



TÜRK YEREL HİZMET-SEN
Türkiye Yerel Yönetim Hizmetleri Kolu Kamu
Görevlileri Sendikası
01.01.2026 - 31.12.2027 Yıllarını Kapsayan

8. Dönem Toplu Sözleşme
Talep ve Teklifleri

TÜRK YEREL HİZMET-SEN
(TOPLU SÖZLEŞME METNİ)
ANKARA 2025

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

1- Yerel Yönetimler Bakanlığı Kurulmalıdır

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

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

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

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

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

Yerel yönetimlerde çalışan Memurlara tayin (Becayış) hakkı verilerek aile bütünlüğünün korunması elzem bir durumdur. 8. Dönem toplu sözleşmede ele alınarak çözüm odaklı kararlar alınmalıdır.

2- Belediye Çalışanlarının Maaşları Zamanında Ödenmelidir

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

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

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

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

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

4- Vergi Dilimi İle İlgili Düzenleme Yapılması

Amaç: Kamu görevlileri üzerindeki vergi yergi yükünün hafifletilmesi

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

Mevcut durumda çalışanların Haziran ayı itibari ile % 27’lik vergi dilimine girmekte olup; Temmuz ayında verilen zam bile bu düşüşün önüne geçmemektedir.

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

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

5-Kamu Görevlilerinin Emeklilik Haklarında Norm ve Standart Birliği

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

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

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

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

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

5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 44. maddesi ile 5302 sayılı Özel İdareler Kanunu'nun 36. maddesine göre; "sözleşmeli ve işçi statüsünde çalışanlar hariç belediye ve özel idare memurlarını başarı durumlarına göre toplam memur sayısının % 10'unu ve devlet memurlarına uygulanan aylık katsayının (40.000) gösterge rakamı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarı geçmemek üzere encümen kararı ile yılda iki kez ikramiye ödenir." Şeklinin başarı/performans kriterleri iyi konulmadığından, kurum çalışanları arasında ayrımcılığa sebebiyet vermektedir. "Özel idareler ile belediyelerde çalışan tüm kamu görevlilerine eşit olarak yılda iki maaş tutarında ikramiye ödenir şeklinde değiştirilmesi" gerekmektedir.

7- Bayram İkramiyesi

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

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

8- Devletin Asli ve Sürekli İşleri Devlet Memurları Eliyle Yapılmalıdır

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

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

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

9-Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği

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

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

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

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

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

10- Şube Müdürleri ve Şeflerin Özlük Hakları Yeniden Düzenlemelidir

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

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

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

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

7.Dönem toplu sözleşmede Özel Hizmet Puanlarında kadro bazlı yapılan değişikliklerden dolayı Uzman Kadrosunda bulunan Kamu Çalışanlarının Şef Kadrolarına verilen ek Puandan dolayı Uzman kadrosunda bulunan Kamu Çalışanının Şeflerden geriye düşmesi ve özlük haklarında mali anlamda hak kayıpları oluşmuştur. Mevcut durumun 8. Dönem Toplu sözleşmede bu mağduriyetin giderilmesi gerekmektedir.

