



HEP-SEN SENDİKASI TOPLU SÖZLEŞME TASARISI – SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER

I. BÖLÜM. GENEL HÜKÜMLER

Madde 1. Amaç

Bu tasarının amacı, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabii çalışan sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının çalışma koşullarını, özlük ve mali haklarını, sosyal güvencelerini ve hizmet süreçlerini; eşitlik, adalet ve insan onuruna yakışır çalışma koşulları doğrultusunda düzenlemek ve hizmetlerin etkin, verimli ve sürdürülebilir bir şekilde sunulmasını sağlamaktır.

Bu bağlamda, sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının emeğinin karşılığı olan mali ve sosyal haklardan faydalanmasını sağlamak, kamu hizmetlerinde eşitlik ve çalışma barışını tesis etmek bu düzenlemenin temel amacıdır. Bu tasarı ayrıca çalışanların mesleki motivasyonunu artırarak vatandaşlara sunulan hizmet kalitesini yükseltmeyi, sağlık hizmetleri alanında oluşan personel açığını gidermeyi ve iş yükünü azaltmayı, adaletsizliklerin önüne geçerek insani, adil ve sürdürülebilir bir sistem kurmayı amaçlamaktadır.

Madde 2. İlkeler

Bu bölüm, işbu alanda çalışan kamu personellerinin hak ve sorumluluklarının belirlenmesinde ve çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerin yapılmasında esas alınması gereken üç temel ilkeyi içermektedir:

- Hak ve çalışma koşulların iyileştirilmesi ve korunması
- Liyakat, eşitlik, şeffaflık ve hesap verilebilirlik değerlerine dayalı yönetim
- Etkin, verimli ve adaletli kamu hizmeti

Bu ilkelere dayanarak, kamu çalışanlarına yönelik yapılacak düzenlemelerde hakkaniyet ve eşitlik ilkelerinin gözetilmesi amaçlanmaktadır. Aynı zamanda, kamu hizmetlerinin sunumunda çalışanların refahı ve memnuniyetinin, hizmet kalitesini doğrudan etkilediği gerçeğinden hareketle, personelin mali ve sosyal haklarının güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

Madde 3. Taraflar

Bu sözleşmenin tarafları, kamu sağlık ve sosyal hizmetlerinin etkin, verimli ve adil bir şekilde sunulmasını sağlamak amacıyla Kamu Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu Sendikaları ve kamu işveren temsilcilerini içermektedir.

TEMSİL MAKAMI		
Çalışan	İşveren	İdare
Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolunda faal Sendika ve Konfederasyonlar	Sağlık Bakanlığı Kamu sağlık hizmetlerinin yürütülmesinden sorumlu en üst mercii	Hazine ve Maliye Bakanlığı Mali düzenlemeler ve bütçeye ilişkin konularda yetkili mercii
	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma koşullarının düzenlenmesi ve sosyal hakların gözetilmesinden sorumlu taraf
	Üniversite Hastaneleri ve Araştırma Merkezleri Devlet ve vakıf üniversitelerine bağlı sağlık hizmeti sunan kurumlar	

Madde 4. Tanımlar

Bu tasarıda geçen,

- **Kamu Görevlisi:** 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile özel kanunlara tabi olarak çalışan ve kamu hizmetini yerine getiren kişilerdir.
- **Refah Payı:** Enflasyon sebebiyle oluşan alım gücü kaybını telafi etmek amacıyla kamu çalışanlarına yapılan ek ödemedir.
- **Taban Ek Ödeme:** Kamu görevlilerine görev yaptıkları hizmet sınıflarına göre belirlenen asgari ek ödeme tutarlarını kapsar.
- **Nöbet Ücreti:** Çalışanın mesai saatleri dışında tuttuğu nöbetler karşılığında alacağı ek ödemedir.
- **Gösterge Rakamı:** Memur maaş katsayısı ile çarpılarak çeşitli ödenek ve yardımların hesaplandığı sabit rakamdır.
- **Ek Gösterge:** Kamu çalışanlarının emekli maaşı ve kıdem tazminatı hesaplamalarında kullanılan belirleyici bir unsurdur.
- **Şua İzni:** Radyasyon riski olan birimlerde çalışan sağlık personeline verilen ek izin süresidir.
- **Toplu Sözleşme:** Kamu çalışanlarının mali ve sosyal haklarının belirlenmesi amacıyla yapılan hukuki düzenlemedir.

Madde 5. Yararlanma

Bu tasarı, 657 Sayılı Kanun kapsamında kamu sağlık ve Sosyal Hizmetler İş Kolunda hizmet sunan çalışanları kapsar. Özellikle:

- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olarak çalışan sağlık personeli (örneğin, hekim, hemşire, ebe, sağlık memuru ve tüm sağlık teknik personeli),
- 4924 Sayılı Kanun kapsamında sözleşmeli statüde çalışan sağlık personeli,
- 5510 Sayılı Kanuna tabi olarak çalışan sağlık personeli,
- Üniversite hastaneleri ve araştırma merkezlerinde görev yapan çalışanlar,
- Aile Sağlığı Merkezleri ve Toplum Sağlığı Merkezleri'nde görev yapan sağlık çalışanları.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve bağlı kuruluşlarında çalışanlar.

Bu tasarıdan yararlanmak için çalışanların yukarıda belirtilen görevlerde fiilen çalışıyor olması gerekmektedir. Kanunda belirtilen iyileştirme, mali haklar ve sosyal güvencelerden yararlanma, çalışma süresine ve statüsüne bakılmaksızın tüm sağlık çalışanları için eşit şekilde uygulanacaktır. Bu tasarı, sağlık çalışanı olmayan diğer kamu görevlilerini ya da özel sektörde görev yapan kişileri kapsamaz. Ancak ilgili düzenlemeler, sağlık hizmetlerinin yönetim ve destek birimlerinde çalışan kamu görevlilerinin haklarını da gözetken ilave düzenlemeler yapılmasına olanak sağlayabilir.

II. BÖLÜM. MALİ VE SOSYAL HAKLAR

Madde 6. Maaş Artışı

- 01.01.2026 Tarihinden İtibaren Geçerli Olmak Üzere Enflasyon Oranı + % 20
- 01.07.2026 Tarihinden İtibaren Geçerli Olmak Üzere Enflasyon Oranı + % 20
- 01.01.2027 Tarihinden İtibaren Geçerli Olmak Üzere Enflasyon Oranı + % 20
- 01.07.2027 Tarihinden İtibaren Geçerli Olmak Üzere Enflasyon Oranı + % 20

Gerekçe: Anayasa'nın 55. maddesi, devletin çalışanlara yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret sağlama ve sosyal yardımlardan yararlanma konusunda gerekli tedbirleri almasını emreder. Sürekli yükselen enflasyon ve ekonomik dalgalanmalar karşısında kamu çalışanlarının alım gücünde yaşanan erozyon, bu anayasal ilkenin ihlali anlamına gelmektedir. Mevcut maaşlar, temel insani yaşam standartlarının sürdürülmesi için yetersiz kalmakta, çalışanların hem kendileri hem de aileleri için insanca bir yaşam sürdürme hakkını kısıtlamaktadır. Bu durum, kamu hizmetlerinin kalitesi üzerinde de olumsuz bir etki yaratmaktadır. Enflasyon farkına ek olarak talep edilen %20'lik reel ücret artışı, anayasal sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak, çalışanların ekonomik refahını ve yaşam standartlarını korumayı, dolayısıyla kamusal hizmetin sürekliliği ve etkinliğini güvence altına almayı amaçlamaktadır. Zira çalışanların motivasyonu ve hizmete bağlılığı, adil bir ücretlendirme sistemiyle doğrudan ilişkilidir.

Madde 7. Geçmiş Mali Kayıplar

01.01.2026 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere geçmiş yılların alım gücü kaybının karşılanması için %15 oranında refah payı verilmesi gerekmektedir.

Gerekçe: Anayasa'nın 55. maddesinde ifade edilen 'ücret emeğin karşılığıdır' ilkesi, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri gerekliliğini vurgulamaktadır. Geçmiş yıllarda yaşanan yüksek enflasyon ve buna karşın yetersiz kalan maaş artışları, kamu çalışanlarının emeğinin karşılığını tam olarak almasını engellemiş ve ciddi alım gücü kayıplarına yol açmıştır. Bu durum, yalnızca çalışanların mevcut ekonomik zorluklarını artırmakla kalmamış, aynı zamanda kamusal hizmetlerde çalışma motivasyonunu ve bağlılığı da olumsuz etkilemiştir. Talep edilen %15 refah payı, bu geçmiş mali kayıpların telafisi ve anayasal ücret adaleti ilkesinin yeniden tesisi için zorunludur. Bu, aynı zamanda sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak, vatandaşlara sunulan hizmet kalitesinin sürdürülebilirliği açısından da hayati bir adımdır.

Madde 8. Taban Ek Ödeme Oranları

Taban ek ödeme oranlarına dair aşağıdaki tabloda verilen katsayılarla iyileştirme yapılması gerekmektedir.

SINIF/MESLEK	KATSAYI
Eczacı	1,25
Sağlık Hizmetleri Sınıfı	1,25
Sağlık Lisansiyerleri	1,25
Genel İdari Hizmetler Sınıfı	0,75
Teknik Hizmetler Sınıfı	0,75
Yardımcı Hizmetler Sınıfı	0,75
Din Hizmetleri Sınıfı	0,75

Gerekçe: Sağlık çalışanları başta olmak üzere kamu çalışanlarının ücret sisteminde adaletin sağlanması adına taban ek ödemelerin artırılması önerilmektedir. Mevcut durumda, ek ödemelerde görülen dengesizlikler çalışanlar arasında gelir adaletsizliğine yol açmakta ve özellikle yüksek iş yükü gerektiren birimlerde çalışan **personelin** mağduriyetine neden olmaktadır. Taban ek ödemelerin artırılması, çalışanların maddi olarak desteklenmesini ve kurumsal aidiyet duygusunun güçlenmesini sağlayacaktır.

Madde 9. Giyim Yardımı

Giyim yardımı aşağıda belirtilen gösterge rakamlarının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunan tutarın yılda 2 defa yazlık ve kışlık giyim yardımı şeklinde ödenmesi gerekmektedir.

