**KAMU PERSONEL DANIŞMA KURULU GÜNDEMİ**

 **DEĞERLENDİRME RAPORU**

**1- 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNDA ÖNGÖRÜLEN PERSONEL STATÜLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

657 sayılı DMK’nın 4’üncü maddesinde tanımlı statülerin “memur” ve “işçi” şeklindeki iki kategoriye indirilmesi yerinde olacaktır. Bununla birlikte;

1. 657 sayılı Kanun başta olmak üzere çeşitli kanunlara dayalı olarak kamu kurum ve kuruluşlarının merkez, taşra ve yurt dışı teşkilatlarında sözleşmeli personel statüsünde görev yapan tüm kamu görevlilerinin kadroya geçirilmesine ilişkin yasal düzenleme ivedilikle hayata geçirilmelidir.

Bu çerçevede, sözleşmeli personelin kadroya geçiş süreci kapsamında oluşan beklentilerin karşılanması ve 632 sayılı KHK ile oluşan mağduriyetlerin giderilmesi amacıyla;

1. İl özel idarelerinde 5302 sayılı Kanun ve belediyeler bünyesinde 5393 sayılı Kanun kapsamında görev yapan sözleşmeli personelin,
2. TRT’de 2954 sayılı Kanuna göre görev yapan sözleşmeli personelin,
3. 3289 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi kapsamında Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü bünyesinde sözleşmeli personel statüsünde görev yapan spor uzmanı ve antrenörlerin,
4. Diyanet İşleri Başkanlığında 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında istihdam edilen 7.936 sözleşmeli personelin,
5. Görev yaptıkları kurumların kuruluş kanunlarında yer verilen “ 657 sayılı Kanun ile diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılmasına ilişkin hükümlerine bağlı olmaksızın” hükmü çerçevesinde istihdam edilen sözleşmeli personelin,
6. Yükseköğretim kurumlarının araştırma-geliştirme projelerinde proje süreleriyle sınırlı olarak görev yapan sözleşmeli personelin,
7. Başta Tarım Gıda Hayvancılık Bakanlığı ile Adalet Bakanlığı olmak üzere, çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapmakta olan; 632 sayılı KHK’nin kapsamında yer almalarına rağmen KHK’nin yürürlüğe girdiği tarihte atanmış fakat fiilen göreve başlamamış olmaları nedeniyle kadroya geçiş hakkından yararlanamamış sözleşmeli personelin,
8. 632 sayılı KHK’nin yürürlüğe girdiği tarihten sonra 632 sayılı KHK kapsamında kadroya geçiş imkanı verilen sözleşmeli personel statüsündeki pozisyonlarda istihdam edilen tüm sözleşmeli personelin,
9. Kamu kurum ve kuruluşları bünyesindeki döner sermaye işletmeleri tarafından istihdam edilen ve mali hakları döner sermaye işletmesi bütçesinden ödenen sözleşmeli personelin,

 kadroya geçişlerine imkan sağlayan geniş kapsamlı bir içerikle düzenlenmesinin yerinde ve yararlı olacağına inanıyoruz.

 b) 399 sayılı KHK’ye tabi olarak görev yapan sözleşmeli personele de, istekleri dahilinde kadrolu statüye geçiş hakkı verilmelidir.

 c) 4/C (geçici personel) statüsünde istihdam edilen personelin, öğrenim durumlarına göre Genel İdare Hizmetleri Sınıfının uygun kadroları ile öğrenimleri itibarıyla atanabilecekleri hizmet sınıflarının uygun kadro-görev unvanlarıyla ilişkilendirilerek kadroya geçirilmesi gerekmektedir. (TÜİK’te görev yapan 4/C’li personelin kendileri için ihdas edilecek anketör unvanı ile kadroya geçirilmeleri noktasında özel bir düzenleme yapılması hem gerekli hem de uygun olacaktır.)

 d) Kamu kurum ve kuruluşlarında işçi statüsünde istihdam edilmekle birlikte yürüttükleri görevler itibarıyla memur statüsündeki personel ile aynı görevleri yürüten yüksek öğretim mezunu işçi personel (Çay-Kur’da olduğu gibi) durumlarına uygun mamur kadrolarına geçirilmelidir.

**2- PERSONEL DAĞILIMINDAKİ DENGESİZLİĞİN GİDERİLMESİ**

Bölge esasına dayalı ve belirli sürelerle re’sen yer değiştirme sonucu doğuran rotasyon uygulamasına karşıyız. Bölge esasına dayalı rotasyon yerine, sınırları ve unvanları analizlere dayalı olarak belirlenmiş, geçmişi kapsamayan, mali ve sosyal haklara ilişkin vereceğimiz öneriler çerçevesinde teşvik mahiyetinde pozitif ayırımcılığı harekete geçiren düzenlemeler ile zorunlu bölge hizmeti (gelişmişlik düzeyine göre MEB’de olduğu gibi 3, 4 ve 5 yıllık) uygulaması mevcut sorunların çözümünü sağlayacaktır.

 Kamu personeli istihdamında zorluk çekilen hizmet alanlarında görev yapmayı ve bu tür hizmet alanlarında uzun süre kalmayı cazip kılan pozitif ayırımcılık enstrümanları hayata geçirilmelidir.

