa ekli (K) Cetvelinin III/A-1 maddesinde öngörülen fazla çalışma ücretinin beş katı tutarında fazla çalışma ücreti ödenir.

Gemi adamı kadrosu 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname eki Cetvellerde Genel İdare Hizmetleri (GİH) Sınıfında yer almaktadır. 657 sayılı Kanun'un 36 ncı maddesinde Genel İdare Hizmetler Sınıfının, yönetim, icra, büro ve benzeri hizmetleri gören memurları kapsadığı ifade edilmektedir. Fakat çoğunlukla yükseköğrenim üst kurum ve kuruluşları ile yükseköğrenim kurumlarında çalışan gemi adamlarının, bu kadroya atanabilmeleri ve bu görevi ifa edebilmeleri için 31.07.2002 tarihli ve 24832 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Gemi Adamları Yönetmeliği hükümlerine göre İdare tarafından uygunluğu onaylanan eğitim kurumlarında görmüş olmak, ilgili sınavlarda başarılı olmak ve yeterlik belgesi almak şart koşulmuştur. Bu denli yeterlik şartı, bilgi birikimi ve beceri gerektiren bir meslek 657 sayılı Kanun dâhilinde genel idare hizmetler sınıfında değil, teknik hizmetler sınıfında yer almalıdır. Teknik hizmetler sınıfına hangi alanların dâhil olduğu da 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinde gösterilmiştir. Söz konusu maddedeki kadro unvanlarından hareketle, teknik hizmetler sınıfına dahil olan alanların yeterli derecede bilgi birikimi ve beceri gerektiren alanlar olduğu açıktır.

Yükseköğretim kurumlarında araştırma, inceleme, eğitim ve benzeri görevlerle kullanılan gemilerde 657 sayılı Kanunun 4/A maddesi kapsamında gemi adamı kadrolarında çalışanlar, ilgili yükseköğretim kurumunca kararlaştırılan günlük mesai saatleri haricinde –mesai saatlerini kapsayacak şekilde– ve 657 sayılı Kanunda öngörülen haftalık 40 saati aşan sürelerde fiilen çalışmaktadırlar. İşin ifa yeri ve sürdürülme şekli bu türden bir zorunluluk doğurmakla birlikte söz konusu personelin kadro unvanı ve

görev tanımı itibariyle yaptıkları işin başkalarınca ifası mümkün olmadığından fazla çalışmaları karşılığı izin hakkını (fiilen) kullanamamakta, fazla çalışma ücretini ise bütçe kaleminde yer almaması nedeniyle alamamaktadır.

59. Yükseköğretim kurumlarında görevlendirmeler

Yükseköğretim kurumlarında çalışan personel hakkında 2547 sayılı Kanunun 13 üncü maddesinin (b) fıkrasının (4) no.lu bendi ile 52 inci maddesinin (f) bendi kapsamındaki, personelin isteğine bağlı olanlar haricindeki görevlendirmeler, sebep, süre, maksat yönünden geçerli fiili ve hukuki gerekçelere dayalı olarak gerçekleştirilebilir.

2547 sayılı Kanunun 13 üncü maddesinin (b) fıkrasının (4) no.lu bendi ile 52 inci maddesinin (f) bendi, idarenin takdir hakkı yetkisi kapsamında üniversite yönetimine üniversite içinde naklen atama ve görevlendirme konusunda bir yetki vermekte idiyse de bu yetkinin herhangi bir sınırının çizilmemiş olması; yetkinin kullanımına ilişkin bir genel işlem usulünün ortaya konulmamış olması, denetim eksikliğiyle de birleşince özellikle görevlendirmeler konusunda keyfi tutumları beraberinde getirmektedir. Bu itibarla2 547 sayılı Kanunun 13 üncü maddesinin (b) fıkrasının (4) no.lu bendi ile 52 inci maddesinin (f) bendi kapsamındaki takdir yetkisinin belli idari işlem usulü şartlarına bağlanması gereklidir.

60. İdari personelin yükseköğretim kurumları arasında yer değişikliği

Yükseköğretim kurumlarında 657 sayılı Kanuna tabi olarak çalışan personel, muvafakat şartı aranmaksızın yükseköğretim kurumları arasında Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin 12, 13, 14 ve 14/A maddelerine dayalı olarak Yönetmelikte öngörülen usul ve esaslar dâhilinde; aynı sınıftaki memurlar ise karşılıklı olarak, yer değişikliği talebinde bulunabilirler.

Yükseköğretim kurumlarının ayrı bir tüzel kişiliği bulunması kurulu bulundukları yerler haricinde kamu hizmeti yürütmemeleri, merkezi bir kurumun taşra teşkilatı olarak ele alınmalarının imkansızlığı, farklı yükseköğretim kurumlarında aynı işi yapan idari personelin aile bütünlüğü, sağlık, can güvenliği ve yükseköğrenim mazeretlerine bağlı olarak yükseköğretim kurumları arası yer değişikliğini, isteğe bağlı yer değişikliğini veya karşılıklı olarak yer değişikliği işlemlerini mümkün kılmamakta; kurumların muvafakatına ve uzun süren dava süreçlerine bel bağlanmasına neden olmaktadır.

61. Yükseköğretim kurumları merkezi yazılı sınavları

Yükseköğretim Üst Kuruluşları İle Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği'nde öngörülen yazılı sınav, yükseköğretim kurumları yönünden ayrı ayrı gerçekleştirilmez; yazılı sınav Yükseköğretim Kurulu Başkanlığınca merkezi olarak yapılır ya da Başkanlıkça Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığına veya Anadolu Üniversitesine merkezi olarak yaptırılır.

Bütün yükseköğretim kurumları için geçerli ve bağlayıcı olan tek bir Yükseköğretim Üst Kuruluşları İle Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği olmasına, yükseköğretim kurumlarının kendi içlerinde görevde yükselmeye ve unvan değişikliğine tabi kadrolarına atama ve sınavlar aynı ve tek bir yönetmelik gereğince gerçekleştirilmesine rağmen, bütün yükseköğretim kurumlarını kapsayacak tek bir sınavın yapılmaması, aynı kamu hizmetini yürüten kurumlar arasında işlem ve usul farklılığına, aynı statüye sahip kamu görevlileri arasında farklı işlem tesisine, liyakat ve kariyer ilkeleri çerçevesinde kurum içi ve kurumlar arası yükselmenin önünün kesilmesine neden olmaktadır.

- SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET KOLUNDA SAĞLIK-SEN,

SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET KOLUNA İLİŞKİN
5. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME İLE İLGİLİ HAKEM HEYET KARARINA İLİŞKİN ŞERH GEREKÇELERİMİZ

Türkiye'de Sağlıkta Dönüşümle beraber yıllık sağlık hizmetine başvuru sayısı ortalama 3.2'den 8.2'ye çıkmış ve sağlık çalışanlarının iş yükü yaklaşık 3 kat artmıştır. Ancak sağlık çalışanlarının sayısı aynı oranda artamamıştır. Avrupa'da 100 bin kişiye 351 hekim düşüyorken Türkiye'de 186 hekim, Avrupa'da 100 bin kişiye 1025 hemşire

düşüyorken Türkiye'de 272 hemşire düşmektedir. Yani sağlık çalışanları Avrupa'daki meslektaşlarının yaklaşık 2 katı sağlık hizmeti talebini yaklaşık 1/4'lik sağlık insan kaynağı ile yürütmektedir.
Sağlık hizmetinin sunumundaki sıkıntıların kaynağını 2 temel unsur oluşturmaktadır. a) İnsan kaynağı eksikliği b) Finans kaynağı eksikliği.
İnsan kaynağı açısından değerlendirdiğimizde; dünya sağlık örgütü verileri ve Sağlık Bakanlığı verilerine göre 4 ebe - hemşirenin yapması gereken hizmeti 1 ebe - hemşire yapmak zorunda olduğudur.
Çalışma sürelerinin uzunluğu açısından değerlendirdiğimizde; ise bir ebe -hemşire ayda 180 saat normal mesai yapmaktadır. Normal mesaiye ilaveten ayda 130 saat de nöbet tutmaktadır. Yani bir ebe-hemşire bir ayda 310 saat çalışmaktadır. Bu durum yıllardır aynı şekilde devam etmektedir. Ayda 130 saat nöbet tutan bir ebe hemşireye bu fazla çalışmasına karşılık ya izin kullandırılmalı ya da ücreti verilmelidir. Ancak mali disiplinden dolayı ücret verilememekte. Personel eksikliği gerekçe gösterilerek izinde kullandırılmamaktadır. Çünkü 130 saatlik fazla çalışmaya göre her ay 16,25 gün izin kullanması gerekmektedir. Yaklaşık 900 hastanenin önemli bir kesiminde bu durum mevcuttur. Ayda 310 saat çalışması ve bu 310 saate karşılık 13-14 nöbet tutuyor olması sağlık çalışanlarının sosyal yaşantılarını ve aile yaşantılarını derinden etkilemektedir.
Sağlık çalışanlarının % 50 den fazlasının kadın olduğu dolayısı ile annelik görevlerinin de olduğu düşünüldüğünde iş yaşamı ile aile yaşamının uyumsuzluğu gözler önüne serilmektedir.
Ayrıca sağlık çalışanlarının önemli bir kesimin sağlık çalışanı veya polis - asker gibi nöbet tutan meslek grupları ile evli oldukları birlikte değerlendirildiğinde birbirini görmeyen eş ve anne ile babayı bir arada görmeyen çocuk gerçeği ile karşı karşıyayız.
İş yaşamı ile aile yaşamının uyumsuzluğundan dolayı sağlık çalışanları arasındaki boşanma oranı diğer bakanlıklarda çalışan ailelerin boşanma oranı ile kıyaslanamayacak kadar fazla olduğu acı bir gerçektir.
Çalışanların % 74,4 ü mesleği severek ve isteyerek seçtiklerini ancak tüm bu sebeplere bağlı olarak belli bir müddet çalıştıktan sonra % 60,8 i bir fırsatım olsa mesleğimi değiştirirdim deme noktasına geldiği yapılan anketlerle tespit edilmiştir.
Ücretler açısından değerlendirdiğimizde; 209 sayılı Kanunun temel mantığı "daha fazla çalışana daha fazla ücret " üzerine kurgulanmıştır. Ancak kanun; ücret adaletsizliğinin en önemli sebebi olmuştur.

Çalıştıkları ili, eğitimi, kadrosu, unvanı, çalışmışlıkları, kadro dereceleri, iş yoğunluğu, aylık mesaileri, çalıştıkları servisler aynı olmasına rağmen sadece çalışmış olduğu hastanenin farklı olmasına bağlı olarak iki ebe hemşire arasında 1500 tl ücret farkı vardır.
Sağlık çalışanlarının % 98 döner sermaye uygulamasını adaletsiz bulmaktadır.
01 Ağustos ve 20 Ağustos 2019 tarihleri arasında yürütülen toplu sözleşme görüşmeleri sonucunda tarafı olduğumuz sağlık ve sosyal hizmetler hizmet kolunda çalışanların iş yükü, mali kayıpları gibi yaşadıkları mağduriyet göz ardı edilmiştir. Bilinmelidir ki sağlık çalışanı olmak daha fazla empati, daha fazla özveri, daha fazla sabır, daha fazla enerji ve motivasyon gerektirir. Sağlık çalışanlarının işinin özü insan hayatını iyileştirmek adına verilen bir çabadır. Bunun farkındalığı altında çalışan bir sağlık çalışanının yaşadığı baskı ve stres yeterince yüksektir. Gerek artan nüfus ve yetersiz istihdam nedeniyle ağırlaşan iş yükü, gerekse maddi tatminsizlik ile sağlık çalışanları her geçen gün daha da yıpranmaktadır. Buna karşı sağlık çalışanı yaptığı iş karşılığında aynı değeri göremediğinde, işlerine olan inançlarını kaybetmekte, yaratıcılık ve özverileri azalmakta zamanla tükenmişlik yaşamaktadır. Bu kadar yoğun tempoda çalışmanın karşılığında çalışanlara motivasyon sağlanmazsa, sağlık hizmetlerinde çalışmanın tercih edilirliği ciddi oranda düşecektir. Halbuki sağlıkla ilgili hizmetlere olan ihtiyacın artması bu sektörde çalışacak iş gücü sayısının artmasını zorunlu kılmaktadır.
Kısacası sağlık çalışanları gerek ilgilendikleri hastalar, gerek performansa dayalı işleri gerekse mesleki beceri ve uzun çalışma saatleri gibi nedenlerden dolayı diğer meslek gruplarına göre iş yükü baskısını daha yoğun hissetmektedirler.

KAMU İŞVEREN HEYETİ İLE UZLAŞMAYA VARDIĞIMIZ MADDELER
(Madde numaraları Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na sunduğumuz dilekçede uzlaşılan maddeler kısmında belirttiğimiz şekildedir.)
İcap nöbeti
Madde 37 – (1) Sağlık hizmetlerinin sunumunda kaliteyi artırmak üzere Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliğinin icap nöbetine ilişkin hükümlerine dair gerekli düzenlemeler yapılarak 30/06/2020 tarihine kadar* sonuçlandırılacaktır.
*İcap nöbetine ilişkin düzenlemenin belirtilen tarihe kadar sonuçlandırılması hususunda mutabık kalınmıştır.
Gerekçe : Hazine ve Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğünün 2016 tarihli yazısı üzerine icap nöbeti tutan uzman hekim dışı sağlık personelleri, icap nöbet ücreti alamamaktadır. 657 sayılı Kanunun ek 33. maddesinde icap nöbet ücreti tüm sağlık çalışanları için tanımlanmıştır. Mezkur madde hükmünde açıkça icap nöbet ücretinin "memurlar ile sözleşmeli personele" ödeneceği yazmaktadır. Bu nedenle mezkur görüşün iptali istemiyle açtığımız davada, Ankara Bölge İdare Mahkemesi 7. İdari Dava Dairesi tarafından icap nöbeti tutan tüm sağlık çalışanlarına 657 sayılı Kanuna göre icap nöbeti ücreti ödenmesi gerektiği belirtilmiştir. 2018-2019 yıllarını kapsayan 4. Dönem Toplu Sözleşmede icap nöbet ücretlerinin, tüm sağlık çalışanlarına ödenmesi için düzenleme yapılması hususu karara bağlanmasına rağmen, bugüne kadar herhangi bir düzenleme yapılmamıştır.

Her ne kadar Maliye Bakanlığı tarafından Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği'ndeki icap nöbeti tanımına göre uzman hekimlerin icap nöbeti tutabileceği belirtilse de, aslında tüm sağlık çalışanları icap nöbeti tutmaktadır. Sağlık Bakanlığı tarafından da hizmete duyulan ihtiyaç gerekçe gösterilerek sağlık çalışanlarına icap nöbeti tutturulmaya devam edilmektedir. Dolayısıyla da tutulan nöbetlerin karşılığının verilmesi gerekmektedir.
Hem önceki toplu sözleşme hükmünün hem de mahkeme kararlarının gereklerinin yerine getirilmesi ve halihazırda icap nöbeti tutan tüm sağlık çalışanlarının daha fazla mağdur edilmemesi için, bu toplu sözleşme ile tüm sağlık çalışanlarına icap nöbet ücreti ödenmesi hüküm altına alınmalıdır.
Ek ödeme

Madde 38 – (1) 4/1/1961 tarihli ve 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin ikinci fıkrası,
4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Kanunun 58 inci maddesinin (c) ve (f) fıkraları ve 14/4/1982 tarihli ve 2659 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi kapsamında personele döner sermayeden her ay yapılacak olan ödeme 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesi uyarınca kadro ve görev unvanı veya pozisyon unvanı itibariyle belirlenmiş olan ek ödemenin net tutarının yüzde yirmisinden az olamaz.
Gerekçe : Sağlık çalışanları yoğun iş yükü altında, ihtiyacın karşılanması için nöbetler ile yirmidört saat kesintisiz hizmetin ifası adına özverili çalışma sergilemekte ancak bunun karşılığında hak ettikleri ücreti alamamaktadır. Teklifimiz sabit ek ödemelerinin üzerine döner sermaye ek ödemesi de alabilmelerinin sağlanmasıdır.
Kamu İşveren Heyeti Başkanı Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt Başkanlığı'nda yapılan komisyon toplantısında konu gerekçeleriyle anlatılmış, ancak kapsam ve maliyet konusunda Sağlık Bakanlığı'ndan yeterli teknik bilgi alınamadığından, konunun Sağlık Bakanlığı yetkililerinin katıldığı toplantıda tekrar görüşülmesi kararı alınmıştır. Sağlık Bakanlığı yetkililerinin de katılımıyla gerçekleşen ikinci toplantıda, teklife ilişkin kapsamın ikinci ve üçüncü basamak sağlık tesisleri olması ve 100 bin sağlık çalışanını kapsaması tespit edilmiştir. Maliyet ise yaklaşık 200 milyon olup, taraflar teklif üzerinde uzlaşmıştır.
Nöbet ücretleri
Madde 39 – Acil servise kısmi süreli hizmet veren laboratuvar ve röntgen birimlerinde
çalışanlar, acil servis için öngörülen nöbet ücretlerinden yararlandırılır.
Gerekçe: Nöbetlerinde acil servise hizmet veren laboratuvar ve röntgen birimlerinde çalışanlar, acil servis için öngörülen %50 artırımlı nöbet ücretlerinden yararlandırılmalıdır.
Sağlık memuru kadroları
Madde 40 – (1) Sağlık Bakanlığı ve bağlı kuruluşlarında 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi eki (I) sayılı cetvelde yer alan "sağlık teknisyeni", "radyoloji teknisyeni", "anestezi teknisyeni", "laborant", "diş protez teknisyeni" ve "laboratuvar teknisyeni" unvanlı kadrolarda görev yapan personelin kadro unvanları "sağlık memuru" olarak uygulanır.

Gerekçe: SSK'dan devir esnasında devir tutanaklarında belirtildiği için sağlık çalışanlarının bir kısmı sağlık memuru kadrosu tanımı yerine sağlık teknisyeni, radyoloji teknisyeni, anestezi teknisyeni, laborant vb. branşlarda devredilmiştir. Sağlık memuru kadroları için KPSS yerleştirmelerinde aranan şartları taşıyanlardan halen sağlık tesislerinde sağlık teknisyeni, radyoloji teknisyeni, anestezi teknisyeni, laborant vb. branşlarda görev yapan personelin sınavsız olarak sağlık memuru kadrolarına atanması sağlanmalıdır. Bu durumda olan 3.500 civarında çalışan vardır. Bu düzenleme mali haklarında herhangi bir değişikliğe neden olmamaktadır.
Lisans tamamlama
Madde 41 – (1) 31/12/2021 tarihi itibarıyla sağlık alanında ön lisans diploması alanlardan
ebelik ve hemşirelik programlarından mezun olanlara kendi alanlarında, diğerlerine ise Yükseköğretim Kurulunun belirleyeceği, ebelik ve hemşirelik programları dışındaki ilişkili alanlarda lisans tamamlama eğitimi yaptırılır. Bu eğitimler, Yükseköğretim Kurulunun belirleyeceği alanlarda uzaktan eğitim yöntemleri ile verilebilir. Uygulama eğitimleri için Sağlık Bakanlığı ile Yükseköğretim Kurulu iş birliği yapar. Bu eğitimlerin usul ve esasları Yükseköğretim Kurulunca belirlenir.
Gerekçe : Sağlık çalışanlarına lisans tamamlama hakkı getiren Kanun maddesi (2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun geçici 69 uncu maddesi) 26.11.2014 tarihinde yürürlüğe girdiği için, bu tarihten sonra mezun olanlar lisans tamamlama hakkından yararlanamamaktadır. Sağlık personelinin eğitim düzeyinin yükseltilerek sağlık hizmetlerinin kalitesinin artırılması için lisans tamamlama hakkı herhangi bir mezuniyet yılı kısıtlaması olmaksızın uygulanmalıdır.
YÖK yetkilileri ile yapılan görüşmede de uygun görüş verilmiştir.

- YEREL YÖNETİM HİZMET KOLUNDA BEM-BİR-SEN TEMSİLCİSİ,

1- Madde 1: Sosyal denge tazminatı tavan tutarı, 1. Dönem toplu sözleşmede belirlenen tutar olup hiçbir toplu sözleşmede artırılmamıştır. 5. Dönem toplu sözleşme müzakerelerinde ise Sayın Bakan'la %110 olması konusunda uzlaşmıştık. Buna rağmen, ayrıca da genel bütçeye yük olmaması ve halihazırda belediyelerin kendi bütçelerine göre oranı %10'a kadar düşürmeleri, hatta hiç vermemeleri karşısında personeline bütçesinden daha fazla pay vermek isteyen yerel yönetimler ile yerel yönetim çalışanlarını bir bakıma cezalandırma anlamına gelecek şekilde mutabakata varılan %110 oranının dahi verilmemesi hakkaniyetli olmamıştır.

2- Madde 15: 2006 yılından sonra çıkarılan yönetmeliklerle kaldırılan itfaiye başçavuşu, zabıta komiser yardımcısı gibi kadrolar şahsa bağlı olarak devam etmektedir. Türkiye'de toplamda birkaç yüz kişi olan bu kadrolardaki çalışanların yenilenen kadro cetvelinde muadili sayılabilecek kadroların mali ve özlük haklarını almaları, bu kişilerin kazanılmış haklarının yeni sistemde korunmasını sağlayacağı için bir haksızlığı giderecek olmasının yanı sıra bütçeye neredeyse hiç yük olmayacağı da göz önüne alındığında, toplu sözleşme müzakerelerinde Sayın Bakan'la vardığımız uzlaşmanın hakem kurulunca dikkate alınmaması hakkaniyete aykırı olmuştur.

3- Madde 16: Fiili hizmet zammından yararlanan tüm meslek grupları mesleklerine devam etmeleri şartıyla bu haktan herhangi bir şart olmaksızın faydalanırken itfaiye çalışanlarının sadece yangın söndürdükleri dakikalar için fiili hizmet zammından yararlanması hem anlamsız hem de açıkça eşitliğe aykırıdır. Kanunun verdiği bu hak bir bakanlık genelgesiyle itfaiye personeline verilmemekte olup, bu genelgenin düzeltilerek bu haksızlığın giderilmesi noktasında toplu sözleşme sürecinde mutabakata varılmıştı. Hakem kurulu ise açık ve dayanaksız olan bu haksızlığı nedensiz yere dikkate almamıştır.

4- Madde 17: Orman yangınlarına giden itfaiye çalışanları bu maddede belirtilen haklardan yararlanırken, bina veya fabrika yangınına ya da arama kurtarma faaliyetine giden yahut yönetmelikle belirlenmiş diğer görevleri yerine getiren itfaiye çalışanlarını bu haklardan mahrum etmenin makul olmadığı, bu nedenle yönetmelikle belirlenmiş görevlerini fiilen yerine getiren her itfaiye çalışanının orman yangını söndürme faaliyetine katılan itfaiye çalışanlarının haklarına sahip olması hususunda toplu sözleşme müzakerelerinde uzlaşmaya varılmıştı. Hakem kurulu ise açık ve dayanaksız olan bu haksızlığı nedensiz yere, dikkate almamıştır.

5- Madde 18: Belediyelerdeki sözleşmeli personelin işe alınmaları ve alacakları ücretler konusunda uygulanacak yasal şartlar devlet tarafından biliniyorken iş akitlerinin feshi noktasında devletin hiçbir inisiyatif almaması ciddi mağduriyetlere neden olmaktadır. Nitekim 31 Mart yerel seçimlerinden sonra yönetimleri değişen belediyelerde yüzlerce sözleşmeli personel işten atılmışlardır. Toplu sözleşme müzakerelerinde yerel yönetimlerde çalışan sözleşmeli personelin iş akitlerinin feshinin Çevre ve Şehircilik Bakanlığının onayına sunulması şeklindeki teklifimiz Sayın Bakan tarafından da makul bulunarak bu konuda uzlaşmaya varılmışken, hakem kurulunca bu konunun dikkate alınmaması büyük mağduriyetlere sebep olacaktır. Sözleşmeli personelle alakalı ısrarla isteğimiz olan Kadro teklifimiz Toplu Sözleşme kapsam dışı görülmüş, ancak masa da anlaştığımız "Yerel Yönetimler de Sözleşmeli Personel İstihdamında Düzenleme" maddesi ile ulaştığımız konu da hakem kurulunca dikkate alınmamıştır.

- BASIN, YAYIN VE İLETİŞİM HİZMET KOLUNDA BİRLİK HABER-SEN 5 DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME ŞERHİ,

I- GİRİŞ

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu çerçevesinde 1 Ağustos 2019 tarihinde başlayan toplu sözleşme görüşmelerinin ilk toplantısında, Kamu İşveren Heyeti Başkanı ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı tarafından belirlenen toplu sözleşme gündeminin "Her Bir Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklarla İlgili Müzakerelerin Yürütülmesi" bölümüne ilişkin olarak komisyonlar kurulması ve bu komisyonların hazırlayacağı Raporların yapılacak toplantıda değerlendirilmesi kararlaştırılmıştır.

II- ÇALIŞMA KONULARI

4688 sayılı Kanun ve ilgili Yönetmelik hükümleri çerçevesinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına verilmiş olan Birlik Haberleşme ve İletişim Çalışanları Sendikasının (BİRLİK HABER-SEN) toplu sözleşme teklifi, ilgili tarafların katılımıyla oluşturulan Komisyonumuz tarafından anılan Kanunun 28 inci ve 31 inci Maddeleri ile diğer ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde değerlendirilmiş ve aşağıdaki şekilde tasnif edilmiştir.

III- HİZMET KOLU KAPSAMINDAKİ TEKLİFLER

A) 4. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞMEDE YER ALAN VE 5. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞMEDE AYNEN KORUNMASI ÖNERİLEN TEKLİFLER

MADDE 1

PTT'de görev yapan başdağıtıcı ve dağıtıcılara toplu taşıma kartı verilmesi

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

MADDE 2

TRT'de konut kira bedeli

Madde 7 - (1) Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu Genel Müdürlüğünde bedeli karşılığı kamu konutu tahsis edilen personelden, her yıl Milli Emlak Genel Tebliğleriyle belirlenen kira birim bedellerinin %85'i tahsil edilir.

MADDE 3

TRT'de yayın hizmetlerinde çalışan personele servis verilmesi

Madde 9 - (1) Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu Genel Müdürlüğünde yayında çalışan personele gündüz nöbet değişimlerinde servis hizmeti sağlanır.

MADDE 4

PTT'de çalışan başdağıtıcı ve dağıtıcıların çalışma yaş sınırının yükseltilmesi

- YEREL YÖNETİM HİZMET KOLUNDA BEM-BİR-SEN TEMSİLCİSİ,

- BASIN, YAYIN VE İLETİŞİM HİZMET KOLUNDA BİRLİK HABER-SEN 5 DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME ŞERHİ,

I- GİRİŞ

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu çerçevesinde 1 Ağustos 2019 tarihinde başlayan toplu sözleşme görüşmelerinin ilk toplantısında, Kamu İşveren Heyeti Başkanı ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı tarafından belirlenen toplu sözleşme gündeminin "Her Bir Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklarla İlgili Müzakerelerin Yürütülmesi" bölümüne ilişkin olarak komisyonlar kurulması ve bu komisyonların hazırlayacağı Raporların yapılacak toplantıda değerlendirilmesi kararlaştırılmıştır.

II- ÇALIŞMA KONULARI

4688 sayılı Kanun ve ilgili Yönetmelik hükümleri çerçevesinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına verilmiş olan Birlik Haberleşme ve İletişim Çalışanları Sendikasının (BİRLİK HABER-SEN) toplu sözleşme teklifi, ilgili tarafların katılımıyla oluşturulan Komisyonumuz tarafından anılan Kanunun 28 inci ve 31 inci Maddeleri ile diğer ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde değerlendirilmiş ve aşağıdaki şekilde tasnif edilmiştir.

III- HİZMET KOLU KAPSAMINDAKİ TEKLİFLER

A) 4. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞMEDE YER ALAN VE 5. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞMEDE AYNEN KORUNMASI ÖNERİLEN TEKLİFLER

MADDE 1

PTT'de görev yapan başdağıtıcı ve dağıtıcılara toplu taşıma kartı verilmesi

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

MADDE 2

TRT'de konut kira bedeli

Madde 7 - (1) Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu Genel Müdürlüğünde bedeli karşılığı kamu konutu tahsis edilen personelden, her yıl Milli Emlak Genel Tebliğleriyle belirlenen kira birim bedellerinin %85'i tahsil edilir.

MADDE 3

TRT'de yayın hizmetlerinde çalışan personele servis verilmesi

Madde 9 - (1) Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu Genel Müdürlüğünde yayında çalışan personele gündüz nöbet değişimlerinde servis hizmeti sağlanır.

MADDE 4

PTT'de çalışan başdağıtıcı ve dağıtıcıların çalışma yaş sınırının yükseltilmesi

Madde 11 - (1) 5434 sayılı Kanunun 40 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendinin (IV) numaralı alt bendinde yer alan "55" ibaresinin "60" olarak değiştirilmesi konusunda çalışma yapılacaktır.

B) 4. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞMEDE YER ALAN VE 5. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞMEDE REVİZE EDİLMESİ ÖNERİLEN TEKLİFLER

MADDE 1

Koruyucu gıda yardımı

Madde 1 - (1) Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu Genel Müdürlüğünde,

Verici istasyonları, devamlılık stüdyoları ve haber müdürlüklerinde bilfiil çalışan personele zehirleyici, boğucu, tozlu, gürültülü, nemli, elektromanyetik radyasyonlu ve insan sağlığını tehdit eden ortamlarda çalışan personele, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve bu hizmet kolunda yetkili sendikanın görüşleri dikkate alınarak Kurumca belirlenen koruyucu gıda maddeleri iş yerlerinde tüketilmesi kaydıyla gıda yardımı olarak verilir. Gıda yardımının cinsi, miktarı ve kimlere verileceğine ilişkin usul ve esaslar Kurum ve yetkili sendika tarafından belirlenir ve ilgili kurum tarafından bir örneği belirlemeyi müteakip bir ay içinde Hazine ve Maliye Bakanlığına gönderilir.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında zehirleyici, boğucu, tozlu, gürültülü, nemli, elektromanyetik radyasyonlu ve insan sağlığını tehdit eden ortamlarda çalışan personele talep etmiş olduğumuz Koruyucu Gıda Yardımının belirli müdürlüklerle sınırlandırılması ve bunun dışında kalan personelin mağdur olacağı nedeniyle itiraz şerhimizdir.

MADDE 2

Kahvaltı yardımı

Madde 2 - (1) Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu Genel Müdürlüğünde devamlılık stüdyolarında, haber ve spor yayınları dairesi ile dış yayınlar başkanlıklarında ve radyolarında saat 06:00 nöbetine gelen kamu görevlilerine, iş yerlerinde tüketilmesi kaydıyla kahvaltı yardımı verilir.

Bu talebimizin asli amacı mesai saati itibarıyla erken saatte göreve gelmek zorunda olan tüm personele kahvaltı yardımı verilmesi ve 4. Dönem Toplu Sözleşmesinin kapsam darlığından kaynaklı mağduriyetin giderilmesidir. Ancak bir önceki dönem kararının aynen çıkması ve aynı mağduriyetin devamı niteliği taşıması nedeniyle itiraz şerhimizdir.

MADDE 3

Araç kullananlara ilave ücret

Madde 4 - (1) Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi pozisyonlarında bulunan başdağıtıcı ve dağıtıcılardan tebligat, kayıtlı posta, telgraf, koli-kargo, ödemeli kargo ve konutta teslim gibi hizmetleri aynı zamanda araç kullanarak fiilen yerine getirenlere aylık ilave 250 TL 95,00 TL ücret ödenir.

(2) Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketinde kendi görev tanımlarında araç kullanma olmamasına rağmen kurum tarafından araç kullanma yetkisi verilen ve görevlerini araç kullanarak fiilen yerine getirenlere de aylık ilave 250 TL ücret ödenir. (YOK)

Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi çalışanlarından;

2018-2019 Toplu Sözleşme Araç kullananlara ilave ücret olarak 84,00.TL ödenmekte iken bu personellere söz konusu ücretin 250,00.TL ye çıkarılması talebimizin 95,00.TL olarak verilmesi kararının yapılan işin zorluk sebebi ve 2 kişilik işin 1 çalışan tarafından yaptırılması ve kuruma 1 çalışan maaşı kadar katma değer kazandırılması da düşünüldüğünde çok yetersiz bir artış oranı olduğu ve çalışma barışını etkileyeceği sebebiyle,

Kendi görev tanımı olmadığı halde araç kullanmakta olan personellere "Araç Kullanma belgesi" verilmiştir. Farklı görevlerinin yanında hizmetin aksamaması için araç kullanmak zorunda olan ilave bir kişilik görev daha ifa eden personellerinde "Araç Kullananlara verilen ilave ücretten yararlanması hususundan Kamu İşveren Heyetince de makul karşılanmış olan teklifimizin dikkate alınmadığı ve ilgili döneme dönük hak kayıplarına neden olacağından mağduriyetin oluşmaması adına itiraz şerhimizdir.

