

Türkiye Kamu-Sen



Memurlara

Torbadan Ne Çıktı?

KURUMLAR
GÜNLÜK ÇALIŞ
DERECE YÜKSEK
DERECE YÜKSEK
DERECE YÜKSEK
ÖZÜRLÜ MEMURLAR
DEVLET MEMURLAR
DAMGA VE SİS
MEMUR BİLGİ

www.turksogliksen.org.tr





TÜRK SAĞLIK-SEN

**Memurlara
Torbadan Ne Çıktı?**



SUNUŞ

25 Şubat 2011 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren Torba Yasa ile kamu çalışanlarını ilgilendiren birçok yeni düzenlemede hayata geçmiş oldu. Kanunun hazırlanması aşamasında sendikalara kapılar kapatılarak görüş ve önerilerine başvurulmadı.

Torba yasa ile birlikte, kamu kurumlarına özel sektörden yönetici transferi imkanı sağlanmış, hükümetin memuru uygulamasına ciddi adım atılmıştır. Kadrosu kaldırılan memura kısmi zamanlı sürgün yolu açılmış, güvencesiz ve düşük ücretle çağrı usulüne göre personel çalıştırma yolu açılmış, geçici görevlendirmelerin 6 aya çıkartılması gibi yasalar düzenlendi. Böylece kamu çalışanlarını zorlu çalışma şartlarına sürükleyecek uygulamalar hayata geçmiş oldu.

Kamuda yasaklanmış yayın bulundurma yasağının kaldırılmasıyla, Kamu kurum ve kuruluşlarının, devlet karşıtı görüşlerin yer aldığı yayınların barınağı haline getirilmesi mümkün hale getirilmiş oldu.

Böylesine olumsuzluklar içeren yasada, toplu görüşmelerde yıllardır mutabakat altına aldığımız konulardan sadece 10 tanesinin hayata geçirilmesi de son derece düşündürücüdür. Her şeye rağmen Türk Sağlık-Sen olarak 2008 yılı toplu görüşmelerinde, ilk defa bizim gündeme getirdiğimiz sağlık çalışanlarının döner sermayeden yararlanacak personel kapsamının genişletilmesi, döner sermayede aylık mahsuplaşma yapılması, izinlerde döner sermaye ödenmesi TBMM'deki yoğun çalışmalarımız sonucunda uygulamaya konuldu. Böylece sağlık çalışanları için önemli bir kazanım gerçekleştirmiş olduk. Sözleşmeli memurlara aile yardımının verilmesi, damga vergisi alınması uygulamasının sonlandırılması gibi olumlu düzenlemeler sendikamızın yoğun bir mücadeleleri sonucu uygulamaya konulmuş oldu.

Fakat bütün çabalarımıza rağmen ne yazık ki bazı personellerin kapsam dışı bırakılması, düzenlemelerin yürürlük tarihi ile çalışanların mağdur edilmesi gibi sonuçların ortaya çıkması da iktidarın çalışanlara bakış açısının ne olduğunu göstermektedir.

Bu yasada dikkatlerden kaçmaması gereken diğer bir konu da, kamu çalışanlarının kafasında meydana getirdiği karışıklıktır. Hangi düzenlemenin kimleri kapsadığı, hangi düzenlemelerin hayata geçeceği, uygulamaların nasıl olacağı hakkında bir karmaşıklık mevcuttur.

Torbadan çıkan yasaları, kamu ve sağlık çalışanlarını bilgilendirmek için bu kitapta özet bilgi şeklinde yayınladık. Daha geniş bilgi edinmek isteyenler www.turksaglikksen.org.tr adresinden bu bilgilere ulaşabilirler. Yeni yasanın kamu çalışanları tarafından doğru bir şekilde algılanmasını ve anlaşılmasını temenni ediyorum.

Önder KAHVECİ
Genel Başkan



**TORBA KANUNDA
OLUMLU KARŞILANAN
UYGULAMALAR**

- I. Döner sermayede aylık mahsuplaşma yapılacaktır. İzin ve raporlarda döner sermaye ödenecek. Vekil ebe – hemşireler, eski kızılıy personeli ve geçici işçi olarak görev yapmakta iken 4/b’li olan sözleşmeli personel döner sermaye alacak**

Torba Kanununun 190. maddesi ile 4/1/1961 tarihli ve 209 sayılı Sağlık Bakanlığına Bağlı Sağlık Kurumları ile Esenlendirme (Rehabilitasyon) Tesislerine Verilecek Döner Sermaye Hakkında Kanununun 5 inci maddesinin üçüncü fıkrası değiştirilerek; Personelin katkısıyla elde edilen döner sermaye gelirlerinden, döner sermayeli sağlık kurum ve kuruluşlarında görevli olan memurlar ve sözleşmeli personel ile açıktan vekil olarak atanana mesai içi veya mesai dışı ayrımı yapılmaksızın ek ödeme yapılabileceği hüküm altına alınmıştır. Böylece, Sağlık Bakanlığı uhdesinde görev yapan vekil ebe – hemşireler, Tam Gün Yasası kapsamında Sağlık Bakanlığına devredilen eski Kızılıy personeli ile geçici işçi olarak görev yapmakta iken 5620 sayılı Kanunla 4/B sözleşmeli statüye geçirilen personeller de döner sermaye ek ödemesinden faydalandırılacaktır. Ancak, madde hükmünde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/C maddesine

tabi geçici personelin döner sermaye ek ödemesinden faydalandırılacağına dair açık bir hükme yer verilmemiştir. Konuyla ilgili olarak sendika genel merkezimizce gerekli çalışmalar başlatılmıştır. Söz konusu düzenleme Resmi Gazetede yayımlandığı tarihten itibaren yürürlüğe girmiştir.

