07.04.2022

**GELİR İDARESİ BAŞKANLIĞINA**

**Gelir İdaresi Başkanlığı Bünyesinde Çalışanların Ekonomik/Özlük Haklarına ilişkin talepleri:**

​2005 Yılında çıkarılan 5345 sayılı kanunla Maliye Bakanlığı bünyesinden ayrılan Gelirler Genel Müdürlüğü’nün Bağlı Kuruluş olarak Gelir İdaresi Başkanlığı olarak yeniden yapılandırılması süreci, kurumda yaşanan istihdam sorununun daha da karmaşık hale getirerek, kurum çalışanları arasında ücret skalasının farklılaşması dahil olmak üzere, kurum çalışanlarının istihdam edilmedeki görev tanımının belirsizliğini ortaya çıkarmıştır. Görevlendirme yoluyla res’en atamaların yarattığı memnuniyetsizlik, başta genç çalışanlar olmak üzere çalışanların aidiyet bağının oluşmaması/zayıflamasına yol açmaktadır. Sendikamızca genel kamuoyuna yapılan açıklamalar ve alanda yürütülen faaliyetlerle iç kamuoyunda anlatılan sorunlar daha önceki kurum görüşmelerinde de defaatle ifade edilmiştir.

Daha önceki görüşmelerde paylaşıldığı üzere 2005 takvim yılanda yeniden yapılandırılarak Maliye Bakanlığı’ndan Özerk hale getirilen Gelir İdaresi Başkanlığı’nın kuruluşunda ortaya konan hedeflerle, gerçekleşenler arasında ciddi bir açı farkı oluşmuştur. Oluşan bu açı farkının birçok alanda izah etmek mümkün olmakla birlikte, Maliye Bakanlığı’nın ana gövdesini oluşturan Gelirler Genel Müdürlüğü’nün ayrı bir yapı olarak yapılandırılması, konunun özü itibarıyla bakanlığın Gelir ve Gider olarak iki ayrı yapı olarak yeniden yapılandırılması, yaşanan sorunların her iki yapıda da katmerleşerek artmasına yol açmıştır. Yaşanan sorunların kalıcı çözümü için:

**MALİYE BAKANLIĞI YENİDEN YAPILANDIRILMALIDIR**

Genel itibarıyla bakanlık çalışanları idari yapılanmada, Genel İdare Hizmetler Sınıfında yer aldığından; kurum sorunları, diğer bakanlıkların yaşadığı sorunlardan bağımsız olarak ele alınamamakta ve yaşanan sorunlara çözüm üretirken diğer bakanlıkların duyarlılıkları öne çıkmaktadır. Bunu için Maliye Bakanlığı MALİ HİZMETLER SINIFI olarak yeniden yapılandırılarak Genel İdare Hizmetler Sınıfının dışına çıkarılmalıdır. Oluşturulacak yeni hizmet sınıfında LİYAKATA dayalı bir istihdam biçimi esas alınmalı, kurum çalışanları içinde kurulacak hiyerarşide MERKEZ/TAŞRA ayrımına son verilmeli ve LİYAKATA dayalı bir KARİYER yapılanması oluşturulmalıdır. Bunun içinde;

**Görev Tanımı Yokluğu:** Gelir Uzmanlığı unvanının görev tanımındaki belirsizlik ortadan kaldırılmalı, görev tanımına uygun yetki genişliği sağlanmalıdır. Vergi daireleri yeniden incelemeye dayalı tarh esasına uygun yapılandırılmalı ve Gelir Uzmanlarına ÖN İNCELEME yetkisi verilmelidir.

**Servis Yönetimlerinin Yeniden Yapılandırılması:** Bakanlıkların Kuruluş kanununa aykırılık oluşturacak bir uygulama biçimini alan ve gerek sendikamızın, gerekse kurum çalışanları ve diğer sendikaların idari mahkemeler ve Danıştay’da açtığı davalarda, uygulamanın yanlışlığı mahkeme kararlarıyla da ispatlanan Servis Yönetimlerindeki Görevlendirmelere son verilmeli, Servis yönetimleri sınav yeterliliği ile belirlenen ve LİYAKATI esas alan bir yapılandırmaya kavuşturulmalıdır.

**3600 EK Gösterge Talebi:** Güncel tartışmaların başat konusunu oluşturan ve genel kamuoyunda 3600 Ek gösterge talebi olarak ifade edilen, ek gösterge talebi Gelir İdaresi Başkanlığı çalışanlarını da kapsamalıdır. Ancak bilindiği gibi bu çalışmanın bugünkü yürütüldüğü biçimiyle 5434 Sayılı Emeklilik kanunun ile 5510 sayılı Genel Sağlık Sigortası kanununa tabi çalışanların farklı farklı etkileyeceği yönünde endişeler bulunmaktadır. Bu endişelerin ortadan kaldırılması için her iki yasaya tabi çalışanları da mağdur etmeyecek bir düzenlemenin yapılması, düzenleme yapıldıktan sonra ortaya çıkacak ihtilafları en aza indirecektir.

