

**KAMU PERSONEL**  
**REJİMİNDE**  
**REFORM HAKKINDA**  
**TÜRKİYE KAMU-SEN'İN**  
**GÖRÜŞLERİ**

**TÜRKİYE KAMU-SEN**  
**ARAŞTIRMA GELİŞTİRME MERKEZİ**

# TÜRKİYE KAMU-SEN'İN KAMU PERSONELİ KANUNU TASARI TASLAĞI HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ

## GENEL DEĞERLENDİRME

Türk kamu personel rejiminde, memurluk bir meslek olarak kabul edilmiştir. Kanuna göre devlet, memur alırken, eşitlik ve ayırım gözetmeme ilkesini uygulamak zorundadır. Memurlar görevlerini amirlerine bağlı olarak ancak tarafsız bir biçimde yapmakla yükümlüdürler. Memuriyete girişin şartları da kanunla belirlenmiştir. Kimi hizmetler için özel öğrenim gerekmektedir. Ayrıca memurluğa girişte yarışma sınavları ile belirlenecek ehliyet ve liyakat da aranır. Kişiler eğitimleri, bilgi ve becerilerine göre memurluk mesleğine girerler, bu meslekte sürekli çalışarak ve yetişerek önceden belirlenmiş kurallara göre yükselirler. Memuriyete atanma, görev ve yetkiler, hak ve yükümlülükler, aylık ve ödenekler, özlük işleri, kanunla düzenlenir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, memuriyeti sınıflandırma esasına dayandırmıştır. Belirli sınıftaki memurlar hizmet süreleri ve başarı derecelerine göre kademe ve derece ilerlemesine hak kazanırlar.

Kamu hizmeti yapan memur, devlet otoritesini temsil etmekte ve bu otoriteyi kullanmaktadır. Memur, çalışması ile kamu hizmeti ürettiği için ve bu hizmeti üretirken devleti temsil ettiği ve devlet otoritesini kullandığı için özel kesim işçilerinin içinde bulunduğu çalışma ilişkilerine tabi olamaz. Bu yaklaşımla, memurların çalışma ilişkilerinde tabi oldukları kurallar tek yanlı üretilen, çeşitli güvenceler içeren bir statü rejimine bağlanmıştır. Statü temeline dayalı olan bu çalışma rejiminde, memurun, başta iş güvencesi olmak üzere çeşitli ayrıcalıkları vardır. Ancak bu ayrıcalıklara sahip olmasına yol açan nedenler yüzünden, yani kamu görevlisi olması nedeniyle, memurun sözleşme özgürlüğüne sahip olmaması gerektiği gibi bir görüş oluşmuştur.

Yukarıda özetlediğimiz bu anlayış, refah devleti uygulamalarının yaygınlaşması, kamu kesiminin büyümesi, kamu çalışanlarının sayıca çoğalması ve mesleki çeşitliliğin artması sonucunda geçerliliğini yitirdi. Özellikle 1960'lı yıllardan itibaren memurların statü temeline bağlı çalışma ilişkileri, özel kesim işçilerinin sahip olduğu sendikal haklarla donanmaya başladı.

Diğer taraftan çalışma hayatının demokratikleşmesi ve sosyal devlet uygulamalarına paralel olarak, özel kesim işçileri de iş güvencesinden yararlanmaya ve başlangıçta memurların ayrıcalığı gibi kabul edilen emeklilikte gelir güvencesi gibi sosyal kazanımlara sahip olmaya başladılar. Böylece memurların statü hukuku ile işçilerin sözleşme hukukunun ayrılığı ortadan kalkmaya başladı.

Ancak memur ve işçi statülerinde çalışanların en yüksek ortak paydada yakınlaşmaları şeklinde niteleyebileceğimiz ve kamu personel rejimi reformunun temeli olması gereken bu gelişme, son yıllarda aksine bir durum izlemeye başladı. Memurların iş güvencesinin ortadan kaldırılarak sözleşmeli statüye geçirildiği, sendikal ve demokratik haklarının verilmediği, işçilerin de çağrı usulüne göre, esnek,

kısmi zamanlı çalışma şartlarına göre istihdam edildiği, 1980 sonrası küresel yapılanmanın bir özelliği olarak ortaya çıkan bir yapılanma benimsendi.