2. Özürülılerin çalışma şartlarını kolaylaştırmak amacıyla tedbirler getiriliyor.

Özürülı memurlarımızın özür durumu, hizmet gerekleri, iklim ve ulaşım şartları göz önünde bulundurularak günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile öğle dinlenme süreleri merkezde üst yöneticiler, taşrada mülki amirler tarafından farklı olarak belirlenmesi sağlanacaktır.

ÖZÜRLÜ PERSONEL ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĐÜ

MADDE 53- Kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda % 3 oranında özürülı çalıştırmak zorundadır. % 3'ün hesaplanmasında ilgili kurum veya kuruluşun (Değişen: taşra teşkilatı dahil) **(yurtdışı teşkilat hariç)** toplam dolu kadro sayısı dikkate alınır.

Özörlöler için sınavlar, ilk defa Devlet memuru olarak atanacaklar için açılan sınavlardan ayrı zamanlı olarak, özörlü kontenjanı açığı bulunduğu sürece **özörlü grupları ve eğitim durumları itibarıyla sınav sorusu hazırlanmak ve ulaşılabilirliklerini sağlamak suretiyle merkezi olarak yapılır veya yaptırılır.**

Özörlü personel çalıştırma yükümlüğünün yerine getirilmesinin takip ve denetimi ile özörlölerin Devlet memurluğuna yerleştirilmesinden Devlet Personel Başkanlığı sorumludur. Özörlü açığı bulunan kamu kurum ve kuruluşları (Yeni) **bir sonraki yıl için alım yapacakları özörlölere ilişkin taleplerini her yılın Ekim ayının sonuna kadar** (Değişen: üç ayda bir) **Devlet Personel Başkanlığına bildirmek zorundadır. Devlet Personel Başkanlığı kurum ve kuruluşların bildirimini üzerine, özörlü kontenjanlarına yerleştirme yapabilir veya yaptırabilir.**

Özörlölerin memurluğa alınma şartlarına, merkezi sınav ve yerleştirmenin yapılmasına, eğitim durumu ve özörlü grupları dikkate alınarak kura usulü ile yapılacak yerleştirmelere, özörlölerin görevlerini yürötmelerinde hangi yardımcı araç ve gereçlerin

kurumlarınca temin edileceğine, kamu kurum ve kuruluşlarınca özürlü personel istihdamı ile ilgili istatistiksel verilerin bildirilmesine ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususlar Özürlüler İdaresi Başkanlığının görüşü alınarak Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir.”

3. Özürlü ve hamile kadın memurlarımıza nöbet ve gece vardiyası verilmesi konusunda kolaylıklar sağlanıyor.

Hamile kadınlara, hamileliklerinin yirmi dördüncü haftası ile doğumdan sonraki bir yıl arasında gece nöbeti ve gece vardiyası verilemeyeceği hükme bağlanıyor. Ayrıca özürlülerin de isteği halinde gece nöbeti ve gece vardiyasından muaf tutulacağı hükme bağlanıyor.

GÜNLÜK ÇALIŞMA SAATLERİNİN TESBİTİ:

Madde 100 - Günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresi, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca, illerde valiler tarafından tesbit olunur.

(Yeni) **Ancak özörlöler için; özür durumu, hizmet gerekleri, iklim ve ulaşım şartları göz önünde bulundurulmak suretiyle günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile öğle dinlenme süreleri merkezde üst yönetici, taşrada mülki amirlerce farklı belirlenebilir.**

4. Analık, doğum, ölüm ve mazeret izinleri yeniden düzenleniyor.

Buna göre eşi doğum yapan memurun 3 gün olan doğum izni süresi 10 gün;

Kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, eşi veya çocuğu ile kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü halinde 5 gün olan izin süresi 7 gün;

Diğer hallerde ise 10 gün olan mazeret izni süresi 7 gün;

Zaruret halinde alınan 10 gün ilave mazeret izni süresi 5 gün olarak belirleniyor.

Günlük 1,5 saat olan süt izni ise günlük 3 saate çıkarılıyor.

Ayrıca, Sağlık Bakanlığı uhdesinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine ve 4924 sayılı Kanuna tabi olarak görev yapan sözleşmeli personeller ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/C maddesine tabi olarak görev yapan geçici personellerden doğum yapan bayan personelin ilk altı ayda üç saatlik süt izni hakkından faydalandırılıp faydalandırılmayacağı ile ilgili olarak sendika genel merkezimizce 08.03.2011 tarih ve 272 sayılı yazımızla Devlet Personel Başkanlığından görüş sorulmuştur.

MADDE 104 - A) Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık

izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. (Kaldırılan: Yukarıda öngörülen süreler memurun sağlık durumuna göre tabip raporunda belirlenecek miktarda uzatılabilir (Yeni) Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir.

B) Memura, eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine (Değişen: üç) **on gün** babalık izni; kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hâllerinde isteği üzerine (Değişen: beş) **yedi gün** izin verilir.

C) (A) ve (B) fıkralarında belirtilen hâller dışında, merkezde atamaya yetkili amir, ilde vali, ilçede kaymakam ve yurt dışında diplomatik misyon şefi tarafından, birim amirinin muvafakati ile bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde, mazeretleri sebebiyle memurlara on gün izin verilebilir. Zaruret hâlinde öğretmenler hariç olmak üzere, aynı usûlle on gün daha mazeret izni verilebilir. Bu takdirde, ikinci kez verilen bu izin, yıllık izinden düşülür.

D) Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası (Yeni) **analık izni süresinin bitim tarihinden**

itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde birbuçuk saat süt izni verilir. Süt izninin (Yeni) **hangi saatler arasında ve günde kaç kez** kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.