11-Vekil Memurların durumu

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

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

12- Görevinden Dolayı Yargılanan Kamu Görevlilerine Hukuki Yardım Sağlanmalıdır

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

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

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

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

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

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

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

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

14- Asıl işin yanında Görevlendirmeler Ücretlendirilmelidir

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

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

15-Vekâleten ya da Tedviren görevlendirmeler, Zorunlu Hallerde Yapılmalıdır

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

16-Atamalarda ve Görevlendirmelerde Kariyer ve Liyakat İlkesine Uyulmalıdır

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

17- Fazla Çalışma Ücreti

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

Fazla mesai ücretleri çalışanın saat başı ücreti olarak belirlenmeli ve fazla çalışmalar yeniden düzenlenerek, bayram tatili ve bayram günlerinde yaptırılan zorunlu çalışma karşılığında fazla mesai ve nöbet ücretinin iki kat fazla ödenmesi sağlanmalıdır. Bu bakımdan 657 sayılı Kanunun "Fazla çalışma ücreti" başlıklı 178. maddesinin son fıkrasına "Bu çerçevede memurlara saat başına ödenecek fazla çalışma ücreti, memurun normal çalışma zamanlarında bir saate denk gelen brüt ücretinden daha az olamaz. Tatil ve bayram günlerinde yaptırılan çalışma karşılığında fazla çalışma ücreti bir kat fazla ödenir." ibaresi eklenmeli ve saat başı fazla çalışma ücretinin alt sınırı, fazla çalışma yapan memurun brüt maaşının bir saatliğine denk gelen tutara getirilmeli, diğer sözleşmeli personele bu şartlarda fazla mesai ücreti ödenmesi sağlanmalıdır.

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

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

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

18- Harcırahlar ve Yolluklar

Amaç: Harcırah ve görev yollukları ile ilgili aksaklıkların giderilmesi

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

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

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

19- Ek Gösterge

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

Memur maaşlarının önemli bir kalemi olan ek gösterge hem görev ücretini hem de emekli maaşını önemli oranda belirlemektedir. Ek gösterge konusu her ne kadar 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte 15/10/2008 tarihinden sonra ilk defa memuriyete atanan kamu görevlileri açısından kısmen önemini yitirse de 5434 sayılı Kanuna tabi olan memurlar açısından oldukça önemlidir. Ek gösterge bir taraftan memur maaşlarının bir unsuru olurken diğer taraftan yaşlılık aylığı ve emekli ikramiyesi tutarını doğrudan etkilemektedir. Mülga 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli sandığı Kanununun ek gösterge rakamlarına

bağlı olarak getirdiği emeklilik sistemi, özellikle ek gösterge rakamı düşük olan memurların çalışırken aldığı maaşla emekli maaşları arasında bir uçurum ortaya çıkmasına, aynı sürelerde çalışan ve aynı brüt maaşa sahip sözleşmeli personel ve işçiler ile memurlar arasında emekli maaşı ve ikramiyesi bakımından memurlar aleyhine %15 ile %40 arasında bir farkın ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ek gösterge cetvellerinin unvan bazında değil bir bütün olarak ele alınması ve yükseköğretim mezunu kamu çalışanlarının emeklilik haklarının iyileştirilmesi kaçınılmaz hale gelmiştir.

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

20- Aile Yardımı ve Çocuk Parası

657 sayılı Kanunun memurlara "Aile yardımı ödeneği" verilmesini öngören 202. madde metninde gerekli değişiklik yapılmalıdır. Aile yardımı (Eş için ödenen aile yardımı 20.000 x Memur Maaş katsayısı); Çocuklar için ödenen aile yardımından 24 yaş sınırı kaldırılmalı, çocuklar işe girene ya da evlenene kadar devam etmelidir. Çocuk yardımı 'da 4.000 x Memur Maaş katsayısı çarpımı sonucu çıkan bedel ödenmelidir.

21- Yemek Yardımı

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

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

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

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

657 sayılı Kanunun 212. madde metninde gerekli düzenlemeler yapılarak "Yiyecek Yardımı Yönetmeliği" kamu işçilerine verilen yemek yardımı ve günlük 264 TL tutarındaki yemek istisnası göz önünde bulundurulmak kaydıyla yeniden düzenlenmeli, kamu görevlilerinin tamamının, işçilerde olduğu gibi düzenleme yapılarak, yemeklerden ücretsiz yararlanması sağlanmalı, yemek hizmeti sunulmayan ya da ücretsiz yemek imkânından faydalanamayan işyerlerinde yemek ücreti nakit olarak personele ödenmeli ve KİT'lerde yemek bedellerinden KDV alınması uygulamasına son verilmelidir.

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

Yemek yardımı günün 24 saatinde devamlılık gösteren İtfaiye, zabıta, koruma güvenlik görevlileri her gün için 3 Öğün, çalışma süresi 12 saat olan Kamu görevlileri için 2 öğün şeklinde Sağlık personeline uygulandığı şekilde bir kesinti yapılmadan verilmelidir. Yemek Yardımlarının hizmet alımı şeklinde uygulanması yönündeki engellemeler kaldırılmalıdır.

