****

**BÜRO EMEKÇİLERİ SENDİKASI**

**(Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri Kolu)**

**BÜRO İŞKOLU**

**EMEKÇİLERİNİN**

**2022-2023 DÖNEMİ**

**TOPLU İŞ SÖZLEŞME**

**TALEPLERİ**

**01 NOLU HİZMET KOLUNUN ÖRGÜTLÜLÜK ALANINA GİREN KURUMLAR**

|  |  |
| --- | --- |
| **KURUM KODU** | **KURUM ADI** |
| 1 | Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı, |
| 2 | Adalet Bakanlığı, |
| 3 | Dışişleri Bakanlığı, |
| 4 | Gençlik ve Spor Bakanlığı, |
| 5 | Hazine ve Maliye Bakanlığı, |
| 6 | İçişleri Bakanlığı, |
| 7 | Milli Savunma Bakanlığı, |
| 8 | Ticaret Bakanlığı, |
| 9 | Anayasa Mahkemesi Başkanlığı, |
| 10 | Hakimler ve Savcılar Kurulu, |
| 11 | Danıştay Başkanlığı, |
| 12 | Sayıştay Başkanlığı, |
| 13 | Yargıtay Başkanlığı, |
| 14 | Yüksek Seçim Kurulu Başkanlığı, |
| 15 | Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu Başkanlığı, |
| 16 | Kamu Denetçiliği Kurumu, |
| 17 | Türkiye Adalet Akademisi, |
| 18 | Kişisel Verileri Koruma Kurumu Başkanlığı, |
| 19 | Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Başkanlığı, |
| 20 | Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı, |
| 21 | Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, |
| 22 | Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, |
| 23 | Avrupa Birliği Başkanlığı, |
| 24 | Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı, |
| 25 | Türk Akreditasyon Kurumu Genel Sekreterliği, |
| 26 | Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu Başkanlığı, |
| 27 | Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu Başkanlığı, |
| 28 | Kamu İhale Kurumu Başkanlığı, |
| 29 | Darphane ve Damga Matbaası Genel Müdürlüğü, |
| 30 | Gelir İdaresi Başkanlığı, |
| 31 | Mili Piyango İdaresi Genel Müdürlüğü, |
| 32 | Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, |

|  |  |
| --- | --- |
| **KURUM KODU** | **KURUM ADI** |
| 33 | Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı, |
| 34 | Devlet Malzeme Ofisi Genel Müdürlüğü, |
| 35 | Sermaye Piyasası Kurulu Başkanlığı, |
| 36 | Türkiye Kalkınma ve Yatırım Bankası A.S. Genel Müdürlüğü, |
| 37 | Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu, |
| 38 | Emniyet Genel Müdürlüğü, |
| 39 | Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, |
| 40 | Jandarma Genel Komutanlığı, |
| 41 | Sahil Güvenlik Komutanlığı, |
| 42 | Genelkurmay Başkanlığı, |
| 43 | Kara Kuvvetleri Komutanlığı, |
| 44 | Hava Kuvvetleri Komutanlığı, |
| 45 | Deniz Kuvvetleri Komutanlığı, |
| 46 | Harita Genel Müdürlüğü, |
| 47 | Helal Akreditasyon Kurumu Başkanlığı, |
| 48 | Rekabet Kurumu Başkanlığı, |
| 49 | Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı, |
| 50 | Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı, |
| 51 | Meteoroloji Genel Müdürlüğü, |
| 52 | Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, |

**GENEL TALEPLER**

**İŞ GÜVENCESİ VE ÇALIŞMA KOŞULLARI**

1. OHAL KHK’leri ile hukuk dışı bir şekilde hayata geçirilen ihraçlar ve açığa almalara son verilmeli, ihraç edilen tüm kamu emekçileri derhal görevlerine iade edilmelidir. OHAL Komisyonu lağvedilmelidir.
2. KHK ile işten atılan tüm kamu emekçileri işten atıldıklarındaki kadro, unvan ve pozisyonlarında işlerine iade edilmeli ve işten el çektirildikleri süre içindeki maddi ve manevi tüm kayıpları telafi edilmelidir.
3. KHK’larla ihraç edilen kamu emekçilerinin yarıdan fazlası emeklilik için gerekli olan hizmet yılını doldurmuş durumdadır. Bu durumda olan kamu emekçilerinin emeklilik talebinde bulunması halinde çalışma hayatlarında bir gün dahi SSK veya Bağ-Kur hizmetleri varsa 6270 Sayılı Yasa nedeniyle emekli ikramiyesi ödenmemektedir. SSK veya Bağ-Kur’a tabi hizmeti bulunmayanlar emeklilik ikramiyelerini alabilmektedirler. Bu eşitsizlik ve çifte standardın giderilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır. KHK’lılarca kazanılan ikramiye davaları sonrası SSK ve Bağ-kur hizmet sürelerinin iptalinden vazgeçilmelidir.
4. Kamuda performans değerlendirme, güvencesiz sözleşmeli istihdam ve esnek çalışma uygulamalarına son verilmeli, iş güvencemizi ortadan kaldırmayı hedefleyen her türlü hazırlık ya da girişim derhal durdurulmalıdır.
5. Sözleşmeli istihdam edilen büro emekçileri kadroya alınmalıdır. Kadroya alınıncaya kadar 4/A kadrosundaki bütün ekonomik ve sosyal haklardan yararlandırılmalıdır. 4/C sözleşmeli olarak geçen çalışma süreleri, kıdemden sayılmalıdır.
6. Özelleştirme uygulamalarına son verilmeli, kurumlar tarafından nitelikli ve ücretsiz hizmet anlayışı esas alınmalıdır.
7. Zorunlu Bireysel Emeklilik Sisteminin (Z-BES) zorunluluk şartı kaldırılmalıdır.
8. Kamu emekçilerinin, kadınlarda 20 yıl, erkeklerde 25 yıl fiilen çalışmasını tamamlamaları ve istekleri halinde emekliye ayrılmalarına ilişkin düzenleme yapılmalıdır. EYT mağduriyeti giderilmelidir.
9. Mobbing işkencedir. Birleşmiş Milletler İşkenceyi Önleme Sözleşmesi, “yıldırma/sindirmeyi” işkence olarak tanımlanmıştır. Manevi acı çektirmeyi, TCK’nin ilgili maddesi “işkence” olarak nitelemiş ve hapis cezası yaptırımına bağlamıştır. Devlet Memurları Kanunu, “amirlerin mahiyetindekilere kötü davranmasını” ve “mahiyetindekilere fiili tecavüzü” disiplin cezası yaptırımına bağlamıştır. Ayrıca; 19 Mart 2011 tarih ve 27879 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan, “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (mobing) Önlenmesi” konulu Başbakanlık Genelgesi gereği; gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışı açısından, bu tür yasa dışı uygulamalara karşı personel korunmalıdır. Tüm işyerlerinde mobingin önlenmesine yönelik bir genelge yayınlanmalı, iç denetim mekanizmaları oluşturulmalı, oluşturulacak mekanizmalarda sendika temsilcilerinin yer alması sağlanmalıdır.
10. 666 sayılı KHK ile ortadan kaldırılan haklar iade edilerek kayıplar karşılanmalı, tüm çalışanlara insanca yaşayabilecekleri bir ücret verilmeli, eşit işe eşit ücret ilkesi hayata geçirilmeli, aynı işi yapanlara aynı ücret verilmelidir. Emekli olan kamu emekçilerinin yerine nüfus artışı da göz önünde bulundurularak, giderek artan iş yoğunluğunun ortadan kaldırılması amacıyla, yeni ve güvenceli personel alımı yapılmalıdır.
11. İşkolumuzdaki tüm kurumlarda, kurum kimliğine uygun ve liyakatı esas alan yeniden yapılandırmalara gidilmeli ve personelin kadro ve unvanına uygun görevlendirmeler esas alınmalıdır.
12. Büro emekçileri yaptıkları işten kaynaklı, iş ve meslek hastalıkları kapsamına alınmalı, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin bütün kurumlarda uygulanması sağlanmalıdır.
13. Covid 19 nedeniyle hayatını kaybeden büro emekçileri vazife malulü sayılmalıdır.