E) Yıllık izin ve mazeret izinleri sırasında (Değişen: özlük haklarına) (Yeni) **malî haklar ile sosyal yardımlara** dokunulmaz.

5. Hastalık ve refakat izinleri taleplerimiz çerçevesinde düzenleniyor.

Mevcut durumda hizmet süresine bağlı olarak belirlenen hastalık ve refakat izni süresi için hizmet sınırı kaldırılıyor.

Kanser, verem ve akıl hastalığı gibi durumlarda izin süresi 18 ay, diğer hallerde ise 12 aya kadar izin verilmesi öngörülüyor.

Ayrıca memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği taktirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşleri için 3 aya kadar refakat izni getiriliyor. Gerektiğinde bu sürenin bir katına kadar artırılması mümkün kılınıyor.

Sağlık Bakanlığı uhdesinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine ve 4924 sayılı Kanuna tabi olarak görev yapan sözleşmeli personeller ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/C maddesine tabi olarak görev yapan geçici personellerin refakat izni hakkından faydalandırılıp faydalandırılmayacağı ile ilgili olarak sendika genel merkezimizce 08.03.2011 tarih ve 273 sayılı yazımızla Devlet Personel Başkanlığından görüş sorulmuştur.

MADDE 105 - Memura, aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde (Kaldırılan: On yıla kadar (on yıl dahil) hizmeti olanlara altı aya kadar) ise oniki aya kadar izin verilir.

Memurun, hastalığı sebebiyle yataklı tedavi kurumunda yatarak gördüğü tedavi süreleri, hastalık iznine ait sürenin hesabında dikkate alınır.

Bu maddede yazılı azamî süreler kadar izin verilen memurun, bu iznin sonunda işe başlayabilmesi için, iyileştiğine dair raporu (yurt dışındaki memurlar

için mahallî usûle göre verilecek raporu) ibraz etmesi zorunludur. İzin süresinin sonunda, hastalığının devam ettiği resmî sağlık kurulu raporu ile tespit edilen memurun izni, birinci fıkrada belirtilen süreler kadar uzatılır, bu sürenin sonunda da iyileşemeyen memur hakkında emeklilik hükümleri uygulanır.

Bunlardan gerekli sağlık şartlarını yeniden kazandıkları resmî sağlık kurullarınca tespit edilen ve (Yeni) **emeklilik hakkını elde etmemiş olanlar**, yeniden memuriyete dönmek istemeleri hâlinde, niteliklerine uygun kadrolara öncelikle atanırlar.

Görevi sırasında veya görevinden dolayı bir kazaya veya saldırıya uğrayan veya bir meslek hastalığına tutulan memur, iyileşinceye kadar izinli sayılır.

(Yeni) **Hastalık raporlarının hangi hallerde, hangi hekimler veya sağlık kurulları tarafından verileceği ve süreleri ile bu konuya ilişkin diğer hususlar, Sağlık, Maliye ve Dışişleri Bakanlıkları ile Sosyal Güvenlik Kurumunun görüşleri alınarak Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir.**

(Madde 108'den ilave) Ayrıca, memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde, bu hâllerin (Yeni) **sağlık kurulu** raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, (Kaldırılan: istekleri üzerine en çok altı aya kadar aylıksız izin verilebilir. Aynı şartlarla bu süre bir katına kadar uzatılabilir) (Yeni) **aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verilir. Gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılır.**

(Kaldırılan: Madde 106 - 105 inci maddede yazılı en çok süreler kadar izin alanlar, izinlerinin sonunda işe başlayabilmek için, iyileştiklerine dair raporunu (Yurt dışındaki memurlar için mahalli usule göre verilecek raporu) getirmek zorundadırlar.

6. İl dışına çıkışta izin alma zorunluluğu kaldırılıyor.

DMK MADDE 125 - BENT C – (Başlık) Aylıktan kesme :

(Kaldırılan Fıkra: g) İkamet ettiği ilin hudutlarını izinsiz terketmek,

7. Toplu müracaat ve şikâyet etme yasağı kaldırılıyor.

DMK MADDE 125 - BENT C – (Başlık) Aylıktan kesme :

(Kaldırılan: h) Toplu müracaat veya şikayet etmek,)

8. Her türlü disiplin cezasına karşı idari yargıya başvurma hakkı getiriliyor.

DMKMADDE 125 - 5.fıkra “**Disiplin cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabilir.**”

9. Sendika üyesi kamu görevlilerine Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarında 45 TL tutarında toplu sözleşme primi getiriliyor.

375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname

(Yeni Eklenen) EK MADDE 4 - **25/6/2001** tarihli

ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu hükümleri uyarınca kamu görevlileri sendikalarına üye olup, aylık veya ücretinden üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine ocak, nisan, temmuz ve ekim aylarında aylık veya ücretleri ile birlikte kırkbeş Türk Lirası toplu sözleşme primi ödenir.

Bu madde uyarınca yapılan ödeme, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz ve ilgili mevzuatı uyarınca ödenmekte olan zam, tazminat, ödenek, döner sermaye payı, ikramiye, ücret ve her ne ad altında olursa olsun benzer ödemelerin hesabında dikkate alınmaz.”

Sağlık Bakanlığı uhdesinde görev yapan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu hükümleri uyarınca kamu görevlileri sendikalarına üye olup, aylık veya ücretinden üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerinden 2011 Şubat ayında sendika üyesi olan personellerin 2011 Ocak ayı için öngörülen toplu sözleşme priminden faydalandırılıp faydalandırılmayacağı ile ilgili olarak sendika genel merkezimizce 10.03.2011 tarih ve 275 sayılı yazı ile Maliye Bakanlığından görüş sorulmuştur.