Ekonomisini küresel politikalar doğrultusunda yapılandırma süreci içerisinde, Türkiye’de de kamu kesimindeki iş güvencesini zayıflatmaya ve çalışma ilişkilerini esnekleştirmeye yönelik çabalar yoğunluk kazandı.

Gerek iş kanununda geçtiğimiz yıllarda yapılan değişiklikler, gerekse kamu personel rejiminde istihdam şekillerinde yapılması düşünülen değişiklikler, küresel politikalara uyum adı altında Türkiye için örnek alınması gereken uygulamaları gibi gösterilmektedir.

Bilindiği gibi hükümet, bir kamu personel kanunu tasarı taslağı hazırlamış ve memurların istihdam şekillerini yeniden düzenleme amacını ortaya koymuştur. Bu taslağın olumlu ya da olumsuz yanlarını belirtmeden önce kamu personel reformunun mantığını ve amacını ortaya koymakta fayda vardır. Yukarıda kısaca özetlemeye çalıştığımız ülkemiz kamu kesimi istihdam yapısı, özellikle küresel eğilimlerin arttığı 1980 sonrası dönemde sıkça değiştirilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla kamuda sözleşme esasına dayalı bir istihdam getirilerek, kamu çalışanlarının sayısı azaltılmak istenmiştir. Ancak; o dönemde yasal kısıtlamalar nedeniyle bu uygulamalar, hedefine ulaşamamış ve ülkemizde kadro karşılığı sözleşmeli personel uygulaması gibi değişik bir istihdam şekli ortaya çıkmıştır.

1990’lı yıllarda gündeme gelen öneriler, kadro sistemini belirleyen hizmetin gerekleri ölçütünü ülkenin ve halkın gereksinimleri yerine, özelleştirme ve kamu hizmet alanını ticarileştirme politikasına endekslemiştir. Bu durum, iç ve dış borç alacaklılarının giderek büyüyen baskıları altında, ulusal bütçenin büyük oranda faiz ödemelerine ayrılmasıyla bütünleşmektedir. Özelleştirme politikası ve aşırı borç yükü, kamu hizmetleri alanının daraltılması ve mali kaynakların borç ödemelerine ayrılması için toplumsal hizmetlerden vazgeçilmesi sonucunu doğurmaktadır. Günümüzde gerçekleştirilmeye çalışılan reformlarda kullanılan temel ölçüt budur.

İstihdam sistemi bakımından, kamu kesiminde memurluk yerine sözleşmelilik, kadro gereği eşit işe eşit ücret yerine sözleşme gereği performans ücret sistemi, genel olarak kamu kesimi istihdam rejimini özel kesim istihdam rejimi içinde eritme özelliklerine sahip bir yapı öngörmektedir.

Günümüzde özel kesim istihdamı, "esneklik" adı altında, işçinin işverenler arasında iş aleti gibi alınıp satılması yada kiralanmasını öngören bir İş Kanunu ile karşı karşıyadır. Kamu personel reformunun özel kesime benzer yapı kurma hedefi, kamu kesiminde görece gelişkin çalışma ilişkilerini özel kesime taşımak gerekirken tam tersini yapmak ve özel kesimde geçerli görece geri çalışma ilişkilerini yaygınlaştırıp sürekli hale getirmek anlamına gelecektir.