**Kurum İçi Uzmanlık Sınavı:** 26.03.2022 tarihinde gecikmeli olarak yapılan Kurum içi Gelir Uzmanlığı yazılı sınavında başarılı olan kurum çalışanlarının, sınav duyurusunda belirtilen sayı limiti dikkate alınmaksızın tamamının yapılacak “MÜLAKAT’A” başarılı olarak sayılmalı ve yeni görev tanımları yapılmalıdır. Keza kanunla idareye tanınan ikinci sınav açma yetkisi daha fazla mağduriyete yol açmadan en kısa sürede açılmalı ve açılacak ikinci sınavda 31.03.2022 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe giren atama yönetmeliğinde belirlenen mülakat şartı hariç ALTMIŞ yazılı puanı esasına göre yapılmalı ve yapılacak sınavla alınacak kurum içi gelir uzmanı sayısı gelir uzmanı olma talebi olan kurum çalışanlarının tamamını kapsayacak sayı ile yapılmalıdır.

**Yol ve Yemek Ücreti Talebi:** Bilindiği gibi 4688 sayılı yasanın “Toplu Sözleşme Kapsamı Başlıklı 28. Maddesinde “Toplu sözleşme kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal hakları kapsar” düzenlemesine yer vererek, mali ve özlük ve sosyal hakların talep edilmesini sendikalarla paydaşları olan kurumlar arasında yapılacak diyalogla çözümüne olanak tanımıştır. Yerleşik teamüllere göre bir hizmetin üretilmesinde hizmet üretenin işe hazırlanma ve iş yaptığı süre içindeki yemek ihtiyacı, hizmet alan tarafından karşılanması esastır. Ancak kamu yönetiminde, kamu hizmetinin üretilmesine katkı sunan Gelir İdaresi Başkanlığı çalışanlarının İSTANBUL ve ANKARA’da Merkez teşkilatı ve GİB merkezi dışında kalan vergi daireleri ile diğer illerdeki başkanlık çalışanlarının işe geliş ve gidişlerinde oluşan mali külfetin karşılanmasında servis hizmet sunumunun gerçekleştirilmesi, bu imkanın oluşmadığı illerdeki çalışanlara yol ücretinin karşılanması için çalışmalar geciktirilmeden yapılmalıdır. Diğer taraftan kurumumuzda verilen öğlen yemeği hizmetinde halen harcırah kanununa göre katkı payı alınmaktadır. Bu uygulamadan vazgeçilerek yemek ücretinin tamamı kurum tarafından karşılanmalı ve nitelikli bir yemek hizmeti kurum çalışanlarına sağlanmalıdır.

**Personel Talebi:** Başta İstanbul olmak üzere kurumun tamamını kapsayan bir eksik istihdamın varlığı yoğunluklu vergi daireleri olmak üzere bütün kurumda mevcut iş yükünü daha da ağırlaştırmış bulunmaktadır. Toplumsal gelişmeyi dikkate alarak OECD normlarında Gelir İdaresi Başkanlığı mevcudunda yeniden yapılanmaya gidilerek kadro çoğaltılmasına gidilmelidir. Yapılan saha çalışmalarında kurumda yaşanan emeklilik ve kurum dışı atamalardan doğan kadro yetersizliğinin yarattığı iş yükü mevcut çalışanlarda iş yılgınlığına yol açtığı görülmüştür. Yaşanan bu yılgınlığın ortadan kaldırılması için merkez ve taşra teşkilatları yeni personel alımıyla desteklenmelidir.

**Kreş Talebi:** Kurumda yaşanan gençleşmeyle birlikte çocuk bakım ve yetiştirilmesi kurum çalışanları açısından olumsuz bir odak noktası olarak gün geçtikçe daha belirgin hale gelmektedir. Özellikle büyük kentlerde kreş ve çocuk bakım evlerinin azlığı ve fiyat fazlalığı genç çalışanların bu kentlerde yerleşik olma tercihini değiştirmesinde önemli bir yer teşkil etmektedir. Bu tercih nedeniyle başta İstanbul olmak üzere büyük kentlerden yoğun bir tayin talebi yaşanmaktadır. Bu taleplerden kaynaklı tayin taleplerinin önüne geçilmesi ve yine yerleşik olan çalışanların yaşam maliyetlerini azaltmasının yanı sıra, çocuk bakımı sorunuyla meşgul olan çalışanların gerek iş performansının artmasına ve kurum aidiyetinin gelişmesine katkı sunacaktır.

**Kurum Tabibi Talebi:** Bilindiği gibi kurumun yapılandırılması ana kompleks binalardan oluştuğundan yüzlerce çalışanın bir arada hizmet vermeye çalışmaktadır. Aynı zamanda hizmet binalarına yoğun mükellef ve meslek mensubu akışı olmakta ve çalışma süresi içinde gerek çalışanların tanımlı ve takibi gereken tedavi süreçlerinin yakından takip edilmesi, gerekse hizmet üretme sırasında oluşacak sağlık sorunlarına yerinde müdahale yaşamsal önem taşımaktadır. Bunun için başta kompleks binalar olmak üzere kurum çalışanlarına yerinde sağlık hizmeti verecek kurum tabipliğinin yeniden oluşturulması için gerekli adımlar atılmalıdır.

**Özelleştirmeye Tabi Kurumlardan Gelen 4/B’li Çalışanların Kadro Talebi:** Bilindiği gibi özelleştirmeye tabi tutulan kurumlarda çalışanlardan istemeleri halinde diğer kamu kurumlarına geçiş hakkı tanınmıştır. Bu çerçevede başkanlığımız bünyesinde de bu kurumlardan gelen 4/B kadroya tabi çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve bu kadroya tabi çalışanların V.H.K.İ kadrosuna geçirilmesi için bir çalışmanın yapılması, kurumu çalışanlarının moral ve motivasyonunu artıracaktır.

**MERKEZ YÖNETİM KURULU**