MADDE 4

Gişe memurlarına ilave ücret

Madde 5 - (1) Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi pozisyonlarında bulunanlardan gişelerde görev yapanlar, gişelere para giriş ve çıkışında görev yapanlar ve bunlara destek veren personele aylık ilave 250 TL 95,00 TL ücret ödenir.

(2) Bunlardan PTT Merkez Müdürlüklerine bağlı şubelerin (MOBİL ŞUBELER DAHİL) FİİLEN GÖREV YAPAN ve gişelerinde görev yapan ve gişelere para giriş çıkışı işlemleri ile paranın transferini gerçekleştiren personele bu miktar %100 %25 artırımlı olarak ödenir.

(3) Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketinde mobil tahsilat araçları ve mobil şubelerde görev yapan personele de birinci fıkrada belirtilen miktar %100 artırımlı olarak ödenir.(YOK)

Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi gişelerinde zor şartlarda çalışmakta olan müşteri ve iş stresinden dolayı kasa açığı veren personele ödenen 84,00TL nin, 250,00TL çıkarılması teklifimizin, Kamu İşveren Heyeti ile görüşmelerde 110,00.TL olarak kabul görmüş olmasına rağmen, Kamu Hakem Heyetince 95,00TL olarak çok az bir artışla (11,00TL) amacından uzaklaşması, Ayrıca PTT Şubelerinde genellikle tek başına çalışmak zorunda kalan ve iş yoğunluğundan dolayı mağdur durumda şube personellerinin ilave ücretlerinin %100 artırımlı ödenmesi talebimizin %25 artırımlı olarak cüzi bir şekilde kabul edilmesi personelin moral motivasyonunu azaltacağı ve iş verimliliğini olumsuz yönde etkileyeceği düşünüldüğünden dolayı itiraz şerhimizdir.

MADDE 5

Giyim yardımı

Madde 6 - (1) Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu Genel Müdürlüğünde yayında- yapımda (YOK) ve verici istasyonlarında çalışan personel ile kurumca hizmetin gereği olarak görev esnasında giyilmesi gerektiği belirlenen giyim malzemeleri ayni olarak verilir. bu personele destek veren personele de (YOK) giyim yardımı verilir. Giyim malzemelerinin standartları ile hangi personele ne kadar süreyle verileceği ve buna ilişkin usul ve esaslar kurum ile bu hizmet kolunda yetkili sendika tarafından birlikte belirlenir.

4. Dönem Toplu Sözleşmesinde konu hakkında oluşan mağduriyetlerin yaşanması nedeniyle bir önceki dönemdeki teklifimize ilave ettiğimiz "bu personele destek veren personele de" bu kapsamdan faydalanması beklenirken mağduriyetin bu dönemde de devam etmesi nedeniyle hakkaniyet ve iş barışının sağlanamadığından dolayı itiraz şerhimizdir.

MADDE 6

PTT'de mobil çalışan personele tayın bedeli verilmesi

Madde 8 - (1) Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi pozisyonlarında bulunan dağıtıcı, başdağıtıcı ile mobil tahsilat araçları ve mobil şubelerde de mobil hizmet veren personele 2155 sayılı Kanuna göre tayın bedeli verilir.

MADDE 7

TRT'de (yapım ve yayın hizmetlerinde) görev yapan personel

Madde 10 - (1) Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu Genel Müdürlüğünde yayında- yapımda ve verici istasyonlarında çalışan personel ile kurumca hizmetin gereği olarak bu personele destek veren personele de (YOK) aylık ilave 750 TL 130,00 TL tazminat ödenir.

4. Dönem Toplu Sözleşmesinde konu hakkında oluşan mağduriyetlerin yaşanması nedeniyle bir önceki dönemdeki teklifimize ilave ettiğimiz "verici istasyonlarında çalışan personel ile kurumca hizmetin gereği olarak bu personele destek veren" bu kapsamdan faydalanması beklenirken mağduriyetin bu dönemde de devam etmesi ve teklifimizdeki ücret artışının cüzi olarak kalması nedenleriyle hakkaniyet ve iş barışının sağlanamadığından dolayı itiraz şerhimizdir.

MADDE 8

Motosiklet kullananlara ilave ücret

Madde 12 - (1) Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketinde A sınıfı (A1 ve A2) sürücü belgesi gerektiren araçları kullananlara, 4 üncü madde uyarınca ödenen ilave ücret %100 %20 artırımlı ödenir.

Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketinde A sınıfı (A1 ve A2) sürücü belgesi gerektiren araçları kullananlara %100 artış teklifimize rağmen, 4 üncü madde uyarınca 100,80.TL ödenen ve şuan ki durumda araç kullananların aldığı ücretin%20 artış oranı ile 114,00.TLye çıkan, bu artışında 13,20.TL'ye tekabül ettiği düşünüldüğünde motosiklet kullanma riskleri karşısında çok cüzi bir artış olduğu sebebiyle itiraz şerhimizdir.

MADDE 9

Başdağıtıcıların temel ücretleri

Madde 13 - (1) Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketinde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen başdağıtıcıların temel ücretleri 250 TL 85,00 TL artırımlı uygulanır.

Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketinde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen başdağıtıcıların temel ücretlerinin önceki dönem 75,00.TL olan ve 250 TL ye çıkarılması teklif edilen tutarın 85,00 TL olarak karara bağlanan, yani 10,00.TL cüzi bir artırım yapıldığı bu görevde çalışanların hizmetleri düşünüldüğünde çok yetersiz olması nedeniyle itiraz şerhimizdir.

MADDE 10

PTT A.Ş.' de haftasonu ile resmi ve dini bayram günlerinde fazla çalışma ücreti

Madde 14 - (1) Posta Telgraf Teşkilatı Anonim şirketi bünyesinde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında görev yapanlara, haftasonu (YOK) ile resmi ve dini bayram günlerinde fiilen çalıştıkları her gün için yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin 5 **3** katının 8 saate tekabül eden tutarı kadar fazla çalışma ücreti ödenir.

Posta Telgraf Teşkilatı Anonim şirketi bünyesinde 399 sayılı Kanun IIükmünde Kararname kapsamında görev yapan personellerden hizmet gereğince hafta sonu çalışması yapılması gerekli hallerde bu kapsamda hafta sonu çalışan personelinde mesai ücreti alması gerektiği teklifimiz olup değerlendirme aşamasında hakem heyetince mesai ücreti ödenmesi hususunda yok sayılarak normal mesai ücreti öngörüldüğü bununda hakkaniyetli olmadığı, Resmi ve Dini Bayramlarda çalışanlara ödenecek mesai ücretinin 5 katı olan talebimizin ise 3 katı olarak değerlendirildiği, bu ücretin düşük olduğu hususunda itiraz şerhimizdir.

MADDE 11

Servis hizmeti

Madde 15 - (1) Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı merkez teşkilatında çalışanlardan sarı basın kartına sahip olmayan personele servis hizmeti sağlanır. Servis hizmetinin ekonomik olmadığı durumlarda bu personele mesai günleri bir gidiş, bir geliş esas alınarak aylık toplu taşıma kartı verilir.

MADDE 12

Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı zam puanları

Madde 16 - (1) Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı kadrolarında bulunanların 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (I) sayılı Cetvele göre dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları zam puanları %200 **%20** artırımlı olarak uygulanır.

MADDE 13

PTT servis hizmeti

Madde 17 - (1) Posta ve Telgraf Teşkilatı A.Ş. de **Büyükşehirlerde** görev yapan personele işe geliş ve gidişlerinde servis hizmeti sağlanır. **Servis hizmetinin ekonomik olmadığı durumlarda** verilemediği durumlarda bu personele mesai günleri **1** gidiş **1** geliş **esas alınarak aylık toplu taşıma kartı veya ücreti verilir** yol ücretlerinin tamamı nakdi olarak verilir.

Posta ve Telgraf Teşkilatı A.Ş. de çalışan personellere işe geliş gidiş ücreti konusunda sadece Büyükşehirlerde çalışanların dikkate alındığı, servis hizmeti verilemediği durumlarda ibaremizin yerine "ekonomik olmadığı" durumlarda şeklinde değiştirildiği, ayrıca bu personellere 1 gidiş 1 geliş bilet ücreti ödenmesi kararının birkaç vasıta değiştirerek ulaşımının sağlayan personellerde mağduriyet yaratacağı açık olduğundan itiraz şerhimizdir.

HİZMET KOLU TALEPLERİMİZİN HAKEM HEYETİNCE DİKKATE ALINMAYAN DİĞER TÜ MADDELERE İTİRAZ ŞERHİMİZDİR

Kamu Hakem Heyetince, süreç içerisinde görüşülen anlaşılan, kısmen anlaşılan, anlaşılamayan ve hiç görüşülemeyen dört başlık altındaki konuların olduğu,

Görüşülen ve Kamu İşveren Heyetince uzlaşılan konularda; Hakem Heyetince daha düşük oran ve rakamsal ödeme miktarlarının kararının alındığı,

Görüşülen ve Kamu İşveren Heyetince kısmen anlaşılan konularda; Hakem Heyetince kapsamlarının daraltıldığı veya hiç konu edilmediği,

Kamu İşveren Heyetince anlaşılamayan konularda; Hakem Heyetince Karar metninde yer verilmediği,

Kamu İşveren Heyetince görüşülemeyen konularda; Asli görevi kamu çalışanlarının da hak ve menfaatlerinin de gözetilmesi ve korunarak Kamu mali dengelerince karşılanabilir olan tekliflerinde hayata geçmesi olan kurul tarafından karar tutanağında hiçbir olumlu ve olumsuz ibarenin olmaması,

Kamu çalışanları hakkındaki tekliflerin ülke gerçekleri ile örtüşmesi ve çalışanın olduğu kadar kamu kaynaklarının da tasarruflu kullanılması adına aylarca teknik ve saha çalışmalarının zaman darlığı sebebiyle ve genel zam teklifinin uzlaşılması beklentisi ile görüşmelerin kesilmesi neticesinde çalışanlar

mağdur edilmiştir. Burada öncelikle bilinmesini isteriz ki amacımız hakkın tesisidir. Hak kavramının bilinci ile hazırlanan teklif listemizin öncelikle incelenmesi ve hayata geçmesinde kamu yararı bulunmaktadır. Kamu yararı adına yapılacak çalışmalara olumlu katkı sağladık, sağlamaya da devam edeceğiz.

Teklif listemizde bulunan taleplerimizden maksimim faydanın sağlanması için konunun 4688 sayılı kanun kapsamının da ve bu kanunun ruhundan gelen haklarımızın sonuna kadar takipçisi olacağımızın bilinmesini isteriz.

Hakem Heyetinize yapmış olduğumuz sunumda hizmet kolumuz taleplerinden sadece görüşülen konuları dinlediğiniz diğer taleplerimiz sunmamıza fırsat verilmediği ve değerlendirmeye dahi alınmadığı,

Bir önceki toplu sözleşme maddelerinin aynen karar tutanağına alınması ile personel mağduriyetlerinin bu dönemki karar tutanağında da aynı şekilde kalması nedeniyle devamının sağlandığı,

KÜLTÜR VE SANAT HİZMET KOLUNDA KÜLTÜR MEMUR-SEN
MUHALEFET ŞERHİ

Kültür Sanat Hizmet kolunda faaliyet gösteren kamu görevlileri, tarih, dil ve milli kültürümüzü, sanat ve turizm ile ülkenin kültür hazinesini, kültürel hafızasını, kültürel değerleri yaşatmak, özgün ve bilimsel araştırmalar ile yayınlar yaparak ve yaptırarak geliştirmek, yaymak, tanıtmak, kültürümüzün, yeniden bütün insanlığın yararlanabileceği bir medeniyet hâline gelmesine katkı sağlamak, kültürel emanetleri korumak, değerlendirmek ve benimsetmek, tarihî ve kültürel varlıkların tahribini ve yok edilmesini önlemek, yurdun turizme elverişli bütün imkânlarını ülke ekonomisine olumlu katkı sağlayacak şekilde değerlendirmek, turizmin geliştirilmesi, pazarlanması, teşvik ve desteklenmesi için gerekli önlemleri almak, kültür ve turizm konularıyla ilgili kamu kurum ve kuruluşlarını yönlendirmek ve bu kuruluşlarla işbirliğinde bulunarak gerekli üretimleri yapmaktadırlar.

Kültür** bir milletin dünü, bu günü ve yarını olmakla beraber bu alanda yapılacak işler **"en az milli savunmada yapılacak işler kadar önemlidir." Bizim sanatımız; kitapla beslenen, kütüphane ile güçlendirilen bir alandır.

Kültür Sanat Hizmet kolunda faaliyet gösteren kamu görevlileri bakımından 2017-2019 yıllarını kapsayan 4. Dönem Toplu Sözleşme sonrasında gerek ülkemizde gerçekleşen ekonomik gelişmeler gerekse Toplu Sözleşmenin uygulaması sırasında meydana gelen aksaklıklar ve eksiklikler ile Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile birlikte kamu kurumlarının yeniden oluşumu ve düzenlemesi amacıyla kadro ve çalışma düzenlerinde yapılan değişikliklere uygun bir biçimde hazırlanan, yapılan önemli ve özverili çalışmalar karşılığında kısmi de olsa bu hizmetin gereğinin Kamu tarafından karşılanması da hizmetin devamlılığı açısından önem arz eden 5. Toplu Sözleşme Teklifi Kamu İşverene iletilmiştir. Bu teklif üzerinde komisyonda görüşülen ve uzlaşılan 4. Dönem Toplu Sözleşme hükümlerine yeni olarak eklenen:

" **Kütüphane Fazla Çalışma Ücreti**

Madde 15- Millet kütüphanesi ve kütüphanelerde saat 20:00'dan sonra fiilen çalışan personele yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenmiş olan fazla çalışma saat ücretinin beş katı fazla çalışma ücreti ödenir.

Zehirli Gazlı ve Radyasyonlu Ortamlarda Çalışan Personelin Zamları

Madde 16- Hizmet kolu kapsamındaki kurum ve kuruluşlarda görev yapan personelden zehirli gazlı, radyasyonlu çalışma ortamlarda görev yapan kamu görevlilerine; 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar kapsamında yararlanmakta oldukları zamlar 1 kat artırımlı ödenir.

Orkestra Şefi, Koro Şefi ve Topluluk Sanat Yönetmenlerine İlave Ücret

Madde 17- Hizmet kolunda bulanan orkestra şefi, koro şefi ve topluluk sanat yönetmenlerine aylık 50 TL ilave ücret ödenir.

Sözleşmeli Personele Fazla Çalışma Ücreti

Madde 18- (1)Hizmet koluna bağlı kurumlardaki, kütüphane, müze, ören yeri, turizm danışma bürosu, laboratuarlarda fiilen fazla çalışma yapan sözleşmeli personele, yaptıkları fazla çalışmanın her saati için yılı merkezi yönetim bütçe kanununda öngörülen fazla çalışma saat ücretinin beş katı üzerinden fazla çalışma ücreti ödenir.

(2) Bu kapsamda yapılacak ödeme ve yaptırılacak fazla çalışma aylık 100 saati geçemez.

Koruyucu Giyim Malzemesi

Madde 19- Bu hizmet kolu kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkez ve taşra teşkilatında şantiye, atölye, laboratuar, sualtı, yer altı ve açık arazi şartları ile Restorasyon ve konservasyon müdürlükleri, sanat teknik atölyeleri ve laboratuar, Röleve ve Anıtlar Müdürlüğü, Kültür Varlıkları Bölge Koruma Kurulu Müdürlüğü, Devlet Tiyatroları sanat teknik atölyeleri, Devlet Opera ve Balesi sanat teknik atölyeleri, Yazma Eser kurumu kitap tamir atölyeleri, su altı arkeoloji müzeleri ile kazılarda görev yapan personel ile kimyasal, biyolojik, radyolojik ve nükleer gibi atık zehirli maddelerle muhatap olan personele; hizmetin gereği olarak görev esnasında giyilmesi gereken koruyucu giyim malzemesi ayni 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 kurumlar ve yetkili sendika tarafından birlikte belirlenir."

Maddeleri komisyonda kabul edilip müzakere aşamasında üzerinde uzlaşılmasına rağmen Kamu Görevlileri Hakem Kurulunca oy çokluğu ile toplu sözleşme maddesi olarak kabul edilmeyerek hizmet kolumuz kamu görevlileri bu haklardan mahrum bırakılmıştır.

Bununla birlikte 4. Dönem Toplu Sözleşmede yer almayan ve yeni madde olarak 5. Dönem Toplu Sözleşmede yer alması teklif edilen:

" Hizmet Kolunda Yer Alan Personele İlave Ek Ödeme

Madde 20- (1) Kültür ve Turizm Bakanlığı ve bağlı kurumlarda, Tarih ve kültür varlıklarının bakımı, onarım, korunması, araştırma ve geliştirilmesi ile gelecek kuşaklara aktarılmasında fiilen çalışanların mevcut ek ödemeleri bu kapsamda elde edilen DÖSİM (döner sermaye) gelirlerinden karşılanmak üzere 10 puana kadar artırımlı ödenebilir.

(2) Atatürk Kültür Dil ve Tarih Yüksek Kurumu bünyesindeki kurumlarda, Dil, Tarih ve kültürümüzü bilimsel yönden araştırmak, tanıtmak, yaymak, bu alanda yayınlar yapmak ve geliştirilmesi ile gelecek kuşaklara aktarılmasında fiilen çalışanların mevcut ek ödemeleri Atatürk'ün vasiyetinden bu kurumlara tahsis edilen nemadan elde edilen gelirlerden karşılanmak üzere 10 puana kadar artırımlı ödenebilir.

(3) Bu ödemenin miktarı ve hangi görevleri yürütenlere verileceğine ilişkin usul ve esaslar Hazine ve Maliye Bakanlığı ile ilgili kurum ve kuruluşlar ile bu hizmet kolun da yetkili sendika tarafından birlikte belirlenir.

Fiili Hizmet Zammı Süresi

Madde 58- Bu hizmet kolunda yer alan;

1-Restorasyon ve konservasyon müdürlükleri, sanat teknik atölyeleri ve laboratuarlarda zehirli, gazlı ve radyasyonlu ortamlarda bilfiil çalışan personele,

2-Su altı arkeolojisinde çalışan su altı arkeologlarına,

1/5 oranında fiilli hizmet zammı verilir.

Eser Zimmet Tazminatı

Madde 59- Hizmet kolundaki; Müze, Ören Yeri ve Kütüphane ve Laboratuar gibi yerlerde çalışan ve üzerine tarihi ve kıymetli eser zimmetlenen personele eser zimmet tazminatı olarak aylık 500 TL ilave ücret ödenir.

Maddeleri de Kamu Görevlileri Hakem kurulunca oy çokluğu ile reddedilmiş olup hizmet kolunda faaliyet gösteren kamu görevlilerine söz konusu haklar verilmeyerek mağdur edilmiştir.

BAYINDIRLIK, İNŞAAT VE KÖY HİZMET KOLUNDA BAYINDIR MEMUR-SEN 5. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME İLE İLGİLİ HAKEM HEYET KARARINA İLİŞKİN ŞERH GEREKÇELERİMİZ

A- 4. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞMEDE YER ALAN VE REVİZE TALEBİNDE BULUNDUĞUMUZ MADDELER

Tapu müdürlükleri personeli için fazla çalışma ücreti (4. Dönem Toplu Sözleşme Hükmü)

Madde 5- (1) Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğünün tapu müdürlüklerinde görev yapan memurlar ile sözleşmeli personelden normal çalışma saatleri dışında fiilen çalışanlara her bir personel için ayda 50 ve yılda 300 saati geçmemek üzere yılı merkezî yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin üç katını aşmamak kaydıyla döner sermaye bütçesinden fazla çalışma ücreti ödenir.

Tapu müdürlükleri personeli için fazla çalışma ücreti (Uzlaşılan Teklif)

Madde 5- (1) Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğünün tapu müdürlüklerinde görev yapan memurlar ile sözleşmeli personelden normal çalışma saatleri dışında fiilen çalışanlara her bir personel için ayda 50 ve yılda 450 saati geçmemek üzere yılı merkezî yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin üç katını aşmamak kaydıyla döner sermaye bütçesinden fazla çalışma ücreti ödenir.

Gerekçe:

4. DÖNEM Toplu sözleşme metninin amacı Normal çalışma saatleri dışında fiilen çalışan tapu müdürlüğü personeline fazla çalışma ücreti verilmesidir. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü TAKBİS sisteminden alınan veriye göre 2018 yılında saat 17:00 ile 23:00 arasında (mesai saatleri dışında) yapılan işlem sayısı 1.960.241'dir. 4. Dönem toplu

sözleşmesinde 300 saat ile sınırlandırılan fazla mesai saatinin 450 saat olarak revize edilmesi kamu işveren heyeti ile uzlaşmaya vardığımız bir madde olmasına rağmen kamu işveren heyeti tarafından 350 saat olarak devam ettirilmesi Tapu çalışanlarının mağdur edilmesine sebep olacaktır.

Koruyucu giyim malzemesi (4. Dönem Toplu Sözleşme Hükmü)

Madde 6- (1) Karayolları Genel Müdürlüğünün şantiye, atölye, laboratuvar, yer altı ve açık arazi şartlarında görev yapan personeli ile Çevre ve Şehircilik Bakanlığı il müdürlüklerinin, kimyasal, biyolojik, radyolojik ve nükleer gibi atık zehirli maddelerin denetimini yapan teknik personeline ve söz konusu müdürlüklerin şantiye ve açık arazi şartlarında denetim ve kontrol görevi yapan teknik personele hizmetin gereği olarak görev esnasında giyilmesi gereken koruyucu giyim malzemesi ayni 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 bu hizmet kolunda yetkili sendika tarafından birlikte belirlenir.

Koruyucu giyim malzemesi (Uzlaşılan Teklif)

Madde 1- (1) Bu hizmet kolu kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların şantiye, atölye, laboratuar, yer altı ve açık arazi şartlarında görev yapan personeline, hizmetin gereği olarak görev esnasında giyilmesi gereken 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 kurum ve kuruluşlar ile hizmet kolunda yetkili sendika tarafından birlikte belirlenir.

Gerekçe:

4 .Dönem Toplu Sözleşmesi ile Karayolları Genel Müdürlüğü ile Çevre ve Şehircilik Bakanlığı il müdürlüklerinde görevli personele verilen koruyucu giyim malzemesini kamu işveren heyeti ile uzlaşmamız sonucu bu hizmet kolu olarak mutabakata varılmasına karşın hakem heyeti tarafından kurum sınırlandırılmasına gidilmesi giyim malzemesinden yararlanamayan kurumlardaki iş barışını zedeleyecektir.

B- 5. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞMEDE İLK DEFA TEKLİF ETTİĞİMİZ VE KAMU İŞVEREN HEYETİ İLE UZLAŞMAYA VARDIĞIMIZ MADDELER

Karla Mücadele Tazminatı

Madde 12- (1) Karayolları Genel Müdürlüğü bakım şube şeflikleri ile otoyol bakım işletme şefliklerinde çalışan personelden karla mücadele faaliyetlerinin yerine getirilmesi amacıyla fiilen görev yapanlara her gün için (300) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda tazminat ödenir. Yıllık ödeme tutarı (5400) gösterge rakamının memur aylık katsayısı çarpımı sonucu bulunacak tutarı geçemez

Gerekçe:

Karayolları Genel Müdürlüğü bakım şube şeflikleri ile otoyol işletme şefliklerinde çalışan personel 7/24 esasına göre görev yapmaktadır. Kış aylarında kar yağması sonucu yolların kapanmaması amacıyla yoğun mesai harcayan karayolları genel müdürlüğü personeline karla mücadele tazminatı ödenmesi gerekmektedir. Bu madde üzerinde kamu işveren heyeti ile uzlaşılmış ancak kamu işveren heyeti tarafından kabul edilmemiştir.

Toplu taşıma

Madde 13- (1) Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı taşra teşkilatında çalışan arama ve kurtarma personeli resmi üniformalı bulundukları sürece belediyeler tarafından işletilen toplu taşıma araçlarından ücretsiz yararlanırlar.

Gerekçe:

Afet ve Acil durum yönetimi başkanlığı merkez ve taşra teşkilatında çalışan arama ve kurtarma personeli mesai merfumu olmaksızın 7/24 esasına göre çalışmaktadır. Her an intikali gerektiren durumlarla karşılaşabilmektedir. Benzer işi yapan kamu görevlilerine verilen bu haktan Afad personelinin de Üniformalı bulundukları sürece belediyeler tarafından sağlanan toplu taşıma ücretlerinden ücretsiz yararlanmaları gerekmektedir. Bu madde üzerinde kamu işveren heyeti ile uzlaşılmış ancak kamu işveren heyeti tarafından kabul edilmemiştir.

ULAŞTIRMA HİZMET KOLUNDA ULAŞTIRMA MEMUR-SEN ULAŞTIRMA HİZMET KOLUNA İLİŞKİN MUHALEFET ŞERHİ,

Ulaştırma hizmet kolumuz kapsamında 4 kurum (Ulaştırma Bakanlığı, TCDD ve Bağlı Ortaklıkları, DHMİ Genel Müdürlüğü ve Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü) bulunmaktadır.

Ulaştırma Hizmet Kolu kapsamında kurumlar, yaptıkları işler itibariyle tamamen bütçeye ilave gelir elde eden ve bu yönüyle hizmet sunum maliyeti oldukça düşük kurumlardır. Örnek vermek gerekirse Ulaştırma Bakanlığı Bölge Müdürlükleri ve Liman Başkanlığında yapılan Denetleme ve Liman çıkış

belgesi işlemleri ile Döner Sermayeye ciddi kazanım (31.12.2018 tarihi itibariyle Bakanlık Döner Sermayesi 168 milyon TL olup, personele ödenen ücret (yaklaşık) 3 milyon TL) elde edilmiştir.

Hizmet kolunda bulunan bir başka kuruluş olan DHMİ Genel Müdürlüğü, Uluslararası Havacılık Sektörüne öncülük edecek düzeyde hizmet vermektedir. Genel Müdürlüğün EUROCONTROL kapsamında sunduğu hizmetler ve bu hizmetler karşılığı elde edilmesi gereken gelirler noktasında ciddi bir aleyhe farklılık vardır. Türkiye'den daha az sayıda uçuşun ve hava sahası kullanımının gerçekleştiği ülkeler, personel ücretlerini yüksek belirlemek suretiyle EUROCONTROL bütçesinden önemli miktarda geri dönüş geliri elde ederken Türkiye ne yazık ki, kurumsal çekişmeler ve Hazine/Maliye bürokrasisinin konuya Türkiye içi ücret dengesi penceresinden bakması nedeniyle, ciddi bir geri dönüş geliri kaybı yaşamaktadır.

EUROCONTROL kapsamında Türkiye'nin kamu maliyesine ve kamu görevlilerine ilave gelir ya da ek kaynak elde etmesi 4. Dönem Toplu Sözleşme kapsamındaki tekliflerin ve bu tekliflerin kabul edilmesi için yürütülen diplomasinin sonucudur. Bununla birlikte ne yazık ki, Türkiye'nin EUROCONTROL gelirleri halen olması gereken tutarın, ülkemiz havayolları çalışanlarının (özellikle bu alandaki kamu görevlilerinin) aylık ve yıllık maaş/gelir toplamlarının EUROCONTROL kapsamında gelir elde eden diğer ülkelerden ve bu ülkelerdeki personelden oldukça düşük olması durumu; 5. Dönem Toplu Sözleşme kapsamında yer verilen tekliflerin kabul edilmesi durumunda büyük oranda sona erecek düzenlemeler olduğu ve bunların üzerinde titizlikle değerlendirme yapılması gerektiği açıktır.

İlgili Sendika EUROCONTROL geliri bağlamında ilave imkanlar elde etmenin en kolay ve geçerli yönteminin konuyla ilgili kurumların personel giderlerinin yani personel ücretleri ile diğer mali ve sosyal haklarının artırılması olduğu bilinciyle tekliflerin arasında Tamamlayıcı Sağlık Sigortası, BES, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü personeline havacılık tazminatının artırılması şeklinde hükümlere yer vermiştir. Ancak bu haklı sebepler ne Kamu İşveren Heyetince nede Hakem Kurulunca dikkate alınmamış ve soyut gerekçelerle maddeler reddedilmiştir.

Hizmet Kolu kapsamındaki kurumlar arasında yer alan TCDD ile bağlı, ilgili, ilişkili kuruluşların yolcu ve yük taşımacılığı başta olmak üzere, Türkiye ve bölge için ürettiği ekonomik değer ve finansal katkı kapasitesi halen tam olarak kullanılabilir değildir. Bununla birlikte Türkiye'nin karayolları ağını genişleten ve erişim kalitesini yükselten yatırım ve reform hamlelerini, YHT, Marmaray, Hat Yenileme, Şehir İçi Yolcu taşımacılığı hatlarını genişletme, yerel yönetim kuruluşları ile ortak raylı sistem faaliyetleri yürütmek gibi son 20 yıllık sürece damga vurmuş demiryolu alanında da gerçekleştirmiştir.

Diğer taraftan demiryolu taşımacılığını yaygınlaştırmaya, erişim alanını genişletmeye, kaliteli hizmet noktasında farklı seçeneklerle daha fazla insanın yararlanmasını sağlama noktasında önemli çabalardan biri; demiryolu işyerlerinde görev yapan kamu görevlilerinin mali, sosyal ve özlük haklarının artırılması ile çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve insanileştirilmesi olmalıdır. Ulaştırma Memur-Sen 4 dönem toplu sözleşmede bunu artırmak için adımlar atmış, çalışmalar yapmış ve 5. Dönem toplu sözleşme tekliflerinde de bunları daha da artırarak yeni tekliflere yer vermiştir.

TCDD Genel Müdürlüğü ve DHMİ Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen iş ve işlemler 7 gün 24 saat esasına göre yapılmaktadır. Bunun getirmiş olduğu sonuçlardan bir kaçından söz etmek gerekirse; Hafta Sonu Tatil günlerinde, Dini ve Milli Bayram tatil günlerinde mesaiye devam etmekte ve standart bir çalışma imkanından uzak görevini icra etmektedir.

Ulaştırma hizmet koluna ilişkin maddelerin bu anlayış ve çerçeve üzerinden değerlendirilmesi gerekirken soyut mevzuat hükümleri gerekçe oluşturularak birçok madde reddedilmiştir.

Bu kapsamda

"Sivil Havacılık personeline havacılık tazminatı" başlıklı madde, ilgili sendika tarafından Kamu İşveren Heyetine ve Hakem Heyeti ve Kurum temsilcilerine izah edilerek mevcut oranların artırılması ve Maliye Bakanlığı yetkilileri ile yeniden bir çalışma yapılarak DHMİ'de uygulanan ek ödemelerin iptal edilerek havacılık tazminatına eklenesi suretiyle yeni bir formül getirilmesine karar verilmiş, bir sonraki görüşmede bağıtlanacağı görüşülmesine rağmen, maddenin kamu yararına bir kazanım olacağı ifade edilmiş, ancak madde 4. Dönem kazanımı şeklinde bırakılmış olması nedeniyle oy çokluğu görüşüne,

"Ek ödeme:

"Madde 9- (1) Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı bölge müdürlüklerinin kadrolarında bulunup tehlikeli madde denetimi yapma sertifikasına sahip ve fiilen tehlikeli madde denetimi yapan memurların, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 20 puan ilave edilir." şeklindeki maddede, Kamu İşveren Heyeti tarafından Ulaştırma Bakanlığı Merkez Taşra birimleri, Bölge Müdürlükleri ve Liman başkanlığına ilişkin maddelerin birlikte görüşülmesi gerektiği ifade edildi.

