



MÜHENDİS TEK-SEN
ENERJİ

KAMU PERSONEL SİSTEMİNE İLİŞKİN TALEPLERİMİZ



MÜHENDİS TEK-SEN
ENERJİ



MÜHENDİS TEK-SEN
ENERJİ

KAMU PERSONEL SİSTEMİNE İLİŞKİN TALEPLERİMİZ



KAMU PESONEL SİSTEMİNE İLİŞKİN TALEPLERİMİZ

Standartlarda Grev Hakkı

Madde-1 Kamu görevlilerinin sendikal haklarının evrensel normlara kavuşturulması ve demokratik hak arama hürriyetlerinin güvence altına alınması amacıyla; Anayasa hükümleri, uluslararası çalışma standartları ve taraf olunan uluslararası sözleşmeler doğrultusunda mevzuattaki kısıtlamalar kaldırılmalıdır. Bu kapsamda; Anayasa'nın 54. maddesinde güvence altına alınan grev hakkı ile temel hak ve özgürlüklere ilişkin usul ve esasları belirleyen 90. maddesi gözetilerek, kamu görevlilerinin barışçıl uyarı grevi, iş bırakma, işi yavaşlatma ve işyerini terk etme gibi demokratik hak arama faaliyetlerini yasaklayan ve disiplin suçuna dönüştüren 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 27 ve 125. maddelerindeki sınırlayıcı hükümlerin Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerine uygun biçimde yürürlükten kaldırılması, anılan barışçıl eylemlerin anayasal örgütlenme ve ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilerek personele herhangi bir disiplin cezası verilmesinin ve olumsuz sicil işlemi tesis edilmesinin yasal güvenceyle engellenmelidir.

Sendikal Çoğulculuk ve Temsil Adaleti

Madde-2

- (1) Tüm sendikaların toplu sözleşme süreçlerine **oransal temsil ilkesiyle** katılması sağlanmalıdır.
- (2) Personelin sendika üyeliği ve üyelikten çekilme işlemleri üzerindeki amir ve idare baskısını önlemek amacıyla tüm süreçler **e-Devlet sistemi üzerinden** şeffaf biçimde yürütülmelidir.



Atandıktan Sonraki Zorunlu Hizmet Sürelerinin Kaldırılması

Madde-3 Kamuda uygulanan zorunlu hizmet süreksizlikleri tamamen kaldırılmalı.

Aile Bütünlüğünün Korunması Önceliği

Madde-4

(1) Anayasa'nın ailenin korunmasına ilişkin hükümleri gereğince; eş durumu, sağlık mazereti ve çocukların eğitimi gibi insani ve sosyal gerekçeler tayin ve yer değiştirme süreçlerinde birincil mazeret ve tercih sebebi sayılmalıdır.

(2) Doğum veya evlat edinme sonrası yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanan kamu görevlilerinin çalışma süreleri yarım olmakla birlikte mali ve sosyal haklarının herhangi bir kesintiye uğramaksızın tam olarak ödenmesi. Kamu görevlilerinin aile hayatının desteklenmesi ve yarım zamanlı çalışma hakkının ekonomik kayıp nedeniyle kullanılamayan bir hak olmaktan çıkarılması amacıyla talebimizin değerlendirilerek gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

(3) Yurtiçi yer değiştirme kapsamında oluşacak taşıma, nakliye, ambalajlama, sigorta, yükleme, boşaltma ve benzeri zorunlu giderler, yer değiştirmenin gerçekleştirildiği tarihteki piyasa rayiç bedelleri esas alınarak karşılanır. Masrafların karşılanmasında, ilgilinin fiilen katlandığı ve belgelendirdiği giderler ile emsal piyasa fiyatları dikkate alınır; ödenecek tutarın, yer değiştirmenin gerektirdiği makul ve zorunlu maliyetleri karşılayacak düzeyde olması esastır.

Kamuda Tek Tip İstihdam ve Tek Tip Sınav Yöntemi

Madde-5 Kamuda farklı statülerin kaldırılarak tek tip istihdam yöntemine geçilmesi ve ilk alımların mülakatsız, merkezi sınavla yapılmalıdır.

Ek Zam, Refah Payı ve Eşel-Mobil Sistemi

Madde-6 Memur ve emeklilere resmi enflasyonun ötesinde yoksulluk sınırı ve refah payı gözetilerek ek zam yapılması; enflasyon farkının aylık olarak maaşlara yansıtıldığı "eşel-mobil" sistemine geçilmesi talep edilmektedir.