“GEÇİCİ MADDE 2- 25/8/2021 tarihli ve 31579 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanan Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2024 ve 2025 Yıllarını Kapsayan 7. Dönem Toplu Sözleşme’nin Üçüncü Kısımının Dördüncü Bölümünde yer alan Yerel Yönetim Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme’nin “İtfaiye ve zabıta personeline yiyecek yardımı” başlıklı 12. maddesinde ve “Yerel yönetimlerde çalışan kamu görevlilerine yemek yardımı” başlıklı 16. maddesinde belirtilen kumanya yardımı; bu Yönetmeliğin uygulanamayacağı durumlarda ve 2024 ve 2025 yılları ile sınırlı olarak, günlük 100 gösterge rakamını geçmemek üzere belirlenen gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ödeme yapılması şeklinde uygulanabilir. Bu şekilde yapılan ödeme aylık 2100 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarı geçemez.” Der.

Ancak günün Ekonomik şartlarında Memur maaş katsayısı çarpımı olan **100 X 21 =2100 olan rakamın 200 X 21=2200** gösterge rakamının Memur maaş katsayısı çarpımı sonucu çıkacak olan tutarın bir öğün yemek bedeli olarak kamu çalışanına nakdi olarak verilmesi gerekmektedir **verilebilir** ibaresi de **verilir** olarak karara bağlanması gerekmektedir.

22- Kamu Görevlilerinin İzin Hakları

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

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

İzin sürelerinin işgünü esasına göre belirlenmesi ve yol izni

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

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

23-Doğum İzni ve Doğum Yapan Personele Maddi yardım verilmesi

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

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

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

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

24. Maaş Promosyonları:

Promosyonlar, enflasyondaki durmayan artışa göre acilen güncellenmelidir ve anlaşmalar iki yıllık olarak yapılmalıdır. Promosyon hakkı, toplu sözleşme ile güvence altına alınmalıdır.

25-Enflasyon Farkı

Enflasyon farklarının her ay düzenli olarak maaşlara yansıtılması gerekmektedir. Aksi takdirde altı ay sonra verilen enflasyon farkı Mahsuplaşmadan öteye gitmemektedir. Kamu çalışanlarına refah payı verilmesi gerekmektedir. 2023 Yılı Temmuz ayında verile 8,,077 TL olan Seyyane verilen zammın Memur Emekli Maaşlarına 'da yansıtılmasının sağlanması ve Emeklinin mağduriyetinin giderilmesi gerekmektedir.

26- Ölüm Yardımı

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

27-Yakacak Yardımı

657 sayılı Kanununun mülga 213. maddesi yeniden düzenlenmeli ve memurlara aylık 2.000 gösterge rakamının maaş katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak rakam tutarında yakacak yardımı verilmelidir.

28-Kira Ödeneği

- Mevzuatta yapılacak yeni bir düzenleme ile lojman hizmetinden faydalanmayan tüm kamu görevlilerine, aylık 20.000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı tutarında kadar kira ödeneği verilmelidir.

29-Evlenme Ödeneği

657 sayılı Kanuna bir madde eklenerek evlenen memurlara bir defaya mahsus olarak en yüksek Devlet Memur maaş katsayısı ile çarpılarak 20.000 gösterge rakamının çarpımı tutarında evlenme ödeneği verilmelidir.

30.Şube Başkanı Yönetim Kurulu üyeleri İl ve İlçe Temsilcisi, Kadın Komisyonlarının Komisyon Başkanlarına sendikal izin hakkı verilmesi

Şube Başkanı yönetim Kuruluna 4688 Sayılı Kanuna göre haftada bir gün verilen sendikal iznin en **az iki güne çıkarılması** ve İl ve İlçe Temsilcilerinin Haftada Dört saat izinli sayılması ve herhangi bir üye sayısı aranmaksızın kullanmaları sağlanmalıdır.