Bu gün, hükümetin sıklıkla ifade ettiği, “bürokratik oligarşi”, “çalışmadan maaş alan kamu çalışanı”, “bankamatik memuru” gibi ifadeler, kamu çalışanını bütçeye yük olarak gören ve ülkede oluşan hizmet sorunlarının ve ekonomik

sorunların kamu kesimi çalışanları nedeniyle yaşandığını düşünen bir görüşün açıklamalarıdır. Bu görüşün temelinde kamu çalışanlarının sayısının azaltılarak, kamu hizmetlerinin sözleşmeli personeller eliyle gördürülmesi yatmaktadır. Oysa yetkililerin her fırsatta hedef olarak gösterdiği AB standartlarıyla karşılaştırıldığında, Türkiye'deki kamu personeli sayısının azlığı ortaya çıkmaktadır. Ülkemizde bir kamu çalışanının hizmet sunduğu ortalama vatandaş sayısı bir çok Avrupa ülkesinin üstünde seyretmektedir. Bu rakam ABD'de 13, İspanya ve İtalya'da 25, Almanya, Y.Zelanda ve Avusturya'da 18, Finlandiya'da 9 ve Fransa'da 12 iken, Türkiye'de her bir kamu çalışanı yaklaşık 32 kişiye hizmet vermektedir. Ülkeler ortalamasının 20 olduğunu düşünecek olursak, ülkemizde kamuda çalışanların sayısının 3 milyon 500 bin civarında olması gerekmektedir.

Türkiye Kamu-Sen'in görüşü; yapısal değişime ihtiyacı olan birçok alanda, ilgili düzenlemelerin konuyla alakalı kurumlar ve sivil toplum kuruluşlarının ortak çalışması ve kamuoyunun da desteği ile yapılmasıdır. Kamu personeli ile ilgili yapılmak istenen düzenleme de bu çerçevede ele alınması gereken bir konudur. Başta ücret adaletsizliği gibi birçok sorun iktidar için Kamu Personeli Kanun Tasarısı Taslağı'na dayanak oluşturmakta ve hükümet tarafından yasanın gerekçeleri arasında gösterilmektedir. Ancak tasarının tümünü detaylarıyla ele aldığımızda yapılmak istenenin yaşanan sorunları çözmekten çok, başka amaçlara yönelmiş olduğu ortaya çıkmaktadır.

Bu nedenle kamu personel rejiminde değişiklik öngören taslak incelenmeden önce bu taslağın hangi düşünce ile hazırlandığını anlamakta fayda vardır. Bu taslak, kamuda istihdamı azaltmak, sözleşmeli personel uygulamasını yaygınlaştırarak iş güvencesini yok etmek ve esnek, kısmi zamanlı ve çağrı usulüne göre çalışma şekillerini kamuda yaygın istihdam şekli olarak uygulayarak, küresel politikalara uygun bir istihdam piyasası oluşturmak isteyen bir düşüncenin ürünüdür.

Ancak kabul etmek gerekir ki; mevcut kamu personel rejimi mutlak surette yeniden düzenlenmeli ve büyük bir kaosa dönüşmüş olan ücret ve ödeme sistemi sadeleştirilmeli, hizmet çeşitliliği göz önünde bulundurularak, mesleki alanda meydana gelen değişimler yeni personel sistemine yansıtılmalıdır. Bunun yanında kamuda ortaya çıkmış olan ücret adaletsizliği giderilmeli, kamu çalışanları ILO standartlarında demokratik, sosyal ve sendikal haklarla donatılmalı ve toplu sözleşme ve grev hakkına kavuşturulmalıdır.