**EKONOMİK TALEPLER**

1. 2020-2021 toplu sözleşme dönemine ilişkin ekonomik kayıplarımız, TL’de yaşanan değer kaybı ve satın alma gücündeki azalma üzerinden net bir şekilde hesaplanarak ödenmeli ve söz konusu fark, kamu emekçileri ve emeklilerin taban aylığına mutlaka yansıtılmalıdır.
2. Yılın ikinci yarısında maaşlarımızda yaşanan erimenin önüne geçilebilmesi için vergi dilimi soygununa son verilmeli, Açlık sınırı altındaki ücretlerden vergi, sigorta vb. gibi kesintiler kaldırılmalıdır. Yüzde 15 olan 1. gelir vergisi dilimi yüzde 10’a indirilmeli, yoksulluk sınırına kadar olan maaşlarda gelir vergisi, birinci vergi diliminde sabitlenmelidir.
3. En düşük ücret yoksulluk sınırının üzerinde olmalıdır.
4. İnsanca yaşayacak bir ücret ödenmeli, temel ücret artırılmalıdır.
5. SSK ve Memuriyette geçen birleştirilmiş hizmet sürelerinde Sigortalılıkta geçen süreye ilişkin kıdem tazminatı ödenmemişse bu süreler emekli ikramiyesine dahil edilmelidir.
6. Memuriyette emekli ikramiyesi sadece tam yıl üzerinden ödenmektedir. Bu uygulamadan vazgeçilerek artık ay ve gün çalışma süreleri ikramiye hesaplamasına dahil edilmelidir.
7. Her türlü ek ödemenin emekli aylığına yansıması sağlanmalıdır.
8. 4 kişilik bir aile için Ocak 2022 itibariyle kira, çocuk, aile, vb. yardımlar hariç taban aylığı …… TL ye çıkarılmalıdır.
9. Görev ve makam tazminatı almayan tüm kamu emekçilerinin maaşlarına 2022 yılı için % 30 zam yapılmalıdır.
10. 2021 Yılı için gerçekleşen gerçek Enflasyon+ Büyüme Oranı (Refah Payı) kadar ek zam yapılmalıdır.
11. TÜİK verilerine göre, 2022 itibariyle ortalama kira bedeli kadar kira yardımı ödenmelidir.
12. Bütün büro emekçilerine; yılda bir defa 1.500 TL giyim yardımı ödenmelidir.
13. Eş ve çocuk yardımı 1.500 TL olmalıdır.
14. Taban aylığının iki katı tutarında evlilik yardımı ödenmelidir.
15. Doğum sonrasında (bebeğin canlı veya ölü doğmasına bakılmaksızın) 1. derecenin 4. Kademesine denk gelen maaşın en az 3 katı kadar doğum yardımı ödenmelidir.
16. Taban aylığı iki katı tutarında doğal afet yardımı ödenmelidir.
17. Taban aylığı tutarında ölüm yardımı ödenmelidir.
18. Büyükşehirlerde zor yaşam şartlarından daha çok etkilenen büro emekçilerine Büyükşehir Farkı Ödemesi yapılmalıdır.
19. Kamu emekçilerine, yılda iki kez tam maaş tutarında ikramiye ödenmelidir.
20. Çalışmayan eş için yapılan aile yardımı emeklilikte de devam etmelidir.
21. Kurumların hukuk servislerinde görev yapan memurlara davalardan gelen vekalet ücretleri dağıtılmalıdır.
22. Öğrenim gören çocuk için öğrenim süresince, eğitim yardımı ödemesi yapılmalıdır.
23. 666 Sayılı KHK ile “eşit işe eşit ücret” adı altında yapılan düzenlemede kamu emekçileri çok büyük ekonomik hak kayıplarına uğratılmıştır. (İkramiyeler, ek ödemeler, fazla mesai ücretlerinin kaldırılması gibi) 666 Sayılı KHK’da düzenlenen ek ödeme puan cetvelinde yer alan ek ödeme puanlarında uzun süredir artış yapılmamıştır. 25’er puan olmak üzere tüm ek ödeme puanlarının arttırılması sağlanmalıdır.

**ÖZLÜK HAKLARINA İLİŞKİN TALEPLER**

1. Kamuda 4-B statüsünde görev yapan tayin kısıtlılıkları kaldırılmalı, Anayasada güvence altına alınan aile bütünlüğü korunması ilkesi gereği eş durumu tayin talepleri karşılanmalıdır.
2. Öğrenim nedenine dayalı yer değişikliği taleplerinin önündeki engeller kaldırılmalıdır.
3. Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları en az 2 yılda bir yapılmalı görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmelikleri buna göre düzenlenmelidir.
4. Kamu emekçilerinin işe alımında, mülakat, güvenlik, arşiv araştırması ve görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavında liyakat esas alınmalı, ‘mülakat’ uygulamasına son verilmelidir.
5. Kamuda siyasi kadrolaşma uygulamalarına son verilmeli, yöneticilerin belirlenmesinde ve ilk atamalarında sendikal, siyasal referanslar değil, liyakat temel alınmalıdır.
6. Ek gösterge adaletsizliği düzeltilerek ilk, orta ve lise mezunlarının da ek göstergeden yararlandırılması imkanı sağlanmalı, en az 3600 ek gösterge tüm büro emekçilerine verilmelidir.
7. Kurumlarda yıllık izinler ilgili amirin takdirine bırakılmadan personelin ihtiyaç duyduğu tarihte izin kullanması sağlanmalıdır. Devlet Personel Başkanlığı’nın “Yıllık izin süreleri içerisinde kalan ve mesai günlerine denk gelen Ulusal Bayram Genel Tatil Günlerinin yıllık izine dahil edilmemesi” şeklinde görüşü bulunmasına rağmen uygulamada dahil edilmektedir. Ulusal Bayrım ve Genel Tatil günlerinin (Cumartesi-Pazar) yıllık izinden sayılmamalıdır.
8. Kurumlarda görev yapan güvenlik personelinin, fiili Hizmet Süresi Zammından yararlandırılması sağlanmalıdır.
9. 2828 sayılı kanun maddesi ile ilgili olarak 27.03.2018 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan Geçici 16. maddenin herkese eşit uygulanması sağlanmalıdır.
10. Yardımcı hizmetli ve teknik personel açıkları sözleşmeli ya da güvencesiz istihdam ile değil, doğrudan kadrolu/güvenceli istihdam edilmelidir.
11. 3713 Terörle Mücadele Kanunu'nun Ek 1. maddesi kapsamında kamu idarelerinde istihdam edilen şehit yakını, gazi ve gazi yakınlarının kapsamı genişletilerek mezuniyetlerine bakılmaksızın memur atanma hakkı verilmiştir. Bu kapsam dışında kalan ve halen yardımcı hizmetli kadrosunda hizmet veren diğer büro emekçilerinin de Genel İdari Hizmetler sınıfına alınmaları sağlanmalıdır. Yardımcı hizmetler kadrosunda çalışan personele bir defaya mahsus sınavsız genel idari hizmetler sınıfına geçirilmesi sağlanmalı, sık sık sınav açılmalı, bu kadrolarda bulunan personelin maddi/manevi hak kaybının telafisi sağlanmalıdır.
12. Emeğin karşılığı ücrettir. Kurumlarda yapılan fazla mesainin karşılığında verilen izin vb. uygulamalardan vazgeçilmeli, yapılan fazla mesai karşılığı ücret olarak ödenmelidir. Fazla mesai saat ücreti normal çalışma saat ücretinin 4 katı olmalıdır.
13. Yardımcı hizmetlilerin yaptıkları fazla çalışma ‘fazla mesai’ olarak kabul edilmeli ve %100 zamlı olarak ücretlendirilmelidir.
14. Tüm Büro emekçilerine, ek bir derece verilmelidir.
15. 657 Sayılı Kanunun 125. maddesi kapsamında verilen disiplin cezalarına sicil affı getirilmelidir.
16. Kadrolu çalışanlara verilen eş, çocuk ve doğum yardımı, yolluk ödeneği ve yurt dışı görevlendirme hakkı, yabancı dil tazminatı sözleşmelilere de verilmelidir.
17. Kadrolu çalışanlar ile sözleşmeli çalışanların her türlü izin hakları eşitlenmelidir.
18. Eşit işe eşit ücret ilkesi gereği 4/b'li emekçilerin, 4/a'lı emekçiler kadar ek ödeme alması sağlanmalı, görevde yükselme, kıdem, izin gibi özlük ve sosyal hakları eşitlenmelidir.
19. 4/c’den 4/b’ye geçirilen ve teknik eğitim almış olan büro emekçileri teknik hizmetler sınıfında istihdam edilmelidir.
20. Sağlık hizmetlerinde katılım payı adı altında alınan tüm ödemeler kaldırılmalı, tüm sağlık hizmetleri ücretsiz olmalıdır.
21. Kurumlarda Teknisyen yardımcısı olarak görev yapan kamu emekçilerinin yardımcı hizmetliler sınıfındaki kadrosu Teknik Hizmetler Sınıfı kadrosuna dahil edilmelidir.