 Kamu görevlisinin kendi istek ve iradesiyle hizmet alanında kalması ve başka arayışlardan kaçınması; rotasyon ve periyodik aralıklarla re’sen yer değiştirme gibi irade dışı ve tahakküm odaklı seçeneklerle sağlanabilir değildir.

 Bu çerçevede, kamu görevlisi ihtiyacının karşılanamadığı veya yoğun sirkülasyonun yaşandığı hizmet alanlarında görev yapan kamu görevlilerine;

 a) özel hizmet tazminatlarının artırımlı ödenmesi,

 b) gelir vergisi indirimi sağlanması,

 c) sosyal güvenlik primlerinin kişi keseneklerinin bir bölümünün de devlet tarafından ödenmesi,

 d) Eş ve çocuk yardımının artırımlı ödenmesi,

 e) Zorunlu hizmet yükümlülüğü veya zorunlu bölge hizmeti öngörülen hizmet alanında, zorunluluk süresinde uzun kaldığı her yıl için 3 ay fiili hizmet zammı verilmesi ya da her 5 yıl için bir yıl fiili hizmet zammı verilmesi,

 f) Sınava ya da puanlamaya dayalı yöneticilik görevlerine atanmada bu tür hizmet alanlarında görev yapılan hizmet süreleri için ilave puan verilmesi,

 g) Bu hizmet alanlarında görev yapılan sürenin 3 ya da 5 yılı aşmasından sonra bu hizmet alanları için verilen hizmet puanının iki kat olarak hesaplanması

 h) Lojman tahsisi yapılması ve lojman kirası alınmaması vb. teşvik ve ikna edici seçenekler hayata geçirilmelidir.

**3- KAMU KURULUŞLARINA YÖNETİCİLEK GÖREVLERİNE ATANMADA ARANAN HİZMET SÜRESİ ŞARTI İLE YÖNETİCİLİK GÖREV SÜRESİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

 Yöneticilik görevlerine atanmada mevcutta yer alan 8-10-12 yıllık hizmet süresi şartının sırasıyla 5-8-10 olarak düzenlenmesi özel sektörden geçenler için ise bu sürelerin 10-13 ve 15 yıl olarak belirlenmesi uygun olacaktır. Diğer taraftan, üst düzey yöneticilik kadrolarına özel sektörden yapılacak atamalarında, mevcut kadronun %5’i ile sınırlanması uygun olacaktır.

**4- KARİYER MESLEKLERE ATANMA ŞARTLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ**

 a) Uzmanlığa atanma süreleri 3 yıldan 2 yıla çekilmeli,

 b) Uzman yardımcılarının uzmanlığa geçişinde tez hazırlama yeterli görülmeli tezin yanında yazılı-sözlü sınav uygulaması olmamalı,

 c) İlgili sınavlarda başarılı olanlar uzmanlığa atanabilmeli,

 d) Toplam uzman kadro sayısının en az %30’u, 45 yaş sınır olarak belinlenmek üzere kurum çalışanları içerisinden sınavla atanmalı.

**5- 657 SAYILI KANUNDA ÖNGÖRÜLEN DİSİPLİN CEZALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ**

 a) Mevcut düzenlemede uyarı cezasını gerektiren fiillere disiplin cezası kapsamından çıkarılmalı,

 b) Kınama cezası için öngörülen maddelere uyarı cezası verilmeli ve Kınama cezasının disiplin mevzuatından tamamen kaldırılması,

 c) Devlet Memurluğundan Çıkarma cezasının şartlarının yeniden revize edilerek, bu cezayı gerektiren fiiller somut ifadelerle (takdir yetkisini en az içerecek ve tereddüde yer vermeyecek şekilde) tanımlanmalı,

 d) Disiplin hükümleri kamu personel sisteminde mevcut durumda ödüllendirme aleyhine oluşan durumu değiştirmeli ve ödül-ceza dengesi sağlanmalıdır.

**6- 657 SAYILI KANUNDA ÖNGÖRÜLEN YASAKLARA İLİŞKİN DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER**

1. Kamu görevlilerine yönelik kılık-kıyafet yasağını öngören düzenlemeler yürürlükten kaldırılmalı, ülkenin gerçeklerine, inanç hürriyetine uygun ve kadınların çalışma hayatında kendi inanç ve fikirleri gereği benimsedikleri kıyafetlerle görev yapmasına imkan sağlayacak uygulamalar hayata geçirilmeli,
2. Kamu görevlilerine yönelik siyaset yasağına ilişkin 657 sayılı Kanundan ve sair mevzuattaki hükümler yürürlükten kaldırılmalı,
3. 657 sayılı Kanunda kamu görevlilerine yönelik grev yasağı kaldırılmalı ve konuyla ilgili Anayasa ve kanun hükümlerinde grev hakkına ilişkin düzenlemeler yapılmalı,
4. Kamu görevlilerinin sendikal örgütlenme hakkına ilişkin sınırlamalar getiren 4688 sayılı Kanunun 15 nci maddesinde ( Silahlı Kuvvetler bünyesinde görev yapan sivil memurların sendika üyesi olmasını yasaklayan hükmün iptaline ilişkin Anayasa Mahkemesi kararı da dikkate alınarak) Emniyet Hizmetleri sınıfı personeli ile Emniyet hizmetlerinde görev yapan sivil memurlar başta olmak üzere kamu görevlilerinin sendika üyesi olmasını yasaklayan hükümler yürürlükten kaldırılmalıdır.