Bakanlık yetkililerince Bakanlık Merkez teşkilatı dışındaki birimlerin bu maddeden faydalandırılması gerektiği ifade edildi. Hazine ve Maliye Bakanlığı yetkilerince maddenin revize edilmesi gerektiği, bu işi fiilen yapanlara bu ödemenin yapılabileceği belirtilmesine rağmen maddenin kabul edilmemesi nedeniyle oy çokluğu görüşüne,

[illegible] bahsi geçen maddeye ilişkin olmak üzere ilgili sendika tarafından hali hazırda revize maddenin bulunduğu, Hakem Heyet sürecinde bu madde sırasında anlatılmış olmasına rağmen madde açıklamalar dikkate alınmadan "Liman Başkanlığı personeline Ek Ödeme:" başlıklı "Madde 13- (1) Liman Başkanlıkları personellerinden Liman Çıkış Belgesi işlemleri kapsamında mesai saatleri dışında işlem yapan, STEP sertifikasına sahip olup, Denizcilik Sörvey Mühendisi kadro görevi dışında sörvey ve ölçüm işlemi yapan, Amatör Denizci Belgesi, Kısa Mesafe Telsiz Operatörü Yeterlilik Belgesi iş ve işlemlerinde görev yapan personelin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname eki (I) sayılı cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 30 puan ilave edilir." şeklindeki maddenin reddedilmesine ilişkin oy çokluğu görüşüne,

katılmıyoruz.

Yine "ARFF ve Apron memurlarının temel ücretleri

Madde 10- ARFF ve Apron memurlarının Temel ücretleri 70 TL artırımlı uygulanır." Şeklindeki maddeye ilişkin ilgili sendika tarafından DHMİ'de ödenen havacılık tazminatından dolayı bu Unvanların eş unvanda görev yapan Memurlardan daha düşük ücret aldığı, çalışma barışının bozulduğu, bu unvanlara ilişkin alternatif maddelerin bulunduğu, maddenin en önemli maddeler arasında olduğu, Bu unvanların Şeflerinin de mağduriyet yaşadığı bunun bir an önce yeniden düzenlenmesi gerektiği izah edilmesine rağmen açıklamalar dikkate alınmadan karar verilmiştir.

Kamu işveren heyetince özellikle araç kullananlara ilave ücret başlığının değerlendirebileceği ifade edilmesine rağmen daha sonraki toplantıların yapılmaması maddenin görüşülememesine neden olmuş akabinde de Sayın Hakem Heyetine durum izah edilmiş ancak değerlendirme yapılmamıştır.

Hakem Heyeti sürecinde anılan maddeye ilişkin tüm bilgiler aktarılarak, ARFF Şeflerine yeni bir düzenleme yapılması ile araç kullananlara ilave ücrete ilişkin düzenlemelerin gerekliliği ayrıntılı izah edilerek, bu kişilerin araçlarının çok özel donanıma sahip olduğu, araçları kullanan personelin özel eğitimler alarak bu araçları kullanabildiği, çok yüksek maliyetli araçlar olduğu (v.b.) ifade edilmesi hususları değerlendirilmeden karar verilmesi hukuka aykırıdır.

Öte yandan ulaştırma hizmet koluna ilişkin kazanım olan "İlave ücret" başlıklı "Madde 11- T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü ve bağlı ortaklıkları personelinden katener hattının geçtiği işyerlerinde fiilen çalışanlara 80 TL tutarında ilave ücret ödenir." Şeklindeki maddede yer alan 80 TL ilave ücret kamu işveren heyeti ile uzlaşılarak artırılmasına ve uzlaşı üzerinde hiçbir tereddüt yokken sayın heyet tarafından bu ücretin 55 TL'ye ilave ücrete düşürülmesi en başta hakkaniyete uygun düşmemiş, önceki kazanımda 46 TL olan bu ücretin iki yıl sonra sadece 9 TL olarak artırılması enflasyon karşısında bu kazanımın erimesi ve maddenin içerdiği amacı sağlayamamasına neden olmuştur. Bu yönüyle ilave ücrete yönelik 80 TL'nin 55 TL'ye düşürülmesi şeklindeki oy çokluğu kararına katılmıyoruz.

Benzer durum "Yüksek hızlı tren makinistlerine ilave ücret" başlıklı "Madde 12- Yüksek Hızlı Trenlerde görev yapan makinistlere 110 TL tutarında ilave ücret ödenir." Şeklindeki madde için de söz konusu olmuş, müzakere sürecinde 84 TL olan tüm tutarlar bütün hizmet kolları için 110 TL'ye yükseltilmesine rağmen ilave ücretin tekrar 95 TL'ye düşürülmesi yani sadece 2 yıl için 11 TL artış yapılması enflasyon karşısında bu kazanımın erimesi ve maddenin içerdiği amacı sağlayamamasına neden olmuştur. Bu yönüyle ilave ücrete yönelik 110 TL'nin 95 TL'ye düşürülmesi şeklindeki oy çokluğu kararına katılmıyoruz.

Yine bir başka benzer durum da "Gece çalışma ek ücreti:" başlıklı "Madde 15- T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü, T.C. Devlet Demiryolları Taşımacılık A.Ş. Genel Müdürlüğünün akşam saat 20.00 ile 06.00 saatleri arasında fiilen çalışan personeline, bu şekilde çalıştıkları her gün için 15 TL ek ücret ödenir. Bu maddeye göre her ay en fazla 8 gün için ödeme yapılır." Şeklindeki madde için söz konusudur. Anılan madde 4. Dönem Toplu Sözleşme maddesinde 6 gün için ödeme yapılacağı yönünde iken yapılan görüşmelerde 8 gün olarak uzlaşma sağlanmışken bu madde üzerinde de makaslama yapılarak 7 güne düşürülmesi şeklindeki oy çokluğu kararına katılmıyoruz.

Öte yandan hizmet koluna ilişkin ve ülkemize döviz girdisi sağlayacak çok önemli teklifler getirilmiştir. Bunlardan "Tamamlayıcı Sağlık Sigortası / BES" başlıklı "Madde 1- (1) Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü personeline tamamı EUROCONTROL teşkilatından karşılanmak üzere tamamlayıcı sağlık sigortası ve aylık 500 TL Bireysel Emeklilik Sigortası (BES) yaptırılır." şeklinde madde en önemlilerindendir. İlgili Sendika tarafından Toplu sözleşme görüşmelerinde konu detaylarıyla heyete anlatılmış, maddenin bütçeye herhangi bir maliyeti olmadığı Tamamlayıcı sağlık Sigortasının tamamının EUROCONTROL teşkilatından karşılanacağı, BES yaptırılmasına ilişkin ise; Bütçenin ciddi anlamda [illegible] olacağı, çalışanların maaşında herhangi bir eşitsizliğe mahal vermeyeceği gibi konular izah edilmiş ancak karşılık bulunamamış olup, bu maddenin reddine yönelik oy çokluğu kararına katılmıyoruz.

Ulaştırma hizmet koluna ilişkin "Tehlikeli, ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanlara ilave ücret" başlıklı madde kamu işveren heyeti tarafından revize edilmesiyle birlikte kabul edilmiş olup, revize edilen madde *"Tehlikeli, ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanlara ilave ücret"* başlıklı *"(1) T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü ve bağlı ortaklıklarında işçi ile ortak çalışılan fabrika ve atölye sahasında fiili olarak*

görev yapanlara 100 TL ilave ücret ödenir." şeklinde belirtilmiş ancak madde reddedilmiştir. Bu hususta verilen oy çokluğu kararına katılmıyoruz.

Yine "Koruyucu Giyim Malzemesi" başlıklı "Madde 12- (1) Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatının (Bölge Müdürlükleri, Liman Başkanlıkları ve Denizdibi Tarama Başmühendislikleri) şantiye, açık arazi ve deniz şartlarında denetim ve kontrol görevi yapan personeline hizmetin gereği olarak görev esnasında giymesi gereken koruyucu giyim malzemesi ayni olarak verilir. Giyim malzemesinin standartları ile hangi personele ne kadar süreyle verileceği ve nasıl muhafaza edileceği hususları ile bu malzemenin kullanımına ilişkin usul ve esaslar ilgili kurum ve bu hizmet kolunda yetkili sendika tarafından birlikte belirlenir." şeklindeki madde üzerinde de uzlaşma sağlanmasına rağmen ilgili sendika tarafından yapılan açıklamalar ve bu maddenin zaten uygulamaya dönük mali yük getirmemesi zaten verilen giyim yardımının ayni değil de nakdi verilmesine ilişkin gerekçe dikkate alınmadan maddenin reddine oy çokluğu ile karar verilmesine katılmıyoruz.

Yine "İş Makinesi Sürücüsü ve Şoförlere ilave ücret" başlıklı "Madde 11- (1) Ulaştırma hizmet kolunda, KİT'lerde 399/II sayılı cetvele tabii sözleşmeli pozisyonda görev yapan İş Makinesi Sürücüsü ve Şoförlerin temel ücretleri 200 TL artırımlı olarak uygulanır." şeklindeki maddede hizmet koluna ilişkin personel arasındaki eşitsizliği giderici çalışma barışı ve huzurunu destekler niteliktedir. KİT'lere ilişkin Temel Ücret Grupları düzenlemesinde maddede yer alan unvanlar 3. Grupta bırakılmış, emsal grubundaki Memur pozisyonundan yaklaşık 290 TL az ücret almakta olduğu, yapılan düzenleme esnasında buna ilgili sendika tarafından itiraz edildiği, hatta hizmet kolundaki Kuruluşlar tarafından DPB'ye bu unvanların 2. Grupta kalması gerektiği bildirilmiş olmasına rağmen yeni düzenleme o dönemde yapılamadığı hususları sabitken, bu unvanlar teknikerlik düzeyinde iş ve işlemler yapmakta olduğu, işe alım şartlarının normal memurdan daha ağır olduğu da açıkken maddenin reddine oy çokluğu ile karar verilmesine katılmıyoruz.

Son olarak hizmet koluna ilişkin ilgili sendika tarafından teklif edilen ve oy çokluğu ile reddedilen maddelere yönelik verilen kararlara katılmıyoruz.

TARIM VE ORMANCILIK HİZMET KOLUNDA TOÇ BİR-SEN
5. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME İLE İLGİLİ HAKEM HEYET KARARINA İLİŞKİN ŞERH GEREKÇELERİMİZ

A- 4. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞMEDE YER ALAN VE REVİZE TALEBİNDE BULUNDUĞUMUZ MADDELER

Toplu taşıma (5. Dönem Toplu Sözleşme Hükmü)

Madde 4- (1) Orman ve Su İşleri Bakanlığı ile Orman Genel Müdürlüğü orman muhafaza memurları, resmi üniformalı bulundukları sürece belediyeler tarafından işletilen toplu taşıma araçlarından ücretsiz yararlanırlar.

Toplu taşıma (Uzlaşılan Teklif)

Madde 4- (1) **Tarım ve Orman Bakanlığı** ile Orman Genel Müdürlüğü'**nde görev yapan** orman muhafaza memurları, resmi üniformalı bulundukları sürece belediyeler tarafından işletilen toplu taşıma araçlarından **yararlanmada, 08/01/2002 tarihli ve 4736 sayılı Kanunun 1'inci maddesinin birinci fıkrasından muaftır.**

Gerekçe:

4. DÖNEM Toplu sözleşme metninin amacı Orman Muhafaza Memurlarının Belediyeler tarafından işletilen toplu taşıma araçlarından ücretsiz faydalandırılmasıdır. Ancak, bazı Belediyeler tarafından, **08/01/2002 tarihli ve 4736 sayılı Kanunun 1'inci maddesinin birinci fıkrası** gerekçe gösterilerek, toplu sözleşme hükmü uygulanmamaktadır. Uygulamada yaşanan bu sıkıntının giderilmesi ve toplu sözleşme hükmünün amacına uygun olarak işlerlik kazanması için teklif ettiğimiz metin revizyonu kamu işveren heyeti ile uzlaşmaya vardığımız tekliflerimizden olmasına rağmen hakem heyetince maddenin revize hali kabul görmemiştir. Bu durum önümüzdeki iki yıllık süreçte de uygulamada yaşanan aksaklıkların devam etmesine neden olacaktır.

Kontrol hizmetlerinde ilave ödeme (5. Dönem Toplu Sözleşme Hükmü)

Madde 14- (1) Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı taşra teşkilatında veteriner, veteriner hekim, biyolog ve kimyager unvanlı kadro ve pozisyonlarda olanlar ile mühendis unvanlı kadro ve pozisyonlarda bulunanlardan gıda, ziraat, su ürünleri, balıkçılık teknolojileri ve kimya mühendislerine, en az 5 saat süreyle 11/6/2010 tarihli ve 5996 sayılı Kanun kapsamında kontrol görevi yürüttükleri her gün için 200 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ödeme yapılır.

Tarım ve Orman Bakanlığı'nın bazı birimlerinde kontrol görevi yapan personele ilave ödeme (Uzlaşılan Teklif)

Madde 14- (1) Tarım ve Orman Bakanlığı'nda veteriner, veteriner hekim, biyolog ve kimyager unvanlı kadro ve pozisyonlarda olanlar ile mühendis unvanlı kadro ve pozisyonlarda bulunanlardan gıda, ziraat, su ürünleri, balıkçılık teknolojileri, kimya ve **tütün teknoloji mühendisleri ile ilgili meslek alanlarında eğitim alan tekniker, teknisyen ve yardımcı sağlık personeline,** en az 5 saat süreyle, **5996 sayılı Veteriner Hizmetleri, Bitki Sağlığı, Gıda ve Yem**

Kanunu, 1380 Sayılı Su Ürünleri Kanunu, 4342 sayılı Mera Kanunu, 4733 sayılı Tütün, Tütün Mamulleri ve Alkol Piyasasının Düzenlenmesine Dair Kanun, 5262 Sayılı Organik Tarım Kanunu, 5553 sayılı Tohumculuk Kanunu ve 29.03.2014 tarih ve 28956 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Gübrelerin Piyasa Gözetimi ve Denetimi Yönetmeliği kapsamında kontrol görevi yürüttükleri her gün için 200 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ödeme yapılır. **Kontrol hizmetlerinin yürütüldüğü birimlerde müdür, müdür yardımcısı, şube müdürü, ilçe müdürü görevini yapan personel de fiilen kontrol görevi yürüttüğü her gün için bu madde hükmünden yararlanır.**

Gerekçe:

a) 5996 Sayılı Veteriner Hizmetleri, Bitki Sağlığı, Gıda Ve Yem Kanunu'nun 31. Maddesinin ikinci fıkrasında "**(2) Resmî kontrollerde, ilgili meslek alanlarında eğitim alan tekniker, teknisyen ve yardımcı sağlık personeli, kontrol yetkisi verilen personele yardımcı olmak üzere görev alabilir.**" **İfadesi yer almaktadır.**

Ayrıca, 19.04.2018 tarihli ve 7139 sayılı Kanunun 45. Maddesi ile 5996 sayılı Kanun'un EK-2 sayılı "Üretim, İşleme ve Dağıtım Aşamalarında Resmi Kontrollerden Sorumlu Meslek Mensupları" isimli tablosunun; "A. BİRİNCİL ÜRETİM" kısmının ikinci satırının ikinci sütununa "Ziraat mühendisi" ibaresinden sonra gelmek üzere ", orman mühendisi, **tütün teknoloji mühendisi**" ibaresi eklenmiş,

Dolayısı ile, 5996 Sayılı Kanun kapsamında Resmi Kontrollerden sorumlu meslek mensupları arasında yer almasına rağmen, 4. Dönem Toplu Sözleşme metninde yer verilmediği için, kontrol görevi yaptıkları halde ilave ödemeden yararlanamayan, **tütün teknoloji mühendisi, tekniker, teknisyen ve yardımcı sağlık personeli unvanlı personelin de sözleşme metnine ilave edilerek, adaletin ve iş barışının sağlanması amaçlanmaktadır.**

b) Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesinde yapılan Resmi Kontroller sadece 5996 sayılı Kanun kapsamında yapılan resmi kontrollerle sınırlı değildir. Örneğin; Su Ürünleri denetimleri 1380 sayılı Su Ürünleri Kanunu, Gübre denetimleri Gübrelerin Piyasa Denetimi ve Gözetimi Yönetmeliği, Mera Alanlarının resmi kontrolleri ise 4342 sayılı Mera Kanunu kapsamında yapılmaktadır. Dolayısı ile personelin bir kısmı, sözleşme metninde belirtilen unvanlara sahip olduğu ve resmi kontrol görevi yürüttükleri halde 4. Dönem Toplu sözleşme hükmünden faydalanamamıştır.

c) Ayrıca, sözleşme hükmünde belirtilen unvanlara sahip iken, kontrol görevi yürüten personelin çalıştığı birimlerde, Müdür, Müdür Yardımcısı, Şube Müdür, İlçe Müdürü vb. görevlere asil ya da vekaleten atanan personel, idaresi altındaki personelin yapmış olduğu tüm resmi kontrollerden ve bu kontroller sonucu yapılan işlemlerden personel ile birlikte sorumlu oldukları gibi personel yetersizliğinin olduğu birimlerde idarecilik görevlerinin yanında çoğu zaman bizzat kontrol görevi de yapmaktadırlar. Ancak, idarecilik görevleri nedeni ile unvanları değiştiği ve bu unvanlara toplu sözleşme metninde yer verilmediği için geçtiğimiz süre içerisinde ilave ödemeden yararlanamamışlardır. Müdür, Müdür Yardımcısı, Şube Müdür, İlçe Müdürü vb. unvanlara sahip idarecilerin, uhdesinde çalışan aynı unvanlı personele kıyasla maddi kayıplarının olduğu zaten bilinmektedir. İlave Ödeme den faydalanamamaları nedeni ile bu kayıplar daha da artmıştır. Yani sorumluluk arttıkça gelirlerin artması gerekirken aksine gelirler kaybına uğramışlardır.

Dolayısı ile Hakem heyetince, 4. Dönem toplu Sözleşmenin "Kontrol Hizmetlerinde İlave Ödeme" başlıklı 16. Maddesinin, Kamu İşveren Heyeti ile uzlaştığımız hali ile revize edilmemesi nedeni ile
Geçtiğimiz iki yıl yaşanan hak kayıplarının, 5. Dönem Toplu Sözleşme süresi olan 2020 ve 2021 yıllarında da yaşanmasına sebep olunacaktır.

B- 5. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞMEDE İLK DEFA TEKLİF ETTİĞİMİZ VE KAMU İŞVEREN HEYETİ İLE UZLAŞMAYA VARDIĞIMIZ MADDELER

Görevlerini araç kullanarak yerine getiren personel

Madde 24- (1) Şoför kadro ve pozisyonlarında görev yapanlar hariç olmak üzere, Tarım ve Ormancılık Hizmet Kolunda yer alan kamu kurumlarında görev yapan ve memuriyetleri ile ilgili görevlerini aynı zamanda araç kullanarak fiilen yerine getiren kamu görevlilerine **aylık 110 TL'yi geçmemek üzere, günlük 11 TL ücret ödenir.**

Gerekçe:

Tarım ve Ormancılık Hizmet Kolunda yer alan kurum ve kuruluşlarda görev yapan personel, asli görevlerinin yanında özellikle şoför unvanlı personelin yeterli olmaması, buna karşın işin doğası gereği resmi kurum dışında görülmesi gereken işlerin çok daha fazla olması nedeniyle göreve çıkacakları araçların şoförlüğünü de kendileri yapmaktadırlar. Kurumlar tarafından söz konusu personel adına Şoför Oluru alınmakta ve bu Olur ile personele şoför unvanlı personelin taşıdığı tüm sorumluluk ve riskler yüklenmektedir.

Personel asli görevlerini yerine getirmenin sorumluluğu ile bu sorumluluk ve riskleri gönülsüz olarak almaktadır. Çünkü personelin almış olduğu sorumluluk ve risklerin karşılığında kendisine teşvik edici hiçbir ödeme yapılmamaktadır. Bu teklifimiz ile özellikle şoför unvanlı personel ihtiyacının olduğu kurumlarda hem kurumun ihtiyaçlarının giderilmesi sağlanacak hem de özveri ile sorumluluk ve risk alan personelin ücret teşviki ile motivasyonu sağlanmış olacaktır.

Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu Destek Personeli sözleşme ücreti
Madde 25- (1) Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu'nda görev yapan Destek Personelinin sözleşme ücretleri **150 TL** artırımlı ödenir.

Atatürk Orman Çiftliği personeline ilave ödeme
Madde 26- (1) Atatürk Orman Çiftliği Müdürlüğü personelinden, Müdür'e 3000, Müdür Yardımcısı ve Şube Müdürlerine 2000, diğer personele 1000 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutarda her ay ilave ödeme yapılır.

Büyük proje tazminatı
Madde 27- (1) Büyük Proje Tazminatı'nı düzenleyen, 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki "Özel Hizmet Tazminatı" başlıklı II Sayılı Cetvelin E-Teknik Hizmetler bölümünün 5'inci maddesinde ön görülen ilave özel hizmet tazminatı oranlarından, bu hizmet kolunda görev yapan veteriner hekim unvanlı personel de aynı usullerle faydalanır.

(2) Bu hükme göre ilave ödemeden yararlanacakların toplam sayısının hesaplanmasında ve %10'luk sınırlamanın tespitinde; kurumlarda veteriner hekim unvanı ile görev yapan personel sayısı da ilave edilir.

Gerekçe:
Veteriner Hekim unvanı Sağlık Hizmetleri Sınıfında yer alan bir unvan olsa da Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesinde görev yapan Veteriner Hekimler Teknik Hizmet Sınıfında yer alan Mühendis unvanlı personel ile birlikte aynı görevleri yapmakta ve aynı projelerde çalışmaktadırlar. Ancak, **Büyük Proje Tazminatından Teknik hizmetler sınıfında yer alan Mühendis unvanlı personel yararlanırken, aynı projede görev yapan Veteriner Hekim unvanlı personel yararlanamamaktadır.**
Bu durumda eşit işe eşit ücret anlayışına aykırı bir durum oluşturmakta ve personelin proje üretme isteğini ve motivasyonunu düşürmektedir. Bu teklifimiz ile Veteriner Hekim unvanlı personele ücret teşviki sağlanarak, motivasyonunun artması ve proje odaklı çalışmasının teşvik edilmesi amaçlanmıştır.

Afyon Alkaloidleri Fabrikası İşletme Müdürlüğü'nde çalışan personele ilave ücret ödemesi
Madde 28- (1) Afyon Alkaloidleri Fabrikası İşletme Müdürlüğü'nde çalışan personele, görev yaptıkları her gün için 25 TL ilave ücret ödenir.

Gerekçe:
Ülkemizde üretilen haşhaş ürününü değerlendirmek ve piyasanın yasal alkaloid gereksinimini karşılamak amacıyla 1976 yılında Afyon Alkaloidleri Fabrikası (AAF) kurulmuş, 1981 yılında deneme üretimine başlamış ve 1986 yılından itibaren de esas üretime geçmiştir. Fabrikada 20.000 ton/yıl çizilmemiş haşhaş kapsülü işleme kapasitesiyle alanında dünyanın en büyük fabrikasıdır. Üretilen morfin ve türevleri, yurt içi ihtiyacı karşılandıktan sonra kalan %95'i tıbbi amaçlı olarak başta ABD olmak üzere 18 farklı ülkeye yılda yaklaşık 40 milyon Dolar değerinde ihracat yapılmaktadır.

Ülkemizde morfin ve türevlerinin tohumdan hasata ve hasattan tüketime (iç-dış) kadar yetki ve sorumluğu TMO Genel Müdürlüğündedir. Ülkemiz açısından son derece stratejik öneme sahip bu ürünlerin üretiminin ve pazarlamasının yapıldığı tek kurum da Afyon Alkoloidleri Fabrikası İşletme Müdürlüğü'dür. Tüm bu iş ve işlemler söz konusu kurum personeli tarafından gerçekleştirilmektedir. **Personel büyük bir özveri ile resmî tatil günleri de dahil olmak üzere 3 vardiya esasına göre çalışmaktadır.** Üretim sürecinde birçok kimyasal madde kullanılması ve üretilen ürünlerin uyuşturucu niteliğinde olması çalışanların ruh ve beden sağlıkları açısından büyük risklerle karşı karşıya kalmalarına sebep olmaktadır.

Dolayısı ile bu teklifimiz ile, sağlık açısından ciddi riskleri barındıran bir ortamda büyük bir özveri ile çalışan personelin, resmi tatil günleri de dahil olmak üzere 3 vardiya çalışmak zorunda olmalarının karşılığında, normal ücretlerinin haricinde ayrıca kazanç elde etmeleri ve yeterli ve nitelikli personel sıkıntısı çeken bu kuruma olan rağbetin artırılması hedeflenmiştir.

Koruyucu giyim ve donanım malzemesi verilmesi
Madde 29- (1) Tarım ve Orman Bakanlığı taşra teşkilatında görev yapan personelden; yapmış olduğu hizmetin gereği olarak, Veteriner Hizmetleri, Bitki Sağlığı, Gıda, Yem ve Su Ürünleri Kontrol Hizmetleri ile insan, hayvan ve bitki sağlığı ile av ve yaban hayatının korunması, biyolojik kaçakçılık ve kaçak avcılıkla mücadele vb. işlerde görev yapan personele, görev esnasında giyilmesi gereken koruyucu giyim ve donanım malzemesi ayni olarak verilir. Giyim ve donanım malzemelerinin standartları, hangi personele ne kadar süreyle verileceği ve nasıl muhafaza edileceği hususları ile bu malzemelerin kullanımına ilişkin usul ve esaslar Tarım ve Orman Bakanlığı ve Yetkili Sendika tarafından birlikte belirlenir.

Gerekçe:

Tarım ve Orman Bakanlığı taşra teşkilatında görev yapan personelden; yapmış olduğu hizmetin gereği olarak arazi koşullarında ve laboratuvar ortamında çeşitli meslek hastalıklarına ve is kazalarına maruz kalmaktadırlar. Örneğin; Veteriner Hekimler hayvanlarla direk temas halinde oldukları aşılama kampanyası dönemlerinde, hayvanların tekme ve boynuz darbelerine maruz kalmakta hayvanların sıkıştırması sebebiyle vücutlarının farklı bölgelerinde kırık, çıkık vb. yaralanmalara maruz kalmaktadırlar. Ülkemizdeki farklı coğrafi koşullar ve hava şartlarında, arazide koruma, kontrol, gözlem, aşılama faaliyetlerini yürüten veteriner hekimlerin saha şartlarına uygun yazlık ve kışlık ayrı olmak üzere tulum, çelik uçlu çizme, çelik göğüs koruyucu vb. koruyucu kıyafet verilmesi bu riskleri büyük ölçüde azaltacaktır. Özellikle mikrobiyolojik riskler kapsamında yer alan zoonoz hastalıklarla (şarbon. Kuduz. Bruselloz, Kırım Kongo Kanamalı Ateşi, kuş gribi) mücadele sırasında işletmelerde hayvan temasları esnasında koruyucu gözlük, eldiven ve tulum vb. gibi koruyucu kıyafetler giyilmesi önem taşımaktadır.

Yine özellikle av koruma faaliyetleri icra ederken, çamurda, bozuk arazi şartlarında bot ve benzeri kıyafetlere ihtiyaç duyulmaktadır. Arazi şartlarında, av koruma faaliyetlerinde, soğuk havalarda, yağmurlu havalarda kısacası bozuk hava ve arazi koşullarında görev yapan personelin koruyucu kıyafetlere ihtiyacı olmaktadır.

Zaten 6331 sayılı İş Güvenliği Kanunu gereğince de işveren yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirlemek ve çalışanlar için temin etmek zorundadır.

- ENERJİ, SANAYİ VE MADENCİLİK HİZMET KOLUNDA ENERJİ BİR-SEN TEMSİLCİSİ,

ENERJİ, SANAYİ ve MADENCİLİK SENDİKASI HİZMET KOLUNA İLİŞKİN ŞERHİMİZDİR

ANT NATO POL personeline ilave ödeme
Madde 24- Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri İşletme Başkanlığı taşra teşkilatında istihdam edilen kamu görevlilerine her ay ilave 50 TL ödeme yapılır.

TEİAŞ, EÜAŞ ve TEDAŞ personeline ilave ödeme
Madde 25- Türkiye Elektrik İletim A.Ş, Elektrik Üretim A.Ş ve Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş personeline en yüksek devlet memuru aylığının (ek gösterge dâhil) %100'ünü geçmemek üzere Şirketin Yönetim Kurulu ve yetkili sendikaca belirlenecek usul, esas ve oranlara göre aylık ilave ödeme yapılır. Bu ödemelerde aylıklara ilişkin esaslar uygulanır.

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığında denetim görevi yapan personele ilave ödeme
Madde 26- Sanayi ve Teknoloji Bakanlığında denetim görevine giden personelin özel hizmet tazminatı oranlarına 15 puan fazla ilave edilir.

TTK, EÜAŞ ve TEİAŞ personeline servis hizmeti
Madde 27- TTK Genel Müdürlüğüne bağlı Armutçuk, Kozlu, Üzülmez, Karadon ve Amasra Müessese Müdürlüklerine bağlı birimlerinde görev yapan kamu görevlilerine, EÜAŞ Genel Müdürlüğüne bağlı 18 Mart Çan Termik Santralı İşletme Müdürlüğünde (Biga ve Çanakkale'de ikamet edenler dahil) ile Hirfanlı ve Yöresi HES İşletme Müdürlüğüne bağlı Kesikköprü HES'te görev yapan kamu görevlilerine, TEİAŞ Genel Müdürlüğüne bağlı Sakarya 5.Bölge Müdürlüğünde (Kocaeli'nde ikamet edenler dahil) ile Edirne 20.Bölge Müdürlüğünde (Lüleburgaz'da ikamet edenler dahil) görev yapan kamu görevlilerine işe geliş ve gidişlerinde ücretsiz servis hizmeti sağlanır.

Hizmet tahsisli Konutlar
Madde 28- Türkiye Kömür İşletmeleri Genel Müdürlüğü Tunçbilek'te bulunan kamu konutları ile ETİMADEN İşletmeleri Genel Müdürlüğünün Kırka Bor İşletme Müdürlüğünde bulunan kamu konutları 2946 sayılı Kamu Konutları Kanunu'nun 3'üncü maddesinin (d) bendi uyarınca hizmet tahsisli konut kapsamında sayılır ve anılan kanunun 5 inci maddesine göre bu konutlardan kira bedeli alınmaz.

Yukarıda yer verilen teklifler, sendikamız tarafından 24 Temmuz 2019 tarihinde Kamu İşverenine sunulmak üzere Bakanlığa teslim edilen Enerji Sanayi ve Madencilik Hizmet Kolu 5. Dönem Toplu Sözleşme

tekliflerindeki madde numaraları esas alınarak sıralanmıştır. Toplu sözleşme teklifine dair 05/08/2019 tarihli komisyon kararında; (A, B ve C) sayılı listede yer alan sendika tekliflerimizin toplu sözleşme görüşmelerinin hizmet koluna özgü bölümünde görüşülebileceğine karar verilmiş; ancak (D) sayılı listede yer alan bazı tekliflerin ise kamu görevlilerinin geneline yönelik olduğu, bazı tekliflerin ise toplu sözleşme görüşmeleri kapsamında görüşülüp görüşülemeyeceği konusunda uzlaşı sağlanamadığı görülmüştür.

Diğer taraftan Enerji Sanayi ve Madencilik Hizmet Kolu toplu sözleşme müzakereleri kapsamında kamu işveren heyetiyle yürütülen pazarlıklar sonucunda yukarıda belirtilen ve yeni teklif olarak (C) listesinde yer alan bilahare Kamu İşveren Heyetiyle üzerinde uzlaşılan tekliflerimiz Kamu Görevlileri Hakem Heyeti Tarafından değerlendirmeye alınmamıştır. Ayrıca, (B) listesinde yer alan maddelerimiz de Kamu İşveren Heyeti ile uzlaşmış olmamıza rağmen Kamu Görevlileri Hakem Kurulu tarafından adil olmayan bir şekilde mali konular düşülerek onaylanmıştır.

Bu itibarla, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun verdiği kararın adil olmadığı kanaatiyle verilen karara katılmıyoruz.

-DİYANET VAKIF HİZMET KOLUNA İLİŞKİN MUHALEFET ŞERHİ

Diyanet ve Vakıf Hizmet Kolu kapsamında Diyanet İşleri Başkanlığı ve Vakıflar Genel Müdürlüğü bulunmaktadır. Bu kurumlarda görev yapan personel, maddi kazanımlarının yanı sıra manevi dinamikleri ayakta tutan katma değeri yüksek kurumlarının sunduğu kamu hizmetlerine kalite, süreklilik ve insanilik perspektifiyle değer atfedilmesini sağlamaktadır. Diyanet İşleri Başkanlığı, insanlarımıza dönük tebliğ ve irşad faaliyetlerini yürütürken Vakıflar Genel Müdürlüğü ise vakıf kültürünün korunmasına ve içselleştirilmesine, vakıf eserlerinin gelecek nesillere aktarılmasına yönelik hizmetleri medeniyetimize uygun bir perspektifle sunmakta ve yürütmektedir.