10. Daha önce yalnızca 2 çocuk için ödenen çocuk yardımındaki sayı sınırı kaldırılıyor. Sözleşmeli personelin de aile yardımından faydalanması sağlanıyor.

375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname

(Yeni Eklenen) EK MADDE 8 - **Ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışan sözleşmeli personel hariç olmak üzere kamu kurum ve kuruluşlarının merkez ve taşra teşkilatları ile döner sermaye işletmelerinde sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilenlerden aile yardımı ödeneğinden veya başka bir ad altında da olsa aynı amaçla yapılan herhangi bir ödemeden yararlanamayanlara, Devlet memurlarına verilen aile yardımı ödeneği, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın aynı usul ve esaslar çerçevesinde ödenir.”**

Sağlık Bakanlığı uhdesinde hizmet sözleşmesi imzalamak suretiyle görev yapan 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/C maddesine tabi geçici personellerin aile yardımı ödeneğinden faydalandırılıp faydalandırılmayacağı ile ilgili olarak sendika genel merkezimizce 10.03.2011 tarih ve 276 sayılı yazı ile Maliye Bakanlığından görüş sorulmuştur.

II. Sözleşmeli personel ile yapılan hizmet sözleşmelerinden alınan damga vergisi uygulamasına son veriliyor.

488 sayılı Damga Vergisi Kanununa ekli (2) sayılı tablonun; b) bölümünün V- Kurumlarla ilgili kâğıtlar başlıklı kısmının sonuna aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“25. Kamu kurum ve kuruluşlarının merkez ve taşra teşkilatı ile döner sermaye işletmelerinin kadrolarında ve sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen sözleşmeli personel ile yapılan hizmet sözleşmeleri.”

Daha önceden damga vergisi kesintisi yapılan sözleşmeli personelin mağdur edilmemesi bakımından yukarıda anılan kanunun yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeli personellerin hizmet sözleşmelerinin bitim tarihine kadar kalan döneme ait damga vergisinin hesaplanarak söz konusu personellere iade edilmesi için kurum ve kuruluşların bilgilendirilmesi amacıyla sendika genel merkezimizce 28.02.2011 tarih ve 217 sayılı yazımızla Maliye Bakanlığı nezdinde gerekli girişimde bulunulmuştur.

12. Emekli yollukları 500 TL'den 750 TL'ye çıkarılıyor ve tutar memur maaş katsayısına bağlanıyor.

375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname MADDE 1 -.

(Değişen Bent) **D)** (A) bendi kapsamına giren personel ile 22.1.1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (II) sayılı cetvelde yer alan personel ve kamu kurumlarında işçi olarak istihdam edilenlerden; emekliliğini isteyen veya emekliye sevk olunanlara, haklarında toptan ödeme hükümleri uygulananlara, emekli iken yeniden hizmete alındıktan sonra cezaen olmamak üzere görevlerine son verilenlere, kendi kusurları olmaksızın sözleşmesi feshedilen veya hizmet sürelerinin bitiminde ayrılan sözleşmeli subay, sözleşmeli astsubay ve uzman erbaşlar ile terhis olan yedek subaylara ve bunlardan görevde iken ölenlerin kanuni mirasçılarında damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tâbi tutulmaksızın *(Değişen: beşyüz milyon lira)* (Yeni) **(12.105) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak** tutarında tazminat ödenir.

TORBA KANUNDA OLUMSUZ KARŞILANAN UYGULAMALAR

1- Sosyal diyalog mekanizması yok sayılmıştır.

Kanunun hazırlanması aşamasında memur temsilcilerinin görüşüne başvurulmamış, diyalog yolları tamamen kapatılmıştır.

2- Toplu görüşme sürecinde mutabakata varılan konular, kanuna dâhil edilmemiştir.

Dokuz yıl boyunca yapılan toplu görüşmelerde karar altına alınan birçok konu göz ardı edilmiş, süreç yok sayılmış ve memurların sorunlarını çözebilecek, bütçeye ek yük getirmeyen mutabakat konuları nedensiz bir şekilde kanuna eklenmemiştir.

3- Kamuya özel sektörden üst düzey yönetici atanması sağlanarak, hükümet memuru uygulamasına geçilmektedir.

Kanunda kamuya özel sektörden üst düzey yönetici atanmasının önünü açan madde ile

kamuda kariyer ve liyakat ilkesi zedelenmekte, siyasetle özel sektör ilişkisi yasallaştırılmakta, hükümet memuru uygulamasına geçilmekte, kamunun işleyişini bilmeyen kimselerin tepeden inme bir şekilde kamuda üst düzey yönetici olabilmelerinin önü açılmaktadır.

DERECE YÜKSELMESİNİN USUL VE ŞARTLARI:

MADDE 68 –

A) Derece yükselmesi yapılabilmesi için:

- a) Üst dereceden boş bir kadronun bulunması,
- b) Derecesi içinde en az 3 yıl ve bu derecenin 3 üncü kademesinde 1 yıl bulunmuş,
- c) Kadronun tahsis edildiği görev için öngörülen nitelikleri elde etmiş,

(Kaldırılan: d) Sicil bakımından üst dereceleri yükselebilecek nitelikte bulunduğu saptanmış, olması şarttır.)

B) Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı hariç, sınıfların 1, 2, 3 ve 4 üncü derecelerindeki kadrolarına, derece yükselmesindeki süre kaydı aranmaksızın, atanmasındaki

usule göre daha aşağıdaki derecelerden atama yapılabilir.