Gelir Vergisinin %15 Oranında Sabitlenmesi

Madde-7 Kamu personelinden kesilen gelir vergisinin %15'te sabitlenmesi, vergi dilimi matrahlarının artırılması, ek ödeme ve tazminatların vergi matrahı üzerindeki olumsuz etkisinin giderilmesi talep edilmektedir.

Kamu Hizmet İkramiyesi ve Bayram İkramiyesi

Madde-8 Tüm memur, sözleşmeli, geçici kamu çalışanlarına ve emeklilerine dini bayramlar öncesinde bayram ikramiyesi verilmesi ve yılda 2 ila 4 kez kamu hizmet ikramiyesi ödenmesi talep edilmektedir.

Banka Promosyonlarının Merkezi Yapılması ve Dağıtımı

Madde-9 Banka promosyon anlaşmalarının Genel Müdürlükler ve Bakanlıklar düzeyinde merkezi olarak yapılması ve tüm personele brüt maaşları oranında dağıtılması talep edilmektedir.

Atama ve Yer Değiştirme Süreçlerinde Liyakat, Taşra Hizmet Şartı ve Objektif Kriterlerin Belirlenmesi

Madde-10 Kamu kurumlarında atama ve yer değiştirme süreçlerinin liyakat, adalet ve şeffaflık ilkelerine dayandırılması; saha tecrübesi olmayan personelin doğrudan merkez kadrolarına getirilmesinin ve sübjektif müdahalelerle görev yeri değişikliklerinin engellenmesi talep edilmektedir. Bu doğrultuda; kamu yatırımlarının ve projelerin sürdürülebilirliği, personelin uzmanlık alanı ile coğrafi şartlar esas alınarak tüm kurumlar için nesnel bir "Tayin ve Yer Değiştirme Yönetmeliği"nin yürürlüğe konulması, adil bir bölgesel hizmet puanı sisteminin tesis edilmesi; ayrıca merkez teşkilatı kadrolarına atanabilmek için taşra birimlerinde belirli bir asgari fiili çalışma süresinin zorunlu kılınması ve zorunlu hizmet bölgelerinden usulsüz geri dönüşlerin yasal güvencelerle önlenmelidir.

Genel ve Hizmet Kolu Sözleşmelerinin Ayrılması

Madde-11 Mevcut toplu sözleşme sisteminde genel mali pazarlıkların ağırlığı nedeniyle, kamu görevlilerinin hizmet koluna özgü mesleki, teknik ve çalışma şartlarına dayalı yapısal sorunları yeterince müzakere edilememekte ve sınırlı süre baskısı altında kalmaktadır. Her hizmet kolunun sahadaki farklı dinamiklerini, uzmanlık gereksinimlerini ve unvana bağlı özlük kayıplarını müstakil bir zeminde eksiksiz ele alabilmek adına; hizmet kollarına ait toplu sözleşme görüşmelerinin genel toplu sözleşmeden ayrıştırılarak bağımsız bir takvim ve süreçle yürütülmesi gerekmektedir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun Bağımsızlaştırılması

Madde-12 Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun mevcut üye kompozisyonunun yürütme ve idare ağırlıklı teşekkül etmesi, toplu sözleşme uyuşmazlıklarında tarafsızlık ilkesini zedelemekte ve kurulun bağımsız karar alma mekanizmasına duyulan kurumsal güveni aşındırmaktadır. Uyuşmazlık çözümlerinde hakkaniyetli, çoğulcu ve objektif bir karar alma zemini tesis etmek amacıyla; Kurul Başkanı ve üyelerinin idari takdir yerine doğrudan kanuni kriterler doğrultusunda objektif esaslarla görevlendirilmelidir.

Teknik Çalışma Ödemesi İhdası

Madde-13 Sahada ve şantiyede bizzat görev alan teknik personelin statü farklılıklarından kaynaklanan ücret adaletsizliklerini bertaraf etmek, unvanların mesleki yetki, imza sorumluluğu, tahsil düzeyi ve taşıdığı risk hiyerarşisini mali açıdan güvenceye kavuşturmak amacıyla; Teknik Hizmetler Sınıfında görev yapan tüm personele, üstlendikleri unvan ve sorumlulukları mertebesinde doğrudan ve düzenli olarak yansıyacak şekilde "**Teknik Çalışma Ödeneği**" ihdas edilmelidir.