Diyanet İşleri Başkanlığında görevli yaklaşık 140.000 personelin 91.246'i imam-hatip ve müezzin kayyımlar oluşturmaktadır. Din hizmetleri sınıfında yer alan bu personel, 24 saat esasına dayalı, başka bir kamu hizmetinin kurumsal düzeyde sunulmadığı yerlerde dahi devlet memuru olarak görev yapmaktadır. 633 sayılı Kanun ve Diyanet İşleri Başkanlığının yürürlükteki yönetmelikleri bağlamında; din görevlilerinin durumu, konumu, üstlendiği toplumsal misyonu boyutuyla kendine özgünlük üreten pek çok yanı vardır. Bu çerçevede kendine özgü önemli farklılıklardan biri mesai başlangıç ve bitiş saatlerinin ve gün içinde toplam çalışma süresinin farklılığıdır. Din görevlilerinin mesai mefhumu gözetme imkanı olmadığı gibi esasen bu yönde bir irade ve beklentileri de yoktur. Din görevlileri, haftada bir gün izin hakkına sahip olup mübarek gün ve gecelerle bayram günlerinde dahi izin hakkı kullanmaktan yoksundurlar. Bayramlar onlar için zorunlu çalışma baskısı ve tatil kullanmama haksızlığı üretilen gün(ler) olarak kayda geçmektedir.

Yine Diyanet İşleri Başkanlığı personelinin 24.871'ini oluşturan Kur'an Kursu Öğreticilerinin de Kur'an kurslarında dini eğitimi noktasında yürüttükleri faaliyetlerin toplum açısından faydası ve katkısı oldukça yüksektir.

Diyanet ve Vakıf Hizmet koluna ilişkin 5. Dönem toplu sözleşme görüşmelerinde toplu sözleşmeye ilişkin maddeler, Kamu İşveren Heyeti tarafından çeşitli tasniflere tutulmuştur. Bu tasnifler kapsamında önceden toplu sözleşme kazanımı olan maddeler korunmuş ve revize edilen veya daha önce olmayan yeni madde olanlar ise kamu işveren heyeti ile sendika arasında görüşmelere konu olmuştur.

Yapılan görüşmelerde ve hakem heyeti müracaatına kadar olan süreçte Türkiye Diyanet ve Vakıf Görevlileri sendikası son ana kadar uzlaşı içerisinde kazanım elde etmeye çalışmıştır. Ancak geçen süreç içerisinde uzlaşma sağlanamadığı gibi Diyanet ve Vakıf Hizmetleri koluna ilişkin uzlaşılan maddeler üzerinde ilgili sendika tutanak tutulması için çağrılmamış ve 4688 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemelere aykırı bir şekilde işlemler tesis edilmiştir. Bu durum hakem kuru müracaatında ve sözlü izahında özellikle belirtilmesinde rağmen hakem kurulunca da dikkate alınmamıştır.

Bu minval üzerinden anılan hizmet koluna ilişkin olmak üzere:

- ***Musahhihlerin din hizmetleri tazminatı,***
- ***Diyanet İşleri Başkanlığı Eğitim Merkezi Müdürlüklerinde Eğitim Görevlisi kadrolarında bulunanların din hizmetleri tazminatı,***
- ***Murakıpların din hizmetleri tazminatı,***
- ***Vaizlerin din hizmetleri tazminatı,***

Önceki dönem toplu sözleşme kazanımı olup, anılan tazminat oranlarının artışı hususunda Kamu İşveren Heyeti ile anlaşma sağlandığı halde uzlaşılmamış gibi gösterilmek suretiyle işlem tesis edilmesi ve bu durumun Sayın hakem kuruluna iletildiği halde değerlendirmeye alınmadan ya da oranların daha düşük şekilde yeninden belirlenmesi şeklinde verilen oy çokluğu kararına,

Yine 4. Dönem kazanımı olan Kur'an Kursu Öğreticilerine ilişkin ***"Ders görevinin yapılmış sayılacağı haller"*** başlıklı maddeye uygulamada ortaya çıkan sorunlar ve özellikle doğu illerinde yapılan kar tatili

uygulaması gibi idarece verilen izinler nedeniyle oluşan mağduriyetlerin giderilmesi için sadece "idari izin" ibaresinin eklenmesi hususunda da Kamu İşveren Heyeti ile anlaşma sağlandığı halde uzlaşılmamış gibi gösterilmek suretiyle işlem tesis edilmesi ve bu durumun Sayın hakem kuruluna iletildiği halde değerlendirmeye alınmadan verilen oy çokluğu kararına,

katılmıyoruz.

Bunların dışında yer alan ve ilk defa üzerinde Kamu İşveren Heyeti ile uzlaşılan

"Ek ders ücreti

Madde 13- Kur'an Kursu Öğreticilerine, ilgili mevzuata göre öğretim yılı başında öğrenci kaydına ilişkin çalışmalar için fiilen görev yapmaları ve 5 günü geçmemek kaydıyla günde 2 saat ek ders ücreti ödenir.

Ek özel hizmet tazminatı

Madde 14- Vakıflar Genel Müdürlüğü bünyesinde görev yapan müze araştırmacıları 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe giren Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) sayılı Cetvelin "(E) Teknik Hizmetler" bölümünün 6'ncı sırasında arkeologlar için öngörülen ek özel hizmet tazminatından aynı usul ve esaslar çerçevesinde yararlandırılır.

Fazla çalışma ücreti

Madde 15- Cami ve mescitlerde görev yapan imam-hatip ve müezzin-kayyımlara, Ramazan ayı boyunca kullanamadıkları hafta tatil günlerinde fiilen çalıştıkları dört güne karşılık 2 gün olmak üzere, yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin 2 katının 8 saate tekabül eden tutarı kadar fazla çalışma ücreti ödenir."

şeklindeki maddeler de Sayın kurula bildirilmiştir. Bu maddelere ve diğer bütün maddelere yönelik hem sözlü hem de yazılı açıklamalar ve maliyetlere ilişkin bilgiler verilmesine rağmen eksik değerlendirme ile üzerinde uzlaşı olan maddeler dahi değerlendirilmeden maddelerin kabul edilmemesi hem hukuka hem de hakkaniyete uygun düşmediğinden oy çokluğu kararına katılmıyoruz.

Hizmet kollarına ilişkin Kurulda yapılan müzakereler kapsamında ortaya konan ilke, tutum ve değerlendirmenin temelini oluşturan görüşlerin ilerleyen süreçte bir başka hizmet koluna ilişkin değerlendirmede ya göz ardı edildiği ya da hiç dikkate alınmadığı gerçeği karşısında Kurul kararının kendi içinde eşitlik temelli, tutarlık destekli ve toplu sözleşme yoluyla kamu görevlileri arasında ve kamu yönetimine yönelik kurumlar kapsamında benzerler arası eşitlik ve her hal ve şartta adalet tesis edebilirlik zeminli olmadığı

E- TOPLU SÖZLEŞMENİN AYNI SAMANDA SOSYAL POLİTİKA ARGÜMANI VE KAMU GÖREVLİLERİ KİTLESİNİN SORUNLARINI ÇÖZME, KAMU YÖNETİMİ TARAFININ HEDEFLERİNE UYGUN İÇERİKLERİ TOPLU SÖZLEŞME YOLUYLA UZLAŞARAK HAYATA GEÇİRME ZEMİNİ OLDUĞU GÖZ ARDI EDİLEREK SÖZLEŞMELİ PERSONELİN KADROYA GEÇMESİ, YARDIMCI HİZMETLER SBINIFININ KALDIRILMASI, EK GÖSTERGELERİN 3600'E YÜKSELTİLMESİ VAADİNİN GERÇEKLEŞTİRİLMESİ, GELİR VERGİSİ MAĞDURİYETİNİN GİDERİLMESİ VE DERECE-KADEME SINIRLAMASI ÖNGÖREN HÜKÜM VE UYGULAMALARA SON VERİLMESİ, MEMUR İŞÇŞİ YAPAN ÜNİVERSİTELİ KAMU İŞÇİLERİNİM MEMUR KADROLARINA GEÇİRİLMESİ, 4/C'DEN 4/B'YE GEÇİRİLEN KAMU GÖREVLİLERİNİN MAĞDURUYETİNİN GİDERİLMESİ NOKTASINDAKİ TEKLİFLER YÖNÜYLE KURUL KARARINDA SİSTEMİN, MİLLETİN, KAMUİ GÖREVLİLERİNİN VE ÜLKENİN LEHİNE SONUÇ DOĞURACAK KARARLARA YER VERİLMEMESİ

Toplu sözleşme hakkının ve toplu sözleşme müzakereleri ile metinlerinin kapsayıcı, katılımcı ve uzlaşma temelli ortak kararlar üretici bir sosyal politika argümanı oluşturma ve kullanma fırsatı sunduğu gerçeğinin bu toplu sözleşme döneminde büyük oranda gözden kaçırıldığı, Türkiye'nin milletin iradesiyle hayata geçirdiği ve vesayet tuzaklı parlamenter rejimden vazgeçerek Cumhurbaşkanlığı Hükümet sistemi ile hem siyasetin yapılış şeklini hem de kamu

kudretinin kullanımına ilişkin organik ve fonksiyonel zemini büyük oranda değiştirdiğini ıskalanması suretiyle Kamu İşveren Heyeti ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti arasındaki görüşmelerin uzlaşmayla sonuçlanmasına yönelik adımların sayısını artırmak, bakışların açısını genişletmek yerine karşı tarafı uzlaşmamaya dayalı ıslah etmek anılmana gelecek Kurul kararı oluşturulduğu kanaatini güçlendirmeye dönük hükümlerdeki eksikliğin yine Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti'nin yetkili sıfatına haiz Konfederasyonu ve sendikaları tarafından sunulan teklifler üzerinden Kurulca Türkiye'nin yeni hükümet sistemiyle çözüm iradesini hayata geçirme potansiyeli büyüttüğüne, çözüm odaklı katılıcı demokrasi fırsatlarını kullanma beceresini genişlettiğine dair somut verilerle desteklenebilir bir kararlar verilmesinin mümkün ve gerekli olduğu inancının Kurul tarafından teyit edilmesinin kurulun Anayasada belirlenen yetki-görev tanımına çok daha uygun olacağına,

Bu kapsamda, kamu yönetiminin ve kamu personel sisteminin sorunu gibi gözükse de bir çoğu Anayasanın yukarıda toplu sözleşme hakkı ve sonuçlarıyla kesin ilgili kapsamında olduğu savıyla yer verilen hükümleri üzerinden toplumsal hayat içerisinde eşitlik, adalet, kendini gerçekleştirme, devletine güvenme ve huzurla devlete dair hizmetleri sunma, kamu görevlisi sıfatının saygınlığını koruma ve istihdam türleri farklılığı üzerinden çalışma hayatının evrensel ilkelerine aykırı içerikler üretilmesi riskini sona erdirme gibi bir çok konu ve bağlamla ilişkili olan konfederasyon ve sendika tekliflerinin Kurul tarafından karara bağlanmasının Türkiye'nin yeni dönemde ihtiyaç duyduğu ve yeni hükümet sisteminin kuruluş sürecini de hızlandıracak kamuoyu desteği açısından da son derece elzem olduğu,

Bu noktada, Türki kamu personel sisteminin hem gereksiz hem de kanayan yarası konumundaki sözleşmeli personel istihdamı sisteminin masaya yatırılması değil artık masadan kaldırılması ve personel sisteminden çıkarılması gerekliğine ilişkin bir kararın Kurul tarafından alınmasını sağlayacak düzeyde verinin, bilginin, tarafın ve sürenin Kurul tarafından kararların oluşturulduğu süreçte olumlu karar üretmek noktasında yeterli olduğunun, Kurulun söz konusu konuyla ilgili verdiği olumsuz karar için de benzer nitelikte süre kullandığı gerçeği göz önüne alındığında bir şeyi reddetmek için kullanıldığında yeterli kabul edilen sürenin aynı konuda kabul etmek için de yeterli süre kapsamında olmasının daha makul bir yaklaşım olduğu, 31 Mart yerel seçimleri İstanbul için 23 Haziran seçimi sonrasında yerel yönetimlerde sözleşmeli personel konusunda yapılan iş ve işlemlerin sosyal hukuk devleti sıfatı ve yeni Türkiye temasıyla uyumlu olmadığına ilişkin bilgilere ve verilere uyumlu olmaması,

Sözleşmeli personel sisteminin kamu görevlilerinin aile hayatından, görevde yükselmeye, yer değiştirmeden, görev motivasyonuna, sosyal güvenlikten, brüt-net gelir karşılaştırmasına her açıdan sorun odağı haline geldiği, Türkiye'nin 2011 ve 2013 yıllarında sözleşmeli personeli kadrola geçirirken yakın dönemde 700 bine yakın taşeron işçisini kadrolu işçi statüsüne geçirirken yaptığı doğruyu tekrar etmesinin finansal maliyet değil tutarlı adalet oluşturacağı, aksi durumun adaletsizliği normal karşılama kapasitesine destek olacağı,

Kamu görevlilerinin gelirlerinde yıl içerisinde hatırı sayılır düzeyde kayıp oluşturan gelir vergisi kural ve uygulamalarına karşı maaş ve ücretleri koruyacak muafiyet durumunun, istisna kaydının ya da tazmin uygulamasının hayata geçirilmemesi halinde kazancın vergilendirilmesine yönelik destekleyici sosyal mekanizmalarda daralma ve zamanla vazgeçme oluşacağı, buna bağlı olarak hem vergilendirme noktasında tahammül eşiğini yükseltmek hem vergi adaleti konusunda olası tartışmalara sebebiyet vermemek açısından kamu görevlilerinin vergi matrahlarının yükseltilmesine, oranlarının sabitlenmesine ya da ödenen verginin %15'lik dilim üzeri olan bölümünün işveren tarafından tazminine yönelik bir

hükmün konulması suretiyle Kurul kararının sosyal adalet yönünü kuvvetlendirilmesi imkanının kullanılmadığı,

Yardımcı Hizmetler Sınıfı kapsamında bulunan kamu görevlilerinin mevcut yeterlikleri ve eğitimleri gibi hususlar da gözetildiğinde görevde yükselme gibi finansal ve sosyal maliyet üreten bir kamu personel sistemi uygulaması üzerinden GİH ya da diğer hizmet sınıflarındaki görevlere atanmasına ilişkin süreci beklemek yerine Adalet Bakanlığı'nca mübaşirlerin GİH kapsamına alınması gibi genel çerçeve bir düzenlemeyle örneğin toplu sözleşme hükmüyle yardımcı hizmetler sınıfı personelin tamamının öncelikle GİH kapsamına alınması sonrasında da bu hizmet sınıfının kaldırılması yönünde bir iradenin ortaya konulmaması nedeniyle Kurulun Türkiye'nin kamu personel sistemine doğrudan katkı üretir hüküm-kural içeren toplu sözleşme üretme niteliğini kullanmadığı,

Cumhurbaşkanlığı seçim sürecinde bizzat Sayın Cumhurbaşkanımı tarafından ifade edilen ve kamu görevlileri arasında haklı ve mutlu bir beklenti de oluşturan 3600 ek gösterge konusunda toplu sözleşme sürecinde verilecek her kararın toplu sözleşmenin taraflarından birinin Kamu İşveren heyeti olduğu gerçeğiyle aynı zamanda Cumhurbaşkanımızın vaadinin yerine getirilmesi konuş unda Heyetlerin ortak hassasiyete sahip olduğu, kaldı ki Kamu İşveren Heyeti'nin esasında Cumhurbaşkanı'nın temsilcisi konumunda olduğu gerçeğine de uygun düşeceğinin göz ardı edildiği, bu duruma bağlı olarak kamu görevlilerinin ek gösterge konusundaki beklentilerinin karşılanması yanında bu konunun kamuoyu gündeminde yer etme süresinin de uzamasına son verileceği durumunun da göz ardı edildiği, Cumhurbaşkanımızın ek gösterge vaadinin doğrudan hüküm olarak hayata geçirilmesi fırsatının Kamu İşveren Heyeti'nin kabulüyle kullanılmasının –Kamu İşveren Heyeti'nin Cumhurbaşkanımızın kararıyla belirlenmesine bağlı olarak- siyaseten ve idareten yanlış anlama ve anlatmalara sebep olmasının imkansız olduğu,

Benzer şekilde kamu görevlilerinin derece ve kademe sınırlamasına tabi olması, işçi statüsünde memur işi gören kamu personelinin kamu görevlisi kadrosuna geçirilmesi ve bu minvaldeki bir çok talep sosyal politika noktasında kapsamlı bir toplu sözleşme metninin çıkmasına imkan sağlamak yanında toplu sözleşme hakkının sorun çözme, beklenti karşılama, maaş ve ücretleri yükseltme yanında Türkiye'nin sosyal maliyetini düşürme ve hatta sıfırlama gibi bir işlevi de gördüğü kanaatini destekleyeceği,

Kamu görevlilerinin gelirlerinde yıl içerisinde hatırı sayılır düzeyde kayıp oluşturan gelir vergisi kural ve uygulamalarına karşı maaş ve ücretleri koruyacak muafiyet durumunun, istisna kaydının ya da tazmin uygulamasının hayata geçirilmemesi halinde kazancın vergilendirilmesine yönelik destekleyici sosyal mekanizmalarda daralma ve zamanla vazgeçme oluşacağı, buna bağlı olarak hem vergilendirme noktasında tahammül eşiğini yükseltmek hem vergi adaleti konusunda olası tartışmalara sebebiyet vermemek açısından kamu görevlilerinin vergi matrahlarının yükseltilmesine, oranlarının sabitlenmesine ya da ödenen verginin %15'lik dilim üzeri olan bölümünün işveren tarafından tazminine yönelik bir hükmün konulması suretiyle Kurul kararının sosyal adalet yönünü kuvvetlendirilmesi imkânının kullanılmadığı,

Yardımcı Hizmetler Sınıfı kapsamında bulunan kamu görevlilerinin mevcut yeterlikleri ve eğitimleri gibi hususlar da gözetildiğinde görevde yükselme gibi finansal ve sosyal maliyet üreten bir kamu personel sistemi uygulaması üzerinden GİH ya da diğer hizmet sınıflarındaki görevlere atanmasına ilişkin süreci beklemek yerine Adalet Bakanlığı'nca mübaşirlerin GİH

kapsamına alınması gibi genel çerçeve bir düzenlemeyle örneğin toplu sözleşme hükmüyle yardımcı hizmetler sınıfı personelin tamamının öncelikle GİH kapsamına alınması sonrasında da bu hizmet sınıfının kaldırılması yönünde bir iradenin ortaya konulmaması nedeniyle Kurulun Türkiye'nin kamu personel sistemine doğrudan katkı üretir hüküm-kural içeren toplu sözleşme üretme niteliğini kullanmadığı,

Cumhurbaşkanlığı seçim sürecinde bizzat Sayın Cumhurbaşkanımı tarafından ifade edilen ve kamu görevlileri arasında haklı ve mutlu bir beklenti de oluşturan 3600 ek gösterge konusunda toplu sözleşme sürecinde verilecek her kararın toplu sözleşmenin taraflarından birinin Kamu İşveren heyeti olduğu gerçeğiyle aynı zamanda Cumhurbaşkanımızın vaadinin yerine getirilmesi konuş unda Heyetlerin ortak hassasiyete sahip olduğu, kaldı ki Kamu İşveren Heyeti'nin esasında Cumhurbaşkanı'nın temsilcisi konumunda olduğu gerçeğine de uygun düşeceğinin göz ardı edildiği, bu duruma bağlı olarak kamu görevlilerinin ek gösterge konusundaki beklentilerinin karşılanması yanında bu konunun kamuoyu gündeminde yer etme süresinin de uzamasına son verileceği durumunun da göz ardı edildiği, Cumhurbaşkanımızın ek gösterge vaadinin doğrudan hüküm olarak hayata geçirilmesi fırsatının Kamu İşveren Heyeti'nin kabulüyle kullanılmasının –Kamu İşveren Heyeti'nin Cumhurbaşkanımızın kararıyla belirlenmesine bağlı olarak- siyaseten ve idareten yanlış anlama ve anlatmalara sebep olmasının imkansız olduğu,

Benzer şekilde kamu görevlilerinin derece ve kademe sınırlamasına tabi olması, işçi statüsünde memur işi gören kamu personelinin kamu görevlisi kadrosuna geçirilmesi ve bu minvaldeki bir çok talep sosyal politika noktasında kapsamlı bir toplu sözleşme metninin çıkmasına imkan sağlamak yanında toplu sözleşme hakkının sorun çözme, beklenti karşılama, maaş ve ücretleri yükseltme yanında Türkiye'nin sosyal maliyetini düşürme ve hatta sıfırlama gibi bir işlevi de gördüğü kanaatini destekleyeceği,

F- KURUL KARARINDA 2019 VE 2020 YILLARINDA KAMU GÖREVLİLERİNİN MAAŞ VE ÜCRETLERİNDE YAPILACAK ARTIŞI BELİRLEYEN GENEL NİTELİKLİ HÜKÜMDE YER ALAN ARTIŞ ORANLARININ VE KURUL KARARI İÇERİĞİNDE YER ALAN HÜKÜMLERDEKİ KAPSAM, TUTAR, ORAN, RAKAM VE VE DİĞER MALİYET HESABINA ESAS TEŞKİL EDEN HÜKÜMLERİN TÜRKİYENİN HEM BÜTÇE HEM DE ÇCÜSSE BÜYÜKLÜĞÜYLE ORANTILI OLMAMASI, YENİ EKONOMİK PROGRAMLA BİRLİKTE KAMU BÜTÇESİNDE, EKONOMİDE, REEL BEKTÖRDE VE FİNANS ALANINDA YAKALANAN EDNGELENMENİN YOK SAYILMASI, GELİR DAĞILIMINDA ADALET NOKTASINDA SİYASİ İRADENİN ORTAYA KOYDUĞU ÇABANIN VE SONUÇ ÜRETLE MOTİVASYONUNUN YOK SAYILMASI

Anayasanın 128 nci maddesinde; **"Devletin, kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.**

Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır. ..." hükmüne yer verilmiştir. Bu hükümden de anlaşılacağı üzere devlet, özelde vatandaşlarına

genelinde ise egemenlik alanında bulunan bütün insanlara sunacağı hizmetleri (kamu hizmetlerini) "memurlar" ve "kamu görevlileri" eliyle görmekle yükümlü kılındığı

Kamu yönetimini şirketlerin yönetiminden, kamu hizmetini de diğer hizmet alım-satım işlerinden ayıran en önemli özellik kar değil kapsayıcılık, süreklilik, etkinlik-verimlilik ve nihayetinde ağırlıkla hizmet odaklılık olduğunun, bunun bir sonucu olarak, kamu hizmetinde zarar ya da kar etme kavramı değil memnuniyet, egemenlik algısını kuvvetlendirme, aidiyeti yükseltme, vatandaş-devlet, insan-kudret ilişkilerine yön verme gibi kavramların ağırlık kazandığının, bununla birlikte kamu görevlileri aynı zamanda hizmet sunumu sırasında olduğu gibi hizmet sunum süreci dışında da sosyo-politik bir düzlem ve sosyolojik bir gerçeklik olarak devletin ve hükümetin görünün, görüşülebilen, temas kurulan ve tepki verilen ve takdir edilen özneleri olarak kayıt ve kabul gördüğünün, kamu görevlilerinin istihdam modellerine, çalışma kurallarına, sosyal güvenlikle ilgili tasarımlarına yönelik her düzenleme, değişiklik ve paket kapsamlı reform düzenlemeleri hem kamu görevlilerinin hem de bütün kamuoyunun ilgisine, desteğine ve tepkisine doğrudan mazhar olduğunun,

Bu yönüyle Memurlar ve kamu görevlileri ile Devlet arasındaki ilişkiyi çalışma hayatındaki klasik sermaye-emek (patron-çalışan) ilişkisinin dışında değerlendirmek gerektiği ve kamu hizmeti ile özel sektör faaliyetleri arasında amaç ve yöntem bakımından zorunlu ve doğal farklılıklar olduğu ön kabul olarak kayıt altına almanın özellikle gerektiğinin

Cumhurbaşkanlığı Hükümet sistemi değişikliğinin kamu görevlilerinin anayasal konumunda ve kamu personel sisteminin mevcut tasarımında dün-bugün farklı demeyi mümkün ve haklı kılacak bir değişiklik üretmediğinin ve bu durumun bir unutkanlığın, ertelemenin sonucu değil bir bilincin eseri olduğunun, kamu kurumları arasında sistem değişikliği kaynaklı görsel, fonksiyonel değişimlerin beraberinde kamu görevlileri ile ilgili bir değişimi tetiklemediğinin

Kamu görevlilerinin kamu hizmetinin sunumunda asli yetkili, sorumlu ve görevli olmalarına bağlı olarak ücret/maaş/sair ödemeler ve gelir yönüyle farklı bir konumda ve statüde olmaları, üstlendikleri sorumluluğun ve hassasiyet göstermeleri gereken temsil yükümlülüklerinin gereği olarak kabul edilmesi gerektiğinin, kamu görevlilerinin maaşlarının/ücretlerinin –göreve başladıkları gün itibarıyla- peşin olarak ödenmesinin, sosyal güvenlik noktasında farklı bir şekilde değerlendirmelerinin, yargılanmalarından, ödüllendirilmelerine, cezalandırılmalarına ve nihayet izin ve diğer haklarına her konuda farklı bir çerçeve ortaya konmasının statü hukukunu gereği olduğunun, bütün bunların kamu görevlilerinin istihdam türleri ne olursa olsun farklı bir konumda ve statüde değerlendirmelerine dayanak ve gerekçe oluşturduğunun,

Kamu görevlilerinin üstlendikleri görev ve yürüttükleri hizmetler karşılığında aldıkları maaş/ücretlerin kadro unvanları, görevleri, kademeleri ve sair hususlar çerçevesinde farklı olması (eşit olmaması), kamu görevlilerinin maaşları/ücretleri arasındaki karşılaştırmanın eşitlik kavramı üzerinden değil "adalet", hakkaniyet" ve "denge" kavramları üzerinden yapılmasını zorunlu kıldığının, bu kavramların adaletsizlik kapsamında değerlendirilmesi gerekli olan mevcut duruma ilişkin görünümleri akli, adil ve makul gösterme çabasına sermaye yapılmaması gerektiğinin,

Toplu Sözleşme hakkının somut uygulaması yönüyle toplu pazarlığın diğer haklar, fırsatlar ve imkanlar noktasında olduğu gibi maaş ve ücretler ile bunları oluşturan her bir unsur açısından da kamu görevlilerinin hem beklentilerinin karşılanmasını hem de mevcuda ilişkin adalet, hakkaniyet ve denge kavramıyla açıklanması imkansız, gereksiz ve aklen geçersiz olan farklılıkların giderilmesini karşılıklı uzlaşmayla, hızla, kesin bir biçimde çözmeye ve çözümü uygulamaya imkan vermesi nedeniyle önemli ve değerli olduğu gerçeğinin unutulmaması,

Türkiye'nin yakın dönemde yaşadığı ihanet odaklı FETÖ darbe girişimi de dahil olmak üzere bir çok ihanet operasyonuna, manipülasyonuna rağmen hem sosyolojik kulvarını hem de ekonomik durumunu krizlerden koruma beceresi, kapasitesi yüksek bir ülke olduğu gerçeğinin göz ardı edilmemesi, buna ilişkin sayısal, sosyal, siyasal ve finansal verilerin de bu durumu hem dost hem de düşman ve rakip konumda bulunan ülkelere de teyit ettiğinin göz ardı edilmemesi gerektiğini,

5. Dönem Toplu Sözleşme müzakereleri kapsamında Kamu İşveren heyeti tarafından masaya taşınan genel nitelikle maaş ve ücret artışı teklifleri ile hizmet koluna ilişkin masa dışı müzakereler sırasında oran, tutar, puan ve kapsam artışına ilişkin bölümlerde sınırlı düzeyde artış yapılması yönteminin benimsendiği, bununla birlikte nihai genel nitelikte maaş-ücret artış teklifi kapsamındaki 2020 için 4+4 ve 2021 için 3+3 şeklindeki yüzdelik oranlı teklifin ve her bir altı aylık dönem sonundaki enflasyon farkı klozu içeren önerilerin esasen Türkiye'nin yakın süre içerisinde yaşadığı operasyonları atlattığına, krizleri yaşama riskini bertaraf ettiğine ilişkin gerek ekonominin siyasi özneleri gerekse ekonomi bürokrasisi tarafından ortaya konulan iddialarla örtüşmediğinin kabul edilmesi gerektiği,

Türkiye'nin ekonomisine, finansal kapasitesine ve bütçe yeterliklerine ilişkin gerek siyasi özneler gerekse bürokratik özne ve kurumlar tarafından yapılan açıklamaların, yayımlanan raporların enflasyon noktasında aşağı, dengelenme noktasında yukarı yönlü bir hareketliğinin beklendiğini göstermesine, Yeni Ekonomik Program içeriğinde ve Merkez Bankası dahil ekonomi-finans alanıyla ilgili bir çok kurumsal nitelikteki açık veri paylaşımı zemininde yılı bütçesine ve gelecek yıl bütçe verilerine dönük tahmin, öngörü ve hedefler noktasında kamu görevlilerinin maaş ve ücretlerine yönelik 4+4 ve 3+3 oranlarına dayanan artış tekliflinin ve Kurul kararının Türkiye'nin ekonomisinde sorun olmadığı, büyüme noktasında daralma yaşanmayacağı, bütçenin kamu tarafında sıkıntı oluşmayacağı iddialarını yok sayma ve gerçek durumun anlaşılmasını zorlaştırma işlevi gördüğünün,

Kurulun eşitler arası bir pazarlık olarak gerçekleşmesi Anayasal bir zorunluluk sürecin toplu sözleşme görüşmeleri bölümünde taraflar arasında toplu sözleşme bağıtlanamaması durumunda, tarafların toplu sözleşme görüşmeleri sürecindeki teklif ve iradelerini de dikkate almak suretiyle uyuşmazlığı çözmekle ve toplu sözleşme hükmünde olacak kesin kararı vermekle sorumlu ve yetkili kılınmış Anayasal bir organ konumunda olduğu göz ardı edilmeksizin Türkiye'nin ekonomik kapasitesiyle uyumlu olmayan, bütçe rakamlarındaki değişim tablolarının maaş ve ücret artışına ilişkin oranlara yansıtılmaması anlamına gelen Kurul kararının ekonomi ve finansal hesap araçlarıyla açıklanmasının imkansız olması,

Yakın dönemde faizlerde düşüş, enflasyonda düşü yaşanması iddiasına rağmen doğrudan kamu tarafından sağlanan mal ve hizmetlerin fiyat ve ücretlerinde yapılan artışların,

yansıtılan zamların oranı ile Kurul tarafından hüküm fıkrası olarak düzenlenen genel artış oranlarının Türkiye'nin yakın dönemde gidermek zorunda olduğu nimet-külfet dengesi ile gelir dağılımı adaleti noktasındaki çabaları desteklemek sonucunu gerçekleştirmekten uzak olduğu,

Kamu görevlilerinin maaşlarına/ücretlerine ilişkin artışların enflasyonun üzerinde olduğu iddiasının doğruluğunun müphem olması yanında maaş/ücret artışlarını sadece enflasyon oranları ile karşılaştırmak, mikro ve makro ekonomik diğer verileri göz ardı etmek doğru ve güvenilir bir yaklaşım olmadığı,

Kamu görevlilerinin maaş/ücretlerine yapılacak artışlarla ilgili olarak kamu görevlilerini enflasyona ezdirmemek gibi bir anlayışla davrandığını ifade ve itiraf eden Kamu İşveren Heyeti'nin iradesinin dahi Kurul kararına tam olarak yansıtılmadığı ve bu bağlamda Kamu İşveren Heyeti'nin cömert Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun cimri olduğu gibi bir algının oluşturulmasına neden solunacağı, siyasi sorumluluğun kendisinde olduğu Kamu İşvereni tarafından verilen genel zam oranı ile diğer kalemlere ilişkin artış oranlarının birlikte değerlendirildiğinde bir anlamda Kurul tarafından kamu görevlileri açısından gelir azaltıcı kamu maliyesi tarafından gider azaltıcı, sosyolojik zemin açısından ise sosyolojik gideri artırıcı bir Kurul kararı oluşturulduğu, aşağıda yer verilen grafik ve tablolar kapsamında kurul kararında yer verilen artış oranlarının beklentileri karşılamaktan uzak, gerçekleri yansıtmakta yetersiz, hedefleri tutturmakta geçersiz ve nihayetinde adil, güçlü, müreffeh Türkiye iddiasının en büyük değişim programı konumundaki Hükümet sistemi değişikliği sonrasında Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde yapılan ilk toplu sözleşme görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanması olumsuzluğunun yanına Kurul kararıyla Türkiye'nin büyüklüğünden kamu görevlilerine pay aktarılmaması yönünde bir iradenin var olduğu algısının oluşması gibi sonuç üretilmesi bilgi, değerlendirme, kanaat ve yorumlarına dayanarak ve vicdani sorumluğun da bir gereği olarak Kurul kararının verilmesine esas teşkil eden Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı Ali YALÇIN'ın ve hizmet kollarına ilişkin toplu sözleşmeyi imzalamaya yetkili diğer sendika temsilcilerinin kurula yaptıkları başvurularda belirttiği gerekçeler, teklifler ve ilgili başvurulardaki tutanaklarda yer alan veriler çerçevesinde karar verilmesi gerektiği ve söz konusu Kurul kararında yer alan hükümler üzerinden oluşan 5. Dönem Toplu Sözleşme metinlerinin esasen başvuran tarafların Kurulumuza yaptıkları başvurularda belirttiği şekilde olması gerektiği kanaatiyle, başvurucular tarafından uzlaşmazlığın çözümü için Kurula yapılan başvurularında belirtilen hususların reddine ilişkin bölümüne,

katılmıyoruz.