Hükümetin hazırlayarak kamuoyuna sunduğu taslakta yer alan hükümler incelendiğinde ise yukarıda sayılan ve değişmesi gerekli olan pek çok unsurun bu tasarıda da değiştirilmediğini görmekteyiz. Özellikle daha önce kamuoyuna sıkça duyurulanın aksine, taslakta kamu görevlilerinin grev ve toplu sözleşme haklarının kısıtlandığı, gösteri ve eylem yapma yasağının devam ettiği bir taslakla karşı karşıyayız. Ayrıca; taslak, memurların siyasete katılmalarının önünü açacak bir düzenleme de içermemektedir. Bunun yanında ücret sisteminde yapılması öngörülen düzenlemeler, kamuda kısmen de olsa ücret adaletini sağlamaya yönelik çalışmalar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ancak; taslağın özünde kamudaki istihdam şeklini değiştirmek yatmaktadır. Bu nedenle de mevcut düzenlemede bulunan sınıflandırma ilkesinden tamamen vaz geçilerek, kadro ve pozisyona göre bir düzenleme getirilmektedir. Buna göre; belirlenen kadro ve pozisyonda görev yapan kamu çalışanlarının memur statüsünde çalışması, bunların dışında kalan tüm kamu görevlilerinin ise sözleşmeli statüye geçirilmesi öngörülmektedir. Burada “sözleşmeli personel” ile her yıl sonunda yenilecek sözleşme karşılığı istihdam edilecek personel anlaşılmaktadır. Sözleşmeli personel istihdamı, Türk kamu personel rejiminde memurlar gibi statü hukukuna tabi, ancak memur ve diğer kamu görevlilerinin dışında işçi sayılmayan kendine özgü bir çalışma biçimidir. Sözleşme esasına göre çalışanların, iş güvencelerinden mahrum olarak, 1 yıl süre ile istihdam edileceği aşıkardır. Buna göre, süresi sonunda yenilenmeyen sözleşmeler, bildirim gerekliliğinden kalmadan feshedilmiş sayılacaktır. Sözleşmeli olarak kamuda görev yapanların iş güvencesine kavuşması ise ancak aralıksız 15 yıl süre ile sözleşmenin yenilenmesi şartına bağlanmıştır. Bunun yanında sözleşmeli personel kavramının da tam zamanlı ve kısmi zamanlı olarak ikiye ayrılıyor olması, kamudaki yaygın istihdam şeklinin esnek çalışma usulüne göre ve iş güvencesiz olarak düzenleneceğini göstermektedir. Şu anda kamuda görev yapan yaklaşık 2,4 milyon memurun 1,5 milyonunun zaman içinde sözleşmeli statüye geçirileceğini düşündüğümüzde, kamu hizmetlerinin büyük çoğunluğunun sözleşmeli personeller eliyle gördürüleceği ve bu personellerin gelecek kaygısıyla siyasi otoritenin tahakkümü altına gireceği açıktır.

Öte yandan İş Kanunu'na göre çalışan işçilerin istihdamına da hukuksal alanda “sözleşme rejimine tabi istihdam” adı verilir. “Sözleşmeli” statüye geçiş ile kastedilenin işçi statüsüne geçiştir. Yeni kamu personel rejiminde istihdamın, küçültülmüş devletin küçültülmüş asli görevlerini yürütecek, asgariye indirilmiş memur kadrosu ile; diğer hizmetleri yürütecek çağrı üzerine çalışma dahil, esnek çalışma biçimlerinde istihdam edilebilen, 4857 sayılı yasaya tabi işçi statüsünde personelden oluşacağı ve kamu hizmetlerinin taşeronlaşacağı anlaşılmaktadır.

Geçtiğimiz dönemde sağlık çalışanları arasında uygulanan sözleşme uygulamasının başarısızlığa uğraması ve bu uygulamadan vaz geçilmesi aslında yetkililer için bir uyarı niteliği taşımaktadır. Hem hizmetlerin devamlılığı hem de gördürülen hizmetlerin sorumluluğunun yüklenilmesi açısından, iş güvencesi olmayan personellerin devlette yaygın olarak çalıştırılması büyük bir risk oluşturacaktır.

Bunun yanında taslakta kamu hizmetlerinin memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel, işçi ve diğer kamu görevlileri tarafından sunulacağı hükme bağlanarak kamudaki istihdam şeklinin özel kesim istihdam şekliyle benzeştirilmeye çalışıldığı göze çarpmaktadır.