Teknik Personelin Ek Ödemeleri, Özel Hizmet Tazminatı ve Ek Özel Hizmet Tazminatı

Madde-14 Kamusal altyapı, planlama, üretim, bakım ve denetim süreçlerini fiilen yürüten teknik kadroların üstlendiği mesleki sorumluluklar ile mevcut mali hakları arasındaki dengesizliğin giderilmesi ve teknik iş gücünün refah düzeyinin hakkaniyetli biçimde korunması zorunlu hale gelmiştir. Sahadaki sorumluluk, imza yetkisi, tahsil düzeyi ve unvan hiyerarşisi gözetilerek Teknik Hizmetler Sınıfında görev yapan mühendisler, jeolog ve diğer fen bilimcileri ile tekniker ve teknisyenlerin mevcut ek ödeme oranlarında ilave artış sağlanmalıdır. Aynı çerçevede teknik personelin özel hizmet tazminatı ve ek özel hizmet tazminatında da artış sağlanmalıdır.

Mühendislik Meslek Kanunu

Madde-15 Mühendislik, ülke kalkınmasında stratejik rol üstlenen ve toplumsal yaşamın her alanında katkı sunan temel bir meslek grubudur. Ancak mühendisler, halen yasal statü ve mesleki güvenceleri bakımından dağınık ve belirsiz bir yapı içinde çalışmaktadır. Mesleki yetki, görev tanımı, meslek etiği denetimi, ücret ve kariyer gelişimi açısından yaşanan eşitsizliklerin giderilmesi amacıyla; mühendislik mesleğine ilişkin, doktorlar, avukatlar, noterler gibi meslek gruplarına sağlanan şekilde, özel bir "Mühendislik Meslek Kanunu" çıkarılması talep edilmektedir.

Zorunlu Mesleki Sorumluluk Sigortası

Madde-16 Kamuda görev yapan teknik hizmetler sınıfı personeli; altyapı, üstyapı, sanayi, enerji, maden ve kritik kamu yatırımlarının projelendirilmesi, uygulanması, ihalesi ve denetimi gibi hayati süreçlerde yüksek mali, cezai ve hukuki riskler barındıran ağır sorumluluklar üstlenmektedir. Mesleki faaliyetlerin ve teknik kararların doğası gereği ortaya çıkabilecek olası kusurlar, idari rücular, üçüncü şahıs zararları ile yüksek meblağlı tazminat talepleri ve yargılama giderleri personelin şahsi mal varlığı üzerinde telafisi imkânsız bir baskı oluşturmaktadır. Teknik personelin görevini herhangi bir idari veya mali kaygı taşımaksızın, bilimsel ve teknik doğrular ile kamu yararı doğrultusunda tam bir mesleki güvence altında yürütebilmesi adına; risk derecelerine uygun zorunlu mesleki sorumluluk sigortasının yaptırılması ve bu primlerin kamusal bir işveren yükümlülüğü olarak kurum bütçelerinden karşılanmalıdır.

Teknik Personelin Asli Görevi Dışındaki İlave Görev ve Sorumluluklarının Ücretlendirilmesi

Madde-17 Kamuda istihdam edilen teknik hizmetler sınıfı personeli; teknik, mali ve hukuki boyutları olan kritik görevler üstlenmektedir. Buna karşın personele, tanımlı asli kadro unvan ve görevleri haricinde yüksek hukuki risk ve ek sorumluluk doğuran ilave işler de yüklenmektedir. Kamu personel sisteminde görevin taşıdığı risk ile sorumluluğun dengelenmesi ilkesi gereğince; teknik personelin standart görev tanımına ilave mesleki ve hukuki sorumluluk getiren tüm görevlendirme ve işler için ilave ödeme kalemleri ihdas edilmeli ve bu yolla çalışma barışı desteklenmelidir.

Yüksek Lisans/Doktora Eğitim Teşviki ve İzni

Madde-18 Kamu kurumlarında görev yapan teknik hizmet sınıfı çalışanlarının mesleki ve akademik gelişimlerini desteklemek amacıyla yüksek lisans ve doktora programları teşvik edilmeli; bu doğrultuda kurumlara yakın üniversitelerle iş birliği protokolleri imzalanmalıdır. Lisansüstü eğitim gören personele ders ve tez aşamalarında gerekli kolaylığı sağlayacak şekilde eğitim izni verilmeli, ayrıca yüksek lisans ve doktora yapan teknik personele ilave mali ödeme sağlanmalıdır.