Av. Hüseyin Rahmi AKYÜZ
Memur-Sen Temsilcisi

Hacı Bayram TONBUL
Memur-Sen Temsilcisi

Eki: Karşı oy yazımızda belirtmiş olduğumuz grafik ve tablolar

YIL	TL	ENFLASYON ORANI
1 Ağustos 2017(BAZ)	100 TL (BAZ)	-
1 Ocak 2018	106,06 TL	%6,06
1 Ocak 2019	127,65 TL	%27,65
1 Temmuz 2019	134,44 TL	%34,44
31 Aralık 2019 / TCMB Enflasyon Beklentisine Göre (%14,60)	146,28	%46,28
1 Ağustos 2017- 31 Aralık 2019	1 Ağustos 2017 tarihinde 84 TL olan tutar, enflasyon oranı kadar artması halinde 1 Aralık 2019 Tarihinde 122,87 TL olarak artış göstermektedir.	

MERKEZİ YÖNETİM BÜTÇE VE PERSONEL BÜYÜKLÜKLERİ

BÜYÜME	2016/ Bir önceki yıl göre artış		2017/ Bir önceki yıl göre artış		2018/ Bir önceki yıl göre artış		2019/ Bir önceki yıl göre artış	
GSYH (Milyon TL)	2.608.526	%3,2	3.106.537	%7,4	3.700.989	%2,6	4.450.278	%2,3
MERKEZİ YÖNETİM PERSONEL GİDERLERİ (Milyon TL)	147.826	%24,04	162.639	%10,06	183.127	%12,59	247.303	%35,04
MERKEZİ YÖNETİM PERSONEL/ BÜTÇE	%5,66		%5,23		%4,94		%5,55	

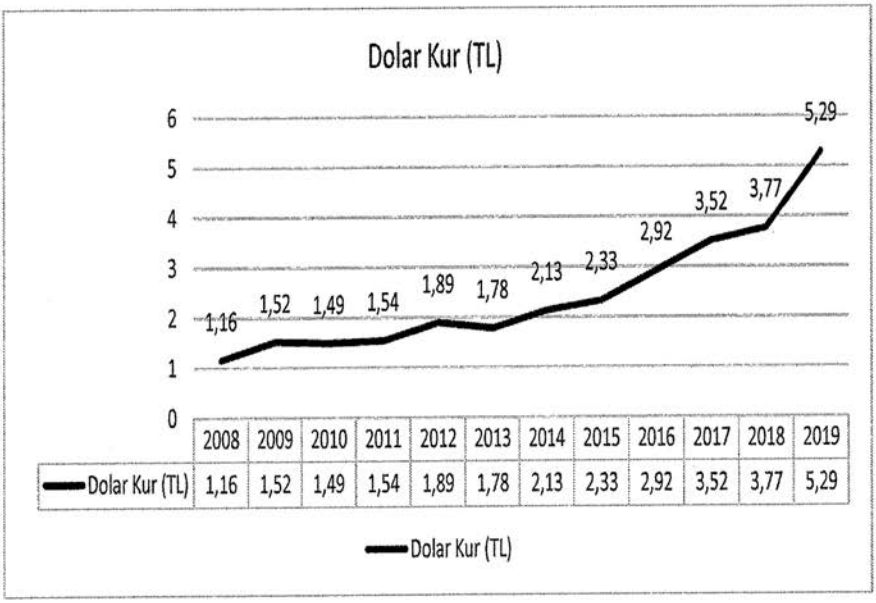
TCMB Faiz Oranları (%) Gecelik (O/N)

	BORÇ ALMA	BORÇ VERME
25.01.17	7.25	9.25
01.06.18	15.00	16.50
08.06.18	16.25	19.25
14.09.18	22.50	24.00
21.09.18	22.50	25.50
26.07.19	18.25	21.25

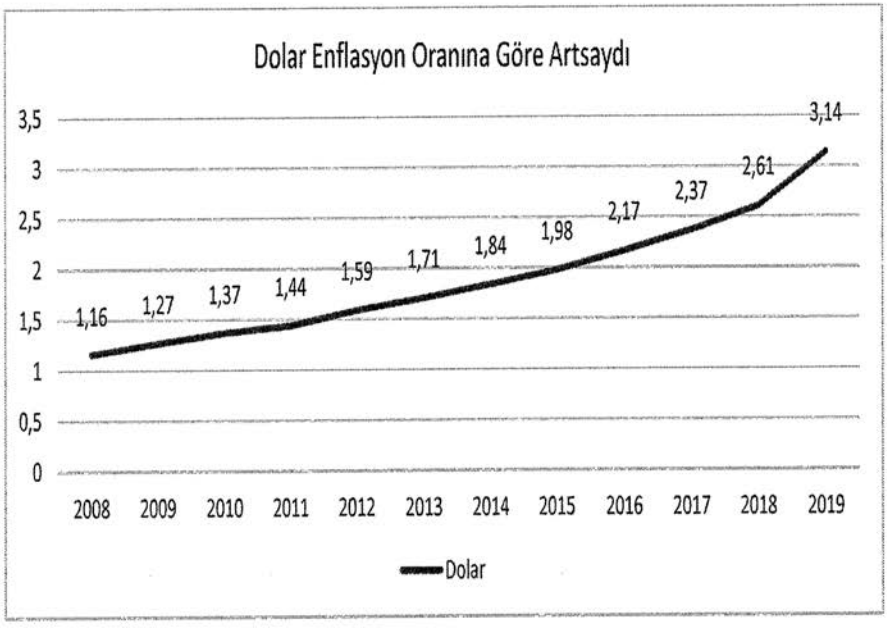
EKONOMİK GÖSTERGELER ve MERKEZİ YÖNETİM PERSONEL VERİLERİ

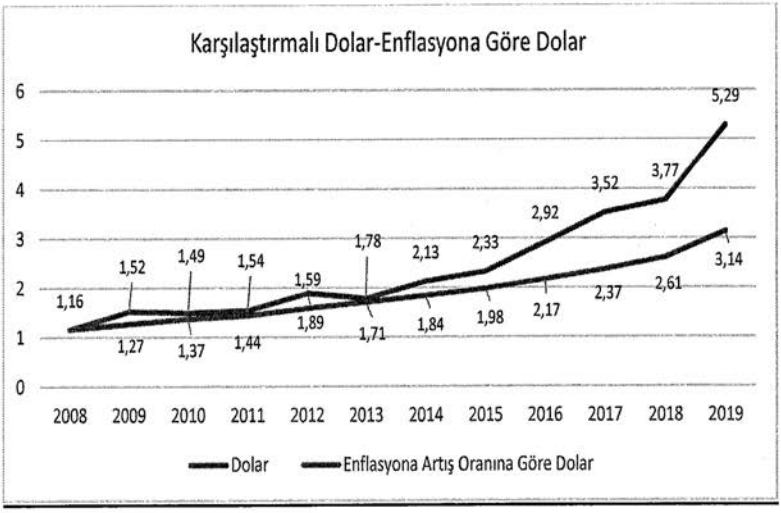
BÜYÜME	2016	2017	2018	2019
GSYH (Milyon TL)	2.608.526	3.106.537	3.700.989	4.450.278
GSYH (%)	3,2	7,4	2,6	2,3
GSYH (milyar USD)	864	851	784	706
KİŞİ BAŞINA GSYH (USD)	10.817	10.537	9,346	8,507
PERSONEL GİDERLERİ (Milyon TL)	147.826	162.639	183.127	247.303

Karşılaştırmalı Dolar Kuru

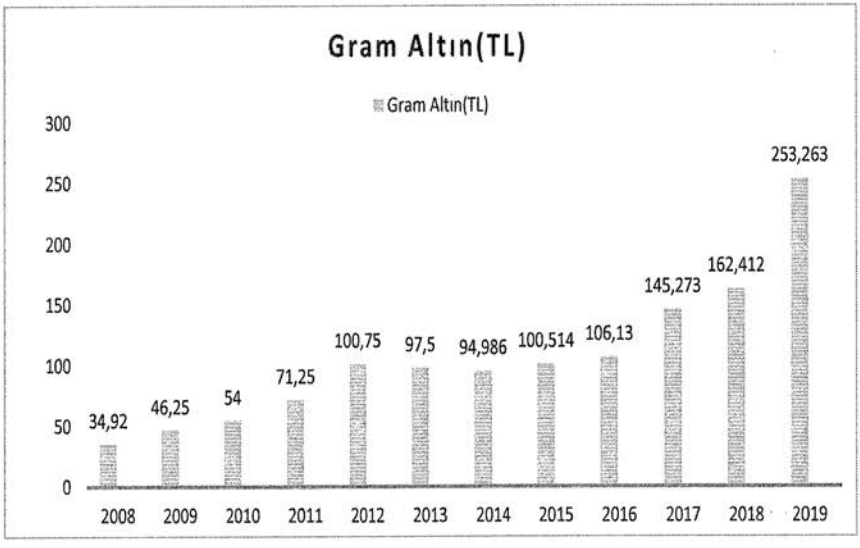


Dolar 2008 (Baz) alınarak Enflasyon oranına göre artsaydı.

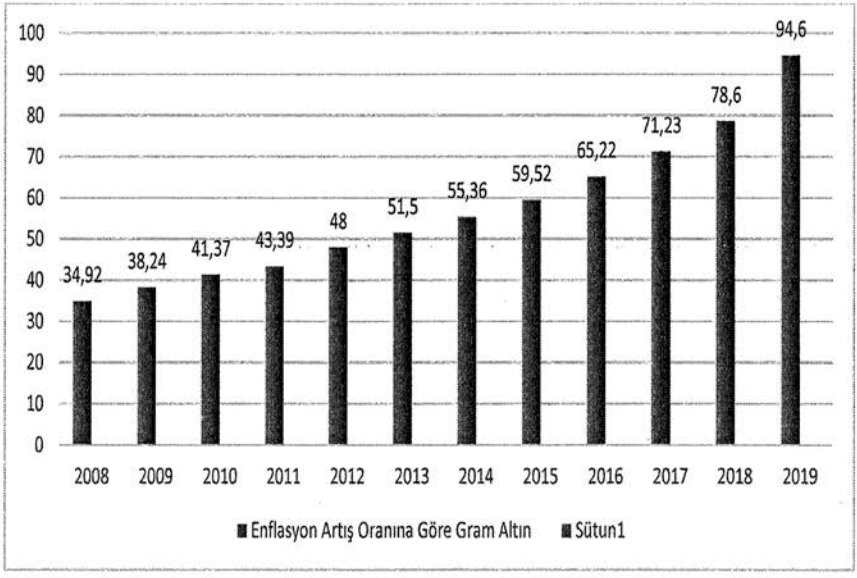


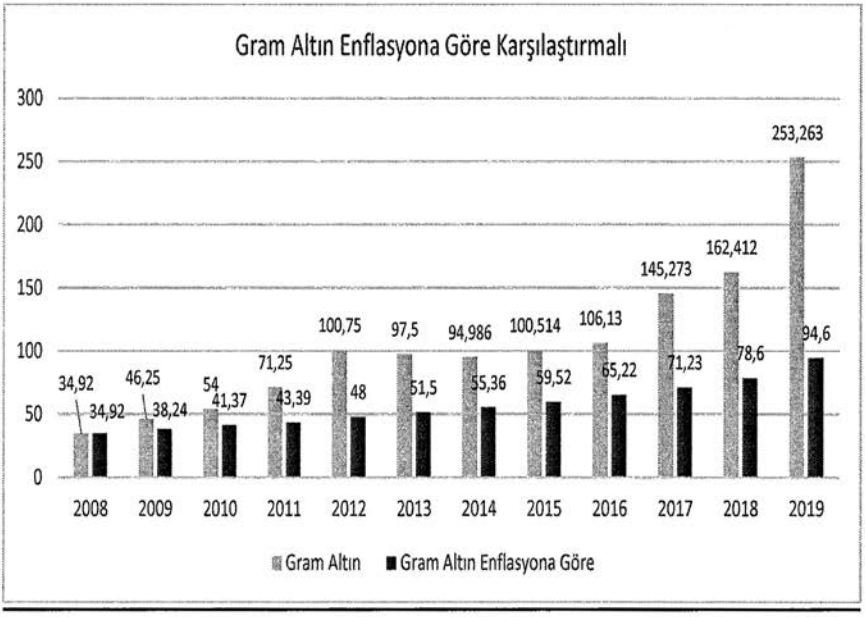


Karşılaştırmalı Gram Altın



Gram altın (2008) yılı baz alınarak Enflasyona göre artsaydı

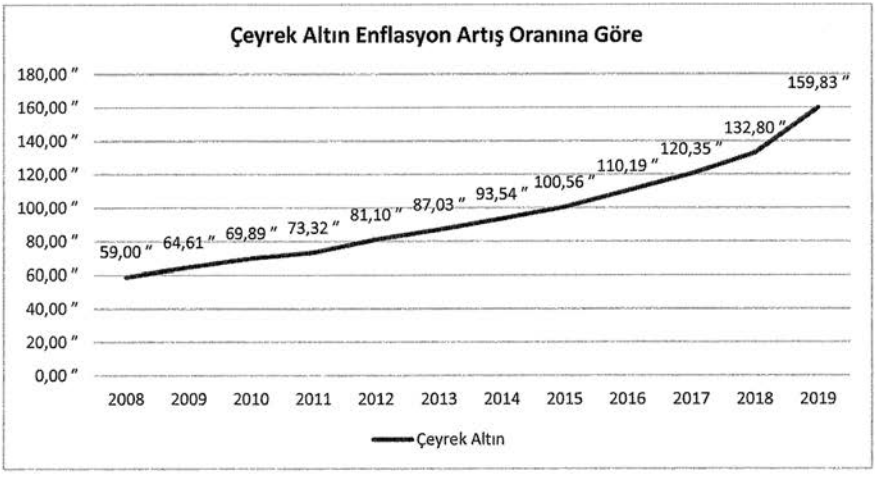


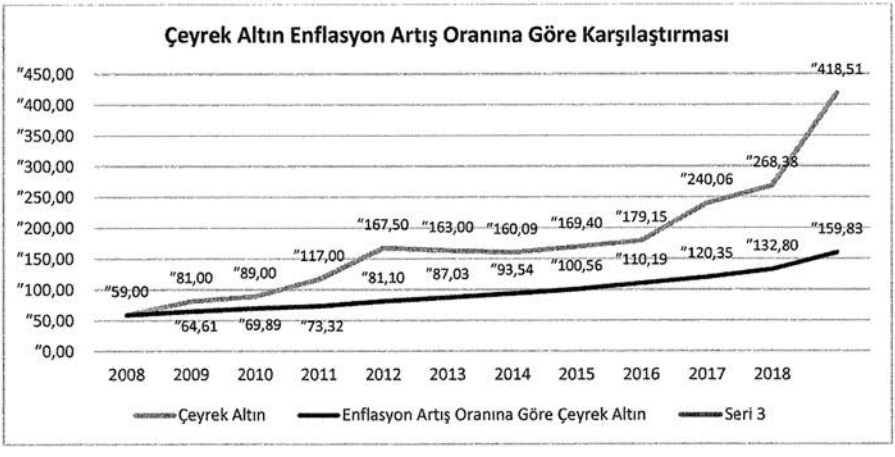


Karşılaştırmalı Çeyrek Altın



Çeyrek Altın 2008 yılı (baz) alınarak artış gösterseydi.





Gelir Vergisi Karşılaştırmalı

Enflasyona Artış Oranına Göre Gelir Vergisi

ENFLASYONA GÖRE OLMASI GEREKEN GELİR VERGİSİ DİLİMLERİ						RESMİ RAKAMLARA GÖRE GELİR VERGİSİ DİLİMLERİ (Ücret Gelirleri)			
15%	20%	27%	35%	ENFLASYON ORANI	YIL	15%	20%	27%	35%
7.000'e kadar	7.000-18.000'e kadar	18.000-40.000'e kadar	40.000'den fazlası için	9,65%	2006 (Baz)	7.000'e kadar	7.000-18.000'e kadar	18.000-40.000'e kadar	40.000'den fazlası için
7.675'e kadar	7.675-19.737'e kadar	19.737-43.860'a kadar	43.860'dan fazlası için	8,39%	2007	7.500'e kadar	7.500-19.000'e kadar	19.000-43.000'e kadar	43.000'den fazlası için
8.318'e kadar	8.318-21.392'e kadar	21.392-47.539'a kadar	47.539'dan fazlası için	10,06%	2008	7.800'e kadar	7.800-19.800'e kadar	19.800-44.700'e kadar	44.700'den fazlası için
9.154'e kadar	9.154-23.544'a kadar	23.544-52.321'e kadar	52.321'den fazlası için	6,53%	2009	8.700'e kadar	8.700-22.000'e kadar	22.000-50.000'e kadar	50.000'den fazlası için
9.751'e kadar	9.751-25.081'e kadar	25.081-55.737'e kadar	55.737'den fazlası için	6,4%	2010	8.800'e kadar	8.800-22.000'e kadar	22.000-76.200'e kadar	76.200'den fazlası için
10.375'e kadar	10.375-26.686'a kadar	36.686-59.304'e kadar	59.304'den fazlası için	10,45%	2011	9.400'e kadar	9.400-23.000'e kadar	23.000-80.000'e kadar	80.000'den fazlası için
11.459'a kadar	11.459-29.474'e kadar	29.474-65.501'e kadar	65.501'den fazlası için	6,16%	2012	10.000'e kadar	10.000-25.000'e kadar	25.000-88.000'e kadar	88.000'den fazlası için
12.164'e kadar	12.164-31.289'a kadar	31.289-69.535'e kadar	69.535'den fazlası için	7,40%	2013	10.700'e kadar	10.700-26.000'e kadar	26.000-94.000'e kadar	94.000'den fazlası için
13.064'e kadar	13.064-33.604'e kadar	33.604-74.680'e kadar	74.680'den fazlası için	8,17%	2014	11.000'e kadar	11.000-27.000'e kadar	27.000-97.000'e kadar	97.000'den fazlası için
14.131'e kadar	14.131-35.765'e kadar	35.765-80.781'e kadar	80.781'den fazlası için	8,31%	2015	12.000'e kadar	12.000-29.000'e kadar	29.000-106.000'e kadar	106.000'den fazlası için
15.375'e kadar	15.375-38.915'e kadar	38.915-87.897'e kadar	87.897'den fazlası için	8,53%	2016	12.600'e kadar	12.600-30.000'e kadar	30.000-110.000'e kadar	110.000'den fazlası için
16.686'a kadar	16.686-42.234'e kadar	42.234-95.394'e kadar	95.394'den fazlası için	11,92%	2017	13.000'e kadar	13.000-30.000'e kadar	30.000-110.000'e kadar	110.000'den fazlası için
18.674'e kadar	18.674-47.268'e kadar	47.268-106.764'e kadar	106.764'den fazlası için	20,30%	2018	14.800' kadar	14.800-34.000'e kadar	34.000-120.000'e kadar	120.000'den fazlası için

22.573'e kadar	22.573-56.863'e kadar	56.863-128.437'e kadar	128.437'den fazlası için		2019	18.000'e kadar	18.000-40.000'e kadar	40.000-148.000'e kadar	148.000'den fazlası için

Gram Altın Artış Oranına Göre Gelir Vergisi

GRAM ALTIN FİYAT ARTIŞ ORANINA GÖRE OLMASI GEREKEN GELİR VERGİSİ DİLİMLERİ						RESMİ RAKAMLARA GÖRE GELİR VERGİSİ DİLİMLERİ (Ücret Gelirleri)			
15%	20%	27%	35%	GRAM ALTIN ARTIŞ ORANI	YIL	15%	20%	27%	35%
7.800'e kadar	7.800-19.800'e kadar	19.800-44.700'e kadar	44.700'den fazlası için	17%	2008(baz)	7.800'e kadar	7.800-19.800'e kadar	19.800-44.700'e kadar	44.700'den fazlası için
9.126'e kadar	9.126-23.166'e kadar	23.166-52.299'e kadar	52.299'den fazlası için	32%	2009	8.700'e kadar	8.700-22.000'e kadar	22.000-50.000'e kadar	50.000'den fazlası için
12.046'e kadar	12.046-30.579'e kadar	30.579-69.034'e kadar	69.034'den fazlası için	16%	2010	8.800'e kadar	8.800-22.000'e kadar	22.000-76.200'e kadar	76.200'den fazlası için
13.973'e kadar	13.973-35.471'e kadar	35.471-80.079'e kadar	80.079'den fazlası için	31%	2011	9.400'e kadar	9.400-23.000'e kadar	23.000-80.000'e kadar	80.000'den fazlası için
18.304'e kadar	18.304-46.467'e kadar	46.467-104.903'e kadar	104.903'den fazlası için	41%	2012	10.000'e kadar	10.000-25.000'e kadar	25.000-88.000'e kadar	88.000'den fazlası için
25.808'e kadar	25.808-65.772'e kadar	65.772-147.913'e kadar	147.913'den fazlası için	-4,00%	2013	10.700'e kadar	10.700-26.000'e kadar	26.000-94.000'e kadar	94.000'den fazlası için
24.775'e kadar	24.775-63.141'e kadar	63.141-141.996'e kadar	141.996'den fazlası için	-3,50%	2014	11.000'e kadar	11.000-27.000'e kadar	27.000-97.000'e kadar	97.000'den fazlası için
23.907'e kadar	23.907-60.931	60.931-137.026'e kadar	137.026'dan fazlası için	5,81%	2015	12.000'e kadar	12.000-29.000'e kadar	29.000-106.000'e kadar	106.000'den fazlası için
25.295'e kadar	25.295-64..471'e kadar	64.471-144.987'e kadar	144.987'den fazlası için	5,58%	2016	12.600'e kadar	12.600-30.000'e kadar	30.000-110.000'e kadar	110.000'den fazlası için
26.706'e kadar	26.706-68.068'e kadar	68.068-153.072'e kadar	153.072'den fazlası için	36,88%	2017	13.000'e kadar	13.000-30.000'e kadar	30.000-110.000'e kadar	110.000'den fazlası için

36.555'e kadar	36.555-93.171'e kadar	93.171-209.524'e kadar	209.524'den fazlası için	11,79%	2018	14.800' kadar	14.800-34.000'e kadar	34.000-120.000'e kadar	120.000'den fazlası için
50.036'e kadar	50.036-127.532'e kadar	127.532-286.796'e kadar	286.796'dan fazlası için		2019	18.000'e kadar	18.000-40.000'e kadar	40.000-148.000'e kadar	148.000'den fazlası için

Dolar Artış Oranına Göre Gelir Vergisi

DOLAR ARTIŞ ORANINA GÖRE OLMASI GEREKEN GELİR VERGİSİ DİLİMLERİ						RESMİ RAKAMLARA GÖRE GELİR VERGİSİ DİLİMLERİ (Ücret Gelirleri)			
15%	20%	27%	35%	DOLAR ARTIŞ ORANI	YIL	15%	20%	27%	35%
7.800'e kadar	7.800-19.800'e kadar	19.800-44.700'e kadar	44.700'den fazlası için	-18%	2008(baz)	7.800'e kadar	7.800-19.800'e kadar	19.800-44.700'e kadar	44.700'den fazlası için
6.396'a kadar	6.396-16.236'a kadar	16.236-36.654'e kadar	36.654'den fazlası için	31%	2009	8.700'e kadar	8.700-22.000'e kadar	22.000-50.000'e kadar	50.000'den fazlası için
8.378'e kadar	8.378-21.269'e kadar	21.269-48.016'a kadar	48.016'dan fazlası için	-2%	2010	8.800'e kadar	8.800-22.000'e kadar	22.000-76.200'e kadar	76.200'den fazlası için
8.210'a kadar	8.210-20.843'e kadar	20.843-47.055'e kadar	47.055'den fazlası için	3%	2011	9.400'e kadar	9.400-23.000'e kadar	23.000-80.000'e kadar	80.000'den fazlası için
8.456'a kadar	8.456-21.468'e kadar	21.468-48.466'e kadar	48.466'dan fazlası için	22%	2012	10.000'e kadar	10.000-25.000'e kadar	25.000-88.000'e kadar	88.000'den fazlası için
10.316'e kadar	10.316-26.190'a kadar	26.190-59.128'e kadar	59.128'den fazlası için	-6,00%	2013	10.700'e kadar	10.700-26.000'e kadar	26.000-94.000'e kadar	94.000'den fazlası için
9.697'e kadar	9.697-24.618'e kadar	24.618-55.580'e kadar	55.580'den fazlası için	19,00%	2014	11.000'e kadar	11.000-27.000'e kadar	27.000-97.000'e kadar	97.000'den fazlası için
11.539'e kadar	11.593-29.295'e kadar	29.295-66.140'e kadar	66.140'dan fazlası için	9,00%	2015	12.000'e kadar	12.000-29.000'e kadar	29.000-106.000'e kadar	106.000'den fazlası için

12.577' e kadar	12.577-31.931' e kadar	31.931-72.092'e kadar	72.092'den fazlası için	25,00 %	2016	12.600' e kadar	12.600-30.000' e kadar	30.000-110.000' e kadar	110.000'den fazlası için
15.721' e kadar	15.721-39.913' e kadar	39.913-90.115'e kadar	90.115'den fazlası için	20,00 %	2017	13.000' e kadar	13.000-30.000' e kadar	30.000-110.000' e kadar	110.000'den fazlası için
18.865' e kadar	18.865-47.895' e kadar	47.895-108.138' e kadar	108.138'den fazlası için	7,00%	2018	14.800' kadar	14.800-34.000' e kadar	34.000-120.000' e kadar	120.000'den fazlası için
20.185' e kadar	20.185-51.247' e kadar	51.247-115.707' e kadar	115.707'den fazlası için		2019	18.000' e kadar	18.000-40.000' e kadar	40.000-148.000' e kadar	148.000'den fazlası için

Enflasyon Farkı

2010-2018 ENFLASYON FARKI ARTIŞLARI TABLOSU

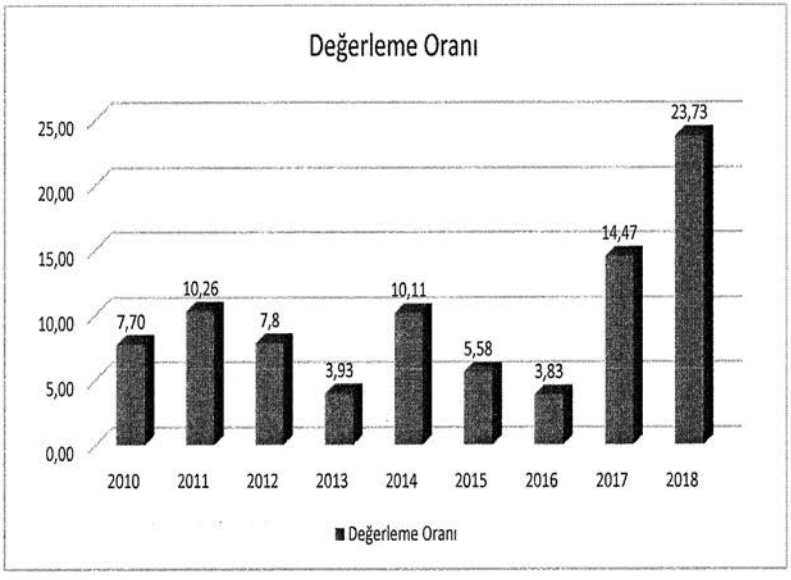
YILLIK			BİRİNCİ 6 AYLIK DÖNEM			İKİNCİ 6 AYLIK DÖNEM		
TCMB ENFLASYON HEDEFLEMESİ	*ENFLASYON*	*YIL*	*ZAM ORANI*	*ENFLASYON FARKI ZAMMI*	*6 AYLIK ENFLASYON*	*ZAM ORANI*	*ENFLASYON FARKI ZAMMI*	*6 AYLIK ENFLASYON*
6,50%	6,40%	2010	2,50%	1,06%	3,59%	2,50%	0,21%	2,72%
5,50%	10,45%	2011	4,00%	0,00%	3,43%	4,00%	2,68%	6,79%
5,00%	6,16%	2012	4,00%	0,00%	1,95%	4,00%	0,13%	4,14%
5,00%	7,40%	2013	3,00%	0,97%	4%	3,00%	0,26%	3,27%
5,00%	8,17%	2014	175TL Zam		5,7%	175 TL Zam		2,33%
5,00%	8,81%	2015	3,00%	1,70%	4,76%	3,00%	0,83%	3,86%
5,00%	8,53%	2016	6,00%	0,00%	3,63%	5,00%	0,00%	4,73%
5,00%	11,92%	2017	3,00%	2,80%	5,89%	4,00%	1,62%	5,69%
5,00%	20,30%	2018	4,00%	4,97%	9,17%	3,50%	6,46%	10,19%

Memur Maaş Karşılaştırması

Memur Maaşı	Dolar Artış Oranı	1 Ocak Ayı İtibariyle Dolar Fiyatı	YIL	1 Ocak İtibariyle Gram Altın Fiyatı	Gram ALtın Artış Oranı	Memur Maaşı
887	-	1,16	2008(baz)	34,92	-	887
1.161,91	31%	1,52	2009	46,25	32%	1.170,84

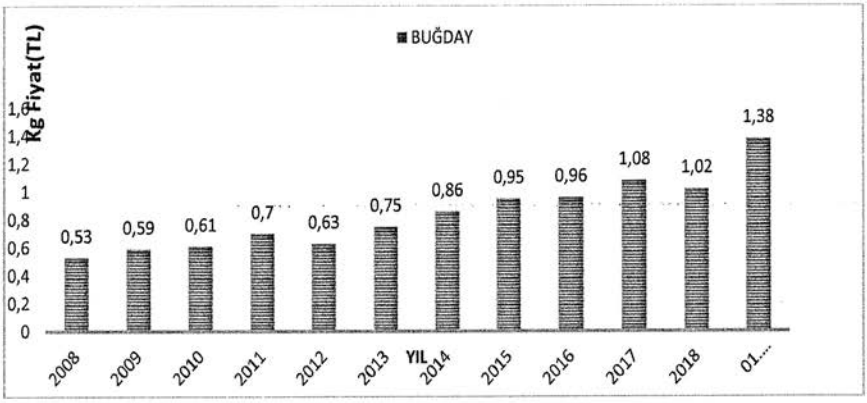
1.138,73	-2%	1,49	2010	54	16%	1.358,17
1.172,89	3%	1,54	2011	71,25	31%	1.779,20
1.430,92	22%	1,89	2012	100,75	41%	2.508,68
1.345,07	-6,00%	1,78	2013	97,5	-4,00%	2.408,33
1.600,06	19,00%	2,13	2014	94,986	-3,50%	2.324,04
1.744,69	9,00%	2,33	2015	100,514	5,81%	2.459,07
2.180,86	25,00%	2,92	2016	106,13	5,58%	2.596,28
2.617,04	20,00%	3,52	2017	145,273	36,88%	3.553,79
2.800,23	7,00%	3,77	2018	162,412	11,79%	3.972,79
4.181,24	49,33%	5,63	2019 (Güncel Rakam)	253,263	56,00%	6.197,55