Mevcut düzenlemede bulunan kariyer ve liyakat ilkesi somut esaslar dışında yeni getirilen ve değerlendirmenin objektif olmaktan uzak, nesnel ölçütlerle yapılacağı performansla dayandırılmıştır.

Bu açıdan bakıldığında tasarı, performans dayalı ödeme, profesyonelliğe verilen önemin artması, kamu hizmetlerinde müşteri satıcı anlayışının yerleşmesi, rekabet ve diğer pazar ekonomisi unsurlarının getirilmesi, iş güvencesinin yok edilmesi, sendikasılaştırma ve kamu çalışanlarının sayısının azaltılması gibi sonuçlar getirmektedir.

Bu gelişmeler, kamu çalışanları açısından kabul edilecek, örnek alınacak gelişmeler olarak kabul edilemez. Türkiye’de yıllardır tartışılan işçi memur ayırımı ve yapılması sürekli gündemde olan personel reformunun sağlıklı bir sonuca ulaşması için, sözleşme hukuku içinde çalışan işçilerin sosyal güvencelere ve iş güvencesine sahip olmaları gerektiği anlayışıyla, statü hukuku içinde çalışan memurların “hizmetkar” değil çalışan olarak gerçek sendikal hak ve özgürlüklere sahip olmaları anlayışının birlikte yerleşmesi sağlanmalıdır.

Ancak öngörülen yeni kamu personel rejimi, çalışanların hak ve özgürlükler açısından en yüksek ortak paydada eşitlenmesini değil, tam tersine memurların istihdam güvencesinin ve sosyal kazanımlarının zayıflatıldığı, işçilerin ise esnek çalışma biçimleri içinde sendikasılaştığı en düşük ortak paydada eşitlenmesini öngörmektedir.

Hükümetin yapmak istediği; bazı maddelerini ön plana çıkarttığı ancak, kamuda istihdamı azaltacak, sözleşmeli, çağrı usulüne göre, esnek ve kısmi zamanlı istihdamı getirerek, iş güvencesini yok edecek maddelerini toplumdan ısrarla gizlediği bu taslağa zemin hazırlamaktır. Bu nedenle de eşit işe eşit ücret, mali ve sosyal hakların iyileştirilmesi, ücret ve ödeme sisteminin sadeleştirilmesi gibi konular ön plana çıkarılarak, taslak için destek alınmaya çalışılmaktadır.

Ne var ki; Türkiye Kamu-Sen, daha önce Kamu Yönetimi Reformu’nda gösterdiği refleks ve tepkinin bir benzerini de bu taslakla ilgili olarak gösterecek ve küresel piyasalara uyum amacıyla hazırlanan ve memurluk mesleğini, iş güvencesini ve sendikaları yok etmeyi amaçlayan girişimleri durduracak güce ve birikime sahiptir. İş güvencesinin ortadan kaldırılmadığı, gerçek sendikal ve demokratik hakların sağlandığı, grev ve toplu sözleşme haklarını içeren, kamu çalışanlarının sorunlarını çözebileceğine inandığımız bir tasarıya ise tüm samimiyetimizle destek verebileceğimizi belirtmek istiyoruz.

Prof. Dr. Birgül A. Güler’e göre ise küresel etkiler altında pek çok ülkede yürüyen bu tür bir reformun çeşitli sorunları vardır:

1. **Ulusal Çıkar Sorunu:** Reform süreci üzerinde küresel etkiler, egemenlik hakkının korunması bakımından sınırlandırılması zorunlu hale gelmiş bir hacim ve etki gücüne ulaşmıştır. Bu kurumların devletin yeniden örgütlenme süreci üzerindeki kabul edilemez etkileri sınırlandırılmalı ve ortadan kaldırılmalıdır.
2. **Toplumsal Çıkar Sorunu:** Azgelişmişlik koşulları, yaygın eşitsizlik ve adaletsizlik, özel sektörün küresel sermaye karşısındaki zayıflığı açık ve katı gerçeklerdir. Bu koşullarda kamu hizmetleri alanı üzerinde değişikliğin, dünyanın

genel gidişatına uyma dürtüsüyle değil, ülkemizin durumu ve gereksinimleri odak alınarak yapının çok yönlü irdelenmesiyle yapılması gerekir.