**SOSYAL HAKLAR**

1. Hizmet binalarının fiziki koşulları düzeltilerek, büro emekçilerinin sağlıklı koşullarda hizmet vermesi sağlanmalıdır. (eski binaların yenilenmesi, verilen hizmete uygun binaların yapılması, ısınma, içme suyu, dinlenme yerleri vb gibi)
2. İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, kamu kurumlarında bir an evvel hayata geçirilmelidir.
3. Kadın, erkek fark etmeksizin 50 + istihdamlı tüm kamu işyerlerinde kamu emekçilerinin 0-6 yaş çocukları için; ücretsiz, anadilinde, laik, bilimsel ve pedagojik yeterliğe sahip çalışanlar tarafından hizmet veren 7/24 açık, ulaşılabilir ve nitelikli kreş açılmalıdır. Kreş açıl(a)mayan işyerlerinde çalışan veya kreşten faydalanması mümkün olmayan emekçilere, yerel kreşlerden ücretsiz faydalanma imkanı sağlanmalı veya 0-6 yaş arası her bir çocuğu için 1500 TL kreş yardımı ödenmelidir.
4. İşkolumuzdaki tüm kurumlarda ücretsiz servis imkanı sağlanmalıdır, sağlanamayan kurumlarda ulaşım ücreti ödenmelidir.
5. Tüm işyerlerinde hijyen koşullarına uygun mekanlarda kaliteli ve ücretsiz öğle yemeği imkanı sağlanmalıdır.
6. İşkolumuzdaki tüm işyerlerinde çalışanların eşit koşullarda yararlanabileceği sosyal tesis (kamplar, misafirhaneler, spor tesisleri vb.) imkanı sağlanmalıdır.
7. 50+ istihdamlı tüm işyerlerinde kurum tabipliği açılmalı ve kurum tabibi ve yardımcı sağlık personeli bulundurulmalıdır.

**SENDİKAL HAK VE ÖZGÜRLÜKLER**

1. Kamu emekçilerinin grevli toplu sözleşme hakkı önündeki yasal ve fiili engeller kaldırılmalı, özgür bir toplu sözleşme düzeni yaratılmalıdır.
2. Toplu sözleşme görüşmeleri kamu emekçilerinin büyük bölümünün izinli olduğu Ağustos ayında değil, bütçe görüşmelerinin de başladığı Ekim ayında yapılmalıdır.
3. Şube ve Temsilcilik yöneticileri ile işyeri temsilcilerinin sendikal izinlerini kullanmalarının önündeki engeller ortadan kaldırılmalıdır.
4. Kamu emekçilerinin siyaset yapmasının önündeki tüm engeller kaldırılmalıdır.
5. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası, İLO ve diğer uluslararası sözleşmeler ışığında yenilenmelidir. Grev hakkı güvenceye kavuşturulmalıdır.

**KADIN EMEKÇİLERİN TALEPLERİ**

1. Kadınların, LGBTİ+Q'ların işyerlerinde maruz kaldığı cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılık ile taciz ve mobbingi önleyici politikalar ve mekanizmalar oluşturulmalıdır. Taciz ve mobbingin açığa çıkmasını kolaylaştırıcı, failleri caydırıcı ve mağdurları koruyucu tedbirler alınmalıdır.
2. Kadın emekçilere yönelik işlenen her türlü eril suçta (sözlü taciz, fiziksel taciz, cinsel taciz, mobbing, tehdit, şiddet) kadının beyanı esas alınmalı, herhangi bir belgelendirme istenmeksizin gerekli soruşturma ve kovuşturma başlatılmalıdır.
3. Kadın emekçilere yönelik işlenen her türlü eril suçta (sözlü taciz, fiziksel taciz, cinsel taciz, mobbing, tehdit, şiddet) caydırıcı ceza uygulanmalı ve bu cezalar mevzuat hükümlerinde geçerli ceza indiriminden muaf tutulmalıdır.
4. Eşinden boşanan ve/veya boşanma aşamasında olan, mobbinge, şiddete, tacize, tecavüze uğrayan kadın emekçilerin tayin ve yer değiştirme talepleri, beyanları esas alınarak, herhangi bir belgeye gerek kalmaksızın ve bekletilmeden yerine getirilmelidir.
5. Tüm kamu emekçilerine, yılda en az bir defa olmak üzere “toplumsal cinsiyet eşitliği” eğitimi zorunlu hale getirilmelidir.
6. Kadın emeğini ikincil ve geçici emek olarak gören politikalar terk edilmelidir. İşyerinde hiçbir pozisyon, kadro, unvan ve kademede cinsiyetçi iş bölümü yapılmamalıdır.
7. 657 sayılı DMK’nin 104 maddesine eklenen analık izni sonrası anneye 1. doğumda 2, 2. doğumda 4, 3. ve sonrası doğumlarda 6 olarak ve aynı Kanunun ek 43. Maddesinde çocuğun ilköğretim yaşına kadar anne ve babaya esnek/yarı zamanlı çalışma seçeneği sunan ancak tüm ekonomik ve özlük hakları da yarıya indiren, süt izni hakkını ortadan kaldıran düzenlemeler iptal edilmelidir.
8. İş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları kapmasında, ev ve bakım yükümlülüklerini kadına yükleyen bir anlayışla, kadınlar için kurgulanan esnek (yarı, kısmi, uzaktan, tele vb.) zamanlı çalışma biçimleri terk edilmelidir.
   1. Güvenceli ve tam zamanlı hak kayıpları yaratmayan çalışma esas alınmalıdır.
   2. Ev ve bakım (çocuk, yaşlı, hasta vb.) sorumluluklarını yalnızca kadına yükleyen anlayıştan uzaklaşılmalı, bu anlayışı ortadan kaldıracak politikalar geliştirilmelidir.
   3. Bakım (çocuk, yaşlı, hasta) hizmetlerinin, parasız, anadilinde, 24 saat açık, nitelikli ve denetimli kurumlar tarafından verilmesinin imkanları yaratılmalıdır.
   4. Bir ebeveyn hakkı olarak her işyerinde kreş açılmalıdır.
   5. Doğum öncesi ve sonrasında kadının ihtiyacına göre kullanabileceği en az 32 hafta ücretli doğum (analık) izni uygulanmalıdır.
   6. Analık izni bitiminden çocuğun ilköğretim yaşına kadar anneye ve babaya ayrı ayrı ücretli ve devredilemez en az 1’er yıllık ebeveyn izni hakkı verilmelidir.
   7. Süt izinlerinin kullanımının önündeki her türlü yasal ve fiili engel kaldırılmalıdır.
   8. Süt izni kullanan kadınlar hiçbir hak kaybına uğratılmamalıdır.
   9. Eşdeğer işe eşdeğer ücret politikası esas alınmalıdır.
9. İşe alımlarda, her türlü atama ve terfide kadın sayısının erkek sayısından az olmaması sağlanmalı, cinsiyet eşitliği esas alınmalıdır.
10. Kamuda üst düzey yöneticilerin %90’dan fazlası erkeklerden oluşmaktadır. Bu uçurumun giderilmesi, kadınların, yönetim ve karar mekanizmalarında temsiliyetinin sağlanması için eşit temsiliyet ilkesi temel alınmalı, gerekli diğer her türlü tedbir alınmalıdır.
11. Hamileliği tespit edildiği andan itibaren, süt izinlerinin bitimine dek kadınlara nöbet, saha, arazi, vb. görevler verilmemeli, hiçbir fazla çalışma dayatılmamalıdır.
12. Genelde Ülke bütçesi, özelde kamu kurumlarının bütçeleri, cinsiyet eşitsizliği dikkate alınarak, hizmet veren ve alan tüm kadınlar açısından bu eşitsizliği giderme temelinde oluşturulmalıdır.
13. 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü resmi tatil ilan edilmelidir.
14. Kadın Bakanlığı kurulmalıdır.
15. TİS görüşmelerinde kadın temsiliyeti sağlanmalıdır.