Konfederasyon Genel Merkez Kadın komisyonlarına Şube Başkanları ve Şube yönetim kuruluna verilen izin gibi Sendikal Haftada bir gün izinli sayılması için gerekli çalışmanın yapılmasının sağlanması.
Kadın Kamu Çalışanlarına ayda bir gün **(Regl)'li** günlerinde İdari izinli sayılmaları.

31-Eğitim Ödeneği

Çocuğu ilköğretime giden memurlara aylık 2.000 ortaöğretime giden memurlara 3.000 yükseköğrenim gören memurlara aylık 4.000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı ile bulunacak rakam üzerinden eğitim ödeneği her öğretim yılı için verilmelidir.

32-Kreş Hizmeti ve Çocuk Bakım Ödeneği

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

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

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

33- Özel Hizmet Tazminatında Düzenleme Yapılmalıdır

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

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

34- Maktu Mesai ve Fazla Çalışma Ücretleri ve Seyyanen Zam verilmesi

Amaç: Kamuda Fazla mesai yapan personelin mağduriyetinin giderilmesi ve seyyanen zam verilmesi

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

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

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

Kamu çalışanlarına seyyanen zam verilmesi ve taban aylığına yansıtılarak Kamu emeklisinin 'de faydalanması sağlanmalıdır.

35- Nikâh Memurları İçin

Amaç: Yerel yönetimlerde Nikâh Memuru olarak görev personelin mağduriyetinin giderilmesi

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

36- Kamu Çalışanlarının Görev Tanımı

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

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

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

Belediyelerdeki Kamu görevlilerinin, kadroları dışında çalıştırılmasının önüne geçilmelidir. Memurların yapmakla yükümlü oldukları işlerin yalnızca memurlar tarafından gördürülmesi ve birbirine eşit olan işlerin tespit edilebilmesi amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarına tahsis edilmiş başta hizmetli, memur ve teknisyenler olmak üzere tüm kadro ve pozisyonların görev tanımları yapılarak personelin yetki ve sorumlulukları belirlenmelidir. Kamuda (Özellikle Belediyelerde) teknik hizmetler sınıfında bulunan Sosyolog kadrosunda Kamu Çalışanına saha analizindeki görevlerde çalıştırılmalarına rağmen arazi tazminatı hakkı verilmemesinin önüne geçilmeli ve özlük hakları iyileştirilmelidir. Ayrıca bütün kamu kurumlarında toplum bilimci sosyologlar için kadro açılmalıdır.

37- İtfaiye Personeli İçin

Amaç: İtfaiye personelinin özlük haklarının iyileştirilmesi

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

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

İtfaiye personelinin Yıllık **60** gün olan fiili hizmet süre zammı (**yıpranma payı**) Türk Silahlı Kuvvetleri ve Emniyet teşkilatında olduğu gibi İtfaiye personeline de 90 güne çıkarılması, Kanun ve yönetmelikte belirtildiği gibi uygulanmasının sağlanması gerekmektedir.

İş riski ve güçlüğü tazminatının arttırılması,

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

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

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

İtfaiye personelinin görev yaptığı İtfaiye istasyonlarında ve İtfaiye Müfrezelerinde Güvenliğin sağlanması için Güvenlik görevlisi, Temizlik işlerinin yapılması ve Yemek dağıtımı için Personel temin edilmesi gerekmektedir.

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

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

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

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

38- Zabıta Personeli İçin

Amaç: Zabıta personelinin özlük haklarının iyileştirilmesi

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

Türk Silahlı Kuvvetleri ve Emniyet teşkilatında olduğu gibi Yıllık 90 gün fiili hizmet zammı (yıpranma payı) verilmesi için gerekli çalışmalar yapılmalıdır.

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

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

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

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

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

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

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

Ülke genelinde Yerel Yönetimlerde görev yapan Zabıta teşkilatına tek tip kıyafet bütünlüğü sağlanmalıdır.