Ancak, bu şekilde bir atamanın yapılabilmesi için ilgilinin;

a) 1 inci dereceli kadrolardan ek göstergesi (Değişen 650) **5300** ve daha yukarıda olanlar için en az 12 yıl,

b) 1 inci ve 2 nci dereceli kadrolardan ek göstergesi (Değişen 650) **5300**'den az olanlar için en az 10 yıl,

c) 3 üncü ve 4 üncü dereceli kadrolar için en az 8 yıl,

(Kaldırılan: 08/06/1984 tarih ve 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi kapsamına dahil kurumlarda fiilen çalışmış olması) (Yeni) **hizmetinin bulunması** ve yüksek öğrenim görmüş bulunması şarttır. Ancak dört yıldan daha az süreli yüksek öğrenim görenler için yukarıdaki sürelerle ikişer yıl ilave edilir. (Yeni) **Bu sürelerin hesabında; 8/6/1984 tarihli ve 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi kapsamına dâhil kurumlarda fiilen çalışılan süreler ile** Yasama Organı Üyeliğinde, (Yeni) **belediye başkanlığında, belediye ve il genel meclisi üyeliğinde,**

Kanunlarla kurulan fonlarda, muvazzaf askerlikte ve okul devresi dahil yedek subaylıkta ve uluslararası kuruluşlarda geçen sürelerin tamamı ile yüksek öğrenim gördükten sonra özel kurumlarda veya serbest olarak çalıştıkları sürenin; (Yeni) **Başbakanlık ve bakanlıkların bağlı ve ilgili kuruluşlarının müsteşar ve müsteşar yardımcıları ile en üst yönetici konumundaki genel müdür ve başkan kadrolarına atanacaklar için tamamı, diğer kadrolara atanacaklar için 6 yılı geçmemek üzere 3/4'ü (Yeni) yukarıdaki sürelerin hesabında** dikkate alınır.

(Kaldırılan: Bu bent hükümlerine göre atananlar atandıkları kadronun aylık (Ek gösterge dahil) ve diğer haklarından yararlanırlar. Bu suretle üst dereceye atananların bu kadrolarda geçirdikleri her yıl kademe ilerlemesi ve her "3" yıl derece yükselmesi sayılmak suretiyle kazanılmış hak ve emeklilik keseneğine esas aylık derecelerinin yükselmesinde gözönüne alınır. Ancak atandıkları kadro aylıkları, başka görevlere atanma halinde kazanılmış hak sayılmaz.)

(Yeni) **C) Derece yükselmesi ile ilgili onay mercii atamaya yetkili amirdir. Müşterek kararlar atanmış olanların derece yükselmeleri, ilgili bakanın**

veya yetkili kıldığı makamın onayı ile yapılır. Üst derece kadroya atanmış olup da kazanılmış hak ve emeklilik keseneğine esas aylık dereceleri daha aşağıda bulunanların (45 inci maddenin ikinci fıkrasına göre yapılan atamalar hariç), kazanılmış hak ve emeklilik keseneğine esas aylık derecelerinin yükseltilmeleri için, bu hâlin devamı süresince yukarıda belirtilen onay aranmaz.

4- Kadrosu kaldırılan memurların sürgün edilebilmelerinin önu açılmaktadır.

Kadrosu kaldırılan memurların tamamının Devlet Personel Başkanlığı bünyesinde bir havuza gönderilerek, istekleri dışında farklı kurumlara nakil edilebilmeleri sağlanmaktadır. Bu çerçevede özellikle müfettişlerin de aynı şekilde değerlendirilerek farklı kurumlarda farklı unvanlarla değerlendirilecek olması, kamuda denetimsiz bir yapı oluşturulmasının yolunu açacak bir uygulama olarak görülmektedir. Bu uygulama kamu çalışanlarına baskı ve yıldırma politikalarının daha da sert bir şekilde sürgüne dönüşeceğinin işaretidir.

MADDE 91 - Kadrosu kaldırılan memurlar, (Yeni)

en geç altı ay içinde kendi kurumlarında niteliklerine uygun bir kadroya atanırlar. Bu memurlar, kurumlarında atama imkânı bulunmaması hâlinde aynı süre içinde başka bir kurumdaki kadrolara atanmak üzere Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Bunlar, atama işlemi yapıncaya kadar kurumlarında niteliklerine uygun işlerde çalıştırılır ve yeni bir kadroya atanıncaya kadar eski kadrolarına ait malî haklardan ve sosyal yardımlardan yararlanmaya devam ederler.

(Yeni) **Söz konusu memurların eski kadrolarına ait en son ayda aldığı malî haklar kapsamında fiilen yapılmakta olan her türlü ödemeler toplamının net tutarının, atandıkları yeni kadrolarına ait malî haklar kapsamında fiilen yapılmakta olan her türlü ödemeler toplamının net tutarından fazla olması hâlinde, aradaki fark, farklılık giderilinceye kadar, atandıkları kadrolarda veya bu kadrolardan istekleri dışında atandıkları başka kadrolarda kaldıkları sürece, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın tazminat olarak ödenir. Aylık mutad olarak yapılmayıp belirli bir dönemi kapsayan ödemelerin ödendiği tarih itibarıyla net tutarları toplamının yılı içinde çalışılan**

aylara bölünmesi suretiyle bulunacak tutarı, en son ayda aldığı aylık tutarına ilave edilir. Fazla çalışma ücreti, fiilen yapılan ders karşılığı ödenen ek ders ücreti ve nöbet ücreti gibi ilave bir çalışmanın karşılığında elde edilen ödemeler aylık tutarına ilave edilmez.

(Kaldırılan: Kadro kaldırılması sebebiyle açıkta kalan memurlar varken bunların sınıf ve derecelerinde boşalacak kadrolara başkaları atanamaz.)