**ENGELLİ EMEKÇİLERİN TALEPLERİ**

1. Kurumlardaki engelli personelin durumu iyileştirilmeli, binaların fiziki yapısı engelli çalışanların durumları gözetilerek oluşturulmalı ve durumlarına uygun işlerde çalıştırılmaları sağlanmalıdır.
2. Engellilere yönelik ayrımcı ve ötekileştirici söylem ve pratikler yaptırıma bağlanmalıdır.
3. Engellilere yönelik kurumlar yasal zorunluluklarını yerine getirilmelidir.
4. Kurumlara erişim ve ulaşım için gerekli düzenlemeler yapılmalı, her kurumda ihtiyaç halinde yeterli sayıda tekerlekli sandalye vb. araçlar bulundurulmalıdır.
5. Engelli otoparkları ve tuvaletleri engelli kullanımına uygun tutulmalıdır.
6. Asansör ve geçiş yerleri engelli kullanımına uygun tutulmalıdır.
7. İş gereği ihtiyaç duyulan “engelli destek araçları” sağlanmalıdır.
8. Zorunlu Engelli kontenjanı açık olan yerlerde engelli istihdamı sağlanmalıdır.
9. İhraç edilen engellilerin işe döndürülme / iade işlemleri hızlandırılmalıdır.
10. İşyeri araç-alet-yerleşim düzeni engelli emekçiler de dikkate alınarak düzenlenmelidir.
11. Engelli emekçiler için emeklilik ikramiyesi ve emeklilik maaşında “yıpranma payı” verilerek 15 yıldan sonra emekli olan engellilerin tam ikramiye ve yeterli emeklilik maaşı alması sağlanmalıdır.
12. Lojman tahsisinde engelli kamu emekçilerine pozitif ayrımcılık yapılmalıdır.
13. 2002/58 sayılı genelge ile kutlanan, 03 Aralık Dünya Engelliler Günü ve 10-16 Mayıs Dünya Sakatlar Haftasında, engelliler idari izinli sayılmalıdırlar.

**BÜRO İŞ KOLU EMEKÇİLERİNİN**

**TOPLU SÖZLEŞME İÇİN ÖZGÜN TALEPLERİ**

**SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI**

1. Halen açıkta olan üyelerimiz derhal işe başlatılmalıdır.
2. Kurum Başkanlığı, az personelle çok iş yaptırma politikasına devam etmekte, halen Sosyal Güvenlik Kurumu Merkez Teşkilatı, İl ve Merkez Müdürlüklerinde yaşanan iş yoğunluğundan kaynaklı mevcut çalışanları bir merkezden diğerine tayin ya da geçici görevlendirmeler yapmak yerine kadrolu yeni personel alımı yapmalıdır.
3. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığında çalışan müfettişlere ödenen ikramiyeler tüm çalışanlara ödenmelidir.
4. Sosyal Güvenlik Merkezlerinde uygulama birliği sağlanmalıdır.
5. Vatandaş odaklı çalışma sonucu memurlar üzerinde uygulanan soruşturmalara, baskılara son verilmelidir.
6. SGK Ek Ödeme Yönetmeliğinde düzenleme yapılarak en düşüğü 10 puan olmak üzere tüm personelin ek ödeme puanı arttırılmalıdır.
7. Fazla mesai ödemeleri arttırılarak sadece belli birimlere değil mesaiye kalan tüm personele ayrımsız ödeme yapılmalıdır.
8. Hukuk biriminde çalışan personele vekalet ücretlerinden ödeme yapılmalıdır.
9. SSGM’lerde reçete ve fatura inceleme birimlerinde görev yapan bütün personele fatura inceleme bedeli ödenmelidir.
10. 666 sayılı KHK ile gasp edilen (ikramiye, mesai, büyük şehir farkı vb.) ekonomik haklarımız, Anayasa Mahkemesi’nin verdiği karara uygun şekilde düzenleme yapılıp, kaldırıldığı tarihten bugüne kadar geçen süreler dikkate alınarak ödenmelidir.
11. Kurum içi personelden, öğrenim ve yaş koşulu aranmaksızın icra memurluğu, denetmen yardımcılığı ve SGK Uzmanlığı için yazılı sınavla temini yapılmalıdır.

**TÜRKİYE İŞ KURUMU (İŞKUR)**

1. Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları tüm personel için ertelenmeksizin en az iki yılda bir yapılmalıdır.
2. Görevde yükselme sınavlarına girmeyen ve/veya sınavlarda başarısız olanların, başka kurumlara günübirlik geçişleri yapılarak, daha üst kadrolarla/unvanlarla Kuruma geri döndürülmelerine/ hülle atamalara, son verilmelidir.
3. Tayin ve nakillerde haksızlıkların yoğun yaşandığı İŞKUR’da, tüm çalışanların yer değişikliği talepleri adil, objektif, şeffaf bir şekilde değerlendirilmelidir. Nakil/tayin dönemleri, koşulları, sonuçları şeffaf bir şekilde ilan edilmelidir.
4. Kurum içinden İMD alımının koşullarını düzenleyen ve halen yürürlükte bulunan “İş ve Meslek Danışmanlarının Atanma ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” bir an önce uygulanmalıdır. Ve atamalarda objektif kurallar belirlenerek bu kurallara uyulmalıdır.
5. Personel, görevi dışında çalıştırılmamalı, geçici görevlendirmelerin gönüllük esasına göre ve çalışanın ikametgâhına uygun yapılması sağlanmalıdır.
6. Kurum tarafından yürütülen toplum yararına program, iş başı eğitim programı, meslek edindirme kursları gibi hizmetler için belirlenecek faydalanıcıların seçimi, kalıcı objektif kriterlere bağlanmalı ve çalışanlar üzerindeki siyasi baskılar kaldırılmalıdır.
7. Birinci dereceye kadar yeterli sayıda tercüman/mütercim kadrosu ihdas edilmelidir.
8. Personel giriş çıkışlarında, x-ray, yüz okuma, kamera sistemi gibi uygulamalara son verilmelidir.
9. Sahada çalışan iş ve meslek danışmanları için saha tazminatı ödenmelidir.
10. Şubelerde yemekhane ve kreş sorunu çözülmelidir.
11. Kurumda bir kısım personele yılda 2 defa ödenen ikramiye, tüm personele ödenmelidir.
12. İş ve Meslek Danışmanlarının görev tanımlarındaki kurum amirinin uygun gördüğü diğer işler vb ifadelerin kaldırılması. İMD lerin başka servislerde çalıştırılmaması.
13. Fiili olarak uygulanmakta olan yıllık, aylık, performans hedefleri uygulamasının kaldırılması.

**HAZİNE VE MALİYE BAKANLIĞI,**

**DEFTERDARLIK, GELİR İDARESİ BAŞKANLIĞI**

1. 666 sayılı KHK’dan kaynaklı ücret adaletsizliğine son verilmeli, ek ücretler günün koşullarına uygun olarak arttırılmalı, eşitlikçi ve adaletli bir biçimde yeniden düzenlenmeli ve emekli aylıklarına eklenmesi sağlanmalıdır.
2. Memur/uzman, merkez uzman/uzman arasındaki ücret adaletsizlikleri giderilmeli, tüm kadroların görev tanımı yapılmalıdır. Gelir uzmanlarına vergi inceleme yetkisi verilmelidir.
3. Maliye Bakanlığı’na bağlı muhasebe birimlerinde başlatılan, başka kamu kurum ve kuruluşlarına görevlendirme vb. tasfiye politikalarına son verilmelidir.
4. Yıllardır iyileştirme mantığı ile çalışanlara ödenirken 01 Ocak 2013’te kaldırılan fazla mesaiden kaynaklı gelir kayıpları maaşlara eklenmelidir.
5. Maliye Bakanlığı ve Gelir İdaresi Başkanlığında Kurum içi uzmanlık sınavı kadro sayısı dikkate alınarak yeterli miktarda, mülakatsız olmalı ve bir an önce açılmalıdır.
6. Maliye hizmetlerinin bütünleşmesinin sağlanması, maliye emekçilerinin tekrar bir üst kimliğe kavuşturulması için Maliye Hizmetleri Sınıfı oluşturulmalıdır.
7. Her yıl çıkarılan vergi afları nedeniyle maliye emekçilerinin iş yükü artmaktadır. Artan iş yüküne rağmen aynı sayıda personelle hizmet verilmeye devam edilmektedir. Vergi barışı, ödeme kolaylığı gibi adlar altında çıkarılan vergi aflarına son verilmeli, yeterli sayıda kadrolu personel istihdamı sağlanmalıdır.
8. Sosyal tesisler aktifleştirilerek, bütün personelin kullanımına açılmalıdır.
9. Kurumdan emekli sayısının sürekli artması nedeniyle, mevcut işe göre personel sayısı yetersiz olmaktadır, personel alımı yapılmalıdır.
10. Kurum bina dışında görev yapan personelin yemek, ulaşım giderleri karşılanmalıdır.
11. Gelir Uzmanlarına SMMM sınavı giriş hakkı verilmelidir.
12. Gelir Uzmanlarına denetim yetkisi verilerek, vergi denetimin sıklaştırılması sağlanmalıdır.
13. Kurum içi uzmanlık sınavına lise mezunu ve ön lisans mezunu personel de girmelidir.
14. Muhasebe birimlerinde başlatılan başka kurumlarda görevlendirme şeklindeki tasfiye politikalarına son verilmelidir.
15. Uzman yardımcılığı yeterlilik sınavı sonrası mülakat yapılmamalıdır.
16. Kurumda genel uygulama haline gelen vekaleten görevlendirme uygulamalarına son verilmeli, Bakanlık bünyesinde yeniden yapılanmaya gidilerek Mali Hizmetler Sınıfının oluşumu sağlanmalı yeniden tanımlanacak Mali Hizmetler Sınıfı içerisinde liyakata dayalı imza paraf hiyararşisi oluşturulmalı.
17. Mali Hizmetler Uzmanı kadrosunda görev yapan personelin, 657 sayılı kanunun 152. Maddesinin “II-Tazminatlar” fıkrasının “(A) Özel Hizmet Tazminatı” (h) bendinden aynı maddenin (ğ) bendine alınarak Ek Gösterge, Makam Tazminatı ve Görev Tazminatından yararlandırılmalıdır.