3. **Kamu Yararı Sorunu:** Devlet hizmetleri, uzmanlık ve süreklilik gerektirir. İçte ve dışta, şu yada bu kesimin çıkarları üzerinde etkiler yaratan bu hizmetler, anayasal ve yasal güvencelerden yoksun, esnek, şahsa, performansa ve takdire bağlanmış, kendi içinde rekabetçi personel sistemiyle yürütülemez.
4. **Emek Hakları Sorunu:** Kamu istihdamı, çalışanlar açısından görece ileri haklar sağlar. Bu rejimi özel istihdama dönüştürmek, kazanılmış hakların kaybına ve toplumsal çatışmaların derinleşmesine yol açacaktır.

Bütün bu unsurlar göz önünde bulundurulduğunda Kamu Personel Kanunu Tasarı Taslağında yer alan hususlar kısaca şöyle sıralanmaktadır.

## **KAMU PERSONELİ KANUNU TASARISI TASLAĞINDA YER ALAN KONULAR**

1. Taslakta yer alan, ancak tarafımıza verilmeyen 1 sayılı listede belirtilen kamu görevlileri memur olarak kalacaklar, 2 sayılı listede belirtilenler ise; sözleşmeli olarak istihdam edileceklerdir. Şu anda memur olarak çalışıp da 2 sayılı listeye dahil olan ve memur statüsünde kalmak isteyenler, kadrolarında bırakılacak ancak herhangi bir nedenle bu kadrolar boşaldığında, başka bir işlem gerektirmeksizin kadrolar iptal edilecektir. Memur olarak çalışıp da sözleşmeli personel pozisyonuna geçmek isteyenler ise; hakları korunarak sözleşmeli statüye geçeceklerdir. 1 sayılı liste haricinde yer alan çalışanların memur unvanları, büro görevlisi olarak değiştirilecektir.

Tasarı ile birlikte kamuda sözleşmeli personel uygulaması yaygınlaşacak ve yaklaşık 1,5 milyon kamu çalışanı sözleşmeli statüye geçecektir. Sözleşmeli personel; tam zamanlı veya kısmi zamanlı olarak çalışan personel olarak ikili bir ayrıma tabi tutulmuştur. Mevcut 657 sayılı kanunda yer alan teknik hizmetler sınıfında çalışanlar için “geçici olması şartı gerekmez” hükmü, taslakta yer almamaktadır.

Sözleşme süresi 1 yıl olarak belirlenmiştir. Birinci yılın sonunda başarı değerlendirmesi olumsuz olarak değerlendirilip sözleşmeleri yenilenmeyenler, yeni bir sınav kazanmadan üç yıl boyunca tekrar sözleşmeli olarak çalıştırılmayacaklar. Ancak aralıksız 15 yıl süre ile sözleşmeli personel olarak istihdam edilenlerin yetki ve sorumlulukları ihlal etmedikleri sürece iş güvenceleri korunacak. Yeni düzenleme ile sözleşmeli statüye geçiş ve dolayısıyla birer yıllık sözleşmenin öngörülmesi, sözleşmenin feshi için de bir yılın dolmuş olmasının yeterli olması, kamu kesiminde iş güvencesinin ortadan kalkması anlamındadır. Bu da kamu kesiminde istihdamın siyasi iradenin insafına terk edilmesi anlamına gelir.