HİZMET SINIFI	YAZLIK	KIŞLIK
SHS	40.000	50.000
GH, TH, YH, DH	30.000	35.000

Gerekçe: Kamu çalışanlarının görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri için yazlık ve kışlık kıyafet ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir. Özellikle sağlık hizmetleri gibi yoğun ve riskli çalışma ortamlarında uygun kıyafetlerin sağlanması hem çalışan sağlığını koruma hem de mesleki standartların sağlanması açısından önem arz etmektedir. Bu çerçevede çalışanlara düzenli olarak **yazlık ve kışlık giyim yardımı** sağlanması talep edilmektedir.

Madde 10. Nöbet Ücretleri

Nöbet gösterge puanlarının aşağıdaki tabloya göre düzenlenmesi gerekmektedir.

SINIF/MESLEK	GÖSTERGE PUANI
Eczacı	300
Lise Mezunu Sağlık Personeli	255
Lisans Mezunu Sağlık Personeli	300
Memur, VHKİ, Teknisyen,	150

Gerekçe: Sağlık çalışanlarının, hastanelerde ve acil sağlık hizmetlerinde yürüttükleri **nöbet hizmetlerinin** karşılığının daha adil şekilde verilmesi gerekmektedir. Mevcut nöbet ücretlerinin düşük olması nedeniyle çalışanların iş yükü ve fedakârlıkları yeterince karşılanamamaktadır. Nöbet ücretlerine yapılacak düzenleme ile çalışanların teşvik edilmesi ve daha verimli hizmet sunmaları sağlanacaktır.

Madde 11. Uzman Ebe, Hemşire Eğitim Tazminatı

Alanında yüksek lisans yapıp uzman ebe veya uzman hemşire unvanı alanlara 2500 gösterge rakamının memur maaş katsayısı çarpımı sonucunda bulunan tutar eğitim tazminatı olarak ödenmelidir.

Gerekçe: Uzmanlık eğitimi almış ebe ve hemşirelerin, aldıkları eğitim karşılığında mesleklerine daha fazla katkı sundukları açıktır. Bu kapsamda, uzman ebe ve hemşirelere, mesleki yeterliliklerinin artırılması ve hizmet kalitesinin yükseltilmesi amacıyla **eğitim tazminatı** ödenmesi gerekmektedir. Bu tazminat, sağlık çalışanlarının mesleki gelişimini teşvik etmek ve sistem verimliliğini artırmak adına önem taşımaktadır.

Madde 12. Gece Çalışması Tazminatı

Saat 18:00-06:00 arasında tutulan nöbet ücretleri %25 artırımlı olarak ödenmelidir.

Gerekçe: Sağlık hizmetlerinin kesintisiz sürdürülebilmesi adına, sağlık çalışanlarının **gece nöbetlerinde** özveriyle çalıştıkları bilinmektedir. Gece nöbetleri, çalışanların biyolojik düzenlerini bozmakta ve sağlıklarını olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle, gece nöbetlerinde çalışan personele **%25 oranında ek ödeme** yapılması önerilmektedir. Bu düzenleme, çalışanların emeklerinin daha adil karşılanmasını ve motivasyonlarının artırılmasını sağlayacaktır.

Madde 13. Resmî Tatil Ödeneği

Resmî tatil günlerinde görev yapan personele fazla mesai yapıp yapmadığına bakılmaksızın 2000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı çarpımı sonucunda bulunan tutar resmî tatil ödeneği olarak ödenmelidir.

Gerekçe: Kamu çalışanları, resmî tatil günlerinde hizmet sunmaya devam etmektedir. Ancak, mevcut düzenlemelerde resmî tatillerde çalışan personelin **fazla mesai ücreti almadığı** veya eksik aldığı durumlar gözlemlenmektedir. Resmî tatil günlerinde ek ödeme yapılması, çalışanların haklarının korunmasını ve motivasyonlarının artırılmasını sağlayacaktır.

Madde 14. Kira Yardımı

Kamu çalışanlarına 10.000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı çarpımı sonucunda bulunan tutar, konut tazminatı olarak ödenir. Metropollerde bu ücret %50 zamlı ödenmelidir.

Gerekçe: Büyükşehirlerde ve belirli bölgelerde artan kira maliyetleri, kamu çalışanlarının ekonomik olarak zorlanmasına neden olmaktadır. Çalışanların barınma ihtiyaçlarının karşılanması ve yaşam standartlarının iyileştirilmesi adına, maaşlarına ek olarak **kira yardımı yapılması** gerekmektedir.

Madde 15. Kıdem Primi

Meslekte 25 yılını dolduran kamu personeline, görev yaptığı her yıl için 1000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı çarpımı sonucunda bulunan tutar kıdem primi olarak ödenmelidir.

Gerekçe: Uzun yıllar kamu hizmetine emek veren çalışanların ödüllendirilmesi ve motivasyonlarının artırılması adına, **25 yılını dolduran personele kıdem primi** ödenmesi önerilmektedir. Bu sayede, deneyimli personelin işine bağlılığı artacak ve kurumsal aidiyet güçlenecektir.

Madde 16. Yemek ve Yemekhane Hizmetleri

Yemekhane hizmetlerinin tamamen kamulaştırılması, bu hizmetten faydalanmayanlara her bir öğün için 250 gösterge rakamının memur maaş katsayısı çarpımı sonucunda bulunan tutarın yemek ücreti olarak ödenmesi gerekmektedir (günde en fazla 2 öğün). Ek olarak vardiyalı çalışanlar için gece kahvaltısı eklenmesi, öğünlerin besleyici ve sağlıklı ürünler açısından yenilenmesi gerekmektedir.

Gerekçe: Kamu çalışanlarının, özellikle sağlık sektöründe görev yapanların, sağlıklı ve dengeli beslenme hakkı, iş sağlığı ve güvenliği açısından temel bir gerekliliktir. Anayasa'nın 17. maddesi, herkesin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkını güvence altına alırken, sağlıklı beslenme de bu hakkın bir parçasıdır. Mevcut yemekhane hizmetlerindeki yetersizlikler ve çalışanların bu hizmetlerden tam olarak faydalanamaması, çalışan sağlığını ve dolayısıyla sunulan hizmetin kalitesini doğrudan olumsuz etkilemektedir. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesi uyarınca işveren, çalışanların sağlığını ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Bu kapsamda, yemekhane hizmetlerinin kamulaştırılması, öğünlerin besleyici ve sağlıklı hale getirilmesi, yemek hizmeti alamayanlara ise adil bir öğün ücreti ödenmesi, hem çalışanların anayasal haklarını güvence altına alacak hem de kamu hizmetlerinin etkinliğini artıracaktır. Vardiyalı çalışanlar için gece kahvaltısı eklenmesi de, bu personelin özel çalışma koşullarına uyum sağlayarak verimliliğini artıracaktır.

Madde 17. Kreş Hizmetleri

Kamu kurumlarında 0-6 yaş arası toplam çocuk sayısı 40'dan fazla ise kurum bünyesinde kreş açılması zorunlu hale gelmelidir.

Gerekçe: Mevzuata göre kamu kurumlarında kreş açılması zorunluluğu, Kadın Memurların Çalışma Şartları ile İlgili Genelge ve Devlet Memurları Kanunu kapsamında düzenlenmiştir. Kadın Memurların Çalışma Şartları ile İlgili Genelge (2015/11 sayılı Genelge)'ye göre, kamu kurum ve kuruluşlarında kadın memur sayısı 150'den fazla ise ve kurumun hizmet binasında yeterli fiziki alan bulunuyorsa, 0-6 yaş grubundaki çocuklar için kreş veya gündüz bakımevi açılması zorunludur. Kadın çalışanların iş-yaşam dengesini kurabilmeleri ve verimliliklerini artırmasını teminen bu zorunluluğun daha spesifik bir sayıya (0-6 yaş arası toplam çocuk sayısı 40'tan fazla ise) indirilmesi talep edilmektedir. Devlet Memurları Kanununa göre doğrudan kreş açma zorunluluğunu düzenleyen bir madde bulunmamakla birlikte, aile ve çocuk yardımı gibi maddelerle dolaylı olarak ailelerin desteklenmesi amaçlanmıştır. Ancak, doğrudan kreş açma zorunluluğunu getiren hüküm daha çok genelgelerle belirlenmiştir.

Madde 18. Aile ve Çocuk Yardımı

Eşi çalışmayan kamu personeline ödenecek aile yardımının gösterge puanı 7500 olarak güncellenmelidir. Çocuk Yardımı Gösterge Puanları 0-6 yaş için 5000; 6 yaş ve üzeri için 4000 olarak güncellenmelidir.

Gerekçe: Kamu çalışanlarının ailelerine yönelik ekonomik desteklerin artırılması gerekmektedir. Eşi çalışmayan personele sağlanan aile yardımının yanı sıra, çocuklarının eğitim ve bakım masraflarının karşılanması için **çocuk yardımı ödemelerinin artırılması** önerilmektedir.

Madde 19. Harcırah Tutarları

H1 cetveline göre ödenen harcırah tutarları %100 oranında artırılmalıdır.

Gerekçe: Kamu görevlileri, tayin ve geçici görevlendirme nedeniyle bulundukları şehirlerden başka şehirlere atanmakta veya geçici süreyle görevlendirilmektedir. Mevcut harcırah tutarları, artan konaklama, ulaşım ve taşınma maliyetleri karşısında yetersiz kalmaktadır. Harcırah ödemelerinin günün ekonomik koşullarına uygun hale getirilmesi, çalışanların mağduriyetini önlemek ve motivasyonlarını artırmak adına büyük önem taşımaktadır.

Madde 20. Ulaşım Yardımı

Kamu çalışanlarına 1000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı çarpımı sonucunda bulunan tutar ulaşım yardımı olarak ödenmelidir. Metropollerde bu ücret %50 zamlı ödenmelidir.

Gerekçe: Büyük şehirlerde ve şehir içi ulaşımın yoğun olduğu bölgelerde, kamu görevlilerinin ulaşım masrafları giderek artmaktadır. Çalışanların iş yerlerine zamanında ulaşabilmeleri ve ulaşım maliyetlerinin bütçelerine olumsuz etkisini azaltmak amacıyla ulaşım desteği sağlanması gerekmektedir. Bu düzenleme, çalışanların daha huzurlu ve verimli çalışmasını sağlayacaktır.

Madde 21. Bayram İkramiyesi

Kamu çalışanlarına her dini bayram öncesi 20.000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı çarpımı sonucunda bulunan tutar bayram ikramiyesi olarak ödenmelidir.