**TİCARET BAKANLIĞI**

1. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Personel Yer Değiştirme Yönetmeliğine göre yapılan tayinler de yönetmeliğin adil uygulanmaması ve bölgeler arası sürelerden kaynaklanan dengesizlikler gümrük emekçilerini mağdur etmektedir. Rotasyon uygulaması ise başlı başına sorun haline gelmiştir. Personelin eş durumu, çocukların eğitimi, sağlık durumu mazeretlerinin göz ardı edilmesiyle aile bütünlüğü bozulmaktadır. Bakanlığın tüm birimlerinde adil ve eşit şekilde tüm personeli kapsayan, mazeretleri göz önünde bulunduran ve becayiş uygulamasını da içine alan bir yönetmelik düzenlenmelidir. Yaz aylarında yoğunlaşan geçici görevlendirmelere son verilmelidir.
2. Fazla Mesai Ücretleri; 4458 sayılı Gümrük Kanunun 220 ve 221. Maddeleri gereğince yapılan fazla çalışma karşılığında gümrüklerde mesai sonrası işini yaptırmak isteyen mükelleflerden tahsil edilen “fazla çalışma ücreti” ödendiği gerekçe gösterilerek; gümrük çalışanlarına da ödenmesi gereken ek ücret ödenmemektedir. Bu uygulama ile fazla mesai karşılığı alınan ücret maaşlardan düşürülmek suretiyle yapılan fazla mesaiyi ücretsiz hale getirmektedir. Toplanan mesai ücretlerinden yılsonu itibariyle bakiye kalanlar bütçeye aktarılmadan gerçek hak sahiplerine ikramiye olarak dağıtılmalıdır. Fazla mesai ücreti uygulamasında kanuni limitlerin en üst tutarı üzerinden ödeme yapılmalıdır.
3. Harcırah Kanunu hükümlerine göre ödenen yolluklarda İstanbul, İzmit, Bursa ve İzmir uygulamaları dikkate alınarak tüm Bölge Müdürlüklerinde eşit yolluk ödemesi yapılmalıdır.
4. Belirli bir tarihteki işlem hacmine göre belirlenen ek 5000 ödemesi, bazı gümrüklerde işlem hacmi beklenilenin üstünde artmasına rağmen güncellenmemektedir. (Örneğin Hamzabeyli Gümrük Müdürlüğü)
5. VHKİ ve bilgisayar işletmenliği kadroları liyakat esasına göre talep eden personele verilmelidir.
6. Yurtdışı Sözleşmeli Personele yapılacak skala ve tavan ücretinin Dışişleri Bakanlığında yurt dışı sözleşmeli çalışan personel ile eşitlenmelidir.
7. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun kariyer ilkesi gereği Gümrük Ticaret Denetmenliği kadrosuna ve taşra teşkilatı için ihdas edilen Gümrük ve Ticaret Uygulama Uzmanlığı kadrolarına mevcut personelden geçiş hakkı tanınmalıdır. Gümrük personelinin Gümrük Müşavirliği ve Gümrük Müşavir yardımcılığı sınavlarına girebilmeleri için staj ve istifa şartının kaldırılması için gerekli yasal düzenleme yapılmalıdır.
8. Taşra personelinin çalışma koşulları ve yemekhane sorunları hala çözülmüş değildir. “Yap işlet devret” yöntemiyle modernize edilen kimi sınır kapılarında, 24 saat peronlarda hizmet veren gümrük çalışanlarının doğal ve insani ihtiyaçları karşılanmalıdır. (peronlarda W.C, çay, yemek vb. )
9. X-Ray’da görevli muhafaza memurları, çalıştıkları birim itibariyle radyasyona maruz kalmaktadırlar. Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Nükleer Tıp anabilim Dalı tarafından yapılan araştırmada radyasyona maruz kalan personelin içerisinde gümrük çalışanları ilk sırada yer almaktadır. Radyasyona maruz kalan personele yılda bir aydan fazla izin, 9 ay çalışması halinde 1 yıl kabul edilerek erken emekli olma ve çalışma ücretlerinin üst sınırdan ödenmesi sağlanmalıdır.
10. Tek tip kıyafet uygulamasına son verilmelidir.
11. Nöbet sistemiyle çalışan personele, resmi ve dini bayramlar nedeniyle kullandırılmayan izinlerin talepleri doğrultusunda kullanmalarına imkan sağlanmalıdır.

**ADALET BAKANLIĞI**

1. Yargıda sürekli reform paketleri açıklanırken, yargı emekçilerinin ekonomik, özlük ve sosyal haklarının düzeltilmesine dair hiçbir çalışma bu paketlerde yer almamaktadır. Son olarak açıklanan reform paketinde de yargı emekçilerinin hiçbir sorununa yer verilmemiştir. Birçok Mahkemede ve Cumhuriyet Savcılıklarında her yıl devreden dosyalarla birlikte dava sayısı artmakta ancak buna karşın, Adalet Bakanlığı ülke genelinde 70.632 personelle hizmet vermeye devam etmektedir. Adalet Bakanlığı ve bağlı birimlerinde iş yüküne uygun olarak çalışan sayısının arttırılması sağlanmalıdır.
2. Yargı emekçileri açlık sınırı ile yoksulluk sınırı arasında bir ücret almaktadırlar. İş yükü, ekonomik güçlükler intiharlara varan sonuçlara yol açmaktadır. Birinci yargı reform paketinin açıklandığı 2009 yılından bu yana yargı emekçilerinin ekonomik haklarında hiçbir ilerleme sağlanmamıştır. Aksine var olan havuz paralarının kaldırılması, iyileştirme olarak verilen fazla mesai ödemelerinin kesilmesi, ulaşım paralarının sadece Ankara, İstanbul ve İzmir’le sınırlandırılması gibi uygulamalarla ekonomik kayıpları artmıştır. Bu nedenle yargı emekçilerinin öncelikle ekonomik kayıplarının giderilmesi gerekmektedir.
3. Fazla mesai ödemelerinden bütün personelin yararlandırılması için düzenleme yapılmalıdır.
4. Fazla mesai ödemeleri mevcut durumda bile sorun haline gelmişken, İcra Müdürlüklerinin fazla mesai ödemelerinin dışında tutulması ayrıca bir haksızlık yaratmıştır. İcra Müdürlüklerinde çalışan personele fazla mesai ödenmesine dair düzenleme yapılmalıdır. İcra Müdürlükleri personel eksikliği, fiziki koşulların yetersizliği nedeniyle çoğu zaman dosyaların güvenli bir ortamda tutulamaması, dosyayı tutacak yerin dahi olmaması, çalışma ortamlarının sağlıksız olması, yapılan iş hem ekonomik hem fiziksel risk taşımasına rağmen personeli uğradığı haksızlık karşısında koruyucu tedbirlerin olmaması gibi daha sayılabilecek birçok nedenle görevini yerine getirirken zorlanmaktadır. Bu nedenle icra müdürlüğü çalışanlarının ekonomik, özlük ve sosyal haklarına ilişkin yaşanan sorunları ortadan kaldırmayı amaçlayan bir çalışma acilen yapılmalıdır.
5. Yargı emekçilerinin temel ücretlerinin giderek düşmesi ve yeni adliye binalarının şehirlerin uzak bölgelerine yapılması sonucu ulaşım yargı emekçileri için önemli bir sorun haline gelmiştir. Ulaşım ücretleri ayrımsız her ilde verilmelidir. Ayrıca kurum dışına elden dosya, evrak götürme gibi işler sıkça yapıldığından mübaşir ve yardımcı hizmetler kadrosunda bulunan çalışanlar için serbest kart uygulaması yapılmalıdır.
6. 23 Temmuz 2010 tarihi itibarıyla yasalaşan 6009 sayılı Yasa kapsamında yer alan 3717 sayılı yasada yapılan değişiklikler, yargı emekçilerinin aleyhine sonuç doğurmuş ve bir nevi kazanılmış hakkın (Havuz Parasının) ortadan kaldırılmasına yol açmıştır. Kanunun eski haline göre yarısı fiilen görev yapanlara ödenen ve diğer yarısının %10’u kesildikten sonra kalan kısmı da fiilen görev yapmayan diğer yargı emekçilerine dağıtılan ücretler Hazineye aktarılmış ve Adalet Bakanlığında havuz sistemi tasfiye edilmiştir. Bugün 6009 sayılı Yasa gereğince, sadece Keşif ve/veya İcra işlemini fiilen yapanlar, yaptıkları hizmet karşılığında ücret almaktadırlar. Ücret seviyesi genel olarak diğer kamu emekçilerinden daha düşük olan yargı emekçileri bir kez daha mağdur edilmiştir. Ayrıca havuzda daha önce biriken paranın dağıtımı da yapılmamıştır.