(Kaldırılan: Kadrosunun kaldırılması sebebiyle açıkta kalan memurlar 71 inci madde esaslarına uyulmak kaydıyla diğer bir sınıftaki kadrolara da atanabilirler.)

(Yeni) **Diğer kamu kurum ve kuruluşlarına atanmak üzere Devlet Personel Başkanlığına bildirilen memurların 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında bulunan kamu kurum ve kuruluşlarının boş kadrolarından Devlet Personel Başkanlığınca tespit edilen kadroya, anılan Başkanlık tarafından kırkbeş gün içinde ataması teklif edilir. Devlet Personel Başkanlığı tarafından gönderilen atama teklif yazısının atamayı yapacak**

kamu kurum ve kuruluşuna intikalinden itibaren otuz gün içinde bu kurum ve kuruluş tarafından atama işlemlerinin yapılması zorunludur. Bunlardan unvanları müdür ve daha üst olanlar ile danışma işlevlerine ilişkin kadrolarda çalışanlar Araştırmacı kadrolarına, diğerleri ise durumlarına uygun kadrolara atanırlar.

5- Kamuda kısmi zamanlı, çağrı usulüne göre, güvencesiz ve düşük ücretle eleman çalıştırmanın önü açılmaktadır.

Çalışma sürelerinin tespitinin kurumlara bırakılmasıyla, kamuda yeknesaklık zedelenmekte, işyerine gelmeden çalışma sistemi ile kamuda esnek istihdam ilkeleri yerleştirilmektedir. Esnek istihdam, çalışanın sermaye karşısında köleleştirilmesinin yoludur. Bu uygulamanın bir sonraki aşaması kamuda kısmi zamanlı çalışmanın yerleşmesidir. Böylelikle çağrı usulüne göre, düşük ücretli, güvencesiz istihdam kamuya yerleşmiş olacaktır.

DMK Madde 100 – Yeni eklenen 3.fıkra

“Memurların yürüttükleri hizmetin özelliklerine göre, bu madde uyarınca tespit edilen çalışma saat ve süreleri ile görev yerlerine bağlı olmaksızın çalışabilmeleri mümkündür. Bu hususa ilişkin usûl ve esaslar, Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir.”

- 6- Kamu kurum ve kuruluşlarının, devlet karşıtı görüşlerin yer aldığı yayınların barınağı haline getirilmesi mümkün kılınmaktadır.**

Kamuda yasaklanmış yayın bulundurma yasağının kaldırılmasıyla, kamu kurumlarında içeriğine bakılmaksızın her türlü yayının saklanabilmesinin, okunabilmesinin ve dağıtılabilmemesinin önü açılmaktadır. Kamu kurumlarının devlet karşıtı görüşlerin odağı haline getirilmesi kabul edilemez.

DMK MADDE 125 - BENT C – (Başlık) Aylıktan kesme :

(Kaldırılan: j) Yasaklanmış her türlü yayını görev mahallinde bulundurmak.)

- 7- Geçici görevlendirmelerin bir yılda 6 ayı**

geçemeyeceği hükme bağlanarak, sendikal baskılar ve yıldırma politikalarına yasal kılıf hazırlanmıştır.

Geçici görevlendirmelere bir üst sınır getirilmesi olumlu olmakla birlikte, toplu görüşmelerde mutabakat altına alınmasına ve konuya ilişkin 2005/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi hükmünün geçici görevlendirmeleri, toplu görüşmelerde sağlanan mutabakata uygun olarak geçici görevlendirmeleri bir yılda 2 ay olarak sınırlamasına rağmen, kanunda bu sürenin 6 ay olarak belirlenmesi, hem mutabakata hem yürürlükteki Başbakanlık Genelgesine hem de kadro gereklerine aykırıdır. Bu denli uzun bir süre personel ihtiyacı duyulan bir kadroya asaleten atama yapılması esas olmalıdır. Bir yılda 6 ay boyunca geçici görevlendirme yapılabilmesine imkân tanınması memurların adeta sürgün edilebilmelerinin yasal dayanağını oluşturacaktır. Özellikle sendikalarımıza üye olan memurlar için geçici görevlendirme yoluyla uygulanan baskılar yargı konusu olmuştur.

Bu madde ile baskı ve yıldırma politikalarına yasal dayanak oluşturulmaktadır.

KURUMLAR ARASI GEÇİCİ SÜRELİ GÖREVLENDİRME:

EK MADDE 8 – *(Değiştirilen: Bu kanuna tabi memurlara, 13/12/1960 tarih ve 160 sayılı Kanunun 4 üncü maddesi kapsamına giren kurumlarda geçici süreli olarak görev verilebilir)* **(Yeni) Memurlar, geçici görevlendirme yapmak isteyen kurumun talebi ve çalıştıkları kurumun izni ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında aşağıda belirtilen şartlarla geçici süreli olarak görevlendirilebilir:**

(Yeni) a) Yurtdışında görevlendirilen güvenlik görevlileri hariç olmak üzere, memurun görevlendirileceği kurumda göreve ilişkin 4 üncü ve daha yukarı bir dereceden boş bir kadronun bulunması şarttır.

(Yeni) b) Geçici süreli görevlendirilen memurlar, geçici süreli olarak görevlendirildikleri kurumların mevzuatına uymakla yükümlüdür.

(Yeni) c) **Geçici süreli olarak görevlendirilen memurlar, yurtdışında görevlendirilen güvenlik görevlileri hariç olmak üzere, aylıkları ile diğer malî ve sosyal haklarını kurumlarından alır.** Bu memurların kadroları ile ilişkileri, kendi sınıf ve derecelerindeki terfi ve emeklilik hakları devam eder.