Yeniden Değerleme Oranı



Tarım Ürünleri Emtia Borsası

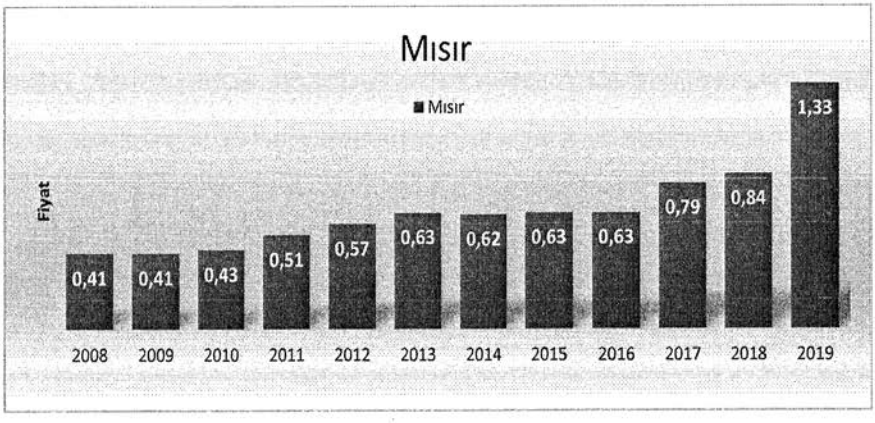
Buğday



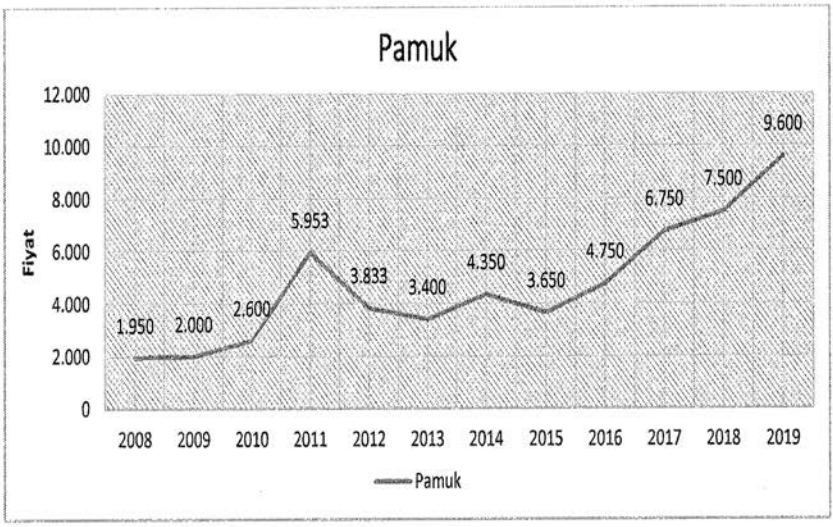
Zeytin Yağ Ham



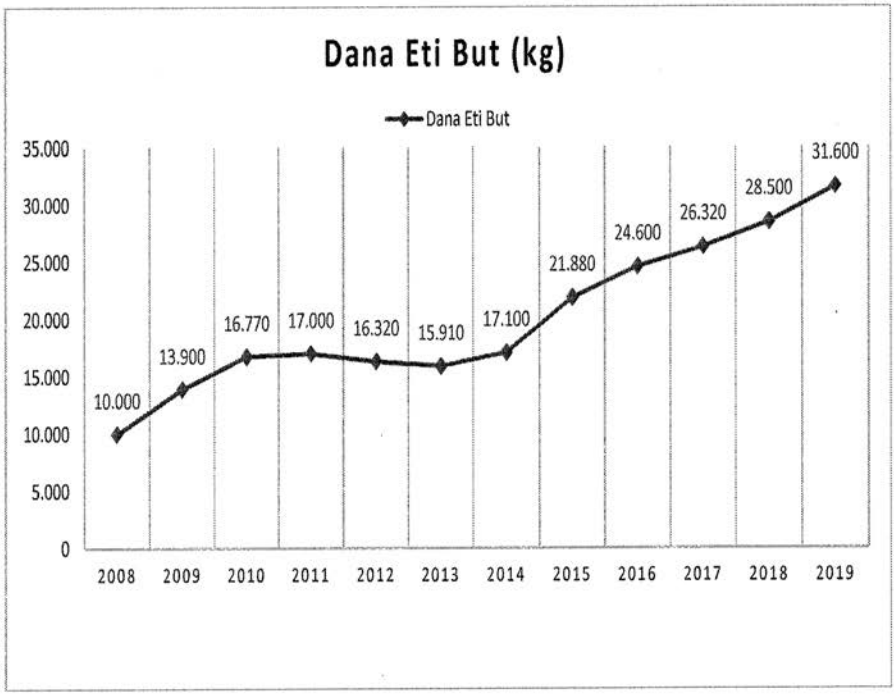
Mısır



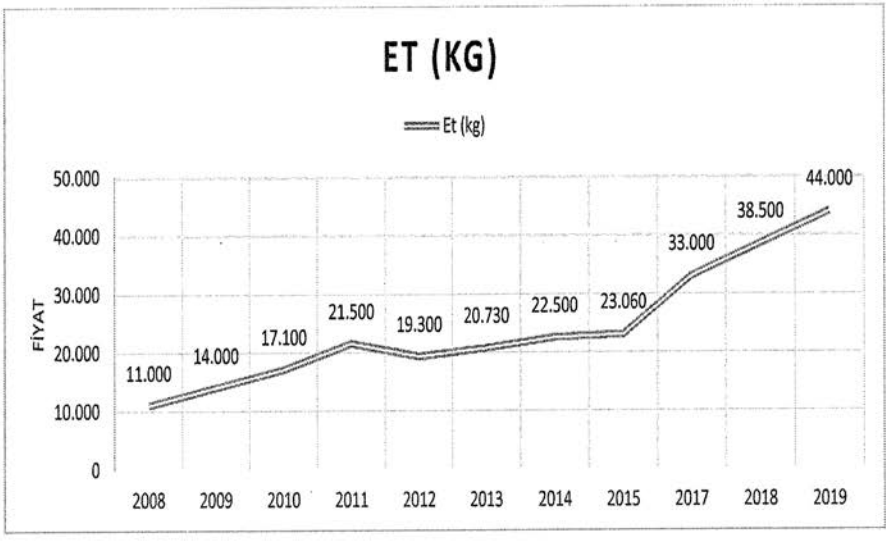
Pamuk



Dana Eti But



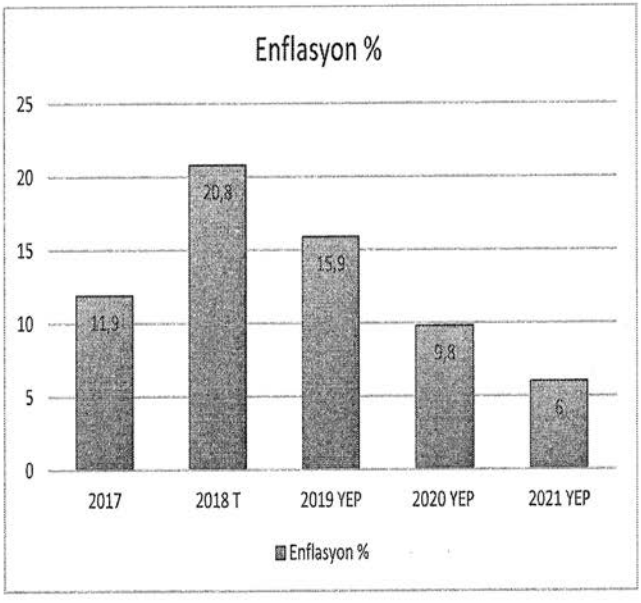
Et



2019-2021 Yıllarını Kapsayan OVP-YEP'e İlişkin Veriler

1- ENFLASYON

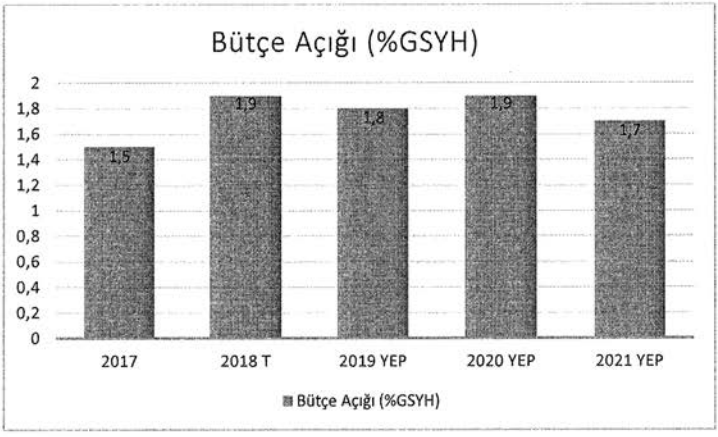
Sıkı para ve maliye politikasıyla tüketici enflasyonu 2020 sonu itibariyle tek haneli rakamlara 2021 sonunda ise %6,0'a düşürülecektir.



2- KAMU MALİYESİ

Merkezi Yönetim Bütçe Açığı

Merkezi yönetim bütçe açığının milli gelire oranı önümüzdeki 3 yıl için %2'nin altında tutulması beklenmektedir.



Bütçe Gelirleri = Vergi Gelirleri + Vergi Dışı Gelirler

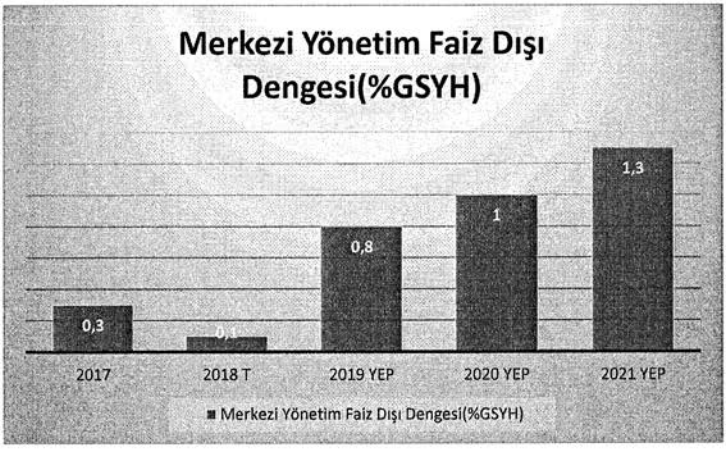
Bütçe Giderleri = Faiz Dışı Giderler + Faiz Giderleri

Bütçe Dengesi = Bütçe Gelirleri – Bütçe Giderleri

Bütçe Açığı: Bütçe ile saptanan giderlerin gelirlerden çok olması durumu.

Merkezi Yönetim Faiz Dışı Fazla

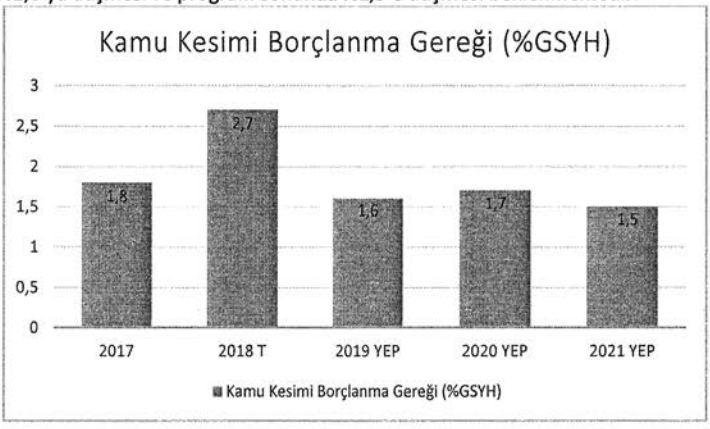
Merkezi yönetim faiz dışı fazlanın milli gelire oranı program boyunca artarak 2021 yılında %1,3 ulaşacaktır.



Faiz Dışı Denge = Bütçe Gelirleri – Faiz Dışı Giderler

Kamu Kesimi Borçlanma Gereği

Kamu kesimi borçlanma gereğinin milli gelire oranı 2018 yılında &2,7 olması beklenirken 2019 yılında %1,6'ya düşmesi ve program sonunda %1,5'e düşmesi beklenmektedir.

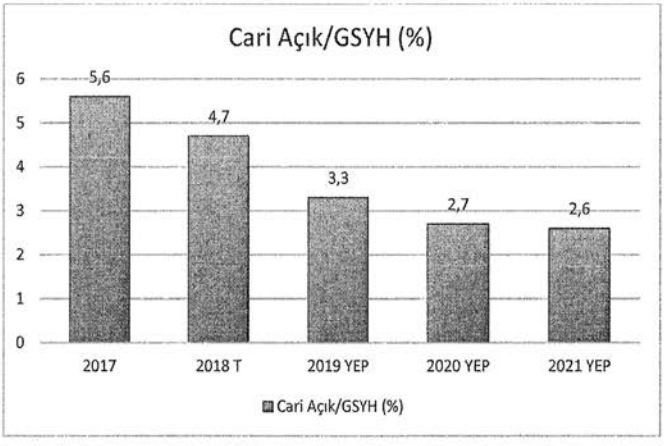


Kamu kesimi finansman açığı: kamu kesimi gelirleri-kamu kesimi giderleri

Kamu Kesimi Borçlanma Gereği: kamu kesimi finansman açığı/GSMH

Cari Açık

Cari işlemler açığının milli gelire oranının 2019 yılında yüzde 3,3'e, 2020 yılında yüzde 2,7'ye, 2021 yılında ise yüzde 2,6'ya düşmesi beklenmektedir.

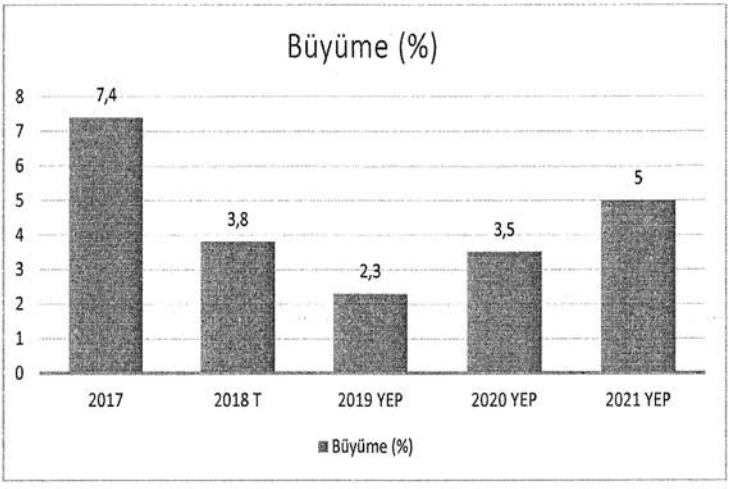


Cari Açık: Ülkenin dışsatımıyla dışalımı arasında oluşan açık, dış ticaret açığı. Bir ülkenin ithal ettiği mallara ve hizmetlere ödediği miktar, ihraç ettiği mallar ve hizmetlere ödediği miktarı aşıyor ise cari açık oluşur.

3- BÜYÜME ve İSTİHDAM

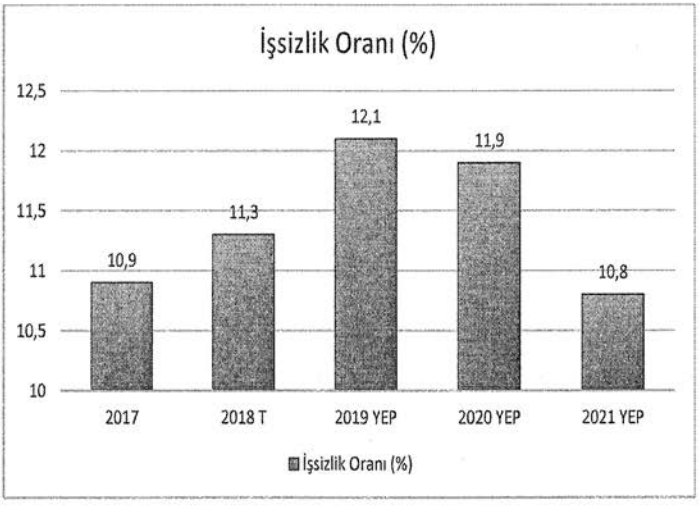
Büyüme

Türkiye ekonomisi 2017 yılında yüzde 7,4, 2018 yılının ilk yarısında ise yüzde 6,2 oranında büyüme kaydetmiştir.



İşsizlik Oranı(%)

Konjonktürel ve yapısal politika adımlarıyla ekonominin uzun vadede güçlü bir büyüme trendine yönelmesinin bir önkoşulu olarak görülen dengelenme döneminde işsizlik oranının 2019 yılı sonunda yüzde 12,1'e yükselmesi ve dengelenme sonrası toparlanma dönemi olarak nitelenebilecek 2021 yılında ise yüzde 10,8'e gerilemesi beklenmektedir.



4-2019 bütçesinde toplam 75,9 milyar TL (milli gelirin %1,7'si oranında) tasarruf ve tedbir uygulanmıştır.

- 59,9 milyar TL harcama tasarruflarından,
- 16,0 milyar TL gelir artırıcı tedbirlerden oluşmaktadır.

Harcama tasarrufları;

- ✓ 30,9 milyar TL – Yatırımlar,
- ✓ 13,7 milyar TL – Teşvikler,
- ✓ 10,1 milyar TL- Sosyal güvenlik,
- ✓ 2,5 milyar TL - Mal ve hizmetler,
- ✓ 2,7 milyar TL - Diğer

OVP-YEP Temel Ekonomik Büyüklükler

	2017	2018(GT)	2019(P)	2020(P)	2021(P)
BÜYÜME					
GSYH(Milyar TL, Cari Fiyatlarla)	3.107	1.741	4.450	5.510	5.742
GSYH(Milyar Dolar, Cari Fiyatlarla)	851	763	795	858	926
Kişi Başına Gelir(GSYH, Dolar)	10.602	9.385	9.647	10.292	10.973
GSYH Büyümesi*3	7,4	3,8	2,3	3,5	5,0
İSTİHDAM					
İşgücüne Katılma Oranı (%)	52,8	53,2	53,7	54,2	54,7
İstihdam Düzeyi (Bin Kişi)	28.189	28.677	29.116	29.877	30.952
İstihdam Oranı (%)	47,1	47,2	47,2	47,8	48,8
İşsizlik Oranı (%)	10,9	11,3	12,1	11,9	10,8

(GT)Gerçekleşme tahmini

(P)Program

ŞERHLİ KARŞI OY GEREKÇESİ

1- Anayasamız ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu hükümlerine göre 2020-2021 yıllarına ilişkin; Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına yönelik 01.08.2019- 20.08.2019 Tarihleri arasında toplu sözleşme görüşmeleri gerçekleştirilmiştir.

4688 sayılı kanun kapsamında yerine getirilen toplu sözleşme görüşmeleri, evrensel olarak tanımlanan **"toplu pazarlık ruhuna"** aykırı olarak gerçekleştirilmiş, Genel Toplu Sözleşme bakımından Kamu Görevlileri Sendikaları Heyet Başkanı sıfatı ile, Hizmet kolları bakımından ise; yetkili sendika temsilcileri tarafından gerçekleştirilen toplu sözleşme görüşmelerinde, masada pazarlık ve sonuç olarak ifade edilen bir yöntem ortaya konulmamış, belirtilen konuda Konfederasyon Genel Başkanımız Önder KAHVECİ tarafından gerekli bilgilendirme ve uyarılar yapılmasına rağmen gündem dâhilinde oluşturulan komisyonların raporları müzakere edilerek bir sonuca bağlanmamıştır. Yine, konfederasyon Başkanımızca yapılan uyarılara rağmen, toplu pazarlık masasında sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesi, 3600 ek gösterge, vergi dilimleri, yardımcı hizmetliler, bayram ikramiyesi, mülakatın kaldırılarak adil bir sistemin getirilmesi, emekli maaşlarının yükseltilmesi gibi tek bir konuyu dahi müzakereye açılmamış, toplu sözleşme süreci heba olmuştur.

4688 sayılı kanunun 33'üncü maddesi gereği toplantı tutanağı imzalanmaması; nelerin karara bağlandığı veya bağlanmadığı hususunun tespitini, tamamen ortadan kaldırmış, bu konuda Devlet Personel Başkanlığına tespit tutanağı tanzim edilmesi "varsa" kazanım olarak ifade edilen ama tutanak yokluğu nedeniyle ispat edilemeyen hususların yeniden Kamu Görevlileri Hakem Kurulunda tartışılmasına neden olmuştur. Kuşkusuz ki; bu durumun ortaya çıkmasında, 4688 sayılı Kanunda eksikliği dile getirilen toplu sözleşme düzeni, Hakem Kurulunun yapısı ve çalışma biçimi gibi unsurlarında etkili olduğu yaşanan bir gerçektir.

Bilindiği gibi, Anayasa'nın 2'nci maddesi "Cumhuriyetin temel nitelikleri"'ni göstermekte ve bu nitelikler arasında "sosyal devlet" ilkesi de yer almaktadır. Sosyal devlet, kişilere sadece temel hak ve özgürlükler sağlamakla yetinmeyen, aynı zamanda, onların insan onuruna yaraşır bir hayat için gerekli olan maddi gereksinmelerini karşılamalarını da kendisine görev edinen devlettir. Başka bir deyişle, sosyal devlet, "sosyal adaleti gerçekleştiren", "kişinin ve toplumun refahını (sosyal refahını) sağlayan" ve "sosyal güvenlik hakkı tanıyan" devlettir. Sosyal devlet; sosyal adalet, sosyal refah ve sosyal güvenlik ayakları olan bir kavramdır.

T.C. Anayasası'nın 2 ve 5'inci maddeleri ile 60 ve 61'inci maddeleri, Devletimize sosyal devlet ilkesinin gereklerini yerine getirme görevi vermiştir. Bu görevin, devletin izlediği ekonomik politikalarla ya da maddi imkânlarının kısıtlılığı ile bir ilgisi olamaz. Çünkü asgari geçim oranları memurların yaşam hakları ile doğrudan ilgilidir. Böylece sosyal adalet gerçekleştirilir ve memurlara adil bir ücret politikası ve paylaşım yöntemi uygulanır.

Türkiye'de kişi başına GSMH'nın yıllara göre belirgin bir artış göstermesine karşın, kamu çalışanları artan reel gelirden yeterince pay alamamakta, gelirlerini belli bir düzeyde tutabilmek için hedeflenen enflasyon oranına bağlı bir aylık ücret artışına razı olmaya zorlanmaktadır. Yıllara göre aylık ve ücretlerdeki nominal artış, yıllık enflasyon oranının çok gerisinde kalmıştır.

Bir ülkede bir yıl içinde üretilen mal ve hizmetlerin toplam değeri olarak ifade edilebilecek milli gelirden herkesin adil bir pay alması, en yüksek gelirli kesimle en düşük gelirli kesim

arasındaki farkın makul seviyelere getirilmesi; toplumsal refahı artıran ve sosyal barışı temin eden en önemli unsurdur.

Bununla birlikte çalışanların ücretlerinin fiyat artışlarından korunması ve milli gelirde yaşanan büyümeden eşit oranda pay alması ile ancak mevcut durumun korunması sağlanabilmektedir. Türkiye, OECD ülkeleri içinde gelir dağılımı en bozuk ikinci ülke; yoksulluk oranı en yüksek üçüncü ülke konumundadır. Türkiye'de ücretli çalışanların büyük çoğunluğu, istatistiki değerlendirmeye tabi tutulan en düşük gelirli kesimi teşkil etmektedirler. Bu nedenle çalışanlara yalnızca enflasyon artışı kadar maaş artışı yapılması o ülkede artan refahtan her kesimin eşit şekilde faydalanamaması anlamı taşır ki bu durumda ekonomik iyileşmeden yeterli pay alamayan çalışanlar nedeniyle gelir dağılımında bir bozulma yaşanması kaçınılmazdır. Bir ülkede vatandaşların gelirlerinin enflasyon oranı üzerinde ve ekonomik büyüme ile orantılı olarak artması dahi yalnızca gelir dağılımındaki durumu korumaya yönelik olup, gerçek anlamda gelir artışı sağlamaz. Gelir dağılımında adaletin sağlanması ve sosyal devlet ilkesinin emrettiği sosyal refaha ulaşılması için kamu görevlilerine enflasyon artışı, ekonomik iyileşme ve refah payı olarak nitelendirilebilecek unsurlar göz önünde bulundurulmak kaydıyla bir ücret artışı sağlanmalıdır. Bu noktalardan hareketle, Kamu İşveren Temsilcilerinin beyan ettikleri "devletin mali kaynaklarının yetersiz olduğu gerekçesi" kabul edilemez. Bu gerekçe, insanların yaşam ve geçim hakkının, sosyal devlet ilkesinin önüne geçemez. Devletin bu konuda bir takdir yetkisinden de söz edilemez. Devlet, sosyal devlet ilkesinin kendisine yüklediği ödevlerden kaçamaz.

Anayasanın 55'inci maddesi "Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır." demektedir. Dolayısıyla anayasa koyucu devlete, çalışanlarına adil bir ücret alma ve sosyal yardımlardan faydalandırma görevini yüklemiştir. Bu görev çalışanlar için ise bir hak niteliği taşımaktadır. Gelir dağılımında adaletin sağlanması, ülkede en alt gelir grubu ile en üst gelir grubu arasında büyük uçurumlar oluşturmayacak, çatışmaya yer vermeyecek bir yapının kurulması ile mümkündür. Düşük gelirli grupların tüketim eğilimlerinin yüksek olması, tasarruf ve dolayısıyla, servet birikiminin oluşmasını engellemektedir. Böylece, düşük gelir-düşük servet-yeniden düşük gelir kısır döngüsü sürekli olarak yaşanmaktadır. Dolayısıyla, etkin bir yeniden dağılım önlemlerinin alınmadığı piyasa ekonomilerinde servet artışının büyük bir bölümü, serveti yüksek grupların eline geçmektedir.

Anayasanın 55'inci maddesinde Devlet için bir görev, çalışanlar için ise bir hak olarak tanımlanan adaletli bir ücret ve sosyal yardım sistemi, kamu görevlileri için de oluşturulmak zorundadır. Kamu görevlileri sendikaları da bu nitelikteki taleplerinin karşılanması amacıyla Kamu Görevlileri Hakem Heyeti'ne başvurmuşlardır. Bu nedenle gelir dağılımında adalet sağlamanın yolu çalışanlara refah payı ödemesi yapılmasından geçmektedir.

Gelinen süreçte; gerileyen, enflasyon ile eriyen ücretler dikkate alınmaksızın 4'üncü Dönem Toplu Sözleşme Hükümlerinin dikkate alındığı, esaslı yeni kazanımların ortaya konulmadığı, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı ortaya çıkmıştır. Sanki kamu görevlilerinin maaşlarında hiçbir şekilde erime olmadığı kabulü anlamına gelen Hakem Kurulu Kararının bu yönüyle kabulü mümkün değildir.

2- Uzun yıllardan beri yıllık mali plan çerçevesinde bir enflasyon hedeflemesi yapılmakta ve kamu görevlilerinin maaşları hedeflenen enflasyon oranlarına uygun şekilde artırılmaktadır.

Ancak birçok defa gerçekleşen enflasyon, hedeflenen enflasyonu aşmış ve memur maaşlarına yapılan zam oranlarının üzerinde bir fiyat artışı yaşanmıştır. Her ne kadar, dönem sonunda memur maaşlarına yapılan artışla, ortaya çıkan enflasyon arasındaki fark kapatılsa da mal ve hizmet fiyatları, ilgili dönem içinde memur maaşlarına yapılan artışları geçtiği için, maaşlar reel olarak azalmaktadır. Dönem sonlarında yapılan enflasyon farkı artışı, mevcut erimeyi telafi etmemekte yalnızca durdurmaktadır. Bu nedenle kamu çalışanlarının maaşlarının enflasyona karşı korunması için hedeflenen enflasyon uygulamasından vazgeçilerek, kamu çalışanlarına gerçekleşen enflasyon üstüne refah ücreti eklenmek suretiyle ücret artışı yapılmalı, enflasyon farkı, erimenin başladığı ay itibarı ile ödenmelidir.

Şöyle ki; 2017 yılında Mutabakatla sonuçlanan Toplu Sözleşmelerin sonucu olarak, 2018 ve 2019 yıllarında memur ve emeklilerine yapılacak zam oranları belirlenmiştir. Toplu Sözleşme Hükümlerine göre; kamu görevlileri ile emeklileri maaşlarına 2018 yılının ilk altı aylık dönemi için yüzde dört, ikinci altı ayı için 3,5 olmak üzere, kümülatif yüzde 7,6; 2019 yılının ilk altı aylık dönemi için yüzde 4, ikinci altı aylık dönemi için yüzde 5 olmak üzere, kümülatif yüzde 9,2 artış yapılması kararlaştırılmıştır. Toplu Sözleşmeye göre, dönemsel maaş artışlarının enflasyonun altından kalması halinde aradaki farkın maaşlara yansıtılması hükme bağlanmıştır. 2018 yılında enflasyonda yüksek oranda artış olduğu memur ve emeklilerin maaşları reel olarak değer kaybederken alım gücünün düştüğü, yaşanan ve inkâr edilemez bir gerçektir. 2018 yıllı enflasyonu yüzde 20,3 olarak gerçekleşmiş ve 2018 yılı için kamu görevlilerinin ve emeklilerinin maaşları enflasyon karşısında 5,5 değer kaybına uğramıştır.

2019 yılının enflasyon hedefi ise en son güncellenen hedeflere göre yüzde 15,9 olarak belirlenmiştir. Temmuz ayları dikkate alındığında son bir yıllık enflasyon yüzde 16,65 olarak belirlenmiştir. Tüketici fiyatlarındaki artış, yüzde 34'e ulaşan toptan fiyatlardaki artışla birlikte değerlendirildiğinde, fiyatlardaki artışın devam edeceği, alım gücündeki düşüşün süreceğini açıkça ortaya çıkmaktadır. Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından ortaya konulan Yeni Ekonomi Programında 2019 yılı enflasyon hedefi 15,9 olarak belirlenmesine rağmen, kamu görevlilerine 2019 yılının tamamı için enflasyon %9,2'lik bir artış öngörmüştür. Kısaca; 2019 yılında da hedeflenen enflasyona ulaşılsa dahi maaşlarda yüzde 6,7'lik bir reel düşüş olacaktır. Dönem sonu itibariyle maaşlara enflasyon farklı eklenmesi, geriye dönük olarak yaşanan kayıpları karşılamayacak, sadece anlık bir düzeltme olarak ifade bulacaktır. Kamu görevlileri ve emeklilerine yapılacak zamlarda, ülkedeki asgari geçim standardı miktarları 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.

3-Memur maaşlarının yıllar itibariyle en önemli yatırım araçları olan altın ve dolar karşısındaki durumuna bakıldığında maaşlardaki erimenin hangi derecede olduğu açıktır. 2002 yılında ortalama memur maaşı ile 22,1 çeyrek altın alınabilirken, 2018 yılında bu rakam 9,7 olmuştur. Memur maaşı altın karşısında anılan dönemde altın karşısında %56,1 değer kaybetmiştir. Yine ortalama maaş alan memur geçen yıl 2017 yılına göre aylık 2; en düşük maaş alan ise aylık yaklaşık 1 çeyrek altın kaybına daha uğramıştır. Dolar bazından bakıldığında ise; 2012 toplu sözleşmesinden sonra bin kırk dokuz dolara yükselen ortalama memur maaşı 2018'da 709 dolara; 2013'de 812 Dolar olan en düşük memur maaşı ise 533 dolara gerilemiştir. Erime ortama memur maaşında yüzde 32,4; en düşük memur maaşında ise yüzde 34 olmuştur.

4-Asgari geçim sınırındaki artış ve memur maaşları karşılaştırıldığında; 2017 Aralık ayında 5.468,79 TL olan dört kişilik ailenin aylık zorunlu harcama tutarı, 2018 sonunda tam 1031,94

TL artış göstermiş ve 6.500,73 TL'ye ulaşmışken 2.977,67 TL olan ortalama memur maaşı 441,65 TL zamlanmış ve 3.419,32 TL olmuştur. Başka bir ifadeyle enflasyon farkı ödemesi de yapılmasına rağmen maaşlardaki erime ve alım gücündeki kayıp devam etmiş ortalama bir memurun alım gücü, bir yıl içinde aylık 590,29 TL azalmıştır. Aynı dönemde en düşük dereceli memur maaşı ise 332,06 lira artarak 2.238,77 TL'den 2.570,83 TL'ye yükselmiş, buna göre en düşük memurun ailenin harcamaları karşısındaki alım gücü de 699,85 TL düşüş göstermiştir.

Tüm bu tespitler göstermektedir ki; maaş artışlarının belirlenmesinde geçmiş dönemde gerçekleşen enflasyon rakamları, büyüme ve refah payının, yeniden değerlendirme oranları, kamu görevlileri arasındaki ücret dengesizliği, açlık yoksulluk sınırı, temel ihtiyaç maddeleri, güncel kullanımı zorunlu olan mal ve hizmet fiyatlarındaki artışların (elektrik, gıda, doğalgaz, ulaşım vb) evveliyatla dikkate alınması gereklilik arz etmektedir.