2. Sözleşmeli personel statüsünden memurluğu geçişte sınav şartı aranmamaktadır. Bu durumda idare, istediği zaman istediği personeli liyakat ilkesine bakmaksızın memurluk statüsüne geçirebilecektir. Bu da devlet memurluğu kavramını ortadan kaldıracak ve memurların siyasi iradenin tahakkümü altına girmesine neden olacaktır. Memur statüsünden sözleşmeli personel statüsüne, tam zamanlı sözleşmeli personel statüsünden, memur statüsüne geçişlerde merkezi yazılı sınava tabi olunmaması, siyasi kadrolaşmanın önünü açacaktır.
3. Kadroları kaldırılan memurların, başka bir kurumdaki kadrolara atanmak veya başka bir pozisyonda değerlendirilmek üzere Devlet Personel Başkanlığına bildirilmesi öngörülmüştür. 657 sayılı kanunda ise; bu durumda olanların başka kurumlardaki kadrolara derece ve unvanına göre atanmaları mecburi tutulmuştur. Burada kadroları kaldırılan memurların başka kurumlarda herhangi bir göreve atanabilmelerinin önü açılmaktadır.
4. Sınıflandırma ilkesinden vaz geçilerek, kadro ve pozisyonlara göre istihdam getirilmektedir. Kariyer ve liyakat ilkesi ise yeni getirilen performans dayalı terfi ve ücret sistemine bağlı olarak ortadan kalkacaktır.
5. Taslak ile ayrıca basamak esası getirilmektedir. Bu esasa göre (personel ve başarı değerlendirilmesi eksik olan yıllar hariç) kamu görevlileri, 3 yıllık hizmet süresine bağlı olarak taslakta yer alan Temel Görev aylığı veya temel görev ücreti gösterge cetvellerinde ilerleme sağlayabilecektir. Kısaca ücret sistemi başarıya endekslenmiştir.
6. Sendika kurma ve üye olma hakkı taslakta yer almaktadır. Toplu eylem yasağı, grev yasağı, ticaret yapma yasağı taslakta aynen korunmaktadır.
7. Personel başarı ve değerlendirmesinin genel esaslarının Devlet Personel Başkanlığının çıkaracağı genel bir yönetmelikle ayrıca düzenlenmesi hüküm altına alınmıştır.
8. Disiplin kurullarında sendika temsilcilerinin de bulunması esasına yer verilmemiştir. Bu konuya ilişkin yeni çıkarılan mevcut yönetmelik yok sayılmıştır.
9. Özel kanunlardakiler hariç; bu kanun kapsamındaki kurumların sosyal tesis eğitim merkezi ve dinlenme tesisi gibi yerlerde yürütülen faaliyetlerine son verilmektedir. Bu tesisler ihtiyaç duyulan kurumlara devredilecek veya satılacaktır.

## KAMU PERSONELİ KANUNU TASARISI TASLAĞINDA MALİ HAKLAR

1. Memurlara “**Temel Görev Aylığı**”, Sözleşmeli Personele “**Temel Görev Ücreti**” tanımı getirilmekte: Gösterge x aylık katsayı

Temel görev aylığı yalnızca ilgili kadrolarda görev yapanlara ödenecek olup, başka görev ve kadrolara atanma halinde kazanılmış hak teşkil etmeyecek. Her üç yıllık hizmet, bir basamak ilerlemeyi sağlayacak.

2. **Hizmet Farkı Ek Ödeneği:** Yapılan hizmetin niteliğine göre “en yüksek temel görev aylığının % 20’sini geçmemek üzere” hizmet farkı ek ödeneği ödenebilecek. Bu ödeneğin kimlere verileceği Bakanlar Kurulunun onayına bağlı olacak. Bu ödeme, ödeme yapılan şahsın kendi temel görev aylığının % 40’ını geçmeyecek. T.S.K. mensubu pilot, silah sistem operatörü, uçuş ekibi personeli, paraşütçü, dalgıç, denizaltıcı ve kurbağa adamlar ve bunların adaylarına; Emniyet Genel Müdürlüğü ile diğer kurumlardaki pilot, pilot adayları ve uçuş ekibi personeline en fazla % 50 oranında uygulanabilecek.