Gerekçe: Özel sektörde çalışanlara sağlanan bayram ikramiyesinin, kamu çalışanlarına da verilmesi gerekmektedir. Çalışanların bayram dönemlerinde artan harcamalarını karşılayabilmeleri ve moral motivasyonlarının artırılması adına her dini bayramda birer maaş tutarında ikramiye ödenmesi önerilmektedir.

Madde 22. Doğum Yardımı

Kamu çalışanlarına tablodaki gösterge rakamlarının memur maaş katsayısı çarpımı sonucunda bulunan tutar doğum yardımı olarak ödenmelidir.

ÇOCUK SAYISI	GÖSTERGE
1. Çocuk	15.000
2. Çocuk	20.000
3. Çocuk	25.000

Gerekçe: Çalışanların aile yaşamlarını desteklemek ve yeni doğan bebeklerin bakım ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla, doğum yardımı ödenmesi talep edilmektedir. Bu yardım, çalışanların sosyal haklarını iyileştirmek ve iş-aile dengesini korumak adına önem arz etmektedir.

Madde 23. Ölüm Yardımı

Kendisi, eş, çocuk, anne veya babasından biri vefat etmesi durumunda tablodaki gösterge rakamının memur maaş katsayısı çarpımı sonucunda bulunan tutar ölüm yardımı olarak ödenmelidir.

KİŞİ/YAKINLIK	GÖSTERGE
Kendisi	75.000
Eşi	50.000
Çocuk	40.000
Anne - Baba	25.000

Gerekçe: Kamu görevlilerinin kendilerinin veya aile bireylerinin vefat etmesi durumunda maddi destek sağlanması gerekmektedir. Mevcut ölüm yardımı miktarları günümüz koşullarında yetersiz kalmakta olup, çalışanın bu zor günlerinde maddi yükünün hafifletilmesi için yardım miktarlarının artırılması talep edilmektedir.

Madde 24. Evlilik Yardımı

Evlenen kamu çalışanlarına 50.000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı çarpımı sonucunda bulunan tutar evlilik yardımı olarak ödenmelidir (ikisi de kamu çalışanı ise ikisine de ödeme yapılmalıdır).

Gerekçe: Kamu görevlilerinin evlilik sürecinde karşılaştıkları mali yüklerin hafifletilmesi ve desteklenmesi amacıyla evlilik yardımı yapılması gerekmektedir. Evlilik masraflarının giderek artması sebebiyle çalışanların sosyal yaşamlarına katkı sunmak adına belirli bir tutarda evlilik ödeneği sağlanması önerilmektedir.

Madde 25. Ek Gösterge Oranları

657 sayılı kanunun Ek 1 sayılı cetvelinde belirtilen ek gösterge oranlarına 1.000 puan ilave edilmelidir.

Gerekçe: Anayasa'nın 55. maddesi, devletin çalışanların emeklilik dönemlerinde de adil bir yaşam sürdürmelerini sağlayacak tedbirleri almasını öngörür. Uzun yıllar kamu hizmetinde bulunmuş çalışanların emeklilik dönemlerindeki yaşam standartlarının düşmesi, sosyal devlet ilkesiyle çelişmektedir. Ek gösterge oranlarının 1000 puan artırılması, emekli maaşları ve kıdem tazminatlarında kayda değer bir iyileşme sağlayarak, kamu hizmetine adanmış personelin emeklilik haklarının insani ve adil bir seviyeye yükseltilmesini temin edecektir. Bu düzenleme, aynı zamanda çalışanların gelecek kaygılarını azaltarak mevcut performans ve motivasyonlarını artıracak, kamu hizmetlerinin kalitesini dolaylı yoldan güçlendirecektir.

Madde 26. 375 KHK Oranlarında Artış

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (1) sayılı cetvelde yer alan ek ödeme oranlarına %40 artış sağlanır. Ayrıca alanında yüksek lisans yapmış kamu personeline artış oranı %50 olarak uygulanmalıdır.

Gerekçe: Kamu görevlileri, görevleri gereği mesai saatleri dışında da çalışmak zorunda kalmaktadır. Fazla çalışma ücretlerinin mevcut tutarları yetersiz olup, adil ve hakkaniyetli bir şekilde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Çalışanların emeklerinin karşılığını tam olarak alabilmesi adına fazla çalışma ücretlerinde artış talep edilmektedir.

Madde 27. İlave Derece Verilmesi

Pandemi döneminde görev yapan personele ilave 1 derece verilmelidir.

Gerekçe: Pandemi döneminde sağlık çalışanları, halk sağlığını korumak adına olağanüstü koşullarda, insanüstü bir gayretle görev yapmışlardır. Bu özverili çalışmalar, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun liyakat ve kariyer ilkeleri kapsamında özel bir takdiri gerektirmektedir. Anayasa'nın 49. maddesi, devletin çalışanların maddi ve manevi varlıklarını koruma görevini yüklerken, bu tür kritik dönemlerde gösterilen fedakârlıkların karşılıksız bırakılmaması sosyal devlet olmanın bir gereğidir. Pandemi döneminde görev yapan personele ilave bir derece verilmesi, sadece bir teşekkür niteliği taşımakla kalmayacak, aynı zamanda kariyer gelişimlerine katkıda bulunarak, gelecekteki benzer krizlere karşı kamu personelinin motivasyonunu ve dayanıklılığını artıracaktır. Bu düzenleme, hukuki eşitlik ve hakkaniyet ilkelerine uygun olarak, olağanüstü koşullarda verilen hizmetin somut bir karşılığı olacaktır.

Madde 28. Disiplin Kurulları

Kamu personeline yönelik disiplin cezaları için sendika temsilcisinin yer aldığı bir disiplin komisyonu oluşturulması gerekmektedir.

Gerekçe: Disiplin cezalarının objektif ve adil bir şekilde değerlendirilmesi, kamu yönetiminde temel bir hak ilkesi gereğidir. Disiplin kurullarında sendika temsilcilerinin yer alması, sadece şeffaflığı artırmakla kalmayacak, aynı zamanda karar süreçlerine demokratik meşruiyet kazandıracaktır. Ayrıca, iş yerinde aidiyet duygusunu güçlendirecek ve haksız uygulamaların önlenmesine katkı sağlayacaktır. Bu düzenleme, hem Anayasa'nın eşitlik ve adalet ilkelerine hem de uluslararası sendikal haklara uygunluk taşımaktadır.

Madde 29. Mahkeme Masrafları

Yöneticilerden kaynaklı açılan davaların, kamu idaresi aleyhine sonuçlanması halinde oluşacak mahkeme masraflarının ilgili yöneticiye rücu edilmelidir.

Gerekçe: Kamu zararının oluşmasında sorumluluğu bulunan yöneticilerin, bu zararların mali yükünü kamuya yüklemekten bizzat üstlenmesi; hesap verebilirlik, etik yönetim ve kamu kaynaklarının etkin kullanımı ilkeleri gereğidir. Bu düzenleme, yönetsel keyfiyetin önüne geçerek daha sorumlu ve şeffaf bir yönetim anlayışının yerleşmesini sağlayacaktır. Aynı zamanda çalışanlar açısından kurumsal adaletin tesisi anlamına gelir.

Madde 30. Emekli Olanlara Ödenecek Sürekli Görev Yolluğu

Emekli olan kamu personeline ödenecek sürekli görev yolluğu gösterge puanının 30.000 olarak güncellenmelidir.

Gerekçe: Emekli olan kamu personelinin emeklilik işlemleri sırasında yaşadığı mali yükün hafifletilmesi amacıyla sürekli görev yolluğu gösterge puanının 30.000 olarak güncellenmesi talep edilmektedir. Mevcut düzenlemelerde, emekliliğe ayrılan personelin sürekli görev yolluğu düşük seviyelerde kaldığından, emeklilik sonrası taşınma ve yerleşme gibi zorunlu giderlerin karşılanabilmesi için bu güncelleme önem arz etmektedir. Bu düzenleme, emeklilik sürecinde ekonomik mağduriyetleri önlemeyi hedeflemektedir.

Madde 31. Aile ve Çocuk Yardımından Geriye Dönük Yararlanma Hususu

Aile ve çocuk yardımı için bildirimde bulunan kamu personeline bu yardıma hak kazandığı tarihten itibaren ödeme yapılmalıdır.

Gerekçe: Kamu çalışanlarının aile ve çocuk yardımlarına ilişkin hak kaybı yaşamaması adına, bildirimde bulunan personele bu yardımların hak kazandıkları tarihten itibaren geriye dönük olarak ödenmesi talep edilmektedir. Mevcut durumda, başvuru tarihinden itibaren yapılan ödemeler nedeniyle kamu çalışanlarının geçmiş hakları zayi olmakta ve ekonomik mağduriyet oluşmaktadır. Bu düzenleme ile kamu çalışanlarının hak kayıplarının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.

Madde 32. Döner Sermaye Bütçesinden Maaş Alan Personel

Döner sermaye bütçesinden maaş alan çalışanların, maaşları genel bütçeye aktarılmalıdır.

Gerekçe: Sağlık ve diğer kamu kurumlarında döner sermaye bütçesinden maaş alan çalışanların maaşlarının genel bütçeye aktarılması talep edilmektedir. Döner sermaye gelirleri kuruma göre değişiklik gösterebilmekte ve çalışanlar arasında gelir adaletsizliğine yol açmaktadır. Maaşların genel bütçeye aktarılması, çalışanlara daha istikrarlı ve güvence altında bir maaş sistemi sunarak finansal belirsizlikleri ortadan kaldıracaktır.

Madde 33. Vergi Diliminin Sabitlenmesi

Kamu çalışanlarının vergi kesintisi %10 olarak sabitlenmelidir.

Gerekçe: Anayasa'nın 10. maddesi, 'herkesin kanun önünde eşit olduğunu' ve 'hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmayacağını' belirtir. Mevcut vergi dilimi uygulaması, özellikle kamu çalışanlarının yıl içinde artan gelir dilimlerine girmesiyle birlikte net maaşlarında ciddi düşürlere yol açmakta, bu durum çalışanlar arasında gelir adaletsizliği algısını güçlendirmektedir. Vergi kesintisinin %10 olarak sabitlenmesi, çalışanların alım gücünü koruyarak mali istikrarlarını sağlamakla kalmayacak, aynı zamanda anayasal eşitlik ilkesi çerçevesinde adil bir gelir dağılımına katkıda bulunacaktır. Bu düzenleme, 2576 Sayılı Vergi Usul Kanunu'nun adaletli ve ölçülü vergilendirme ilkeleriyle de uyumlu olacak ve çalışanların temel yaşam standartlarını güvence altına alacaktır.