Öncelikle biriken havuz paralarının personele eşit şekilde dağıtılması sağlanmalıdır.

1. Verilen yargı hizmeti gereği (duruşma, keşif, suçüstü nöbeti vb. gibi) fazla mesai yapılmasını gerektiren özel durumlarda yapılan mesainin karşılığında izin vb. uygulamalar değil emeğin karşılığı ücret olarak ödenmelidir. Konusunda uygulama birliği sağlanmalıdır. Gece geç saatlerde sona eren nöbetlerde personelin ulaşım sorunu idare tarafından çözülmelidir.
2. Gerek iş gerekse ekonomik olarak her türlü zorluğu yaşayan yargı emekçileri diğer taraftan da disiplin hükümleriyle kıskaç altına alınmıştır. Çoğunlukla iş yoğunluğundan kaynaklanan en küçük hatada disiplin soruşturması açılabilmekte, hiçbir savunma alınmadan en hafifinden yer değiştirme uygulamasıyla karşı karşıya kalmaktadır. Yargı emekçilerinin de diğer kamu görevlileri gibi 2802 sayılı yasadan çıkarılarak 4483 sayılı memurun muhakematı kanununa tabi olması.
3. Özellikle son dönemlerde yapılan hakim-savcı atamalarıyla birlikte adliyelerde mobbing yoğun olarak yaşanmaktadır. Mobbinge maruz kalan personelin durumunun değerlendirilmesi, mobbingin önlenmesi amacıyla kurumlarda bir kurul oluşturulması, mobbing uygulayan amire yaptırım uygulanması için düzenleme yapılmalıdır.
4. Yargı kurumlarında kreş açılmalıdır.
5. Bilgi işlem bürolarında bakanlık oluru ile çalışan UYAP kullanıcılarının statüleri belirlenmelidir.
6. Son yargı reformu paketinde yazı işleri hizmetlerinin hızlandırılması, hakim ve savcıların davaların esasına yoğunlaşmasının sağlanması için mahkeme yazı işleri müdürlüklerinin güçlendirilmesi, görev ve yetkilerinin genişletilerek kariyer meslek olarak yeniden yapılandırılması yer almaktadır. Yazı işleri müdürlüğü, kurum içinde görevde yükselme sınavıyla zabıt kâtiplerinin yükselebileceği tek kadrodur. Kariyer meslek olarak değişiklik yapıldığı takdirde tek yükselme olanağı da ellerinden alınmış olacaktır. Bu nedenle Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarıyla kurum içinden atamalara devam edilerek, mülakat uygulanması birçok haksızlığa ve adaletsizliğe neden olduğundan ve iş barışını bozduğundan, mülakat uygulamasına son verilerek yazılı sınavın esas alındığı atamalar yapılmalıdır.
7. Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliğinde yapılan ve 14 Mayıs 2016 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan değişiklikle Yazı İşleri ve İdari İşler Müdürlerine iller arası rotasyon uygulaması getirilmiştir. Gerek yargı çalışanları gerekse kamu açısından hiçbir yararı olmadığı gibi birçok yeni mağduriyete sebep olacak olan rotasyon uygulaması kaldırılmalıdır.
8. Denetimli Serbestlik Müdürlüklerinde görev yapan kamu emekçilerinin sendika üyeliklerini iptal eden kurum yazışmalarının iptal edilerek üyelerimizin aidatlarının kesilmesinin sağlanması ve Denetimli Serbestlik Müdürlüklerinde görev yapan kamu emekçilerinin sendikaya üye olma hakları güvence altına alınmalıdır.
9. Yardımcı Hizmetler Sınıfından Genel İdari Hizmetler Sınıfına geçirilen Mübaşirlerin Tazminat ödemelerinin diğer Genel İdari Hizmetler Sınıfındaki emekçilerle aynı oranda ödenmelidir.

**DANIŞTAY BAŞKANLIĞI**

1. Dava dosyalarının açılmasından karara bağlanmasına kadar ki tüm aşamalardan idari personel sorumlu tutulmuş olup, yazı işleri müdürlüklerinde çalışan personel iş yükünden kaynaklı olarak ezilmekte, güçlerinden daha fazla bir gayretle çalışılması beklenilmektedir. İş yükünün ağırlığı nedeniyle ihtiyaç kadar yeni personel alınmalıdır.
2. Kurumdaki çalışma koşulları ve meslek hastalıkları da dikkate alınarak fizik tedavi birimi desteklenmeli, ihtiyaca uygun yeni donanımlarla hizmet vasfı güçlendirilmelidir. Ayrıca röntgen cihazı alınarak, çalışanlarımızın hastanelerde mağdur edilmesinin önüne geçilmelidir.
3. Lojman Yönetmeliği yenilenerek ihtiyacı olan çalışanlara lojman tahsisi yapılmalıdır.

**TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU**

1. Kurumda 4-B statüsünde görev yapan tüm personel 4-A kadrosuna geçirilmelidir.
2. İstatistikçilerin 3000 olan ek göstergesinin, 3600’e çıkarılması gerekmektedir.
3. Kurumun özellikle istatistik üretimine yönelik idari yapılanması içinden çıkılamaz bir hal almış, kontrolsüz bir yapı oluşmuştur. Bu nedenle TÜİK in tarafsız, özerk ve evrensel bilimsel veriler kullanılarak yeniden yapılandırılmalıdır.
4. Kurumda personelin daha verimli çalışması için İnsan Kaynaklarının iyi yönetimi ve planlaması için tüm personelin yükselebileceği maaş ve pozisyonunda iyileştirmenin sağlanacağı-anketör, kıdemli anketör, istatistikçi yardımcısı, istatistikçi, kıdemli istatistikçi, uzman yardımcısı ve uzmanların kurum içi sınav ve tez yönetmeliğinin yanı sıra yurt dışı dil ve bilimsel eğitimlerine imkân sağlayacak düzenleme getirilmesi sağlanmalıdır.
5. TÜİK’te çalışanların mesai saati sınırsızdır. Taşra teşkilatında, alan uygulamaları nedeniyle gece gündüz kurum dışında çalıştırılmaktadır. Angarya olan ve mesai saatleri dışındaki çalışmalara fazla mesai ödenmemektedir, mesai saati dışında yapılan fazla çalışmaların karşılığı ücret olarak verilmelidir.
6. Personelin iş tanımı olmadığı için herkese her iş yaptırılmakta, yetenek eğitim, tecrübe ve bilgisi dışında işler verildiği, yapamadığında ise hakkında disiplin işlemleri uygulanmaktadır. Kurumun Bölge teşkilatında çalışan TÜİK uzmanlarının ‘uzman’ gibi öğrenim alanlarına ve ilgi gösterdikleri konulara göre çalışabilecekleri bir çalışma düzeni getirilmelidir.
7. TÜİK Taşra teşkilatında çalışan personele yemek yardımı veya olanağı sağlanmalıdır.