Kamu görevlilerine yapılan ek ödemelerden, döner sermaye, fon gelirlerinden ödenen paylardan ve özel hizmet tazminatının belli oranı dışında kalan tutardan emekli kesintisi yapılmamakta, bu da memurlarımızın emekli olmaları durumunda alacakları emekli maaşlarının %40 ile %60 oranında azalmasına neden olmaktadır. Bu nedenle de kamu görevlileri emekliye ayrılmaktan kaçınmakta, uzun süre çalışmaya devam etmektedirler.

Bu nedenle memur maaşını oluşturan bütün kalemler ile ek ödeme, döner sermaye ve diğer ödemelerin de emekli keseneğine dâhil edilerek, emekli olacak memurların yaşadığı mağduriyetler giderilmeli; her çalışanın çalıştığı süre ile orantılı olarak emekli ikramiyesi alması sağlanmalıdır. Emeklilerimizin de gelir dağılımdan adil bir pay almasını sağlayacak uygulamalara geçilmelidir.

5- Ülkemizin imza altına aldığı ve Anayasanın 90'ıncı maddesi gereğince iç hukukta uygulama kabiliyeti bulunan Avrupa Sosyal Şartının Adil bir ücret hakkı başlıklı 4üncü maddesi; **Akit Taraflar, âdil bir ücret hakkına etkin bir geçerlilik kazandırmak üzere:**

Çalışanların kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını, akit tarafların bu hakkı tanımalarını hüküm altına almıştır.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 23/2'inci maddesinde **"Herkesin herhangi bir ayrım gözetmeksizin eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır."**

23/3'üncü maddesinde ise; "Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gereğinde başka toplumsal koruma yoluyla ile desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır." Hükümleri yer almaktadır. Yukarıda zikredilen uluslararası sözleşmeler; tüm çalışanların ücretlerinin geçim standartları ölçüsünde belirlenmesi gerektiği hususunda vurgu yapmaktadır.

Anayasanın 128'inci maddesinde "**Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.**

Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Ancak, mali ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır."

hükmüne yer verilmiş, Yine daha önce de ifade edildiği üzere Anayasanın 2'nci maddesinde; Sosyal Devlet ilkesine vurgu yapılmış, 55'inci maddesinde ise; **"Ücret emeğin karşılığıdır.**

Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır." hükmüne yer verilerek, Anayasal bakımdan devlete adil bir ücret ve sosyal yardımlardan faydalandırma bakımından görev yüklemiştir.

Anayasanın 18'inci maddesinde hiç kimsenin zorla çalıştırılamayacağı, angaryanın ise yasak olduğu vurgulanmaktadır. Bu konu ile ilgili olarak Türkiye 29 ve 105 sayılı ILO sözleşmelerini imza altına almıştır. Türkiye'nin de imza altına aldığı 29 sayılı ILO sözleşmesinin 14'üncü maddesinin birinci fıkrasında, cebri çalıştırmalarda ödenecek ücretin dahi yürürlükteki ücretten aşağı olamayacağı vurgulanmaktadır. Ancak Türkiye'de ortalama bir kamu görevlisinin saat başına denk gelen net ücreti 25 lira dolayında iken; aynı kamu görevlisine bir saatlik fazla mesai karşılığı ödenen ücret 2,13 liradır. Buradan hareketle bu uygulamanın insan haklarına aykırı olduğu görülmekte, bir saatlik fazla mesai ücretlerinin, evrensel kabul görmüş değerler çerçevesinde kişinin normal çalışma süresindeki bir saatlik ücretinden az olmaması sağlanmalıdır.

Anayasal ve uluslararası hükümler dikkate alındığında Devlet bakımından görev olarak nitelendirilecek husus, çalışanlar için bir talep hakkı ifade etmektedir. Bu talep hakkı ekonomik yetersizliklerin var olduğu gerekçesine bağlı olarak ret edilemez, Şerh konusu Hakem Kurulu Kararı ile, kamu görevlilerinin iki yıl daha geçim sıkıntısı içerisinde hayatını idame ettirmeye çalışacağı, kamuya, vatandaşa hizmet sunumuna devam edeceği açıktır. Ülke genelindeki gelir dağılımın adaletsizliği, ekonomik yükün daha çok dar gelirlilerin sırtında olduğu bilinen bir gerçektir. Bu şartlarda Anayasal bir kurum olan toplu sözleşme masasının etkin ve verimli bir şekilde çözüm üretmesi gereklilik arz etmektedir. Zira Toplu sözleşme masasında çözülen sorunlar esas itibariyle devletin sorunlarıdır.

Bilindiği üzere; Anayasamızın 90'ıncı maddesinin son fıkrasına; 22.05.2004 tarihli Resmî Gazetede yayımlanan 5170 sayılı yasa ile şu hüküm eklenmiştir. **"Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası anlaşma hükümleri esas alınır."** Bu hükümle birlikte; ülkemizin de imza altına aldığı uluslararası sözleşmeler incelendiğinde;

Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin Sözleşmenin 7'nci maddesinde; **"Kamu görevlileri ve kamu makamları arasında çalışma koşullarının görüşülmesine olanak veren yöntemlerin ve kamu görevlileri temsilcilerinin anılan koşulların belirlenmesine katılmalarını sağlayan başka her türlü yöntemin en geniş biçimde geliştirilmesi ve kullanılmasını teşvik için gerektiğinde ulusal koşullara uygun önlemler alınacaktır."** Hükmüne yer vermiş ülkemizin taraf olduğu 98 sayılı ILO Sözleşmesinin 4'üncü maddesinde, çalışanlar ile işverenler arasında çalışma şartlarını düzenlemek üzere; sözleşme yapılmasını devlete bir ödev olarak yüklemiştir. Bu sözleşme ile kamuda çalışanların sendika örgütlülük içerisine girebilme kamu görevlilerinin çalışma yaşamından kaynaklanan haklarını adına pazarlık yapabilme imkânı ortaya çıkmıştır. Bu çerçevede, toplu pazarlık hakkının eşit statüde kamu makamlarının tek yanlı etkisinden uzak ve bağımsız, karşılıklı bir biçimde gerçekleştirilmesi asıldır.

Ancak gelinen süreçte; kamu makamlarından etkisinden bağımsız olarak yürütülmesi gereken toplu pazarlık süreci, bir tarafın baskınlık içerdiği bir yapıya yasa yoluyla evirilmiştir. Kuşkusuz ki günümüz itibariyle, sürecin tıkanıklık içermesinde, bu konuda avantajlı olduklarını iddia edenlerin kamu görevlilerine karşı bir sorumluğunun olduğu kamuoyunca bilinmektedir.

6- Kamuda çalışanlar arasında ücret farklılıkların ortaya çıkması, kamuda birbirinden farklı kadro ve unvanların olmasından kaynaklanmakla yeknesak bir uygulamanın olmaması, kamuda çalışma barışını etkilemekte, karışıklıklara neden olmaktadır. Kamu istihdam yapısına bakıldığında; 657 sayılı kanunun 4/A, 4/B maddeleri, kadrolu, sözleşmeli, geçici ve vekil gibi isimler altında personel görev yapmakta, 5258 sayılı, 4924 sayılı, 5393 sayılı kanunlar ile 399 sayılı KHK kapsamında personel istihdam edilmekte, kamuda; PTT ve İLBANK gibi kurumlarda idari hizmet sözleşmeli olarak adlandırılan arkasından mali ve sosyal bakımından birçok sorunları beraberinde getiren bir yapı ortaya çıkmaktadır. Kamu istihdamında iş güvencesinin sağlandığı, karmaşıklıkların ortadan kaldırılması şartları yapısı önceden belli, kadrolu statünün hayata geçirilmesi ile tüm bu sorunların çözüleceği aşikârdır. Bu açıklamalar ışığında tüm geçici, Vekil, Sözleşmeli Personel ile Üniversite mezunu kamu işçileri kadroya geçirilmelidir. Kamu yaşamından en çok gündemde olan konulardan biriside 4/C'li istihdam biçimidir. 4/C li personelin 4/B statüsüne geçmesi, bir aşama olarak görülse de, 4/B içerisinde yeni bir ayrımı ortaya koymuştur.

Zaten 4/B statüsünün de, yer değiştirme, harcırah, görevde yükselme, iş güvencesi vb bakımdan sorunlu bir statü olduğu bilinmektedir. Hal böyleyken 4/C'den 4/B statüsüne geçen çalışanlar 4/B'li statünün bütün haklarından tam olarak yararlandırılmamıştır. Bu statüde olanlar 4/B statüsünden farklı olarak emeklilik şartlarını elde ettikleri vakit derhal emekli edilmektedir. Yine çalışma şartları bakımından **" İdari Destek Personeli" "İdari Büro Personeli"** gibi yaptıkları işle ve mesleki eğitimleriyle ilgisi bulunmayan alt statüler oluşturulmuştur. Kısaca kamuda ücret dengesinin sağlanması, kadrolu bir yapının varlığı ile kaim hale gelecektir. Bu nedenle, her ne isimle olursa olsun sözleşme istihdamına son verilmesi, kamuya kadrolu personel alınması, mevcut sözleşmelilerin kadroya alınması mutlaklık arz etmektedir.

7- Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmet Koluna İlişkin Mali ve Sosyal Talepler kısmının İLKSAN üyeliği başlıklı 26'ncı maddesinde; kanunla kurulan statüsü yine kanun hükümlerine göre devam eden İLKSAN üyeliğine giriş ve üyelikten ayrılma ihtiyari hale getirilmiştir. Toplantı salonunda temsilci sıfatı ile ifade etmemize, yazılı bir şekilde Anayasa Mahkemesi Kararının sunulmasına rağmen daha önce, yargı kararı ile iptal edilen bir hususunun yine yargı kararının arkasını dolanmak üzere, ilgili sendikaca ileri sürülmesi, Konfederasyon temsilcisi şahsım dışında Hakem Kurulu üyeleri tarafından da bu talebin kabul görmesi, yargı kararlarının, Kanunun hiçe sayılması anlamına gelmektedir. Hakem Kurulu kararı ile, nizalı bir konu sırf sendikal rekabet adına kabul edilerek hukuka aykırı bir durum ortaya konulmuştur. Anayasa Mahkemesinin 2016/192E-2017/170K sayılı dosyasında verilen kararda **"Millî Eğitim Bakanlığı bütçesinden maaş alan ilkokul öğretmenlerinin statü hukukuna tabi kamu görevlisi ve İLKSAN'ın, üyelerinin sosyal ve ekonomik çıkarlarını koruma ve üyeleri arasında dayanışmayı teşvik etme amacıyla kurulmuş bir kamu kurumu olduğu gözetildiğinde, İLKSAN üyeliği ilişkisinin bir tür sözleşme olmayıp kamu hukuku ilke ve kurallarına tabi olduğu açıktır. Bu itibarla İLKSAN üyeliği konusunda irade serbestisinin ve dolayısıyla sözleşme özgürlüğünün varlığından söz etmek mümkün olmadığından zorunlu üyelik esasının sözleşme özgürlüğüne aykırı olduğu da söylenemez."** gerekçesine

yer vermiştir. Dolayısıyla Hakem Kurulu'nun söz konusu kararına katılmamız mümkün değildir.

8- Hakem Kurulu Kararının, Yerel Yönetim Hizmet Koluna İlişkin Mali ve Sosyal Haklar başlıklı 1'inci maddesinin 2'nci fıkrasında; dayanışma aidatı altında yapılan talep, diğer Hakem Kurulu üyelerinin kabulü ile metne girmiştir.

4688 Sayılı Kanunun 28'inci maddesinde Sosyal Denge Sözleşmesinin belediyelerde ve İl Özel İdarelerinde yapılacağı hükmü altına alınmıştır. Madde kapsamında Dayanışma Aidatına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak, kanunda yer almamasına rağmen Yerel Yönetim Hizmet Kolunda yapılan Sosyal Denge Sözleşmelerinde dayanışma aidatı sözleşme metnine konulmaktadır. Bu konuyla ilgili; Danıştay 11'inci Dairesi 2017/2122E sayılı kararında; 2018-2019 yıllarını kapsayan 4'üncü Dönem Toplu Sözleşmenin Yerel Yönetim Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" başlıklı 4'üncü Bölümünün 1'inci maddesinin 2'nci fıkrasında yer alan **"sosyal denge sözleşmesi imzalayan sendikanın üyesi olmayan kamu görevlilerinden aynı unvanlı personelden alınacak aidatın iki katına kadar taraf sendika sosyal denge sözleşmesi aidatı alabilir. Bu aidatı ödeyen kamu görevlileri söz konusu sözleşmeden aynı usul ve esaslar dâhilinde yararlanır."** hükmünün yürütmesini durdurmuştur. Mahkeme gerekçesinde; dayanışma aidatının Kanunun 28'inci maddesi, 32'inci maddesi ve Anayasanın eşitlik ilkesi bakımından kamu görevlileri arasından ayrım yaratacağı açık olduğundan dava konusu düzenlemenin hukuka aykırı olduğu hüküm altına alınmıştır.

Yine Danıştay 11'inci Daire 2016/1698E-2017/6525K sayılı dosyasında görülmekte olan davada belirtilen mahkeme 2016-2017 yıllarını kapsayan 3'üncü Dönem Toplu Sözleşmenin Yerel Yönetim Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" başlıklı 4'üncü Bölümünün 1'inci maddesinin 2'nci fıkrasında yer alan **"sosyal denge sözleşmesi imzalayan sendikanın üyesi olmayan kamu görevlilerinden aynı unvanlı personelden alınacak aidatın iki katına kadar taraf sendika sosyal denge sözleşmesi aidatı alabilir. Bu aidatı ödeyen kamu görevlileri söz konusu sözleşmeden aynı usul ve esaslar dâhilinde yararlanır."** hükmünün iptaline yukarıda belirtilen gerekçelerle karar vermiştir. Ayrıca; konu ile ilgili Sayıştay kararları da mevcuttur.

Konu ile ilgili; Devlet Personel Başkanlığınca, Bilecik İl Özel İdaresine, gönderilen yazıda anılan mahkeme kararından bahisle, sendika üyeliği ayrımı olmaksızın sosyal denge sözleşmesinden faydalanılması gerektiği bildirilmiştir.

Gelinen süreçte; tüm bu uygulamaların haksızlığı ortada iken, tüm 4688 sayılı kanun kapsamına yayılmaya çalışıldığı, mahkeme gerekçesinin genel niteliği ortada iken fiili bir durumun Hakem Kurulu yoluyla yaratılmaya çalışıldığı açıktır.

9- Türkiye Kamu-Sen, bilimsel ve ekonomik verilere dayanan, kamu çalışanların gerçekleşen sorunlarını somut bir şekilde ortaya koyan talepleri 23 Temmuz 2019 Tarihi itibariyle Devlet Personel Başkanlığına iletmiştir. Bu taleplerin kamu yaşamının gerçekleri ve ücretlerde gerileme ile birlikte değerlendirildiğinde, yerinde talepler olduğu memur ve emeklilerin ücret ve sosyal haklarında hakkaniyet ve ölçülü düzenlemeler içerdiği açıktır;

-Türkiye Kamu-Sen, 2020-2021 Toplu Sözleşmesinde taban aylığa seyyanen 600 lira, ilk yıl %10+10, ikinci yıl %8+8 zam ve her iki yıl için yüzde 3 refah payının ödenmesi,

-Kamuda istihdam yapısını değiştiren, iş güvencesini yok eden 4-B statüsünde personel çalıştırma, vekil ebe, vekil imam gibi esnek ve güvencesiz istihdam uygulamasına son

verilmesi, kamuda sözleşmeli ve geçici personel çalıştırılması uygulamasına son verilmeli, idari hizmet sözleşmeli personelin hukuki statüleri belirlenmesi

-Yüksekokul mezunu işçilerin de talepleri halinde memur kadrolarına atanmaları sağlanarak kamuda istikrarlı ve sürdürülebilir bir istihdam rejimi oluşturulması,

-2020 ve 2021 yıllarının maaş zammı belirlenmeden önce, geçmiş döneme ilişkin olarak ortaya çıkan erimenin giderilmesi, memur ve emeklilerin ekonomik olarak, yıllar itibariyle kayıplarının sadece 2018 yılı için 600 TL olduğu gerçeği karşısında bu kayba mahsuben taban aylığa seyyanen net 600 TL telafi artışı yapılması,

-Kamu görevlilerine ve emeklilere 2020 yılının birinci ve ikinci altı aylık dilimlerinde %10 + %10 ve ocak ayından itibaren ayrıca %3 refah payı artışı yapılması,

-2021 yılı için ise Ocak 2021'de ise tüm kamu görevlilerinin ve emeklilerinin maaşlarına %8+%8 zam ve yine Ocak 2021'den geçerli olmak üzere %3 refah artışı yapılması.

-Enflasyon farkının TÜFE'nin maaşlara yapılan oransal artışların üzerine çıktığı aydan itibaren ödenmesi

-Memur maaşını oluşturan bütün kalemler ile ek ödeme, döner sermaye, ek ders, fazla mesai, ikramiye gibi tüm ödemelerin emekli keseneğine dahil edilmesi,

-Ortalama memur maaşının yıllık toplam tutarı dikkate alınarak gelir vergisi tarifesine yeni düzenleme getirilmesi, kamu görevlilerinin yaşadığı vergi adaletsizliği son bulsun diyoruz.

-Yılda iki kez dini bayramlar öncesinde tüm kamu görevlilerine de "Bayram İkramiyesi" ödenmesi

-Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının boş kadro bulunması durumunda derhal yapılmasını zorunlu kılacak mevzuat değişikliği

-Görevde yükselmelerde ve ilk atamalarda her türlü istismara açık olan sözlü sınav uygulamasının kaldırılmasını, bu tür atamaların objektif bir şekilde gerçekleştirilecek yazılı sınavlar aracılığıyla yapılması

-Tüm kamu görevlilerini kapsayacak ve beklentileri karşılayacak bir ek gösterge düzenlemesi yapılması, Yardımcı Hizmetler Sınıfında görev yapan personele de ek gösterge verilmesi

-Aile yardımı, çocuk parası gibi sosyal yardımların yükseltilerek tüm kamu görevlilerine giyim, kira, evlenme, ulaşım ve eğitim gibi yardım kalemlerinin oluşturulması

-Yardımcı Hizmetler sınıfındaki personelin bir defaya mahsus olarak Genel İdare Hizmetleri Sınıfına geçirilmesi; Genel İdare Hizmetleri ve Yardımcı Hizmetler Sınıfında çalışan memurlara eğitim durumlarına göre yükselebilecekleri derecelerin kadrosunun verilmesi ve yüzlerce gerçek talebi içermektedir.

10- Yukarıda açıklanan nedenlere göre Türkiye Kamu-Sen'in sunduğu talepler çerçevesinde; 2019/1 Karar No'lu Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararının İkinci Kısım Birinci Bölümünün Kamu Görevlilerinin Geneline Yönelik Mali ve Sosyal Haklar başlığı altında;

Katsayı belirlenmesi ve ücretlerin arttırılması başlıklı 4., Ücretleri Yüksek Planlama Kurulu Kararıyla belirlenmiş Personel Başlıklı 5., Mali ve Sosyal Hakları 613 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 14. Maddesinde bulunan personel başlıklı 6., Enflasyon farklı ödenmesi başlıklı 7., Emeklilere Tazminat Ödenmesi başlıklı 9., Taşınır kayıt yetkilisi ve taşınır mal sorumlularının mali sorumluluk zammı başlıklı 11., müze araştırmacısı, arşivci, folklor araştırmacısı, kütüphaneci, kitap patoloğu ve sosyologların zam ve tazminatları başlıklı 12. Maddesinin, Kitlerde kıdem ücreti başlıklı 16. Maddesinin, 375 sayılı KHK'ya ekli(II) ve (III) Sayılı cetvellerde yer alan ücret göstergesi başlıklı 19. Maddesinin, Avukatlık Vekalet ücreti başlıklı 20., Toplu Sözleşme İkramiyesi Başlıklı 22., KİT'lerde görev yapan müdürlerin Özel Hizmet Tazminatı başlıklı 25., sivil savunma uzmanlarının özel hizmet tazminatı başlıklı 26.,KİT'lerde görev yapan bazı personelin ek ödemesi başlıklı 27., şeflerin özel hizmet tazminatı başlıklı 28., Koruma ve Güvenlik Görevlilerinin ek ödeme oranı başlıklı 29., sözleşmeli personel olarak istihdam edilen teknik personele ilave ücret başlıklı 30. Maddesi(cüzi artış nedeniyle), tabiplere ek ödeme başlıklı 38., engelli çocuklar aile yardımı başlıklı 39., aile yardımı ödeneği başlıklı 45., Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Nöbet Görevi başlıklı 49., bazı sosyal hizmet çalışanlarına ek ödeme artışı 51., maddelerine; geçmiş dönem toplu sözleşme hükümlerini gerek ekonomik gerekse sosyal konular bakımından geliştirmemesi, aynılık içermesi, kamu görevlilerinin hak ettiği, ücret, zam miktarının arttırılmaması, tüm taleplerin görüşülüp karara bağlanmaması, ret edilmesi, nedenlerine bağlı olarak,

Hizmet kolları bakımında ise;

1- Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmet Koluna İlişkin Mali ve Sosyal Talepler kısmının İLKSAN üyeliği başlıklı 26. Maddesinin ve Hakem Kurulu Kararının, Yerel Yönetim Hizmet Koluna İlişkin Mali ve Sosyal Haklar başlıklı 1. Maddesinin 2 fıkrasında; dayanışma aidatı altında yapılan düzenlemelerin hukuka aykırılığı,

2- Hizmet kollarına ilişkin Hakem kararı maddelerinin; ekonomik nitelik taşıyan, ikramiye, zam, tazminat, ücret, artış vb ibaresi içeren maddelerinin sadece; yeni bir artış getirmemesi, artış getiren hükümlerin ise, cüzi nitelik taşıması, ekonomik nitelik taşıyan, ikramiye, zam, tazminat, ücret, artış vb ibaresi içeren maddelerinin kamu çalışanlarının hak ettiği miktarda arttırılması gerektiği,

3- Diğer tüm taleplerin görüşülmeden ret edilmesi,

Gerekçelerine bağlı olarak,

Şerhli olarak imzalıyorum.

Mustafa TÜMER
Türkiye Kamu-Sen Temsilcisi
Üye

KESK TEMSİLCİSİ RAMAZAN GÜRBÜZ'ÜN KARŞI OY GEREKÇESİDİR.

GİRİŞ

Kamu emekçilerinin fiili ve meşru sendikal hak ve özgürlük mücadelesinde oluşturduğu KESK ve bağlı sendikalarının sendikal haklarla ilgili Türkiye'deki mevcut anayasal ve yasal mevzuatı eleştirel tutumu devam etmektedir. Nitekim Anayasanın 53. Maddesinde kamu görevlilerinin sendikal hakları düzenlenmiş ancak özgür toplu pazarlık ve grev hakları düzenlenmemiştir. Bu nedenle mevcut 4688 sayılı Kanuna dayalı toplu sözleşme görüşmelerinden sonuç almak olası görünmemektedir.

4688 sayılı Kanunun, Anayasanın 90. Maddesine göre; Türkiye tarafından onaylanarak yürürlüğe konulan başta ILO sözleşmeleri olmak üzere uluslararası sözleşmelere rağmen grev hakkı düzenlemesi olmadan değiştirilmesi yetersiz olup, toplu sözleşme hakkının kullanılmasında grev hakkının olmazsa olmaz olduğu yaşanan pratik süreç ile de kanıtlanmıştır.

I- Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun Çalışma Biçimine İlişkin Görüşümüz:

Toplu sözleşme görüşmelerinin anlaşmazlıkla sonuçlanması üzerine greve başvurulmaksızın doğrudan doğruya zorunlu olarak Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na (KGHK) başvurulması ve söz konusu kurulun kararlarının bağlayıcı olması sistemin işleyişinde emekçilerin aleyhine bir sonuç doğurmaktadır. Tarafsız olması gereken Kamu Görevlileri Hakem Kurulu üyelerinin çoğunluğunun Cumhurbaşkanı tarafından atanması kararların kamu emekçileri lehine olamayacağının da kanıtı olmaktadır. Nitekim Kamu İşveren Kurulu teklifinin aynısının KGHK tarafından oy çokluğuyla (6 kişi) kabul edilmesi, söz konusu kurulun yapısı, oluşumu ve işleyişine ilişkin başından beri yaptığımız eleştirilerimizi doğrulamıştır.

II- Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yürütülme Biçimine İlişkin Görüşümüz

a) Toplu sözleşme görüşmelerinde; gerek masada yapılan görüşmeler gerekse de komisyonlarda yapılan görüşmelerin gün sonunda Tespit tutanağına bağlanması gerekirken söz konusu tutanağın düzenlenmemiş olması yetkili konfederasyon ve yetkili sendikalar ile Kamu İşveren Heyeti bakımından görüşmelerin gerekli asgari ciddiyet ve özenden yoksun bir şekilde yapıldığını göstermektedir. Nitekim bu husus Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun çalışmasını zorlaştırmış ve sonuçta kamu emekçilerinin aleyhine bir sonuç üretilmiştir.

b) Yetkili konfederasyon temsilcilerinin görüşme masası dışında Kamu İşveren Heyeti ve Başkanı ile yaptığı görüşmelerin bilgisinin masa ile paylaşılmaması gereksiz yere iyimser bir beklenti yaratmış ve zamanın boşa harcanmasına sebep olmuştur. Dolaysıyla toplu sözleşme görüşmelerinin tamamının Tespit Tutanağı ile kayıt altına alınmasının zorunluluk olduğu ortaya çıkmıştır.

c) Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun konfederasyon temsilcilerinin beyanları doğrultusunda Tespit Tutanağı tutulmamış olsa bile ya komisyonlarda mutabık kalınan hususları kabul etmesi gerekirdi ya da komisyon toplantılarının ses kayıtları istenerek uzlaşılan/uzlaşılamayan hususlar tespit edilebilirdi. Kısacası Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun, Kamu İşveren Heyetinin 'ya hep ya hiç' mantığına göre davranışını esas almaması gerekirdi.

III- Toplu Sözleşme Görüşmenin Kapsamı Hakkında Görüşümüz

Anayasanın 53. Maddesinde toplu sözleşmenin kapsamı sadece mali ve sosyal haklar ile sınırlandırılmamış, çalışma koşullarının da toplu sözleşmenin kapsamı içinde olduğuna işaret edilmiştir. Ancak 4688 sayılı kanun Anayasadaki bu tanımı tam olarak karşılamamış, sadece mali ve sosyal haklarla sınırlı bir kapsam belirlemiştir. Yine Anayasanın 11. Maddesinde anayasanın üstünlüğü ve bağlayıcılığı düzenlemiştir. Buna göre toplu sözleşme kapsamına çalışma koşullarının da alınması gerektiği açıktır.

IV- Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun Kararına İlişkin Görüşümüz

Mevcut Toplu Sözleşme görüşmeleri özgür toplu pazarlık ilkesine uygun yürütülmemektedir. Olması gereken her konfederasyon ve sendikanın üyeleri ile kamu işvereni ile toplu pazarlık yapmasıdır. 4688 sayılı Kanun yetkili sendika ve çoğunluk konfederasyon ile üye sayısı bakımından ilk üç sırada yer alan konfederasyonların toplu sözleşme görüşmelerine katılabileceğini düzenlemiş ise de sadece yetkili sendika ve üye sayısı en fazla olan konfederasyonun teklifleri görüşmeye açılmaktadır. Diğer iki konfederasyonun teklifleri ise sadece o konfederasyonlar tarafından dile getirilmektedir. Bu nedenle iş bu şerh metnini yazarken KESK'in genele ilişkin tekliflerini ifade etmek gerekmektedir. Hakem Kurulu kararındaki maddelerle ilgili şerh yazılmasının ilgili konfederasyon ve sendikaların temsilcileri tarafından yerine getirileceği kanaatindeyim.

A) Genel Hükümler Bölümüne İlişkin Görüşümüz

Konfederasyonumuz 24 Temmuz 2019 tarihinde kamu emekçilerinin geneline ve hizmet kollarına ilişkin teklifini, kamu işverenine iletilmek üzere, Devlet Personel Başkanlığı'na ulaştırmıştır. 4688 sayılı yasada toplu sözleşme kapsamına dair mali ve sosyal hak teklifini bir tablo ile de somutlaştırmış, temel taleplerini kamuoyu ile de paylaşmıştır.

Buna göre:

2020 YILI İÇİN MALİ VE SOSYAL HAK TEKLİFİMİZ*

		MEVCUT	TEKLİF	AÇIKLAMA
1	**Taban Aylık Katsayısı**	2,167248	2,969129	% 37 artış
2	**Aylık Katsayı**	0,138459	0,189688	% 37 artış
3	**Yan ödeme Katsayısı**	0,043910	0,08782	% 100 artış
4	**Ek Ödeme Yüzdelik Dilimleri**	% 42–200 (Hizmetli %70)	Ek Ödeme oranları SGK primini (çalışan + devlet) karşılayacak ve 15 puan artırılacaktır.	Aylık katsayı %37 artırıldığından Ek Ödeme miktarı da %37 artırılmakta ve ayrıca 15 puana denk gelen miktarda artış olmaktadır.
5	**Özel Hizmet Tazminatı**	En az % 45 alınıyor	Oran 30 puan artırılmaktadır (2017 TİS sonucu eğitim öğretim tazminatı 20 puan	Aylık katsayı % 37 artırıldığından Özel Hizmet Tazminatı da artırılmış ve oranlar yükseltilerek düzeltme yapılmıştır.
6	**Kıdem Aylık Göstergesi**	20	40	% 100 arttırılmaktadır.
7	**Aile Yardımı (Eş) Göstergesi**	2.134	2.520	295,47 TL'den, 478 TL'ye çıkarılmaktadır (Yetişkin bir kadının aylık asgari gıda harcaması)
8	**Çocuk Yardımı Göstergesi**	250	2.636	34,61 TL'den, 500 TL'ye çıkarılmaktadır. (Çocuğun yaş grubu ortalaması itibariyle aylık asgari gıda harcaması)
9	**Kira Yardımı**	Verilmiyor	515,00 TL	Lojmanda oturan kamu emekçisi 100 m2 için 485 TL kira ödemektedir. Ödediği lojman kira bedelinin ortalama konut kira bedeli olan 1000 TL'den düşülmesinden sonra kalan 515 TL'nin lojmanda oturmayan kamu emekçisine ödenmesi istenmektedir.
10	**İkramiye**	Verilmiyor		Brüt Asgari Ücret tutarında yılda iki ikramiye istenmektedir

11	**Yiyecek Yardımı Göstergesi**	Yemek çıkan işyerlerinde 1,37 TL ile 5,45 TL arasında katkı payı alınmaktadır	2.412	İşçilerde 2019 yılı için günlük 24,21 TL (KDV dahil) olduğundan 2020 için aylık 532,62 TL istenmektedir ancak bu miktar yerine yemek verilen işyerlerindeki kişi katkısı düşüldükten sonra kalan tutar olan 20,8 TL yemek çıkmayan işyerleri için istenmektedir. Aylık tutar 457,60 TL istenmektedir.
12	**Yakacak Yardımı Göstergesi**	Verilmiyor	879	Türkiye ortalaması düşünülerek yıllık 2.000 TL istenmektedir. Aylık 166,67 TL'dir.
13	**Ulaşım Yardımı**	Verilmiyor		Tüm kamu emekçilerinin Türkiye genelinde kamu ulaşım araçlarından faydalanacağı ücretsiz aylık abonman kartı verilmesi istenmektedir.
14	**Kreş Yardımı**	Verilmiyor	3.954	Tüm kamu kurumlarında ücretsiz kreşler açılması, söz konusu kreşler açılıncaya kadar olan sürede yaşanan mağduriyetin giderilmesi için kamu emekçisinin 0-6 yaş grubu her bir çocuğu için aylık 750 TL kreş yardımı istenmektedir.
15	**Ek Ders Göstergesi**	140-150	175-185	Ek Ders ücreti 19,38 TL'den, 33,19 TL'ye çıkarılmaktadır
16	**Fazla Çalışma Ücreti**	Bütçe Cetveli uyarınca saati 2,13 TL		Kamu emekçisinin maaşının 140'a bölünmesi ile 1 saatlik ücreti istenmektedir.
17	**Nöbet Ücreti (Saat) Göstergesi**	55-150		Kamu emekçisinin 1 saatlik ücretinin %50, hafta sonu ve resmi tatillerde %100 artırımlı ödenmesi istenmektedir.
18	**Harcırah(Gündelik)**	38,75-51,60 TL	110 TL	Derece ayrımı yapılmadan günlük 110 TL verilmesi istenmektedir.
19	**Seyyar Görev Tazminatı(Gündelik)**	15,25 – 15,80 TL	62 TL	Derece ayrımı yapılmadan günlük 62 TL verilmesi istenmektedir

20	**Öğrenim Hazırlık Ödeneği**	1.180 TL 2017 TİS Uyarınca	1 maaş tutarına yükseltilmesi	Öğretmenlerin yanı sıra okullarda ve benzeri eğitim öğretim verilen kamu kurumlarında görev yapan diğer personele de kendi maaşları tutarında ödenmesi istenmektedir.
21	**Doğum Yardımı Ödeneği**	1.Ç-300 TL, 2.Ç-400 TL, 3.Ç-600 TL	4.222 TL	Her doğan çocuk için bir defaya mahsus temel ücret tutarı istenmektedir.
22	**Giyecek Yardımı**	Günün koşullarına uygun değil		Yılda iki kez TUİK giyecek madde fiyatları dikkate alınarak takım elbise bedelinin nakit olarak ödenmesi istenmektedir.
23	**Gelir Vergisi İstisnası ve Dilimleri**	15–20–27-35	15	Asgari ücret tutarı kısmı her ay için vergi dışı bırakılarak, aşan kısım için ilk dilim olan %15 oranının uygulanması istenmektedir.
24	**YHS Ek Gösterge**	Verilmiyor		YHS ek gösterge tablosu konması istenmektedir
25	**Ek Göstergeler**	Adaletsiz		Mevcut ek göstergelerin ön lisans ve lisans mezunları için 3600'e çıkarılması, diğer mevcut ek göstergelerde 800 puan artış yapılması istenmektedir.
26	**Emekli Yolluk Tazminatı**	Gösterge: 13.558 (2017 Yılı TİS Uyarınca)	4.222 TL	Temel ücretin 4.222 TL tutarına yükseltilmesi istenmektedir.
27	**4/C'den 4B'ye geçirilenlerin ek ödemesi**	%20	%70-%105	375 KHK Eki Cetvelinde yardımcı hizmetler sınıfı ile aynı oranlarda ek ödeme verilmesi ve emekliliğe yansıtılması istenmektedir.
28	**2021 YILI İÇİN**	**Yukarıdaki taleplerimizin kabulü halinde 2021 yılı için 2020 yılında gerçekleşen enflasyon + 3 puan refah payı verilmesi talep edilmektedir.**		
*** Hesaplamalar teklif edilen katsayı ve göstergelere göre yapılmıştır.**				

NOTLAR:

1- Bugün itibariyle kamuda en düşük derece ve kadroya sahip kamu emekçisinin (15/1 hizmetli) aldığı net maaş AGİ hariç 3.055,65 TL, AGİ dahil 3.247,53 TL'dir. Bu kişi evli ve iki çocuk sahibi ise eş ve çocukları için 399,30 TL, ayrıca 287,78 TL de AGİ olmak üzere toplam 3.742,73 TL net maaş almaktadır.