Madde 34. Yükseköğretim Kurulu Personelinin Atama Nakil Hakkı

Yükseköğretim Kurulu'na (YÖK) tabii üniversite hastanelerinde görev yapan çalışanların yer değiştirmesi konusunda gerekli düzenlemelerin yapılması. Mazeret tayinleri konusunda gerekli düzenlemelerin yapılarak bu haktan faydalanmalarını sağlanmalıdır.

Gerekçe: YÖK'e bağlı üniversite hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının atama ve nakil haklarının düzenlenmesi gerekmektedir. Mevcut mevzuatta YÖK personelinin yer değiştirme hakları kısıtlı olup, özellikle mazeret tayinlerinden faydalanamamaktadırlar. Aile bütünlüğünün korunması, sağlık ve eğitim gibi mazeretlerin dikkate alınması adına gerekli düzenlemelerin yapılması, çalışanların sosyal ve ailevi yaşamlarını daha sağlıklı sürdürebilmeleri açısından önem arz etmektedir.

Madde 35. Yardımcı Hizmetler Sınıfı Lehine Düzenlemeler

Yardımcı hizmetler sınıfının kaldırılarak, çalışanların genel idari hizmetler sınıfında uygun kadrolara atanması sağlanmalıdır.

Gerekçe: Yardımcı hizmetler sınıfının kaldırılarak, genel idari hizmetler kapsamında kadrolarda çalışması personellerin kurum içi aidiyet duygusunu arttırıp, çalışma barışının sağlanmasında zorunludur. Çünkü yardımcı hizmetler sınıfı kapsamında çalışanlar özellikle mali özlük haklarını kullanma noktasında hak kayıplarına uğramaktadır. Oysa Anayasamızın 10. Maddesi gereğince herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. İş bu düzenleme ile anayasamız ve DMK maddelerince de savunulan eşitlik ilkesine daha uygun bir çalışma şekli sağlanacak, kurum içinde çalışma barışı ve aidiyet duygusu güçlenecektir. Ayrıca personelin özlük hakları iyileştirilecek ve kariyer planlamaları için daha sağlıklı bir zemin oluşturulacaktır.

Madde 36. Afet ve Kriz Dönemlerine Yönelik Teşvik Sistemi

Olağanüstü koşullarda görev yapan personele %100 artırımlı ödeme yapılmalıdır.

Gerekçe: Olağanüstü koşullarda, özellikle afet ve kriz dönemlerinde görev yapan personele %100 artırımlı ödeme yapılması, Anayasa'nın çalışma hakkı ve ödevi (Madde 49) ile sosyal devlet (Madde 2) ilkelerinin bir gereğidir. Bu dönemlerde sağlık ve sosyal hizmet çalışanları, yüksek risk altında, aşırı iş yüküyle ve uzun çalışma saatleriyle görev yapmakta, çoğu zaman kendi can güvenliklerini ve ailelerini dahi ikinci plana atarak fedakârca hizmet sunmaktadırlar. Bu durum, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda belirtilen kamu hizmeti sorumluluğunun ötesinde, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerinde ciddi olumsuz etkilere yol açmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartları ve Avrupa Sosyal Şartı gibi uluslararası hukuki metinler de tehlikeli veya zorlu çalışma koşullarında çalışanların özel olarak korunmasını ve teşvik edilmesini öngörmektedir. Kriz dönemlerinde gösterilen bu olağanüstü çabanın mali olarak taltif edilmesi, Anayasa'nın 55. maddesinde güvence altına alınan 'emeğin karşılığı adil ücret' ilkesiyle de doğrudan ilişkilidir. Bu artırımlı ödeme, sadece bir teşvik değil, aynı zamanda bu kritik dönemlerde yaşanan maddi ve manevi yıpranmanın telafisi ve risk tazminatı niteliğindedir. Bu düzenleme, gelecekte yaşanabilecek benzer kriz durumlarında kamu personelinin motivasyonunu ve hizmete bağlılığını artıracak, halk sağlığı ve güvenliğinin kesintisiz bir şekilde sürdürülmesini teminat altına alacaktır. Zira çalışanların haklarının ve refahının korunması, kamu hizmetlerinin kalitesi ve sürdürülebilirliği açısından vazgeçilmezdir.

Madde 37. Sabit Ek Ödemelerde Gelir Vergisi

Sabit ek ödemelerden gelir vergisi kesintisi uygulaması son bulmalıdır.

Gerekçe: Anayasamızın 10. maddesi uyarınca, çalışanlar arasında eşitlik sağlanması gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca Vergi Usul Kanununa göre de aylık maaşlar üzerinden kesintilerin yapılması gerektiği vurgulanmış olup, ek ödeme prim gibi maaş dışı gelirlerin gelir vergisi kesintisi yapılmadan çalışana verilmesi gerekmektedir. Bu itibarla, çalışanlar günümüz ekonomik koşulları göz önüne alındığında ekonomik açıdan daha rahat konumda hayatlarını idame ettirebilirler.

Madde 38. Emekli İkramesi

Emekli olan kamu çalışanlarının emeklilik ikramiyeleri artırılmalıdır. Son aldığı maaşın 50 katı şeklinde ödeme yapılmalıdır.

Gerekçe: Ülkedeki ekonomik koşullar ve enflasyon oranları göz önünde bulundurulduğunda 30-35 yıllık meslek hayatının sonucunda verilen emeklilik ikramiyesi işlevselliğini yitirmiştir. Anayasamızın 55. Maddesi şu şekilde ifade edilmiştir: *Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.* Dolayısıyla emekli ikramiyelerinin alınan Son maaş x 50 şeklinde ödeme yapılması ve ikramiyelerin bu şekilde yatırılması günlük ekonomik, sosyal ve kültürel anlamda hayatın olağan akışına daha uygun olacaktır.

Madde 39. Ödemelerde Tavana Takılma

Ek ödemelerde tavana takılmanın kaldırılması gerekmektedir.

Gerekçe: Kamu çalışanlarının aylık maaşlarına ek olarak almış oldukları ek ödemelerde maaş bodronuzda hak edilmiş ücret tutarı ile ilgili kurumun belirlemiş olduğu miktarlar arasında ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Dolayısıyla ekonomik koşullar, kamu personelinin çalışma koşullarının artırılması ve kamu hizmetlerinin en iyi şekilde sürdürülmesi için kamu çalışanlarının ek ödemelerde tavana takılmadan maaş bodrosundaki ücretin kendisine ödenmesi zorunludur.

Madde 40. Ek Ödemelerde Kesinti

Yıllık ve izin raporlarının tamamının fiilen çalışılan gün kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

Gerekçe: Ek ödeme, personele sağlık tesisine fiilen katkı sağladığı sürece verilebilir. Resmî tatil günleri, idari ve nöbet izinleri, yılda 7 günü geçmeyen kısa süreli hastalık rapor süreleri, hakem hastane tarafından

onaylanan heyet rapor süreleri, vs. şeklinde olan durumları belgelendirip, fiilen çalışılan gün kapsamında değerlendirilmesi ve buna göre ek ödeme ücretlerinin yatırılması sağlanır. Yıllık ve izin raporların tamamının fiilen çalışılan gün kapsamına alınması alınan ek ödemelerdeki ücret bandını yukarı çıkartıp, kamu personelinin işine aidiyet duygusunu da artırır, ekonomik açıdan fayda sağlayacaktır.

Madde 41. Ücretlerin Tamamının Emekliliğe Sayılması

Tüm hak edişlerin herhangi bir kesintiye uğramadan emekliliğe sayılması; diğer bir deyişle her şeyden önce ödemelerin tek ödeme şeklinde güncellenmesi gerekmektedir. Emekliliğe sayılması açısından kesinti yapılması gereken SGK prim tutarlarının tamamının kurum tarafından ödenmesi gerekmektedir.

Gerekçe: Emekli olmak için çalışma yılını doldurup, prim eksikliğinden dolayı emekli olamayanların maruz kaldığı adaletsiz tutumun sona erdirilip kamu personelinin emeklilik için hak edişlerini alması sonrası SGK tutarlarının tamamının ilgili kurum tarafından ödenmesi eşitlik ve sosyal devlet anlayışına daha uygun bir ölçüt olacaktır.

Madde 42. Teşvik Ek Ödeme

Teşvik ek ödeme kaleminin kaldırılması; aylık 15000 gösterge katsayısının memur maaş sayısı ile çarpımı sonucunda bulunan tutarın sağlık hizmeti tazminatı olarak ödenmesi gerekmektedir. Riskli birimler için bu tutarın 1.5 katı şeklinde ödenmesi gerekmektedir.

Gerekçe: Teşvik ek ödemelerinin kaldırılması ve bunun yerine sağlık hizmeti tazminatının belirli bir katsayı ile hesaplanarak ödenmesi kamu personelinin ek ödemelerde kurum içi belirlenen ücret tavanına takılmadan maaşlarına ek olarak gelir elde etmesine olanak sağlayacaktır. Bu durum kamu çalışanlarını ekonomik olarak rahatlatarak ve çalışma barışının sağlanmasına katkı sağlayacaktır.

Madde 43. Riskli Birimler

Riskli birimlerin yeniden düzenlenmesi anjiyo, doğumhane, kan merkezi vb. birimlerin riskli birimler kapsamına dahil edilmesi gerekmektedir.

Gerekçe: Sayılan birimlerin iş yükü ve çalışma koşulları, aldıkları saatlik ücret kapsamı ve diğer riskli birimler ile aynı oranda riski olması sebebiyle bu birimlerin de riskli birimlere eklenmesi ve ilgili personelin maaş, ödenek ve izin vs. durumlarının riskli birime tabii şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

Madde 44. İcap Ödemesi

İcap ödemelerinin **tüm çalışanları** kapsayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

Gerekçe: İcap nöbeti tutan sağlık çalışanlarının mali haklarının düzenlendiği 657 sayılı Kanunun Ek 33. Maddesinde; nöbet ücreti ödenecek personeller sınırlandırılmıştır. Oysa Anayasamızın 55. Maddesinde; *“Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır”* hükmü sabittir. Bu anlamda herhangi bir kamu çalışanının tutmuş olduğu nöbetin icap nöbeti şeklinde kendisine ödenmemesi ilk olarak Anayasaya aykırılık oluşturacaktır. Bu itibarla, icap ödemelerinin tüm çalışanları kapsayacak şekilde düzenlenmesi çalışma barışı ve eşitlik kapsamında son derece önemli bir düzenlemedir.