Yabancı Dil Tazminatında Uygulama Birlikteliğinin Sağlanması

Madde-19 Kamu çalışanlarına ödenen yabancı dil tazminatı, personelin istihdam şekli ve tabi olduğu mevzuata göre farklılık göstermekte olup bu durum kamuda uygulama bütünlüğü ve eşitlik ilkeleri açısından farklılıklara yol açmaktadır. Aynı veya benzer düzeyde yabancı dil bilgisine sahip kamu çalışanları arasındaki bu farklılıkların giderilmesi amacıyla, yabancı dil tazminatının istihdam şekline bakılmaksızın tüm kamu çalışanları için yeknesak esaslara bağlanması ve yabancı dil bilgi düzeyleri esas alınarak makul seviyede uygulanması gerekmektedir.

Vekaleten Görevlendirmelerin Sınırlandırılması,Görevde Yükselme ve Unvan değişikliği sınavının zamanında yapılması, Mülakatsız Merkezi SınavUygulaması ve Örgün Öğretim Kriteri

Madde-20 Kamu kurum ve kuruluşlarında görevde yükselmeye tabi kadrolara yapılan vekaleten veya geçici görevlendirmelerin en fazla 6 ay ile sınırlandırılması, bu süre zarfında ilgili kurumlarca görevde yükselme sınav ilanına çıkılarak ilan tarihinden itibaren en geç 1 yıl içinde liyakate dayalı atamaların tamamlanması; görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının sözlü mülakat uygulaması kaldırılmak suretiyle yalnızca ÖSYM tarafından merkezi ve yazılı olarak yapıp yerleştirmelerin münhasıran yazılı başarı puanı sıralamasına göre gerçekleştirilmesi; ayrıca unvan değişikliği sınavlarına başvuru şartları arasına yalnızca örgün öğretim (ikinci öğretim dahil) mezunu olma kriteri eklenmelidir.

Dikey Hiyerarşiye Dönüş

Madde-21 Pilot olarak uygulamaya geçilen Yatay Hiyerarşik sistemi ile birlikte iş barışı bozulmuş, bireylerin görev yetki ve sorumlulukları her ne kadar tanımlı olsa dahi karşılığı ünvanların içi boşaltılmış durumdadır. Bu durum kurum personeli için rahatsızlık sebebi olmaktadır. Bu sebeple ETİ Maden haricinde kalan tüm kamu kurumlarında olduğu gibi Dikey Hiyerarşik sisteme dönülmesini talep etmekteyiz.

Hususi Damgalı (Yeşil) Pasaport Hakkı:

Madde-22 Meslekte **10 yıl kıdemi bulunan** ve hakkında belirli ağır suçlardan soruşturma/kovuşturma bulunmayan teknik personele ve eşlerine hususi damgalı pasaport verilmelidir.

Teknik Personelin Emeklilik Haklarının İyileştirilmesi ve Gelir Kayıplarının Telifisi

Madde-23 Teknik personelin aktif çalışma hayatındaki gelir düzeyi ile emeklilik gelirleri arasındaki aşırı farkın giderilmesi ve emeklilik döneminde hakkaniyetli bir refah seviyesinin korunması amacıyla kapsamlı bir yasal iyileştirme yapılması talep edilmektedir.

Bu kapsamda; işe giriş tarihine bakılmaksızın kamu personelinin emeklilik hakları bakımından doğrudan 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine tabi kılınması, seyyanen ve benzeri düzenli ödemelerin sosyal güvenlik matrahı ile emeklilik hesabına dâhil edilmesi, ek ve ilave ödemelerin tamamının emekli aylığı ve ikramiyesine yansıtılması, ayrıca teknik personelin üstlendiği sorumluluk ve uzmanlık düzeyi gözetilerek emeklilik döneminde uğranılan gelir kayıplarının telifisi amacıyla her ay düzenli ilave ödemeyapılmalıdır.

Kira, Barınma, Lojman ve Kredi Desteği

Madde-24 Kamu çalışanları için lojman tahsisinde önceliklegörev ve unvan kriterleri dikkate alınarak adetli bir yaklaşım belirlenmeli, lojman imkanından faydalanamayanlara piyasa kira rayiç bedelleri esas alınarak kira desteği verilmesi, bankalarla imkanlar çerçevesinde faizsiz ya da düşük faiz oranlı konut kredisi imkanını sağlayacak protokollerin hayata geçirilmesi istenmektedir.