(Yeni) d) **Geçici süreli görevlendirme süresi biryıldaaaltıayıgeçemez. Yurtdışında görevlendirilen güvenlik görevlileri için geçici görevlendirme süresi en çok iki yıldır; gerekli görülmesi hâlinde bu süre bir katına kadar uzatılabilir.**

(Yeni) e) **Geçici süreli görevlendirmenin, memurların göreviyle ilgili olması şarttır.**

(Yeni) f) **Geçici süreli görevlendirmede memurun muvafakati aranır.**

(Yeni) **Birinci fıkrada belirtilen hâller dışında memurlar, kamu yararı ve hizmet gerekleri sebebiyle ihtiyaç duyulması hâlinde kurumlarınca, Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşü alınarak diğer kamu kurum ve kuruluşlarında altı aya kadar geçici süreli olarak görevlendirilebilir.**

8- Kamu görevlilerine ilave kademe verilmesi için öngörülen süre 6 yıldan 8 yıla çıkarılmaktadır.

Son 6 yıllık sicil notu ortalaması 90 olan kamu görevlilerine ilave bir kademe verilmesi uygulamasının, son 8 yılda disiplin cezası almamış olanlar şeklinde değiştirilmesi; memurların ilave kademe ilerlemesi elde etmesi için gerekli süreyi uzatmakta ve kamu görevlilerinin haklarında bir kısıtlamaya yol açmaktadır.

KADEME VE KADEME İLERLEMESİ

MADDE 64- Kademe; derece içinde, görevin önemi veya sorumluluğu artmadan, memurun aylığındaki ilerlemedir.

Memurun kademe ilerlemesinin yapılabilmesi için bulunduğu kademede en az bir yıl çalışmış olması Kaldırılan: O yıl içinde olumlu sicil almış bulunması ve bulunduğu derecede ilerleyebileceği bir kademenin bulunması şartları aranır.

72 nci madde gereğince belirli bir süre görev yapmak üzere, mecburî olarak sürekli görevle atanan memurlardan kalkınmada birinci derecede öncelikli yörelerde (Kaldırılan: Erzurum ve Artvin İl'leri dahil) bulunanlara, bu yörelerde fiilen çalışmak suretiyle geçirilen her iki yıl için bir kademe ilerlemesi daha verilir. Yıllık izinde geçirilen süreler fiilen çalışılmış sayılır. İki yıldan az süreler dikkate alınmaz.

(Yeni) Son sekiz yıl içinde herhangi bir disiplin cezası almayan memurlara, aylık derecelerinin yükseltilmesinde dikkate alınmak üzere bir kademe ilerlemesi uygulanır.

Bu maddede belirtilen şartları haiz her sınıf ve derecedeki memurlar, hak kazandıkları tarihten geçerli olmak üzere ve başkaca bir işleme gerek kalmaksızın bir ileri kademeye ilerlemiş sayılırlar.

Kademe ilerlemesi ile ilgili onay mercii atamaya yetkili amirdir. Onay mercileri kademe ilerlemeleri ile ilgili yetkilerini devredebilirler.

Kademe ilerlemesine hak kazanamayan memurlar, kurumlarınca her ay alınacak toplu onaylarla belirlenir. Kademe ilerlemesi yapmış sayılanlardan ilerlemeye müstahak olmadıkları sonradan tespit edilenlerin kademe ilerlemeleri, ilerlemiş sayıldıkları tarihten geçerli olmak üzere iptal edilir.

9- Sicil sisteminin kaldırılmasıyla, kamunun yapısı ve işleyişi değiştirilmek istenmektedir.

Kamuda sicil sistemi kaldırılmaktadır. Böyle bir uygulama kamuda kurumların ve kurum yöneticilerinin keyfi bir şekilde yeni disiplin ve sicil uygulaması getirmesine yol açacak, yeknesaklığı, objektifliği ve adaleti zaafa uğratacaktır. Bu şekilde kamunun işleyişi büyük yara alacaktır.

MEMUR BİLGİ SİSTEMİ, ÖZLÜK DOSYASI:

MADDE 109 - Memurlar, Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası esas alınarak kurumlarınca tutulacak (Değişen: memur kütüğüne) (Yeni) personel bilgi sistemine kaydolunurlar. Her memur için bir özlük dosyası tutulur.

(Yeni) **Özlük dosyasına, memurun mesleki bilgileri, mal bildirimleri; varsa inceleme, soruşturma, denetim raporları, disiplin cezaları ile ödül ve başarı belgesi verilmesine ilişkin bilgi ve belgeler konulur.**

(Yeni) **Memurların başarı, yeterlik ve ehliyetlerinin tespitinde, kademe ilerlemelerinde, derece yükselmelerinde, emekliye ayrılmalarında veya hizmetle ilişkilerinin kesilmesinde, hizmet gerekleri yanında özlük dosyaları göz önünde bulundurulur.**

(Yeni) **Özlük dosyalarının tutulma esasları ile özlük dosyalarında yer alacak belgelere ilişkin usûl ve esaslar Devlet Personel Başkanlığınca belirlenir.**

(Kaldırılan: MADDE 110 - Her Devlet memurunun bir sicil dosyası bulunur, Sicil amirleri tarafından düzenlenecek sicil raporları ile varsa müfettişler tarafından verilen denetleme raporları ve memurların mal beyannameleri sicil dosyalarına konulur.

(Kaldırılan: MADDE 111 - Devlet memurlarının ehliyetlerinin tesbitinde, kademe ilerlemelerinde, derece yükselmelerinde, emekliye çıkarma veya hizmetle ilişkilerinin kesilmesinde özlük ve sicil dosyaları başlıca dayanaktır.