Madde 45. Özel Hizmet Tazminatı

Özel hizmet tazminat oranlarının 10 puan artırılması gerekmektedir.

Gerekçe: Ekonomik koşullar , enflasyon oranları, zorlu çalışma koşulları ve iş yükü kapsamı bütün olarak incelendiğinde özel hizmet tazminat oranlarının 10 puan artırılması güncel yaşam koşulları bakımından zorunludur. Ayrıca yapılacak bu düzenlemenin Asgari hayat standartlarının yukarı çekilmesi hususunda fayda sağlayacağı çok net olarak ortadadır.

Madde 46. Mazeret İzni

Mazeret izinlerinin tabloya göre tekrar düzenlenmesi gerekmektedir.

MAZERET TÜRÜ	İZİN SÜRESİ
Evlilik İzni	20 GÜN
Çalışanın Anne , Baba Veya Kardeş Ölümü	15 GÜN
Çalışanın Eşinin Doğum Yapması	15 GÜN
Çalışanın Eşinin Ölümü	25 GÜN

Gerekçe: Günümüz sosyal ve ekonomik koşullarında, ailevi ve bireysel kriz anlarında çalışanlara tanınan yasal izin süreleri yetersiz kalmaktadır. Özellikle kayıplar ve doğum gibi olayların fiziksel, psikolojik ve sosyal etkileri düşünüldüğünde, izin sürelerinin artırılması hem kamu hizmetlerinin verimliliği hem de çalışan memnuniyeti açısından zorunlu hale gelmiştir. Bu düzenleme aynı zamanda DMK madde 104'teki değişim ihtiyacını da yansıtmaktadır.

Madde 47. Kadın Çalışanlara Regl İzni

Kadın çalışanlara, regl dönemlerinde ayda en az üç gün ücretli izin verilmesi gerekmektedir.

Gerekçe: Kadınların regl dönemlerinde yaşadığı fiziksel ve psikolojik zorluklar, Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından da iş sağlığı politikalarında biyolojik farklılıkların göz önüne alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, sadece bireysel rahatsızlıkla sınırlı kalmayıp, iş performansını düşürmekte, konsantrasyon kaybına yol açarak özellikle sağlık gibi yüksek tempo ve stres altında yürütülen mesleklerde iş kazaları ve tıbbi hatalar riskini artırmaktadır. Anayasa'nın 10. maddesinde yer alan eşitlik ilkesi, kadın ve erkek arasında mutlak bir aynılık değil, fırsat eşitliği ve pozitif ayrımcılık gerekliliğini de içerir. Kadınların biyolojik farklılıklarından kaynaklanan bu özel durumun çalışma hayatında göz ardı edilmesi, fiilen bir eşitsizlik yaratmaktadır. Anayasa'nın 17. maddesi bireyin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkını güvence altına alırken, regl döneminde yaşanan zorluklar bu hakkın ihlali anlamına gelebilmektedir. Yine Anayasa'nın 50. maddesi 'dinlenmek, çalışanların hakkıdır' hükmünü amirdir ve bu izin, bedensel ve ruhsal dinlenmenin bir parçası olarak değerlendirilmelidir. Japonya, Güney Kore, Endonezya ve Zambiya gibi ülkelerde regl izninin yasal bir hak olarak tanınması, bu konudaki uluslararası örnekleri ve gerekliliği ortaya koymaktadır. Türkiye'de dahi özel sektörde bazı firmaların bu uygulamayı gönüllü olarak hayata geçirmesi, ihtiyacın somut bir göstergesidir. Kadın çalışanlara ayda en az üç gün ücretli regl izni verilmesi hem çalışanların sağlığını koruyacak hem iş verimliliğini artıracak hem de tükenmişlik sendromunun ve iş kazalarının önüne geçerek kamu hizmetlerinin kalitesini yükseltecektir. Bu düzenleme, aynı zamanda 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 'çalışan sağlığını koruma' yükümlülüğünün bir uzantısı olarak kabul edilmeli, sosyal devlet ilkesinin gereği olarak kadın çalışanların özel durumlarını gözeterek adil bir çalışma ortamı sağlamayı hedeflemelidir.

Madde 48. Öğrenim Yardımı

Kamu çalışanının öğrenim gören çocukları için tabloda belirtilen gösterge puanının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutar kadar öğrenim ödeneği ödenmelidir.

EĞİTİM DÜZEYİ	GÖSTERGE
İlkokul	1500
Ortaokul	2000
Lise	3000
Üniversite	5000

Gerekçe: Kamu çalışanlarının devlet güvencesi kapsamında hayatın olağan koşullarına ayak uydurması ve ekonomik olarak asgari düzeyde yaşamalarına katkı sağlamak amaçlı verilen öğrenim ödeneği her yıl revize edilmelidir. Verilen ödenekler ekonomik koşullar ve enflasyon oranları ile doğru orantılı artım şeklinde düzenlenmesi kamu çalışanlarının hayat koşullarının yükselmesinde ve arttırılmasında fayda sağlayacaktır.

Madde 49. Sertifikalı Personel

Sertifikalı personellerin sertifikalarına uygun birimlerde görevlendirilmeleri gerekmektedir.

Gerekçe: Sağlık hizmetlerinin sunulmasında en önemli ölçüt olan ve DMK maddelerince de düzenlenen liyakat ölçütlerinin esas alınması, kamu hizmeti olan sağlık hizmetlerinin aksamaması ve en iyi şekilde yürütülmesi için en önemli faktördür. Dolayısıyla birimlerde çalışacak personelin liyakat, donanım ve sertifika hususlarına göre görevlendirilmesi, sağlık hizmetlerinin en iyi şekilde sağlanması için gereklidir.

III. BÖLÜM. İŞ SAĞLIĞI, ÇALIŞMA GÜVENLİĞİ VE MESLEK HASTALIKLARI

Madde 50. İş Güvenliği Kanununda Düzenleme

6331 Sayılı İş Güvenliği Kanunu'nun Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normlarına göre çalışanları koruyacak şekilde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

Gerekçe: ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği temelinde uluslararası geçerliliği olan tavsiye kararları bulunmaktadır. Çalışma koşullarında oluşabilecek sorunlara emsal olması ve hukuki uyumsuzluklarda da çözüm etkisinin varlığı olmasından dolayı ilgili kanunun bu ölçütlere göre düzenlenmesi faydalı olacaktır.

Madde 51. İş Sağlığında Kurum Sorumluluğu

İş sağlığı sorunları veya meslek hastalıkları söz konusu olduğunda kamu işveren heyetinin tam sorumlu ve muhatap kabul edilmesi gerekmektedir.

Gerekçe: İşbu durumlarda meydana gelen hukuki uyumsuzluklarda, hayatın olağan akışı ve hukuk ilkeleri personeli iş verene veya ilgili kuruma karşı korumayı gerektirir. Bu gibi durumlarda kurumların sorumluluğunu arttıran ölçütlerin konması ve çalışan lehine düzenlemeler yapılması önemlidir.

Madde 52. İstihdam Modellerinde Güncelleme

Her türlü güvencesiz istihdam modelinin kaldırılması ve iş güvencesinin sağlanması gerekmektedir.

Gerekçe: Anayasa'nın 49. maddesi, herkesin çalışma hakkına sahip olduğunu ve devletin çalışanların yaşam düzeyini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için tedbirler alacağını hüküm altına almıştır. Güvencesiz istihdam modelleri (sözleşmeli, geçici vb.), çalışanların iş güvencesini zedelemekte, mali ve sosyal haklardan tam olarak yararlanmalarını engellemektedir. Bu durum, anayasal eşitlik ilkesiyle (Madde 10) çelişmekle kalmayıp, çalışanlar arasında ayrımcılık algısı yaratmakta ve çalışma barışını bozmaktadır. Kamu hizmetlerinin etkin, verimli ve kesintisiz sürdürülmesi için çalışanların özlük haklarının tam ve güvence altında olması esastır. Bu nedenle, güvencesiz istihdam modellerinin tamamen kaldırılarak tüm kamu çalışanlarına kadrolu istihdam sağlanması, hem anayasal hakların tam olarak teminini sağlayacak hem de kamu hizmetlerinin kalitesini artıracaktır. Zira iş güvencesi, çalışanların motivasyonunu ve kuruma bağlılığını doğrudan etkileyen temel bir unsurdur.

Madde 53. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Fonunun Teşkili

İş kazalarında ve meslek hastalıklarında oluşabilecek harcamaların SGK çatısı altında teşkil edilecek bir fondan karşılanması, ilgili primlerin kurum tarafından ödenmesi gerekmektedir.

Gerekçe: İş kazası yaşayan veya meslek hastalıklarına maruz kalan çalışanların belki de uzun bir süre tedavi görmesi ve bu süreçte maaşlarını alamama gibi durumları söz konusu olabilmektedir. Bu süreçte oluşan maddi kayıpların çalışan tarafından ödenmesi makul değildir. Bu nedenle buna ilişkin bir fon oluşturulması önemlidir.

Madde 54. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları

Kurumlardaki İş Sağlığı ve Güvenliği kurullarının aktifleştirilmesi ve çalışan güvenliği açısından tüm tedbirlerin alınması gerekmektedir.

Gerekçe: Meslek hastalıkları ve iş kazaları prevalansının en aza indirilmesi ve bunlara karşı en hızlı şekilde çözü üretilmesi noktasında iş güvenliği kurullarının aktifleştirilmesi ve çalışan güvenliği açısından gerekli tüm tedbirlerin alınması çok önemlidir. Bu itibarla, yapılacak düzenlemeler ile ilgili kurulların daha proaktif şekilde kurgulanması önemlidir.

Madde 55. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Bildirimi

İş kazası ve meslek hastalıkları bildirimlerinin zamanında yapılması gerekmektedir.

Gerekçe: İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde SGK kurumlarına bildirilmesi gerekir. Bu sürenin zamanında yapılması, çalışan kişilerin hukuki haklarını ve bunun sonucunda alacakları maddi ve manevi tazminat hesaplamalarında ölçüt olarak kullanılacaktır.