Aile, Çocuk ve Ücretsiz Kreş Yardımları

Madde-25 Artan çocuk bakım ve temel eğitim giderlerinin kamu personelinin hane bütçesi üzerinde oluşturduğu mali baskıyı hafifletmek ve ebeveynlerin iş ile aile hayatı arasındaki dengeyi sürdürülebilir kılmak amacıyla sosyal yardımlarda bütüncül bir iyileştirme talep edilmektedir. Bu doğrultuda; kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin kullanımına yönelik ücretsiz kreş ile gündüz bakımevi imkânlarının fiziken sağlanması, fiziki imkânın bulunmadığı durumlarda ise personele düzenli nakdi kreş ödeneğinin tahsis edilmesi; ayrıca 0-6 yaş grubu için aylık bakım desteği verilmesi, çocuk yardımı katsayılarının güncellenmesi ve doğum ile evlat edinme yardım tutarlarının günümüz ekonomik koşullarına uygun seviyelere çekilmelidir.

Yemek Hizmeti

Madde-26 Yemek hizmetinden faydalanan kamu çalışanlarının yemek bedelleri kurumunca karşılanır. Şayet kurumca yemek hizmeti verilmiyorsa yemek bedeli personele ayrıca ödenir. Fazla mesaiye kalan personel için, mesaiye kalınan saatin yemek saati ile çakışması durumunda bir öğün daha bedelsiz karşılanır.

Ulaşım Hizmeti

Madde-27 Kamu personeline; iş yeri il merkezinde ise il merkezi ve merkez ilçeleri, ilçe merkezinde veya ilçe merkezine yakın bir konumda ise ilçe merkezini kapsayacak şekilde servis hizmeti sağlanır. Servis hizmetinin sağlanamadığı durumlarda ise personele rayiç bedel üzerinden nakdi ödeme yapılır. Toplu taşıma ağı kapsamında bulunmayan tüm iş yerlerinde servis hizmetinin kurumca karşılanması esastır. Vardiya giren personel için her şart ve koşulda servis hizmeti sağlanmalıdır.

Ek Gösterge Düzenlemesi

Madde-28 Teknik Hizmetler Sınıfı personelinin üstlendiği mesleki sorumluluklar, kamu yatırımlarındaki kritik rolleri ve eğitim düzeyleri doğrultusunda mali ve özlük haklarında adil bir denge tesis edilmesi amacıyla ek gösterge rakamlarının yeniden belirlenmesi talep edilmektedir. Bu kapsamda; mühendis ve eşdeğer unvanlar için ek göstergenin 6400, dört yıllık lisans mezunu Jeolog, Hidrojeolog, Hidrolog, Jeomorfolog, Jeofizikçi, Fizikçi, Matematikçi, İstatistikçi, Yöneylemci, Matematiksel İktisatçı, Ekonomici, Kimyager ve Teknik Yüksek Öğretmen Okulu mezunu teknik unvanlar için ek göstergenin 5800, tekniker ve ilişkili teknik kadrolar için ise ek göstergenin 3600 olarak düzenlenmelidir.

Yarım Gün Tatillerin Tam Gün Olarak Uygulanması

Madde-29 Yarım gün olarak uygulanan resmi ve dini tatillerde, ulaşım, yemek, ısıtma soğutma gibi giderlerin tam gün çalışmayla benzer düzeyde gerçekleşmesi ve çalışma süresinin kısa olması nedeniyle her ne kadar istenmese de verimliliğin düşmesi, bu günlerin tam gün tatil olarak uygulanmasını gerektirmektedir. Bu nedenle, kaynak israfını önlemek, verimsizliği azaltmak ve personelin bayram günlerini anlamına uygun şekilde değerlendirebilmesini sağlamak amacıyla; bu hizmet kolunda görev yapan personel için yarım gün tatiller, tam gün olarak uygulanacaktır.

Fazla Çalışma, Nöbet/İcap

Madde-30

(1) Kamu personelinin haftalık yasal çalışma süresi 40 saatle sınırlı tutulmalı; bu süreyi aşan hafta içi çalışmalar ile hafta sonu ve resmî tatil/bayram günlerinde icra edilen tüm görevlendirmelerin fiili süresi ve niteliği dikkate alınarak hakkaniyetli, kademeli ve artırımlı fazla mesai ücreti ödenmeli ya da personelin tercihine bağlı olarak artırımlı izin hakkı tanımlanmalıdır. Hafta sonu ve bayram günlerinde yapılan görevlendirmelerde asgari bir çalışma süresi esas kabul edilerek telafi sağlanmalı, tüm kamu çalışanları yönünden kısıtlayıcı istisnalar kaldırılarak fazla çalışmanın karşılıksız kalmasının önüne geçilmelidir.