(Kaldırılan: MADDE 112 - Sicil raporu vermeye yetkili sicil amirleri, kurumlarınca, Devlet Personel Başkanlığının olumlu görüşü alınmak suretiyle 121 inci maddede öngörülen yönetmeliğe uygun olarak çıkarılacak özel yönetmeliklerde belirlenir.

Kurumların taşra teşkilatlarında bulunan memurların sicil amirleri Vali ve Kaymakamlardır.

Ancak, birden fazla il'de faaliyet gösterecek şekilde bölge müdürlükleri olarak teşkilatlanmış olan kurumlardan hangileri hakkında ikinci fıkra hükmü uygulanmayacağı Bakanlar Kurulu'nca belirlenir.

(Kaldırılan: MADDE 113 - Sicil amirleri, belli zamanlarda düzenliyecekleri sicil raporlarında, memurların liyakat derecesini not esasına göre kıymetlendirerek tesbit ederler.

(Kaldırılan: MADDE 115 - Sicil amirleri maiyetlerindeki memurların sicil raporları ile birlikte, bunların genel durum ve davranışları bakımından da olumlu ve olumsuz nitelikleri, kusur ve eksiklikleri hakkında mütalaalarını bildirirler.

(Kaldırılan: MADDE 117 - Devlet memurlarının yetersizlikleri halinde sicil raporlarında yazılı bulunan kusur ve eksiklikleri, uyarılmaları bakımından, gizli bir yazı ile atamaya yetkili sicil amirleri tarafından kendilerine bildirilir.

(Kaldırılan: MADDE 118 - 117 nci maddeye göre kendisine tebligat yapılan Devlet memurları, buna karşı tebliğ tarihinden itibaren en çok bir ay içinde aynı amirlere itiraz edebilirler.

Atamaya yetkili amirler itirazla ilgili kararlarını iki ay içinde ilgiliye yazı ile bildirirler.

(Kaldırılan: MADDE 119 - Sicil raporlarındaki sicil notu ortalaması 100 üzerinden 60 ve daha yukarı olanlar olumlu sicil almış sayılırlar.

Sicil raporlarındaki sicil notu ortalaması 60 ın altında olanlar olumsuz sicil almış sayılırlar.

Sicil amirleri hakkında, daha üst amirlerce düzenlenecek sicil raporlarında, maiyetlerinde çalışan memurların sicil notu takdirindeki başarı dereceleri gözönünde bulundurulur.

BAŞARI, ÜSTÜN BAŞARI DEĞERLENDİRMESİ VE ÖDÜL:

MADDE 122 - Görevli oldukları kurumlarda olağanüstü gayret ve çalışmaları ile **emsallerine göre** başarılı görev yapmak suretiyle; **kamu kaynağında önemli ölçüde tasarruf sağlanmasında, kamu zararının oluşmasının önlenmesinde ve önlenemez kamu zararlarının önemli ölçüde azaltılmasında, kamusal fayda ve gelirlerin beklenenin üzerinde artırılmasında veya sunulan hizmetlerin etkinlik ve kalitesinin yükseltilmesinde somut olaylara ve verilere dayalı olarak katkı sağladıkları tespit edilen memurlara**, merkezde (Değişen: atamaya yetkili amir) (Yeni) **bağlı veya ilgili bakan**, illerde valiler, ilçelerde kaymakamlar tarafından (Değişen:taktirname) (Yeni) **başarı belgesi** verilebilir. (Yeni) **Üç defa başarı belgesi alanlara üstün başarı belgesi verilir.**

(Kaldırılan: Takdirname sicile geçer.)

(Yeni) **Üstün başarı belgesi verilenlere, merkezde bağlı veya ilgili bakan ve illerde valiler tarafından uygun görülmesi hâlinde en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dâhil) % 200'üne kadar ödül verilebilir.**

(Yeni) **Bu maddeye göre bir malî yıl içinde ödüllendirileceklerin sayısı, kurumun yılbaşındaki dolu kadro mevcudunun binde onundan, Gümrük Müsteşarlığı, Millî Eğitim Bakanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğü kadroları için binde yirmisinden fazla olamaz. Yıl içinde ödüllendirilen personel sayısı kurumlarınca izleyen yılın Ocak ayı sonuna kadar Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.**

(Yeni) **Kamu kurum ve kuruluşları yürütmekte oldukları hizmetlerin özelliklerini göz önünde bulundurarak memurlarının başarı, verimlilik ve gayretlerini ölçmek üzere, Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşü alınmak kaydıyla, değerlendirme ölçütleri belirleyebilir.**

(Kaldırılan: MADDE 123 - Bağlı buldukları kurumlarda olağanüstü gayret ve çalışmaları sonucunda emsallerine göre başarılı görev yaptıkları görülen Devlet

memurlarına bağlı veya ilgili Bakanın uygun görmesi üzerine bir mali yıl içinde bir aylıkları tutarını, Emniyet Hizmetleri Sınıfına dahil memurlarla Maliye ve Gümrük Bakanlığında Gümrük işlerinde görevli memurlara iki aylıkları tutarını aşmamak üzere ödöl verilebilir. Bunlardan uygun görölenlere ilgili Bakanın teklifi ve Başbakanın tasvibi ile bir aylıkları tutarında daha ödeme yapılabilir.

Bumaddeyegörebirmaliyılıçindeödüllendirileceklerin sayısı, kurumun yılbaşındaki serbest kadro mevcudunun binde onundan, Maliye ve Gümrük Bakanlığına tahsis edilmiş serbest kadrolar ile Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı ve Emniyet Hizmetleri Sınıfına dahil kadrolar için binde yirmisinden fazla olamaz.)





www.turksagliksen.org.tr