Madde 56. Risk Analizi

İş Sağlığı ve Güvenliği riskleri açısından bütün birimlerin ayrı ayrı değerlendirilmesi, risk haritası çıkarılması ve buna yönelik koruyucu tedbirlerin alınması gerekmektedir.

Gerekçe: Çalışma yerlerinde riskin ve iş kazalarının en az seviyeye getirilmesi için ayrı ayrı risk değerlendirilmeleri yapılması zorunludur. Buna yönelik koruyucu tedbirlerin alınması çalışan kişilerin güvence altında olması ve kamu hizmetlerinin en verimli şekilde tesis edilmesine yardımcı olacaktır.

Madde 57. Kişisel Koruyucu Ekipman Temini

Kişisel koruyucu ekipmanların tam ve eksiksiz olarak kurum tarafından tedarik edilmesi gerekmektedir.

Gerekçe: Kamu çalışanlarının çalışma koşulları, çalışılan kurum tarafından en iyi ve güvenli olacak şekilde tasarlanmak zorundadır. İş Kanunu ve Anayasamızda, çalışan kişiye yönelik koruyucu önlemlerin iş veren tarafından alınması zorunlu tutulmuştur. Önlemlerin eksiksiz olması ve denetimden geçmesi çalışanın iş güvenliği kapsamında son derece önemlidir.

Madde 58. Birim Radyasyon Ölçümleri

Radyasyon açısından riskli birimlerde (kemoterapi uygulanan birimler dahil) ortam ölçümlerinin yılda 2 defa düzenli olarak yapılması gerekmektedir.

Gerekçe: Radyasyona bağlı riskli birimlerde çalışan kamu çalışanlarının ortam ölçütlerinin yılda 2 defa düzenli olarak yapılması, meslek hastalığı, radyasyonun kişinin üzerindeki olumsuz etkisini azaltıcı önlem olarak zorunludur. Bu itibarla riskli radyasyon birimlerinde çalışan personele iş güvenliği kapsamındaki tüm gerekli önlemleri çalışılan kurumca alınması ve denetlenmesi iş güvenli konusunda faydalı olacaktır.

Madde 59. Personel Radyasyon Taramaları

Rutin taramalarda radyasyona bağlı hastalık şüphesi olan kişiler için önlem alınması gerekmektedir.

Gerekçe: Radyasyona bağlı hastalık şüphesi olan kişilerin daha hızlı tespit edilmesi ve bu konuda tedaviye başlanması için bu birimlerde sıklıkla kontrol ve gerekli testler yapılması hayatın olağan akışına uygundur. Hem çalışan personel hem de hizmet gören vatandaşlara tarama yapıp, iş güvenliği noktasında tüm önlemlerin alınması zorunludur.

Madde 60. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Uzmanları İçin PDC

İSG uzmanları için PDC açılmalı ve 100 çalışana bir uzman şeklinde kadro planlaması yapılmalıdır.

Gerekçe: Kamu çalışanlarının görevlerini yaptıkları işyerleri veya kurumun iş güvenliği ve çalışan sağlığı konusunda gerekli önlem ve planlamayı yapması çok önemlidir. Bu iş güvenliği kapsamında olan önlemler ve denetlemelerin ilgili kurumda çalışan iş sağlığı ve güvenlik uzmanı tarafından denetlenmesi çalışma barışının sağlanması ve çalışan kamu çalışanlarının iş güvenliklerini en üst noktaya çıkaracaktır.

Madde 61. Her Bölgeye Meslek Hastalıkları Hastanesi

Meslek hastalıklarını araştırmak açısından her bölgede bir meslek hastalıkları hastanesi açılmalıdır.

Gerekçe: Kamu çalışanları için görev yaptıkları birimlerden dolayı maruz kaldığı meslek hastalıklarının olumsuz etkisini azaltmak ve daha kaliteli bir tedavi süreci için her bölge bakımından ilgili hastanelerin kurulması kamu çalışanlarının fırsat eşitliği içerisinde görevlerini daha iyi sürdürmelerini sağlayacaktır.

Madde 62. Sağlıkta Şiddet Yasasının Güçlendirilmesi ve Takibi İçin Kalıcı Kurul Kurulması

Sağlıkta şiddet vakalarının izlenmesi, raporlanması, yasal süreçlerin takibi ve önleyici politikaların geliştirilmesi için kalıcı bir kurul oluşturulması gerekmektedir.

Gerekçe: "Sağlıkta şiddet, sağlık çalışanlarının mesleki tükenmişlik, depresyon ve iş bırakma gibi ciddi sorunlarının temel nedenlerinden biri olup, bu durum kamu hizmetinin sürdürülebilirliğini ve kalitesini doğrudan tehdit etmektedir. Anayasa'nın 17. maddesi herkesin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkını güvence altına almaktadır. Sağlık çalışanlarının görevlerini yerine getirirken fiziksel ve psikolojik şiddete maruz kalmaları, bu temel anayasal hakkın ağır ihlali anlamına gelmektedir. Mevcut yasal düzenlemeler caydırıcılığı artırmış olsa da uygulamada yaşanan aksaklıklar ve saldırganların serbest bırakılabilmesi, bu yasalardaki boşlukları ve etkin takip mekanizmalarının eksikliğini ortaya koymaktadır. Anayasa'nın 50. maddesi 'Çalışma şartları ve dinlenme hakkını düzenlerken, devletin çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmasını sağlama yükümlülüğünü de içermektedir. Şiddetin yaygın olduğu bir çalışma ortamı, bu anayasal güvenceyi zedelemektedir. Ayrıca, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesi, işverenin çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğunu açıkça belirtir. Sağlıkta şiddet, bir iş sağlığı ve güvenliği problemidir ve işverenin bu konudaki sorumluluğu yasal olarak sabittir. Sağlıkta şiddet vakalarının izlenmesi, raporlanması, yasal süreçlerin etkin takibi ve önleyici politikaların geliştirilmesi amacıyla kalıcı bir kurulun oluşturulması, Anayasa'nın 2. maddesinde belirtilen 'hukuk devleti' ve 'sosyal devlet' ilkelerinin somut bir tezahürü olacaktır. Bu kurulun sendikalar, Bakanlık, barolar, üniversiteler ve meslek örgütlerinden temsilcilerle çok bileşenli bir yapıda olması, şeffaflığı, hesap verebilirliği ve karar alma süreçlerine demokratik meşruiyeti güçlendirecektir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) da güvenli ve sağlıklı çalışma ortamlarının sağlanması konusunda üye devletlere tavsiyelerde bulunmaktadır. Kalıcı bir yapının kurulması, verilerin düzenli toplanmasını, kamuoyu farkındalığının artırılmasını ve şiddeti azaltan politikaların sürekliliğini sağlayarak, sağlık çalışanlarının motivasyonunu artıracak, hizmet kalitesini yükseltecek ve anayasal eşitlik ve sosyal devlet ilkelerinin hayata geçirilmesine doğrudan katkı sağlayacaktır.

Madde 63. Psikososyal Destek Hizmeti Zorunluluğu

100 ve üzeri çalışanı olan kurumlarda psikolojik danışman ve/veya klinik psikolog görevlendirilmesi zorunlu hale getirilmelidir.

Gerekçe: Kamu kurumlarında, özellikle sağlık ve sosyal hizmet alanlarında çalışan personelin maruz kaldığı yüksek stres, ağır iş yükü, şiddet vakaları ve uzun çalışma saatleri gibi faktörler, tükenmişlik sendromu, depresyon ve anksiyete gibi psikolojik sorunların yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Anayasa'nın 17. maddesi bireyin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkını güvence altına alırken, 49. maddesi de çalışma hakkı ve ödevini düzenlerken, devletin çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmasını sağlama yükümlülüğünü ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, psikolojik iyi oluş, çalışma ortamının güvenliği ve çalışan sağlığının ayrılmaz bir parçasıdır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesi, işverenin çalışanların sağlığını ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğunu açıkça belirtir. Psikolojik sağlık, bu yükümlülüğün önemli bir bileşenidir. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) da iş sağlığı politikalarında psikososyal risklerin yönetilmesi ve çalışanlara psikolojik destek sağlanması gerektiğini vurgulamaktadır. 100 ve üzeri çalışanı olan kurumlarda psikolojik danışman ve/veya klinik psikolog görevlendirilmesi, bu hukuki ve etik sorumluluğun yerine getirilmesi açısından kritik bir adımdır. Bu düzenleme, sadece çalışanların tükenmişlik sendromunu önleyerek psikolojik dayanıklılıklarını artırmakla kalmayacak, aynı zamanda onların mesleki motivasyonunu ve performansını yükseltecektir. Zira psikolojik olarak iyi olan bir çalışan, kamu hizmetlerini daha verimli ve etkin bir şekilde sunacaktır. Böylece, Anayasa'nın 2. maddesinde belirtilen 'sosyal devlet' ilkesi ve 10. maddesindeki 'eşitlik' ilkesi doğrultusunda, tüm kamu çalışanlarının eşit ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olması sağlanarak, vatandaşlara sunulan hizmet kalitesi de doğrudan artırılabilecektir.

Madde 64. Şiddete Maruz Kalan Personel İçin Özel Destek Paketi

Şiddet mağduru personele 10 gün izin, ücretsiz hukuki destek ve görev yeri değişikliği hakkı verilmelidir.