(2) Nöbet/icap nöbetlerinde (Normal mesai saatleri dışında personelin evde ya da iş yerinde göreve hazır bekletilmesi) çağrı olup olmamasına bakılmaksızın yukarıda sunulan yeniden düzenlenmiş fazla çalışma şartları uygulanmalıdır.

Maaş Skala Düzenlemesi

Madde-31 Tüm kamu kurumlarında teknik personelin görevde yükselme ile artan sorumluluğuna uygun şekilde, ünvana göre maaş skalası oluşturulmalı; idari personel ile teknik personel arasındaki maaş adaletsizlikleri giderilmelidir. Kurumlarda iş barışının sağlanması için teknik personelin ünvan ve görev farklılıklarını yansıtacak adil bir maaş skalası düzenlenmelidir.

Mühendislik Programlarında YKS Başarı Sırası

Madde-32 Üniversite sayısının artmasıyla birlikte mühendislik bölümlerinden mezun sayısı yükselmiş, ancak bu durum sanayide nitelikli mühendis eksikliği ve ara eleman açığına yol açmıştır. YKS Sınav Kılavuzlarında mühendislik programlarına başvurabilmek için asgari başarı sırasının 100.000 olarak uygulanması, nitelikli personel sayısını artıracak; alım sayısının azalması ise ara eleman ihtiyacının karşılanmasına katkı sağlayacaktır.

Çok Tehlikeli İşlerde Çalışan Teknik Personele Gelir Vergisi Muafiyeti

Madde-33 "Çok Tehlikeli" sınıfta yer alan ve fiilen açık ya da kapalı ocakta, bunlara bağlı tesislerde, termik santrallerde, fabrika, atölye, laboratuvar, sanayi tesisleri ve akaryakıt istasyonları ile petrol boru hatları ya da altyapı/üstyapı yatırımlarında çalışan teknik personele (kontrol, denetim vb. görevlendirmeler dâhil) gelir vergisi muafiyeti sağlanır.

Vardiya Tazminatı

Madde-34 Vardiya usulü icra edilen teknik hizmetler; biyolojik ritmi bozan ağır çalışma şartlarının yanı sıra karanlıkta veya dar ekiplerle çalışmanın getirdiği ilave iş kazası riskleri, acil durumlarda hızlı teknik kararlar alma zorunluluğu ve doğrudan yüksek cezai, hukuki ve mali sorumluluklar barındırmaktadır. Kamu personel sisteminde görevin niteliği, hiyerarşisi, zorluğu ve üstlenilen risk derecesinin mali haklarla dengelenmesi ilkesi gözetilerek; vardiya görevi yürüten teknik personelin ünvan, yetki ve risk hiyerarşisiyle uyumlu bir "Vardiya Tazminatı" ile aylık bazda desteklenmesi, hem çalışma şartlarının yıpratıcılığını telafi etmek hem de iş barışı ve motivasyonunu tesis etmek adına zorunlu bir gerekliliktir.

Yol İzni ve Mazeret İzni Uygulamalarının Standartlaştırılması

Madde-35 Mevzuattaki yeknesaklık eksikliği veya idarelerin takdir yetkisini daraltıcı yorumlaması neticesinde; yıllık izinlerde memuriyet mahalli dışına çıkışlarda verilen yol izni ile mazeret izinlerinin kullandırılmasında kurumlar arasında derin uygulama eşitsizlikleri yaşanmakta, bu durum çalışma barışını, aidiyet duygusunu ve adalet algısını zedelemektedir. Kanun önünde eşitlik ilkesi ve kamu personel rejiminin hakkaniyet esasları doğrultusunda; hangi kanun veya statüye tabi olduğuna bakılmaksızın tüm kamu çalışanları için yol izni ve mazeret izni şartlarının objektif, bağlayıcı ve standart kurallara bağlanarak merkezi düzeyde yeknesaklaştırılması zorunlu bir gerekliliktir.