39- Koruma Güvenlik Personeli İçin

Amaç: , Koruma güvenlik personelinin sorunlarının çözülmesi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

41- Servis Hizmeti ve Ulaşım Ödeneği

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

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

42- Yerel Yönetim Çalışanları Ürettikleri Hizmetlerden Ücretsiz Yararlanmalıdır

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

43- Sözleşmeli Personelin Nakil ve Tayini sorunu

2022 Yılında sözleşmeli memurluktan Kadrolu memurluğa geçiş yapan personelin İl Özel idaresi ve Belediyede halicinde herhangi bir kuruma nakil olmamasının önü açılarak **Kamu kurumlarına Nakil ve geçişlerinin sağlanması ve Aile Bütünlüğünün** sağlanması gerekmektedir.

44 – İzmir Büyükşehir Belediyesi Eşrefpaşa Hastanesi ve Belediyelerde Görev yapan Doktor, Hemşire sorunları

(1) Birinci basamak sağlık tesisleri, ilgili mevzuatında tanımlanan, hastaların ayakta teşhis ve tedavilerinin yapıldığı sağlık tesisleridir.

(2) **(Değişik:RG-2/4/2024-32508)** Birinci basamak sağlık tesisleri şunlardır:

a) Bünyesinde birinci basamak sağlık tesisi bulunan ilçe sağlık müdürlüğü (İSM)/Toplum sağlığı merkezi (TSM).

b) Aile sağlığı merkezi (ASM).

c) Halk sağlığı laboratuvarı (L1ve L2).

ç) Kurum tabipliği.

d) Poliklinik.

e) Mediko-sosyal sağlık hizmetleri birimi.

f) Ağız ve diş sağlığı polikliniği.

g) Bakanlıklar ve bağlı kuruluşları ile diğer kamu kurum ve kuruluşları bünyesindeki sağlık tesisleri.

ğ) İlgili mevzuat kapsamında açılacak benzer sağlık tesisleri/üniteleri.

(3) **(Değişik:RG-2/4/2024-32508)** Birinci basamak sağlık tesislerinin faaliyet izin belgelerine;

a) Çocuk, ergen, kadın ve üreme sağlığı (ÇEKÜS) birimi,

b) Enfeksiyon kontrol birimi,

c) Organ bağış birimi,

ç) Evde sağlık hizmeti birimi,

d) Kanseri erken teşhis, tarama ve eğitim merkezi (KETEM),

e) Aile hekimliği birimi (AHB),

f) Sağlıklı hayat merkezi (SHM),

g) Göçmen sağlığı merkezi/Güçlendirilmiş göçmen sağlığı merkezi,

ğ) İş sağlığı ve güvenliği birimi (İSG),

h) Sağlık evi,

ı) Bağımlılık danışma merkezi,

i) İlgili mevzuatı kapsamında açılacak benzer birimler,

bağlı birim olarak eklenir. Hükmü bulunan ve bunların yanında; Acil, Palyatif, Poliklinikler, laboratuvar ve Fizik tedavi gibi bölümleri ile İzmir Halkına kesintisiz 7/24 hizmet etmektedir. Hastane yeni yapılan inşaatı ile 2. Basamak sağlık tesisi hastane olacaktır.

Burada çalışan memurlar için nöbet ücreti 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu Ek 33. Madde belirtilen şartlarda ödenmektedir.

Ek Madde 33 – (Ek: 23/2/1995 – KHK-547/10 md.; Değişik: 21/1/2010 - 5947/10 md.) Yataklı tedavi kurumları, seyyar hastaneler, ağız ve diş sağlığı merkezleri, aile sağlığı merkezleri, toplum sağlığı merkezleri ve 112 acil sağlık hizmetlerinde haftalık çalışma süresi dışında normal, acil veya branş nöbeti tutarak, bu nöbet karşılığında kurumunca izin kullanmasına müsaade edilmeyen memurlar ile sözleşmeli personele, izin suretiyle karşılanamayan her bir nöbet saati için (nöbet süresi kesintisiz 6 saatten az olmamak üzere), aşağıda gösterilen gösterge rakamlarının aylık katsayısı ile çarpılması sonucu hesaplanacak tutarda nöbet ücreti ödenir. (Ek cümle: 2/1/2014 - 6514/10 md.) Bu ücret yoğun bakım, acil servis ve 112 acil sağlık hizmetlerinde tutulan söz konusu nöbetler için yüzde elli oranında artırımlı ödenir. Ancak ayda aile sağlığı ve toplum sağlığı merkezlerinde 60 saatten, diğer yerlerde ve hiçbir şekilde 130 saatten fazlası için ödeme yapılmaz. Bu ücret damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz.