3. **Performans Ücreti:** Temel görev aylığının % 5’ini geçmemek üzere, genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üst yöneticilerinin, belediyelerin kurdukları birliklerde, birlik meclisinin, KİT’ler ile bağlı ortaklıklarda yönetim kurulunun onayı üzerine, değerlendirmeyi takip eden yıl için aylık performans ödemesi yapılabilir.

Personelin yıl içinde yaptığı fazla mesai süresi, performans ödemesinde esas alınacak kriter olacak.

Kurumlarda performans değerlendirme komisyonu kurulacak ve bu komisyonda en çok üyeye sahip sendika temsilcisi de bulunacak.

4. **Ders Ücreti:** Fiilen ders veren tüm kamu çalışanına her ders saati için 150 x Aylık katsayı tutarını geçmemek üzere ders ücreti ödenecek. Haftada en fazla 20 ders saati için ders ücreti ödenecek.
5. **Vekalet Ücreti:** Boş kadroya ait görevin vekaleten yürütülmesi halinde, vekalet görevinin başladığı tarihten itibaren en çok 6 ay süreyle, dolu bir kadroya ait görevin vekaleten yürütülmesi halinde, vekalet görevinin 3 aydan fazla süren kısmı için, temel görev aylığının farkı kadar vekalet ücreti ödenecek.
6. **İkinci Görev Ücreti:** İkinci görevle görevlendirilen ve fiilen bu görevi yapan kişilere, yapılan görevin temel görev aylığının % 20’si ödenecek.

## SOSYAL YARDIMLAR

7. **Yiyecek Yardımı:** Emniyet Genel Müdürlüğü özel harekat birimi personeli, çevik kuvvet birimlerinde çalışan personel ve bunlarla birlikte harekate katılan

diğer personelden beslenmesi ve kumanya verilmesi gerekenlere; yataklı tedavi kurumları, pansiyonlu okul, cezaevi ve infaz kurumlarında hasta, öğrenci, tutuklu ve hükümlüler için çıkarılan yemeklerden ücretsiz olarak yararlanacak memurlar, diğer kamu görevlisi ve sözleşmeli personel ile bu kapsamda yapılacak yardıma ilişkin diğer hususlar Maliye Bakanlığınca hazırlanacak yönetmelikle belirlenecek.

Memurlar, diğer kamu görevlileri ile sözleşmeli personele nakdi veya birinci fıkrada belirtilenlerin dışında aynı olarak yiyecek yardımı yapılamayacak.

Subay, sözleşmeli subay, astsubay, sözleşmeli astsubay, uzman jandarma ve uzman erbaşlar için özel kanunlarında yer alan aynı yiyecek yardımı ve beslenmeye ilişkin hükümler saklı tutulacak.

- 8. Giyecek Yardımı:** Memurlar, diğer kamu görevlileri ve sözleşmeli personelden ilgili mevzuatı uyarınca üniforma giymeleri zorunlu olanlara yapılacak giyecek yardımına ilişkin usul ve esaslar, Maliye Bakanlığınca hazırlanacak yönetmelikle belirlenecek.

Subay, sözleşmeli subay, astsubay, sözleşmeli astsubay, uzman jandarma ve uzman erbaşların giyim, kuşam ve istihkakları ilgili kanun ve yönetmelik hükümlerine göre yürütülecek.

- 9. Aile Yardımı:** Memurlar, diğer kamu görevlileri ve sözleşmeli personelden her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmayan veya sosyal güvenlik kurumlarından aylık almayan eşleri için (1000 x Aylık katsayısı) aile yardımı ve en fazla 2 çocuğa ödenmek üzere (her çocuk için 500 x Aylık katsayısı) çocuk yardımı yapılacak.

- 10. Cenaze Yardımı:** Memurlar, diğer kamu görevlileri ve sözleşmeli personelden; sosyal güvenlik mevzuatına göre cenaze yardımından faydalanmayan eşi ile ikiden fazla bile olsa ölen çocuklarına (15000 x Aylık katsayısı) cenaze yardımı ödenmesi öngörülmektedir.