Koruyucu Giyim

Madde-36 Çalışanların ihtiyaçlarına uygun ürünleri belirlenen limit dâhilinde anlaşmalı tedarikçilerden temin edebilmelerine imkân sağlayan giyim çeki/alışveriş çeki yöntemi uygulanmalıdır. Giyim yardımı güncel maliyetler ve işin niteliği dikkate alınarak güncellenmeli; ekipmanların belirlenmesinde sendikaların üye sayısı oranında oluşturulacak olan komisyonun görüşleri alınmalıdır.

Kamu Misafirhanelerinde Ortak Dijital Rezervasyon ve Görevli Personel Önceliğinin Sağlanması

Madde-37 Tüm kamu kurum ve kuruluşlarına ait misafirhaneler tek bir dijital rezervasyon sistemi altında toplanmalı; konaklayacak görevli kamu personeline öncelik tanınmalı ve konaklama ücretsiz sağlanmalıdır. Görevli personelin mağduriyet yaşamaması için belirli bir süre öncesine kadar kapasite öncelikli olarak görevli personele ayrılmalı, boş kalan yerler ise görevli personelin konaklama ihtiyacını engellemeyecek şekilde diğer kamu çalışanlarının çevrim içi rezervasyonuna açılmalıdır.

Harcırah/Seyyar Görev Tutarlarının Güncel Piyasa Koşullarına Göre Belirlenmesi

Madde-38 Kamu görevlilerine ödenen gündelik ve konaklama bedellerinin, görevlendirme nedeniyle oluşan zorunlu giderleri karşılayacak düzeyde belirlenmesi sağlanmalıdır. Harcırah/Seyyar Görev tutarları; konaklama, yemek, ulaşım ve diğer zorunlu giderlerin güncel piyasa rayıçları esas alınarak belirlenmeli ve kamu çalışanının görev nedeniyle kendi bütçesinden harcama yapmak zorunda kalmayacağı şekilde düzenli olarak güncellenmelidir.

Engelli Kamu Görevlilerine Yönelik Düzenlemeler

Madde-39 Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışmakta olan engelli kamu görevlilerine yönelik olmak üzere;

- a) Yürütmekte oldukları görevlerine intibaklarını vemesleki verimliliklerini arttırmak üzere meslekiuyum eğitimleri düzenlenmesi,
- b) Engelliliklerinden kaynaklanan dezavantajlı durumların asgariye indirilmesi amacıyla fizikiçalışma koşullarının iyileştirilmesi,
- c) Memuriyet mahalli dışında eğitim, kurs, seminer vebenzeri çalışmalar için görevlendirilmesi ve gerekiolması halinde kurumca refakatçi görevlendirilmesi,
- d) Kamu konutlarından yararlanmada pozitif ayrımcılıksağlanması, amacına dönük olarak gereklitedbirlerin alınması hususunda ihtimam gösterilir.
- e) Pozitif ayrımcılığın gözetilerek esnek çalışmakışuullarının sağlanmalıdır.

Teknik Standart, Yazılım ve Dijital Kaynaklara Ücretsiz Kurumsal Erişim Sağlanması

Madde-40 Teknik personelin görevlerini etkin, güvenli ve mevzuata uygun şekilde yürütebilmesi için ihtiyaç duyduğu standart, teknik kod, yazılım, veri tabanı, teknik doküman ve güncel mevzuata kurumsal ve ücretsiz erişimi sağlanmalıdır. TSE ve görev alanına ilişkin diğer standartlara merkezi abonelik sistemi oluşturulmalı; gerekli lisanslı yazılım, donanım ve ölçüm cihazları kurumlarca temin edilmeli ve teknik kaynaklara ortak dijital erişim altyapısı kurulmalıdır.

KPDK Bünyesinde Teknik Personel Çalışma Komisyonu Kurulması

Madde-41 Kamu kurumlarında görev yapan teknik personelin mali, sosyal ve özlük hakları ile çalışma koşullarına ilişkin sorun ve taleplerin bütüncül olarak ele alınması amacıyla, KPDK bünyesinde ilgili kamu kurumları ve yetkili sendikaların temsilcilerinin katılımıyla “Teknik Personel Çalışma Komisyonu” kurulmalıdır. Komisyon düzenli olarak toplanmalı; teknik personelin sorunlarına ilişkin somut çözüm önerileri geliştirmeli ve alınan kararların uygulanma sürecini takip etmelidir.



MÜHENDİS TEK-SEN
ENERJİ