**MİLLİ SAVUNMA BAKANLIĞI VE TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİ**

**(ASKERİ İŞYERLERİNDE ÇALIŞAN SİVİL KAMU EMEKÇİLERİ)**

1. 2100 gösterge puanı karşılığı ödenen tayın bedeli oranı yükseltilmelidir.
2. Araziye çıkan kamu emekçilerine arazi tazminatı ödenmelidir.
3. 2692 Sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu kapsamında Sahil Güvenlik Komutanlığı bünyesinde görev yapan sivil kamu emekçileri ile Jandarma Genel Komutanlığında görevli kamu sivil kamu emekçilerine Asayiş Tazminatı verilmelidir.
4. Sahil Güvenlik Komutanlığı merkez ve taşra teşkilatında arama ve kurtarma merkezlerinde vardiya sistemi içerisinde çalışan sivil kamu emekçilerinin mali hakları iyileştirilmelidir. Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde çalışan Sayıştay ve İç denetçilere karşı mali sorumluluğu olan Taşınır Mal Hesap Sorumlularıile Mali İşleri Memurlarına mali sorumluluk tazminatı verilmelidir.
5. Tehlikeli mühimmat ve akaryakıt taşıyan sivil kamu emekçilerine görevinin gerektirdiği oranda iş riski zammı ödenmelidir.
6. Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan sivil kamu emekçilerinin çalışma, izin, atama ve yargılama gibi haklarını düzenleyen 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun TSK’da çalışan sivil kamu emekçilerine uygulanamayacak maddeler başlıklı 232. Maddesinin “Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu ve Yönetmeliğinin, Askeri Mahkemeler Kuruluş ve Yargılama Usulü Kanununun ve bunlar hakkında halen yürürlükte bulunan diğer mevzuatın uygulanmasını sağlama bakımından Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan sivil memurlar, sözleşmeli ve geçici personel ile işçiler hakkında bu kanunun; Çalışma saatleri hakkındaki 99’uncu, Günlük çalışma saatlerinin tespiti hakkındaki 100’üncü, Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmette çalışma saat ve usulünün tespiti hakkındaki 101’inci, Fazla çalışma ücreti hakkındaki 178’inci, Görevden uzaklaştırmaya yetkilileri sayan 138’inci, maddeleri hükümleri uygulanmaz” hükmü ile; Aynı kanunun uygulanmaya devam olunacak hükümler başlıklı 233. Maddesinin “Bu kanunun 7. bölümünde yer alan "Disiplin’e ait 124, 136. maddelerindeki hükümlerin Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan sivil memurlar ile sözleşmeli ve yevmiyeli personel hakkında uygulanmasından, Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanun ve Yönetmeliği, Askeri Mahkemeler Kuruluş ve Yargılama Usulü Kanunu ve konu ile ilgili diğer hükümleri saklıdır.” Hükümlerinin ve bu maddelere atıfta bulunan Askeri mevzuat değiştirilmelidir.
7. Lojman tahsisi yapılırken en büyük kontenjan subay ve astsubaylara verilmekte; sivil kamu emekçilerine verilen kontenjan oranları uzman çavuşlarla beraber kullandırılmakta; uzman çavuşların doğu puanlarının çok olması nedeniyle de sivil kamu emekçilerinin lojmanlardan yararlanma ihtimali ortadan kalkmaktadır. Sivil kamu emekçilerinin lojmanlardan yararlanma oranları artırılmalı, lojmanların fiziki yapısı düzeltilmelidir.
8. Sivil kamu emekçilerinin görev tanımı görev tanımı net olarak yapılmalı ve görevi dışında çalıştırılmamalıdır.
9. Görev tanım formlarından “askerlik şubesi başkanının vermiş olduğu diğer görevleri” ibaresi çıkarılmalıdır.
10. Geçici görevlendirmelere yazılı kriterler getirilmeli ve adalet sağlanmalıdır.
11. Askeri personel gibi ikinci bir emre kadar sınırsız mesai yapmak zorunda kalan sivil kamu emekçilerinin çalışma saatlerinin 657 sayılı kanunun 99.maddesinde diğer kamu emekçileri için belirlenen haftalık 40 saati aşmaması yönünde düzenleme yapılmalıdır.
12. Askerlik şubelerindeki icapçı nöbetleri kaldırılmalıdır.
13. Sivil kamu emekçilerinin mobbinge maruz kalmaması için gerekli önlemler alınmalıdır.
14. Sivil kamu emekçilerinin kurum dışı atama taleplerine yönelik olumsuz bakış değiştirilmeli ve bu konuda esneklik sağlanmalıdır.
15. Atama dönemlerinde boş kadroların açıklanması ve eş durumu tayinleri başta olmak üzere tayin taleplerinde yaşanan sorunlar giderilmelidir.
16. Eksik personel ihtiyacının giderilmesi için yeni ve kadrolu sivil kamu emekçisi istihdamına gidilmelidir.
17. Kapatılan askerlik şubelerinin iş yükünün devredildiği askerlik şubesinde oluşan iş yükünün ortadan kaldırılması için yeni personel istihdamına gidilmelidir.Arşiv memuru kadrosunda sivil kamu emekçisi istihdam edilmelidir.
18. Milli Savunma Bakanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde görev yapan sivil kamu emekçilerinin atanabileceği unvanlı yeni kadrolar ihdas edilmeli ya da mevcut kadrolarda düzenleme yapılarak unvanlı kadrolara sivil kamu emekçilerinin atanabilmesi sağlanmalıdır.
19. Teknik Hizmetler sınıfındaki sivil kamu emekçileri için şeflik ve müdürlük kadroları ihdas edilmelidir.
20. Aşçı kadrosundaki sivil kamu emekçileri teknik hizmetler sınıfına geçirilmelidir.
21. Uzmanlık ve istisnai memurluk kadrolarına belirlenen kriterler çerçevesinde öncelikle kurum içinden atama yapılmalıdır.
22. 657 sayılı kanunun tahsis edilen sınıflar başlıklı 36.maddesinde Milli Savunma Bakanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde çalışan sivil kamu emekçileri için ayrı bir sınıf oluşturulmalıdır.

**İÇİŞLERİ BAKANLIĞI**

1. Mülki idare hizmetine ödenen tazminat Genel İdare Hizmetleri sınıfına da ödenmelidir,
2. Özellikle özelleştirilen kurumlardan gelenler kadro ve unvanları dışındaki görevlerde çalıştırılmakta veya çalışmaya zorlanmaktadırlar. Kadro ve unvan dışındaki görevlerde çalıştırmalara son verilmelidir,
3. İçişleri bakanlığına bağlı kurumlara ait binaların büyük bir çoğunluğu fiziki olarak sağlıklı çalışma ve hizmet üretme koşullarından yoksundur. Arşiv ve matbaaların iş sağlığı ve güvenliği açısından kötü ve sağlıksız olan çalışma koşulları giderilmeli, koruyucu önlemler alınmalı ve bu işlerde çalışanlara koruyucu gıda yardımı yapılmalıdır.
4. Nüfus Müdürlükleri sürekli artan iş kalemleriyle birlikte nüfusun çok büyük kesiminin yığınlar halinde hizmet aldığı bir kuruma dönüştürülmüştür. Başta seçim ve sınav dönemleri olmak üzere hafta sonu da dahil gece-gündüz demeden çok yoğun koşullarda çalıştırılan nüfus emekçilerinin iş yükü ve angarya çalışması her geçen gün artmaktadır. Pasaport ve ehliyet işlemlerinin de nüfus müdürlüklerine verilmesi nedeniyle çalışma koşulları daha da ağırlaşmıştır.Artan iş miktarına karşın aynı sayıda personelle hizmet verilmeye devam edilmektedir. Öncelikle Nüfus Müdürlüklerinde iş yüküne uygun olarak kadrolu personel sayısı arttırılmalıdır.
5. Sürücü belgesi düzenlenmesine dair işlemler Nüfus Müdürlüklerine devredilmesine rağmen 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanununun 131. ve Geçici 22. maddesi gereğince Sürücü Belgeleri Hizmet Bedeli halen Türk Polis Teşkilatını Güçlendirme Vakfı hesaplarına Sürücü Belgesi “Vakıf Hizmet Bedeli” olarak yatırılmaktadır. Bu bedelin hizmeti veren nüfus müdürlüklerine aktırılarak, nüfus çalışanlarına dağıtılması sağlanmalıdır.
6. Angaryaya son verilmeli, seçim, sınav vb. süreçlerde fazla çalışma ücreti günün koşullarına uygun olarak yeniden ödenmeye başlanmalıdır.
7. Nüfus Müdürlükleri hizmet binalarının fiziki durumu artan iş yükünü kaldıracak kapasitede değildir. Yeni ve çağa uygun hizmet binası ihtiyacı acilen giderilmelidir.
8. Nüfus Müdürlüklerinde uygulama birliğinin sağlanamayışı; amirden amire, müdürlükten müdürlüğe değişen uygulamaların olması, vatandaşlarla çalışanların sık sık karşı karşıya gelmesine neden olmaktadır. Bu nedenle uygulama birliği sağlanmalıdır.
9. Yeni atanan nüfus emekçilerine eğitim verilmeli, uygulama birliğinin sağlanması, yeni çıkan yasa, yönetmelik, genelge gibi değişikliklerin takip edileceği bir haber portalının hayata geçirilmesi sağlanmalıdır.
10. Merkezi olarak yapılacak protokoller aracılığıyla nüfus emekçilerinin diğer kamu kurumlarının yemekhanelerini kullanması sağlanmalıdır.
11. Nüfus emekçilerine işe gidişler için servis hizmeti sağlanmalı, servis hizmeti sağlanmayan yerlerde yol ücreti ödenmelidir.
12. Nüfus emekçilerinin görevi ile ilgili konularda ortaya çıkabilecek risklere yönelik görev tazminatı ödenmelidir.
13. Tüm nüfus emekçilerinin yararlanacağı işyeri hekimliği hizmeti sağlanmalıdır.

**GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI**

1. Gerek federasyon gerekse İl içi müsabakalarda görevlendirmeler adil olmalı, ödemeler zamanın da yapılmalıdır,
2. İl içi faaliyetlerde başarı gösteren kulüp veya sporcuların ulusal müsabakalara katılımının üst düzeyde sağlanması,
3. Değişen yasa gereği il müdürlükleri ile bağı kalmayan il müdürlükleri spor kulüpleri yeniden kurulmalı, Bakanlığın olanaklarından yararlanmaları sağlanmalıdır,
4. Maddi olarak zor durumda bulunan okul spor kulüplerine bakanlık olarak ayni ve nakdi spor yardımı yapılmalıdır,
5. İli temsilen il dışına çıkan kafilelere verilen harcırahlar, günün koşullarına göre yeniden düzenlenmelidir,
6. Spor Toto'dan personele katkı payı aktarılmalıdır,
7. Amatör spor müsabaka ücretleri iyileştirilmelidir,
8. Türkiye’nin spor haritasının çıkarılmalı, buna göre illerde yoğun olarak yapılan branşlara yönelik tesisler yapılmalıdır,
9. Spor eğitim başkanlığı ve spor federasyonlarınca açılacak olan antrenör ve hakem kurslarına katılan personelden ücret alınmamalı veya indirimli alınmalıdır.

**DIŞİŞLERİ BAKANLIĞI**

1. Merkez Memurlarına ilişkin, 2018 yılında yapılan ve pandemi sürecinin de etkisiyle yapılamayan “Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği” sınavlarının 2021 yılı içerisinde yapılması için gerekli çalışmaların yapılması ve sözkonusu sınavın açılmasını bekleyen personelin mağduriyetinin giderilmesi,
2. Merkez Memurlarına verilen Daire Başkanı ve Şube Müdürlüğü kadro sayısının artırılması, sözkonusu unvana atanan personelin PERD, DESD, BİLD gibi hizmet birimlerinde unvanına uygun işlerde görevlendirilmesi,
3. Merkez Memurlarının yurtdışına atanmasıyla ilgili Bakanlığımızca yapılacak Ataşe ve Ataşe Yardımcısı kararnamelerine ilişkin hazırlıklarda aile birliğinin sağlanması amacıyla yurtdışına atanacak personelin çocuklarının okul durumlarının da göz önünde bulundurulması, yapılan atamalarda puantaj sisteminin şeffaf olarak ilan edilmesi ve atamaların öngörülen takvime uygun olarak yapılması,
4. Muhasebe Yetkilileri ile Gerçekleştirme Görevlisi, Taşınır Kayıt ve Kontrol Yetkilisi, Satın Alma ve İhale işlerinde görevli personele işin risk oranına göre mali sorumluluk tazminatı verilmesi,
5. Mobbinge maruz kalan personel için gerekli önlemlerin alınması; personele çekinmeden başvuruda bulunabileceği bir iç denetim mekanizmasının kurulması, tüm teşkilata bu konuda personele güven verebilecek bir genelge yayınlanması, mobbing denetimi için Bakanlığımızda örgütlü Sendikaların da içinde yer aldığı bir heyet oluşturulması.
6. Yurtdışı Sözleşmeli Personelin (YSP), 1978 yılından kalma TİP Hizmet Sözleşmesinin birçok maddesi 657 sayılı Kanuna uygun olarak değişmesine rağmen, mevcut TİP Hizmet Sözleşmesi güncellenmemiştir. Bu nedenle birçok yurtdışı temsilciliğinde sorunlar yaşanmaktadır. TİP Hizmet Sözleşmesinin yeniden düzenlenerek, Maliye Bakanlığı tarafından güncel TİP Hizmet Sözleşmesinin vize edilmesi,
7. 2011 yılından sonra kadro değişikliği yapan Yurtdışı Sözleşmeli personelin, geçmiş hizmet yıllarının özlük haklarına yansıtılması hususunda ilerleme sağlanması,
8. Eşitlik ilkesine aykırı olan ve diğer kamu personelinin aldığı eğitim yardımı, sıla bileti uygulamasından Türk uyruklu Yurtdışı Sözleşmeli Personelin de yararlandırılması ve merkezden atama-naklen atamalarda Yurtdışı Sözleşmeli Personele yasal görev yolluk ücretlerinin ödenebilmesi için yasal düzenleme yapılması.
9. Yurtdışı Sözleşmeli Personele, skala tavanlarının uygulanmasında ülkelere ve meslek gruplarına göre dengesizlikler bulunmaktadır. Aynı işi yapan Sekreter-Takipçi, Programcı, Uzman ile Kavas ve Hizmetli ücret farklarının giderilmesi ve eşit işe eşit ücret prensibine uygun olarak, devlet memurlarında olduğu gibi eğitim ve yabancı dil bilgisinin ücretlere yansıtılması gibi sorunların çözülmesi,
10. Yurtdışı Sözleşmeli Personele, skala tavanı düşük olan ülkelerde tavanların yükseltilmesi amacıyla Maliye Bakanlığı nezdinde girişimde bulunulması,
11. Yurtdışı Sözleşmeli Personelin, fazla mesai karşılığı izin uygulamasında ciddi sorunların yaşanmaktadır. Fazla mesai saatleri karşılığında sözleşmeli personele izin verilmesinde bazı Yurtdışı Temsilciliklerin eski alışkanlıklarını sürdürdükleri ve sözleşmeli personelin fazla çalışma sürelerini ilgili modüle girmekten kaçındıkları görülmektedir. Fazla mesai karışık izin ya da ücret verilmesi konusundaki eksikliklerin giderilmesi,
12. Çifte vergilendirme bulunan ülkelerdeki Yurtdışı Sözleşmeli Personel için çifte vergilendirme sorununun çözümüne yönelik çalışmaların gözden geçirilmesi ve bu sorunun çözümü noktasında muhatap ülke yetkilileriyle görüşmelerin sıklaştırılması,
13. Yurtdışı Sözleşmeli Personelin izinli olarak Türkiye’ye gelişlerinde 657 sayılı yasaya uygun olarak yol izni verilmesi,
14. Yurtdışı Temsilciliklerinde bulunan çeşitli Ataşeliklerde (Ticaret, Çalışma Ataşelikleri vb) çalışan sözleşmeli personelin skala artışlarının, bağlı oldukları Bakanlıklar tarafından uygulanmamaktadır. Eşit işe eşit ücret prensibine uygun olarak ve uygulamada birliğin sağlanması adına Dışişleri Bakanlığının ilgili Kurumlar nezdinde girişimde bulunarak, uygulanan skala artış sisteminden diğer Ataşelik sözleşmeli personelinin de yararlanmasının sağlanması.