Gerekçe: Sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının görevlerini ifa ederken maruz kaldıkları şiddet, Anayasa'nın 17. maddesinde güvence altına alınan 'kişi dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının ağır bir ihlalidir. Bu tür olaylar, çalışanların fiziksel ve psikolojik bütünlüğünü tehdit etmekle kalmayıp, ciddi travmalara, mesleki tükenmişliğe ve iş bırakma eğilimine yol açmaktadır. Mevcut yasal düzenlemelerin caydırıcılığı artsa da uygulamadaki eksiklikler ve mağduriyetlerin devam etmesi, daha somut ve proaktif tedbirlerin alınmasını zorunlu kılmaktadır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesi, işverenin çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğunu açıkça belirtir. İşyerinde şiddet, bu yükümlülüğün kapsamına giren ve ciddiyetle ele alınması gereken bir iş sağlığı ve güvenliği riskidir. Şiddet mağduru personele 10 gün ücretli izin verilmesi, travma sonrası iyileşme sürecini destekleyecek ve yeniden işe adaptasyonunu kolaylaştıracaktır. Ücretsiz hukuki destek sağlanması, Anayasa'nın 36. maddesinde yer alan 'hak arama hürriyeti' ve 'adil yargılanma hakkının güvence altına alınması için elzemdir. Mağdurun yargı sürecinde yalnız bırakılmaması, adalete erişimini kolaylaştıracak ve saldırganlar üzerinde caydırıcı bir etki yaratacaktır. Görev yeri değişikliği hakkı ise, mağdurun güvenli ve huzurlu bir çalışma ortamına kavuşmasını temin ederek, tekrar şiddete maruz kalma riskini minimize edecektir. Bu özel destek paketi, Anayasa'nın 2. maddesinde belirtilen 'sosyal devlet' ilkesinin bir gereği olarak, devletin çalışanlarını koruma ve destekleme sorumluluğunu yerine getirmesini sağlayacaktır. Aynı zamanda, Anayasa'nın 10. maddesindeki eşitlik ilkesi çerçevesinde, tüm çalışanların güvenli bir ortamda çalışma hakkına sahip olması hedeflenmektedir. Bu düzenleme, kamu çalışanlarının motivasyonunu artıracak, hizmet kalitesini yükseltecek ve sağlık hizmetlerinde çalışma barışının tesisine doğrudan katkı sağlayacaktır.

IV. BÖLÜM. ÇALIŞMA HAYATI VE ÖZLÜK HAKLARI

Madde 65. Haftalık Zorunlu Çalışma Saatinde Düzenlenme

Sağlık çalışanları için haftalık çalışma süresinin 40 saatten 35 saate düşürülmesi gerekmektedir. Ek olarak Personel yetersizliği yüzünden ülke genelinde uygulanan fakat hem halk sağlığı hem de çalışan sağlığı üzerinde ciddi problemlere sebebiyet veren 24 saatlik çalışma düzeninin yeterli personel istihdamı yapılarak kaldırılması gerekmektedir.

Gerekçe: "Sağlık hizmetleri, doğası gereği yoğun stres, yüksek sorumluluk ve kesintisiz hizmet sunumu gerektiren bir alandır. Mevcut 40 saatlik haftalık çalışma süresi ve özellikle personel yetersizliği nedeniyle uygulanan 24 saatlik aralıksız çalışma düzeni, Anayasa'nın 50. maddesinde güvence altına alınan 'dinlenmek, çalışanların hakkıdır' ilkesiyle çelişmektedir. Bu durum, sağlık çalışanlarında meslek hastalıkları, tükenmişlik sendromu, kronik yorgunluk gibi ciddi fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarına yol açmakta, dolayısıyla Anayasa'nın 17. maddesindeki 'maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkını ihlal etmektedir. ILO standartları ve Avrupa Birliği ülkelerindeki (ortalama 35-38 saat) uygulamalar, sağlık çalışanları için daha makul çalışma sürelerini önermektedir. Bu durum, Türkiye'deki mevcut çalışma sürelerinin uluslararası normların üzerinde olduğunu göstermektedir. Yoğun nöbetler ve vardiyalar, çalışanların biyolojik ritimlerini bozmakta, konsantrasyon kaybına ve nihayetinde hem çalışan sağlığı hem de hasta güvenliği açısından ciddi riskler oluşturmaktadır. Bu nedenle, sağlık çalışanları için haftalık çalışma süresinin 40 saatten 35 saate düşürülmesi ve özellikle 24 saatlik aralıksız çalışma düzeninin yeterli personel istihdamıyla tamamen kaldırılması, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 'çalışan sağlığını ve güvenliğini sağlama' yükümlülüğünün bir gereğidir. Bu düzenleme, çalışanların dinlenme haklarını tam olarak kullanmalarını sağlayarak fiziksel ve zihinsel sağlıklarını koruyacak, iş kazası ve tıbbi hata risklerini azaltacaktır. Aynı zamanda, Anayasa'nın 2. maddesinde belirtilen sosyal devlet ilkesi ve 10. maddesindeki eşitlik ilkesi uyarınca, kamu çalışanlarının insani çalışma koşullarına sahip olması sağlanarak motivasyonları ve hizmet kalitesi artırılabilecek, bu da doğrudan halk sağlığına olumlu yansımaktadır.

Madde 66. Engelli Çocuğu Olan Kamu Personeline Yönelik Düzenleme

Engelli çocuğu olan kamu personelinin günlük çalışma saati 7 saat olarak güncellenmelidir.

Gerekçe: Bu durumdan mustarip çalışanların görevlerini ifa ederken azmi, başarısı ve kararlılığı ölçütlerine atıf yapılarak devlet tarafından kendileri lehine olan düzenlemelerin yapılması ve çalışma koşullarının revize edilmesi çalışma barışının sağlanması ve sosyal devlet anlayışına uygun bir düzenleme olacaktır.

Madde 67. Doğum Nedeni İle Ücretli İzin Hakkı

Doğum yapan kamu çalışanına çocuğu 2 yaşına gelene kadar ücretli izin verilmelidir. 2 yaşından 7 yaşına kadar ise ücreti tam ödenerek yarı zamanlı çalışma hakkı verilmelidir.

Gerekçe: Anayasa'nın 41. maddesi, 'Ailenin korunması ve çocuk hakları'nı devletin temel görevleri arasında sayar. Aynı zamanda, 10. madde 'kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğunu' vurgular. Mevcut doğum izin süreleri, annelerin ve çocukların doğum sonrası ihtiyaçlarını karşılamakta, ailenin sağlıklı gelişimini desteklemekte yetersiz kalmaktadır. Özellikle annenin ilk iki yılda çocuğunun yanında olması, çocuğun fiziksel ve psikososyal gelişimi açısından hayati öneme sahiptir. Bu bağlamda, doğum yapan kamu çalışanına çocuğu 2 yaşına gelene kadar tam ücretli izin, 2 yaşından 7 yaşına kadar ise tam ücretle yarı zamanlı çalışma hakkı tanınması, anayasal bir zorunluluktur. Bu düzenleme, kadınların iş hayatına katılımını teşvik ederken, aile birliğinin korunmasına, çocukların sağlıklı gelişimine ve çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamalarına doğrudan katkı sunacaktır. Ayrıca, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'ndaki ilgili hükümlerin de günümüz sosyal ihtiyaçlarına göre yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

Madde 68. Sözleşmeli Statünün Kaldırılması

Sözleşmeli statünün kaldırılarak tüm çalışanların kadrolu olarak istihdam edilmesi gerekmektedir.

Gerekçe: Kamuda uygulanan istihdam şekillerinden sözleşmeli statünün kaldırılması ve tüm personelin kadroya gerilmesi çalışma eşitliği ve çalışma barışı için zorunluluk teşkil etmektedir. Bu yapılan düzenleme ile personel arasında olan adaletsiz çalışma koşulları ve özlük hakları ölçütlerinde eşitlik sağlanıp, kamu hizmetlerinin sorunsuz şekilde sürdürülmesi için de faydalı bir düzenlemedir.

Madde 69. Sözleşmeli Yöneticilik Sisteminin Kaldırılması

663 sayılı KHK ile getirilen sözleşmeli yöneticilik sistemi kaldırılmalı, tüm yöneticilik atamaları yazılı sınav ve liyakat esasına dayalı olarak yapılmalıdır.

Gerekçe: 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile getirilen sözleşmeli yöneticilik sistemi, kamu yönetiminde liyakat ilkesine aykırı uygulamalara zemin hazırlamakta ve Anayasa'nın 70. maddesinde güvence altına alınan 'kamu hizmetine girme hakkını zedelemektedir. Yöneticilik görevi, yalnızca idari yetkiyi değil, aynı zamanda derin mesleki yeterlilik, etik değerlere bağlılık, şeffaflık, hesap verebilirlik ve güçlü iletişim becerileri gerektiren kritik bir pozisyonudur. Sözleşmeli yöneticilik sistemi, bu niteliklerin objektif bir şekilde değerlendirilmesini engelleyerek, sübjektif atamalara kapı aralamakta ve kamu hizmetlerinin kalitesini olumsuz etkilemektedir. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 3. maddesi, kamu personel sisteminin temelini kariyer ve liyakat ilkelerine dayandırmaktadır. Sözleşmeli yöneticilik sistemi, bu temel ilkelerden saparak, görevde yükselme ve unvan değişikliğinde eşitlik ve adalet beklentilerini ortadan kaldırmaktadır. Bu durum, kamu çalışanları arasında motivasyon düşüklüğüne, kurumsal aidiyetin zayıflamasına ve çalışma barışının bozulmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda, sözleşmeli yöneticilik sisteminin kaldırılarak, tüm yöneticilik atamalarının yazılı sınav ve liyakat esasına dayalı olarak yapılması, Anayasa'nın 2. maddesinde tanımlanan hukuk devleti ilkesinin ve 10. maddesindeki eşitlik ilkesinin bir gereğidir. Bu düzenleme, kamu yönetiminde şeffaflığı, objektifliği ve adaleti sağlayacak, nitelikli yöneticilerin atanmasını temin ederek kamu hizmetlerinin daha etkin ve verimli sunulmasına doğrudan katkıda bulunacaktır. Aynı zamanda, çalışanların kariyer beklentilerini karşılayarak genel motivasyonu ve kurumsal bağlılığı güçlendirecektir.

Madde 70. Yataklı Tedavi Kurumlarında Hasta-Personel Oranlarının Standartlaştırılması

Yataklı tedavi kurumlarında ilgili birimlere özel minimum hemşire, sağlık personeli ve destek personeli oranlarının belirlenmesi ve bu oranların yönetmelikle standart haline getirilmesi sağlanmalıdır. Sağlık Bakanlığı bu konuda bilimsel verilere dayalı norm kadro çalışması yürütmelidir. Ayrıca, belirlenen oranın “minimum” olduğu unutulmamalı; “ideal” uygulama olarak yaklaşılmalıdır.