4249

(Değişik tablo: 27/3/2015-6639/10 md.)

	Gösterge
a) Eğitim görevlisi, başasistan, uzman tabip	150
b) Tabip, tıpta uzmanlık mevzuatında belirtilen dallarda, bu mevzuat hükümlerine göre uzmanlık belgesi alan tabip dışı personel, aynı dallarda doktora belgesi alanlar	135
c) Diş tabibi ve eczacılar	120
ç) Mesleki yükseköğrenim görmüş sağlık personeli	90
d) Lise dengi mesleki öğrenim görmüş sağlık personeli	75
e) Diğer personel	55

Bu madde hükmü, üniversitelerin yataklı tedavi kurumlarında çalışan ve 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 50 nci maddesinin (e) bendi kapsamında bulunanlar ile yataklı tedavi kurumlarında çalışan ve 11/4/1928 tarihli ve 1219 sayılı Kanunun ek 14 üncü maddesinin dördüncü fıkrası kapsamında bulunanlar hakkında da uygulanır.(1) İcap nöbeti tutan ve bu nöbet karşılığında kurumunca izin kullanmasına müsaade edilmeyen memurlar ile sözleşmeli personele, izin suretiyle karşılanamayan her bir icap nöbeti saati için, icap nöbeti süresi kesintisiz 12 saatten az olmamak üzere, yukarıda nöbet ücreti için belirlenen ücretin yüzde 40'ı tutarında icap nöbet ücreti ödenir. Bu şekilde ücretlendirilebilecek toplam icap nöbeti süresi aylık 120 saati geçemez. Bu madde uyarınca yapılacak ödemeler, döner sermayesi bulunan kurumlarda döner sermaye bütçesinden karşılanır. Hükmü bulunmaktadır.

İlgili Maddeden de anlaşılacağı üzere Eşrefpaşa Hastanesi memur çalışanı sağlık personeli olduğundan yukarıda bulunan tablo üzerinden nöbet ücretlerini almaktadırlar.

Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2024 ve 2025 Yıllarını Kapsayan 7.Dönem Toplu Sözleşmenin Üçüncü Bölüm Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşmenin Nöbet Ücreti başlıklı Madde 7 aşağıdaki gibidir;

- (1) 657 sayılı Kanunun ek 33 üncü maddesinde yer alan nöbet ücreti gösterge tablosundaki gösterge rakamları 10 puan ilave edilmek suretiyle uygulanır.**
- (2) 657 sayılı Kanunun ek 33 üncü maddesi uyarınca ödenen nöbet ücretleri resmi ve dini bayrak günleri için %25 artırımlı ödenir.**
- (3) Diyaliz, Ameliyathane ve mesai saatleri dışında acil servise hizmet veren röntgen ve laboratuvar hizmetleri ile entegre sağlık hizmeti sunulan merkezlerde tutulan nöbetler için ödenen nöbet ücretleri %50 artırımlı ödenir.**

demektedir. Yukarıda bulunan hüküm gereği sadece Sağlık kolunda çalışanlara bu hak verildiğinden 20 Eylül 2019 tarih ve 30894 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren

Kamu Sağlık Tesisleri Ruhsatlandırma Yönetmelięine göre çalışan Birinci basamak sağlık tesisi olan Eşrefpaşa Hastanesi çalışanları ve sağlık kolu hariç diğer iş kollarında çalışan sağlık çalışanları da faydalanmamaktadır.

Talebimiz: Eşit işe Eşit Ücret ilkesi gereği 7. Dönem toplu Sözleşmede kazanılan kazanımın 8. Dönem toplu Sözleşmede tüm sağlık çalışanlarını kapsayacak şekilde çıkarılması ve mağduriyetlerin giderilmesi gerekmektedir.

45- 4688 Sayılı Kanunda Yapılması Gereken Düzenlemeler

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

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

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

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

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