2- Konfederasyonumuz 2020 yılı için; kamuda çalışan en az maaş alan bir hizmetlinin maaşının (taban aylık, aylık kat sayı, yan ödeme, ek ödeme, özel hizmet, kıdem aylık) AGİ hariç 4.222 TL olmasını teklif etmiştir.

3- En az maaş alan kamu çalışanının AGİ hariç eş ve iki çocuk parası ile birlikte alacağı maaşının 5.700 TL olmasını teklif etmiştir.

4- Yoksulluk sınırı hesaplamasında dâhil edilen kira, yiyecek, yakacak yardımlarıyla birlikte 6.838 TL olmasını teklif etmiştir.

5- Sonuç olarak; Konfederasyonumuz 2020 yılı için kamu emekçisi maaşına yansımalarla birlikte % 38 zam istemiştir.

KESK'in mali ve sosyal haklarla ilgili yukarıda özetini sunduğum taleplerin gerekçesi Konfederasyonum tarafından 23 Temmuz 2019 tarihinde kamuoyuna açıklanmıştır.

Özetlersek; özellikle son bir yıl içinde yüksek enflasyon oranları sonucunda yaşanan hayat pahalılığına rağmen kamu emekçisinin maaşı döviz ve altın karşısında ciddi bir erime yaşamıştır. Buna göre 2017 Temmuz itibari ile ortalama 3,56 TL olan dolar kuru 2019 Temmuz itibari ile 5,67 TL'ye çıkmıştır. Bu durumda 2017 itibari ile en düşük maaşı alan kamu emekçisinin maaşı 637 dolara eşitken, bugün itibari ile yani 2019 Temmuz itibari ile 539 dolara düşmüştür. Yani en düşük maaşı alan kamu emekçisinin maaşı iki yılda dolar cinsinden %15,4 değer kaybederek 98 dolar azalmıştır. 15 Temmuz 2017 tarihinde maaşını alan, en düşük maaşlı kamu emekçisi bunun tamamına 9,81 adet çeyrek altın ya da 16,2 adet gram altın alabiliyorken, 15 Temmuz 2019 tarihinde maaşının tamamı ile 7,09 çeyrek altın ya da 11,72 adet gram altın alabilmektedir. Yani en düşük maaş ile alınan çeyrek altın sayısı iki yılda 2,72 adat, gram altın sayısı ise iki yılda 4,48 adet azalmıştır.

Konfederasyonumuz maaş artışı tekliflerinde açlık ve yoksulluk sınırı tutarlarını temel almıştır. Kamuoyunda kabul gören açlık ve yoksulluk sınırı araştırmalarına göre:

2017 Haziran itibari ile 4 kişilik bir aile için 4.913 T olan yoksulluk sınırı Haziran 2019 itibari ile 6.733 TL'ye çıkmıştır. Yani yoksulluk sınırı iki yıl içinde rakamsal olarak 1.820 TL, oransal olarak %37 artmıştır.

Konfederasyonumuz buradan hareketle;

- ✓ Yoksulluk sınırındaki artış oranının tüm kamu emekçilerinin maaş artışında temel alınmasını,
- ✓ Buna göre 2020 yılı için mevcutta 3.055 TL olan en düşük kamu emekçisi maaşının, yani 15/1 derece kademesindeki bekar hizmetli kamu emekçisinin maaşının (taban aylık, aylık kat sayı, yan ödeme, ek ödeme, özel hizmet, kıdem aylık) AGİ hariç 4.222 TL'ye çıkarılmasını,
- ✓ Hali hazırda 295 TL olan eş yardımının 478 TL'ye çıkarılmasını,
- ✓ Yine 0-6 yaş arasındaki çocuklar için 69,24 TL, 6 yaş üstü çocuklar için 34,62 TL gibi komik tutarlarda ödenen çocuk yardımının her bir çocuk için 500 TL'ye çekilmesini,

- ✓ Böylece eşi çalışmayan, iki çocuklu en düşük kamu emekçisi maaşının 2020 yılı için AGİ hariç 5.700 TL'ye çıkarılmasını,

- ✓ Eşi çalışmayan, bakmakla yükümlü olduğu çocuğu bulunan emekli kamu emekçilerine de eş ve çocuk yardımı verilmesini,

- ✓ Bugün itibari ile 100 metre karelik lojmanda oturan kamu emekçileri aylık 485 TL lira ödemektedir. Evi olmayan tüm kamu emekçilerine ortalama kira bedeli olan 1.000 TL den söz konusu lojman kirası bedeli olan 485 TL düşüldükten sonra kalan tutar olan 515 TL kira yardımı yapılmasını,

- ✓ İş yerinde yemek çıkmayan kamu emekçilerine aylık 457 TL yemek yardımı yapılmasını,

- ✓ Tüm kamu emekçilerine yıllık 2 bin TL (aylık 166,67 TL) yakacak yardımı yapılmasını,

- ✓ Böylece eşi çalışmayan, iki çocuklu en düşük kamu emekçisi maaşının 2020 yılı için eş, çocuk, kira, yemek, yakacak yardımı kalemleri eklenerek, AGİ hariç 6.838 TL'ye çıkarılmasını,

- ✓ Sonuç olarak 2020 yılı için tüm kamu emekçilerinin maaşlarında yansımalarla birlikte %38 artış yapılmasını,

- ✓ Maaş ve yardım kalemlerindeki artış taleplerimizin kabulü halinde 2021 yılı için 2020 yılında gerçekleşen enflasyon artı 3 puan refah payı verilmesini istemiştir.

Ayrıca;

- ✓ Tüm kamu emekçilerine Türkiye genelinde kamu ulaşım araçlarından faydalanacağı ücretsiz aylık abonman kartı verilmesini,
- ✓ Tüm kamu emekçilerine yılda iki kez brüt asgari ücret tutarında ikramiye verilmesini,
- ✓ Göreve ilk başlayan kamu emekçilerine iki maaş tutarında "Hoş Geldin İkramiyesi" verilmesini,
- ✓ Ücretsiz kamu kreşleri açılıncaya kadar 0-6 yaş arasındaki her çocuk için 750 TL tutarında kreş yardımı verilmesini,
- ✓ Bugün mevcut bütçe cetveli uyarınca kamu emekçilerine çalıştıkları her fazla saat için 2,13 TL tutarında fazla çalışma ücreti (fazla mesai ücreti) ödenmektedir. Eve dönüş minibüs parasını bile karşılamaya yetmeyen söz konusu tutarın kamu emekçisinin maaşının aylık çalışma saati olan 140 bölünmesi sureti ile bulunan tutara çıkarılmasını,
- ✓ Asgari ücretin vergi dışı bırakılmasını, maaşlarımızın asgari ücret tutarını aşan kısmı için gelir vergisinin ilk dilim oranın uygulanmasını,
- ✓ Lisans ve ön lisans mezunu tüm kamu emekçilerinin ek göstergesinin 3600'e çıkarılmasını, bunun dışında kalan tüm kamu emekçilerinin mevcut ek göstergelerinin 800'er puan artırılmasını,
- ✓ Ek gösterge konusunda en mağdur kesim olan Yardımcı Hizmetler Sınıfı personelinin ek gösterge cetveline dahil edilmesini,
- ✓ Tüm ek ödemelerin emekliliğe yansıtılmasını,
- ✓ Zorunlu BES kesintisinin kaldırmasını,
- ✓ Mevcut emekli maaşlarının artırılmasını,
- ✓ EYT haksızlığına son verilmesini,
- ✓ Kadın çalışanların 20 hizmet yılı, erkek çalışanların 25 hizmet yılı dolduğunda yazılı talepleri halinde emekli olma hakkı kazanmasını,

- ✓ Kademeli geçişle ilgili yaş hadleri uygulanmamasını, 5510 sayılı kanunda kademeli geçiş süresinin sonundan itibaren öngörülen yaş hadleri yerine kadınlarda 50, erkeklerde 55 yaşın dikkate alınmasını,
- ✓ Ek ödeme adaletsizliğinin ortadan kaldırılmasını, farklı kamu kurumlarında aynı unvanda çalışan tüm kamu emekçileri arasında ücret eşitliğinin sağlanmasını,
- ✓ 4/C den 4/B ye geçen personelin mevcutta %20 olan ek ödeme tutarının kademeleri temel alınarak %70 ile %105 bandına çekilmesini,
- ✓ İşe almada ve görevde yükselmede-unvan değişikliğinde mülakat, güvenlik soruşturması arşiv kaydı araştırmasının kaldırılmasını, kariyer ve liyakat ilkelerinin temel alınmasını,
- ✓ Sözleşmeli, taşeron, ücretli, vekil gibi hür türlü güvencesiz istihdama son verilmesini, güvenceli istihdamın sağlanmasını,
- ✓ Mahkeme kararı olmadan Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile ihraç edilen tüm kamu emekçilerinin görevlerine iade edilmesini teklif etmiştir.

III. maddede özetlediğimiz görüşümüz ve anayasanın 53. Maddesi kapsamında çalışma koşulları başlığında topladığımız diğer bazı temel taleplerimiz ise şu şekilde olmuştur:

- ✓ Kamuda çalışan kadın emekçiler için; kadınların toplu sözleşme görüşmelerinde temsiliyeti sağlanmalıdır. TİS görüşmelerinde kadın talepleri ayrı bir başlıkta ve gündemle ele alınmalı, mutabakat metninde de aynı şekilde tek başlık altında toplanmalıdır.
- ✓ ILO standartları ve kamu emekçisi kadınların fiziksel ve sosyal koşulları dikkate alınarak, çalışan hamile kadına doğum öncesi 8 hafta, doğum sonrası 24 hafta olmak üzere en az 32 hafta ücretli doğum izni verilmelidir. Doğum sonrası ücretli-ücretsiz izin, süt izni kullananlar sosyal ve özlük hak kaybı yaşamamalıdır.
- ✓ Kadınlara ve LGBTİ+ lara uygulanan ayrımcılık, şiddet, taciz, mobbing son bulmalı, cinsiyet eşitliğinin sağlandığı bir çalışma yaşamı ve ortamı sağlanmalıdır.
- ✓ En fazla kadın emekçilerin olumsuz etkilendiği esnek ve güvencesiz istihdam biçimleri son bulmalıdır.
- ✓ Kadınlara çifte mesaisi, doğum vs göz önünde bulundurularak yıpranma payı ve erken emeklilik hakkı sosyal güvenlik sistemine dâhil edilmelidir.
- ✓ Cinsiyet ve cinsel yönelim ayrımcılığının ortadan kalkması için okul öncesinden itibaren tüm kademelerde "Toplumsal cinsiyet" eğitimi zorunlu olmalıdır.
- ✓ İş yerlerinde ''Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Ayrımcılık ve Mobbing" başlıkları hizmet içi eğitim konuları haline getirilerek tüm kamu çalışanlarının yılda en az bir kez bu eğitimleri alması sağlanmalıdır.
- ✓ Nüfusu 50 bini geçen belediyelerde şiddete ve istismara uğrayan kadın ve çocuklar için uluslararası standartlara uygun sığınma evleri açılmalı, bu hizmetlerden trans kadınların da yararlanması sağlanmalıdır.
- ✓ Kadınların iş yerlerinde maruz kaldığı cinsiyete dayalı her türlü şiddet, ayrımcılık, taciz ve mobbingi önleyici mekanizmalar oluşturulmalıdır. Kadın beyanı soruşturma başlatılması için yeterli olmalıdır
- ✓ Boşanan, boşanma aşamasında olan, mobbinge, şiddete, tacize ve istismara uğrayan kadın emekçilerin tayin talebi herhangi bir belge ibrazı istenmeksizin kabul edilmelidir
- ✓ 8 Mart'ta tüm kamu çalışanı kadınların ücretli izinli sayılması için yasal düzenleme yapılmalıdır.

Ancak: Kamu Görevlileri Hakem Kurulu; bu talepleri ve teklifimizi müzakere dahi etmemiş, Kamu İşveren Heyetinin teklifi doğrultusunda tek yanlı olarak oy çokluğuyla karar vermiştir. Ne yazık ki bu taleplerimiz Kamu İşveren Heyetinin katıldığı toplu sözleşme görüşmelerinde de gündeme alınmamış, müzakere edilmemiştir.

KGHK kararında; 2017 yılında mutabakat altına alınan genele ilişkin maaş ve ücret zammı dışındaki maddeler yeniden uyarlanarak hüküm altına alınmıştır. **Bu maddelerde bile yeni iyileştirmelere gidilmemiş, sayısal olarak sınırlı bir grup çalışanı kapsayan kısmi değişikliklerle yetinilmiştir. Bir önceki toplu sözleşmede (2018-2019 yıllarını kapsayan 4. Dönem toplu sözleşme) karar altına maddelere sadece çalışmayan eş için ödenen yardımın çok cüzi bir miktarda artırılmasını içeren düzenlemenin eklenmesi ile yetinilmiştir.**

Dolayısıyla taleplerimizi karşılamayan çoğunluğun kararı ve görüşüne katılmıyorum.

B) Hizmet Kollarına İlişkin Görüşümüz

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu 2017 yılında yapılan toplu sözleşme görüşmelerinde mutabakat altına alınan hizmet kollarına ilişkin talepleri (bazılarını güncelleyerek) karar altına alarak yeni dönemde de uygulanmasını sağlamıştır. **Yetkili sendikalar ile konfederasyonumuza bağlı sendikaların TİS masasına sunduğu hizmet kolları taleplerine ilişkin yüzlerce talepten sadece sınırlı sayıdaki kamu emekçisini kapsayan, dolayısıyla bir mali yük getirmeyen üç madde kabul edilip karara bağlamıştır. Böylece toplu sözleşme görüşmeleri devam ederken komisyonlarda uzlaşmaya varılan teklifler dahi dikkate almamıştır.**

Bu nedenle çoğunluk görüşüne katılmıyorum.

Yukarıda belirttiğim gerekçelerle çoğunluk görüşüne katılmıyorum. 31.08.2019

RAMAZAN GÜRBÜZ
KESK Temsilcisi
ÜYE

5. Dönem Toplu Sözleşme görüşmelerinde "Uzlaşılamayan ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Başvurusuna Konu Edilen" konulara ilişkin Şerh Gerekçelerim aşağıdadır;

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun ilgili hükümleri kapsamında 2020-2021 yıllarını kapsayan 5. Dönem Toplu Sözleşme görüşmeleriyle ilgili olarak, hizmet kolları ve geneli ilgilendiren hükümler çerçevesinde yetkili Konfederasyon ve yetkili sendikalar tarafından sunulan itiraz dilekçesindeki "Uzlaşılamayan ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Başvurusuna Konu Edilen" ve oylama sonucu reddedilen konulara ilişkin şerhlerimi hizmet kollarının tamamını ve geneli ilgilendiren öneriyi kapsayacak şekilde **genel kapsamlı karşı oy gerekçeleri** ile **geneli ilgilendiren** ve **hizmet kollarına özel karşı oy gerekçeleri** olarak belirtmek istiyorum.

Süreç ile ilgili bilgilendirme;

Kamu görevlilerinin geneline yönelik yetkili Konfederasyon ve Hizmet kollarındaki yetkili sendikalar, toplu görüşmeye esas teşkil eden görüşmede görüşülecek konuları Kamu İşveren Heyeti ile birlikte kurulan komisyonda 4 ana başlık altında topladıklarını belirtmişlerdir. A grubu önerileri kapsayan ilk ana başlıkta 4. dönemden gelen ve olduğu gibi devam ettirilmesi kararlaştırılan öneriler, B grubu önerilerini kapsayan ikinci ana başlıkta 4. dönemden gelen fakat yetkili sendika ve hizmet kolları tarafından revize edilmesi istenen öneriler, C grubu önerilerini kapsayan üçüncü başlıkta sendikaların ilk defa yaptığı öneriler, D grubu önerilerini kapsayan dördüncü başlıkta ise her iki heyet tarafından da görüşülmemesi karara bağlanan öneriler olduğu belirtilmiştir.

Yetkili Konfederasyon ve hizmet kollarındaki yetkili sendikalar 01 - 21 Ağustos 2019 tarihleri arasında oluşturulan müzakere sürecinde A gurubu önerilerinin taraflarca olduğu gibi kabul ettiklerini, B ve C grubu önerilerinden bazılarının Kamu İşveren Heyeti tarafından revize edilerek kabul edildiğini, C grubu önerilerinin bazılarının ise hiç görüşülmeden müzakere sürecinin bittiğini belirtmişlerdir.

4688 sayılı Kanun'un 33. maddesinde "Toplu sözleşme görüşme süreci sonunda toplu sözleşme imzalanamaması halinde, üzerinde uzlaşılan ve uzlaşılamayan konuları içeren toplantı tutanağı"nın tutulması öngörülmesine rağmen **bu tutanağın tutulmayarak hakem kuruluna sunulmaması** ciddi bir eksiklik olarak karşımıza çıkmıştır. Bundan sonraki toplu sözleşmelerde bu tutanağın tutulmasının temini önemlilik arz etmektedir. Hakem heyetinin elinde 4688 sayılı kanunun 33. Maddesi oluşturulmasını öngördüğü, **taraflarca imzalanması gereken ve hakem heyetinin elinde bulunması gereken toplantı tutanaklarının olmaması dolayısıyla**, hakem heyeti ikinci günden itibaren öncelikle tüm hizmet kollarını daha sonra ise genele ilişkin önerileri **tek taraflı** olarak yetkili Konfederasyon ve hizmet kollarında yetkili olan sendikaların yöneticilerinden dinlemiştir. Hakem heyeti dördüncü günde A grubu önerilerini doğrudan, B grubu önerilerinin çok az bir kısmını olduğu gibi veya revize ederek kabul etmiştir. Ancak hakem heyeti bir kaç madde haricinde C grubu önerilerini toptancı bir yaklaşımla oyçokluğu ile reddetmiştir. D grubu önerileri de tarafların kendi aralarındaki anlaşmaya uygun olarak hiç görüşülmeden reddedilmiştir.

Genel Kapsamlı Karşı Oy Gerekçelerim;

1. Yetkili Konfederasyon ve hizmet kollarındaki yetkili sendikalar tarafından sunulan itiraz dilekçelerinde atıf yapılan, bir kısmı yeteri kadar görüşülmeden reddedilen, bir kısmı ise hiç görüşülmeden reddedilen önerilere ilişkin **oyçokluğu ile alınan kararlara katılmadığımı belirtmek isterim**. Bu tekliflerin, gerek Yetkili Konfederasyon gerekse hizmet kollarındaki yetkili sendikalar tarafından Kamu Görevlileri hakem Heyetine anlatılmasına, gerekçelendirilmesine rağmen reddedildiğini, bu reddin gerek ilgili Bakanlık gerekse de ilgili teknik elemanlarca gerekçelendirilemediğini (gerekçe olarak "uygun olmadığını düşünüyoruz", "elimizde bununla ilgili bilgi yok" cümlesi gibi cümleler ile geçiştirildiğini ve hakem kuruluna tatmin edici bir açıklama yapılmadığını) söyleyebilirim. Burada bütçeye ve kamuya hiçbir mali yük getirmeyen bazı önerilerin de **toptancı bir yaklaşımla sırf C grubu öneriler içinde olduğu için reddedildiğini düşünüyorum**.

2. Yetkili Konfederasyon ve hizmet kollarındaki yetkili sendikalar tarafından sunulan itiraz dilekçesindeki öneri/isteklerdeki oran ve miktarların makul gerekçeleri açıklanmasına rağmen

bu öneri/isteklerdeki oranlar ve miktarlar makul bir karşı gerekçe açıklanmaksızın aşağı doğru revize edilerek oyçokluğu ile kabul edilmiştir. **Bu maddelerdeki düşüş-yönündeki revizelere de katılmadığımı belirtmek isterim.**

3. Bu toplu sözleşme başta olmak üzere, birçok toplu sözleşmede hizmet kolları ve geneli ilgilendiren düzenlemelerde yapılan iyileştirmeler **"maktu/parasal miktar artışı"** olarak yapılmaktadır. Ancak bu maktu artışlar enflasyonu kavramaktan ve mevcut ekonomik durumu yansıtmaktan çok uzaktır. 2020-2021 bütçe döneminde ve bundan sonraki dönemlerde memur ve emeklilere yapılacak ödemelerdeki **maktu artışlar/parasal miktar artışları** yerine memur ve emeklilerin enflasyon karşısında ezilmemesi için **yeniden değerleme oranının** kullanılmasının, fazla çalışma ücretlerindeki saat artışlarının da **enflasyon dikkate alınarak** yapılmasının daha gerçekçi ve hakkaniyetli olacağını belirtmek isterim.
4. Görevi gereği gezici olarak, taşrada vd. alanlarda çalışan ve yemek ihtiyacı idare tarafından karşılanmayan/karşılanamayan personel, bazı hizmet kollarında **"tayın bedeli"** alırken bazı hizmet kollarında "tayın bedeli" almamaktadır. Zor şartlarda sundukları kamu hizmetleri için bu şekilde bir zorlukla karşılaşan personelin tüm hizmet kollarını kapsayacak şekilde tespit edilmesi ve bu personele tayın bedeli verilmesine yönelik genel bir düzenleme yapılması gerekliliğini vurgulamak isterim.

Geneli İlgilendiren ve Hizmet Kollarına Özel Önerilere İlişkin Karşı Oy Gerekçelerim;

1. **Aylık, ücretler ve sair ücret-maaş unsurlarına ve artışlarına ilişkin** hükümlerden **"Kamu Görevlilerinin Mali Haklarındaki Artışlar"** ile ilgili 11. Maddedeki zam oranlarına ilişkin yetkili Konfederasyonun yazılı önerisinin (8+7, 6+6) günümüz ekonomik ve mali koşullarını yansıtan, memur ve emeklinin enflasyona ezdirilmemesi ve büyüyen ekonomik refahtan pay alabilmesini sağlayacak adil, hakkaniyetli ve yeterli bir teklif olduğunu düşünüyorum. Her ne kadar gezi olayları ile başlayan, 17-25 Aralık operasyonları ile devam eden ve nihayetinde 15 Temmuz FETÖ darbe girişimi ile zirveye ulaşan, dolar ve kredi derecelendirme kuruluşlarının kullanılarak devam eden Türkiye'ye yönelik iç ve dış saldırılar ve diğer bazı gelişmeler dolayısıyla ülke ekonomisi olumsuzluklarla karşılaşsa da (halihazırda ekonomimiz güçlenmeye devam etmektedir), Kamu Görevlileri Hakem Heyeti tarafından oyçokluğu ile kabul edilen oranların (4+4, 3+3) enflasyonun altında kaldığı, **"memur ve memur emeklilerinin günümüzdeki ekonomik ve mali koşullarını kavramaktan uzak" olduğu, adil, hakkaniyetli ve yeterli olmadığı** kanaatindeyim.
2. **"Aile (eş-çocuk) yardımı ödeneği" başlıklı maddede** 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 202'nci maddesi kapsamında eş için ödenen aile yardımı ödeneği tutarına ilave edilen 20 TL'lik ilavenin günümüz ekonomik ve mali koşullarına uygun bir şekilde artırılmadığını, bu artışın az olduğunu ve bundan sonraki süreçte **yeniden değerleme oranına** göre artırılması gerektiğini düşünüyorum.
3. **"Yemek servisi ve yemek yardımı ödeneği" başlıklı maddenin 6. fıkrasındaki sendika isteği olan ve reddedilen "**Çölyak hastalarına kamu kurum ve kuruluşlarında çıkarılan yemek bedelinin kamu tarafından karşılanan kısmı nakden ödenmesi" hükmünün çölyak hastalarının yaşadıkları zorluklar düşünüldüğünde reddedilmemesi gerektiğini ve bu hastalara yönelik bir farkındalık oluşturmak, destek olmak, yeme ile ilgili yaptıkları bir hata sonucunda ortaya çıkacak olan maddi ve manevi maliyetler düşünüldüğünde çölyak hastalarının desteklenmesi gerektiğini düşünüyorum.
4. **Kamuda eşit işe eşit ücret ilkesi** gereğince yetkili sendika ve hizmet kolları tarafından sunulan bazı değişiklik önerileri de oyçokluğu ile reddedilmiştir. Kamuda eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanabilmesi için kamu personel yönetiminin toptancı bir yaklaşımla ele alınarak düzenlenmesi ve kurumlarda **iş barışının sağlanmasına yönelik adımlar atılması** önem arz etmektedir.
5. Yapılan işin niteliği itibariyle kişinin sağlığına yönelik olumsuz etkilere sahip, **tehlikeli, riskli işler sınıfındaki işlerle** ilgili hizmet kolları tarafından kişinin bu işte sağlığını olumsuz etkileyecek durumları giderme ve işin devamını sağlayacak personeli o işte tutmaya yönelik olarak önerilen iyileştirmeler (zam vb.) oyçokluğu ile reddedilmiştir. Bu tarz işlerin tam olarak tespit edilmesi ve işin devamlılığı ve niteliğinin artması için bu işlerde çalışan kişilere yönelik iyileştirmeler yapılmasının ve bunun devamlılığının sağlanmasının gerekliliğine inanıyorum.

6. Kamu personelinin işe geliş ve gidişlerinde sağlanan ücretsiz servis hizmetlerinde memur ve işçi ayrımının olduğu, işçiler bu hizmetten yararlanırken bazı hizmet kollarında (ör: enerji vb.) memurların yararlanmadığı görülmektedir. Tüm hizmet kollarını kapsayacak şekilde idare tarafından memur ve işçi ayrımı gözetilmeksizin bir düzenlemenin yapılmasının **iş barışı** anlamında önemli olduğunu belirtmek isterim.
7. **Kültür Hizmet Kolundaki Kütüphane Fazla Çalışma Ücreti** başlıklı maddede hizmet kolu tarafından Cumhurbaşkanımız Sn. Recep Tayyip Erdoğan'ın özel önem verdiği **"Millet Kütüphaneleri"**ne ilişkin çok önemli ve gerekli bir öneri yapılmıştır. Bu öneride *"Millet kütüphanesi ve kütüphanelerde saat 20:00'dan sonra fiilen çalışan personele yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenmiş olan fazla çalışma saat ücretinin beş katı fazla çalışma ücreti ödenir."* denilerek buralarda gece çalışmayı özendirme, buraların geceleri de sağlıklı bir hizmet yürütülmesini sağlayarak Cumhurbaşkanımızın politikalarına katkı sunma amaçlanmışken, ilgili öneri bütçe kısıtları gerekçesi ile oyçokluğu ile reddedilmiştir. Türkiye çapındaki tüm Milli kütüphaneler düşünüldüğünde buraların gece çalışmasını temin edecek personele bu imkanın sağlanmasının oluşturacağı faydanın bütçeye getireceği yükle kıyaslanamayacak kadar çok olduğunu düşünüyorum.
8. **Eğitim Hizmet Kolundaki Örgün ve Yaygın Eğitim Kurumlarında Ek Ders Ücreti** başlıklı maddede hizmet kolu tarafından önerilen yaygın eğitim kurumlarının eklenmesi önerisi oyçokluğu ile reddedilmiştir. Yaygın eğitim kurumlarının ülkelerin kalkınmasının ana dinamiklerinden olan beşeri sermaye oluşumunun oluşturacağı faydanın ve diğer sosyal faydalarının bütçeye getireceği yükle kıyaslanamayacak kadar çok olduğunu düşünüyorum.
9. **Eğitim Hizmet Kolundaki;** Öğretim Yılına hazırlık ödeneği başlıklı maddede hizmet kolu tarafından önerilen artış oyçokluğu ile reddedilmiştir. Ülkelerin kalkınmasının ana dinamiklerinden olan beşeri sermaye oluşumuna en önemli katkıyı yapan öğretmenlere yönelik yapılan bu artışın **"öğretmenlerin günümüzdeki ekonomik ve mali koşullarını"** kavramaktan uzak olduğu ve yeterli olmadığını, bu artışın oluşturacağı faydanın bütçeye getireceği yükle kıyaslanamayacak kadar çok olduğunu düşünüyorum. Ayrıca bu ödemenin aynı katkıyı sunan **yüksek öğretim kurumlarında çalışan personeli kapsayacak şekilde** geliştirilmesi gerektiğini belirtmek isterim.
10. Tüm dünyada teşvik edilmesine rağmen **eğitim yöneticilerinin desteklenmesine** dair herhangi bir maddenin de hakem heyetince dikkate alınmaması bir eksiklik olarak değerlendirilebilir.
11. **Fiili hizmet zammından** (yıpranma payı) yararlanma noktasında kapsamın genişletilmesi sonucunu doğuracak bir içerikle teklif edilen ve 3. Dönem Toplu Sözleşme metninde yer verilen hüküm kapsamında yetkili sendikalar tarafından sunulan tekliflerin Cumhurbaşkanı tarafından verilen vaadin gereklerinin yerine getirilmesi olarak görülmemesi Hakem Heyetinde ortaya çıkan başka bir eksikliktir.
12. Kış aylarında kar yağması sonucu yolların kapanmaması amacıyla yoğun mesai harcayan Karayolları Genel Müdürlüğü personeline karla mücadele tazminatı ödenmesini öngören teklifin, önceki görüşmelerde Kamu İşveren Heyeti tarafından uygun bir teklif olarak görülmesine karşın Hakem Heyetinde kabul edilmemesine karşı şerhimi de belirtiyorum
13. 11. Kalkınma planı, vizyon belgesi ve 100 günlük eylem planlarına konu olan öğretmenlere dair iyileştirme tekliflerinin ve bölgeler arasındaki eğitim farklılıkların giderilmesine dair teşviklere ilişkin önerilerin de Hakem Kurulu tarafından dikkate alınmaması bir eksiklik olarak değerlendirilebilir. Devlet politikalarının bütünlüğü bağlamında bu iyileştirmelerin toplu bir şekilde dikkate alınması gerekmektedir.

Doç. Dr. Fatih YARDIMCIOĞLU
31 AĞUSTOS 2019