Gerekçe: Yataklı tedavi kurumlarında, özellikle farklı servis ve birimlerde yaşanan personel yetersizliği, hasta güvenliği ve hizmet kalitesi açısından ciddi riskler oluşturmaktadır. Mevcut düzenlemelerdeki eksiklikler, özellikle yoğun bakım üniteleri dışındaki servislerde hasta-personel oranlarının standartlaştırılmamış olması, Anayasa'nın 56. maddesinde güvence altına alınan 'Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir' ve dolayısıyla 'sağlık hizmetlerine erişim hakkı' ilkesinin tam olarak yerine getirilememesine yol açmaktadır. Sağlık hizmetlerinin niteliği gereği, yeterli ve nitelikli insan gücü, bu hakkın sağlanmasında temel bir unsurdur. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesi, işverenin çalışanların sağlığını ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğunu açıkça belirtir. Yetersiz personel sayısı, mevcut çalışanların aşırı iş yüküne maruz kalmasına, mesleki tükenmişlik sendromu yaşamasına ve fiziksel/psikolojik sağlıklarının bozulmasına neden olmaktadır. Bu durum, çalışanların Anayasa'nın 17. maddesindeki 'maddi ve manevi varlığını koruma hakkını da zedelemektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) gibi uluslararası kuruluşlar da sağlık hizmetlerinde nitelikli ve yeterli personel istihdamının önemini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, yataklı tedavi kurumlarında ilgili birimlere özel minimum hemşire, sağlık personeli ve destek personeli oranlarının bilimsel verilere dayalı olarak belirlenmesi ve yönetmelikle standart hale getirilmesi, hem Anayasa'nın 2. maddesinde ifade edilen sosyal devlet ilkesinin bir gereğidir hem de 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yer alan liyakat ve kariyer ilkeleriyle uyumludur. Bu düzenleme, iş yükü dengesizliğini ortadan kaldıracak, çalışanların tükenmişlik riskini azaltacak, böylece onların motivasyonunu ve hizmet kalitesini artıracaktır. Belirlenecek oranların 'minimum' düzeyde tutulması gerektiği vurgusu ise, hizmet kalitesinin sürekli iyileştirilmesi hedefiyle örtüşmektedir.

Madde 71. 4924 Sözleşmeli Statü Hakkında

Kalkınmada öncelikli yerlerde görev yapan personele, talebi doğrultusunda, bu bölgelerde görev yaptığı süre ile sınırlı olmak üzere 4924 kadrosunun verilmesi gerekmektedir.

Gerekçe: Bu düzenleme hem sağlık hizmetlerinin kesintisiz şekilde sunulmasını hem de personel arasında adalet duygusunun güçlenmesini sağlayacaktır. 4924 Sayılı Kanun'un temel amacı, sağlık personelinin istihdamını teşvik ederek sağlık hizmetlerinin etkinliğini artırmaktır. Özellikle kalkınmada öncelikli yerlerde görev yapan personelin talebi üzerine bu statüye geçirilmesi, kamu hizmetlerinin sürekliliği açısından zorunluluk arz etmektedir. Zorunlu bölgelerde çalışan kamu çalışanları için görev yaptığı sürece geçerli olacak 4924 kadrosunun verilmesi özlük hakları, çalışma koşulları ve iş bağlamında daha adaletli ve çalışanı koruyucu hükümler sağlaması sebebiyle daha faydalı olacaktır. Anayasa Madde 56 uyarınca “Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir.” Bu düzenleme, sağlık hizmetlerinin eşit erişimini sağlamaya yönelik bir adımdır. Kalkınmada öncelikli bölgelerde personel yetersizliği, sağlık hizmetlerinin aksamasına neden olmaktadır. 4924 sayılı Kanun'a tabi olarak çalışan personelin, kadro talebi doğrultusunda bu statüye geçirilmesi, bölgedeki çalışanların motivasyonunu artıracak ve bölgede daha uzun süre hizmet verilmesini sağlayacaktır.

Madde 72. Geçici Görevlendirme

Geçici görevlendirmelerin isteğe bağlı olarak yapılması ve geçici görevli çalışanların ek ödemelerinin, ödemesi daha yüksek olan kurumdan ödenmesi gerekmektedir.

Gerekçe: Geçici görevlendirmeler, personelin rızası olmadan yapılması durumunda çalışanların motivasyonunu düşürmekte, aile düzenlerini bozmakta ve iş verimliliğini olumsuz etkilemektedir. Geçici görevlerdeki ek ödemelerin, ödemesi daha yüksek olan kurumdan ödenmesi gereklidir. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 72. Maddesi doğrultusunda geçici görevlendirmeler yapılabilir, ancak bu görevlendirmelerde personelin haklarının korunması gereklidir. Geçici görevde, ek ödemelerin yüksek olan kuruma göre yapılması, Anayasa'nın 10. Maddesi'ndeki eşitlik ilkesine uygundur.

Madde 73. Dinlenme Odaları

Özellikle vardiyalı çalışılan birimlerdeki dinlenme odalarının uygun hale getirilmesi gerekmektedir.

Gerekçe: Sağlık çalışanlarının uzun süreli mesailerinde dinlenme odalarının yetersizliği, iş sağlığı ve güvenliğini olumsuz etkilemektedir. Uygun dinlenme odalarının tahsis edilmesi, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını koruyacak, hizmet kalitesini artıracaktır. Aşırı iş yükü, dinlenme imkânlarının olmaması durumunda, çalışanlarda tükenmişlik sendromuna neden olabilir. Bu durum, halk sağlığını da olumsuz etkileyebilir. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. Maddesi'ne göre "İşveren, çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür." Dinlenme odalarının düzenlenmesi, bu yükümlülüğün yerine getirilmesi için gerekliliktir. Anayasa'nın 50. Maddesi gereğince "Dinlenmek, çalışanların hakkıdır." Dinlenme odalarının fiziki şartlarının iyileştirilmesi çalışan motivasyonu için gereklidir.

Madde 74. Nöbet Listelerinin Dijital Ortama Aktarılması

Kamu sağlık tesislerinde tutulan tüm personel aylık çalışma/nöbet listeleri dijital ortamda yürütülmeli, şeffaf izlenebilir sistemler kullanılmalı, yönetici takdirine dayalı fazla mesai düzenlemeleri sınırlandırılmalıdır.

Gerekçe: Kamu sağlık tesislerinde tutulan tüm personel aylık çalışma/nöbet listelerinin dijital ortama aktarılması ve şeffaf, izlenebilir sistemlerle yürütülmesi, kamu hizmetlerinin yürütülmesinde şeffaflık, hesap verebilirlik ve adalet ilkelerinin temini açısından vazgeçilmezdir. Anayasa'nın 2. maddesinde ifadesini bulan 'hukuk devleti' ilkesi, idarenin tüm eylem ve işlemlerinde hukuka uygunluğu ve öngörülebilirliği esas almasını gerektirir. Mevcut durumda, yöneticilerin takdirine dayalı olarak yapılan ani liste değişiklikleri ve fazla mesai düzenlemeleri, çalışanların sosyal hayatlarını planlamalarını zorlaştırmakta, Anayasa'nın 50. maddesinde güvence altına alınan 'dinlenmek, çalışanların hakkıdır' ilkesini zedelemekte ve özel yaşamın gizliliği ile ilgili haklara (Madde 20) müdahale teşkil edebilmektedir. Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği'ne göre çalışma listelerinin aylık olarak hazırlanıp onaylatılması zorunlu olmasına rağmen, dijital sistemlerin yokluğu veya yetersizliği, bu listelerin etkin bir şekilde takibini ve denetimini engellemektedir. Bu durum, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda belirtilen idarenin planlama ve düzenleme fonksiyonlarının aksamasına yol açmaktadır.

Madde 75. Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavı

Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının bir takvime bağlanarak yılda bir defa yapılması ve mülakatın kaldırılması gerekmektedir. Ayrıca görev tanımları açık hale getirilmelidir.

Gerekçe: Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının belirsiz takvimlerle yapılması, çalışanların kariyer planlamasını olumsuz etkilemektedir. Sınavların düzenli bir takvime bağlanması, personelin motivasyonunu artıracak ve kariyer hedeflerini planlamasına olanak tanıyacaktır. Mülakat uygulamasının kaldırılması, şeffaflık ve liyakat ilkesi açısından zorunluluktur. Mülakatlar, subjektif değerlendirmelere yol açarak personel arasında adaletsizlik algısı yaratmaktadır. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 3. Maddesi: Liyakat ilkesi esas alınır. Mülakat uygulaması, bu ilkenin ihlali olarak değerlendirilebilir. Anayasa'nın 2. Maddesi: "Türkiye Cumhuriyeti, sosyal bir hukuk devletidir." Görevde yükselme ve unvan değişikliğinde şeffaf ve liyakate dayalı bir sistemin benimsenmesi, sosyal hukuk devleti ilkesinin gereğidir.

Madde 76. Sözleşmeli Yöneticilik Sistemi

663 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'de şekillendirilen sözleşmeli yöneticilik sisteminin kaldırılarak yerine sınav ile atama yapılacak bir sistem kurulması gerekmektedir.

Gerekçe: 663 sayılı KHK ile getirilen sözleşmeli yöneticilik sistemi, liyakat ilkesine uygun olmayan atamalara sebep olabilmektedir. Sınavla atama yapılması, yönetici pozisyonlarının bilgi, deneyim ve yetenek kriterlerine göre belirlenmesini sağlayacaktır. Anayasa Madde 70'e göre kamu hizmetine girme hakkı, liyakat ilkesini temel alır. 657 Sayılı DMK Madde 3'e göre de kariyer ve liyakat ilkeleri, kamu personel sisteminin temelidir.

Madde 77. 5510 Sayılı Kanuna Tabi Hak Kayıpları

5510 Sayılı Kanun'a tabii personelin 5434 Sayılı Kanun'a tabii olarak güncellenmesi gerekmektedir. Ayrıca fazla mesailerin de yıpranma paylarına eklenmesi; yıpranma payının çalışma yılı yerine doğrudan emeklilik yaşına etki edecek şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Ek olarak yıpranma payına ilişkin düzenlemelerin kapsamı, psikolojik ve fiziki yük dikkate alınarak genişletilmelidir.

Gerekçe: 5510 Sayılı Kanun ile 5434'e tabi personelin emeklilik hakları arasında ciddi kayıplar oluşmuştur. Sağlık çalışanlarının yıpranma payları ve emeklilik maaşları eski sisteme göre daha düşük hale gelmiştir. Düzenleme, eşitlik ilkesine uygun bir çözüm sağlayacaktır. Çünkü Anayasa Madde 10'a göre "Herkes kanun önünde eşittir." 5510 Sayılı Kanun Geçici 4. maddeye göre 5434'e tabi olanların hakları korunmalıdır.

Madde 78. Muayene Öncelik Hakkı

Sağlık çalışanlarına muayenede öncelik hakkı verilmesi sağlanması gerekmektedir.

Gerekçe: Sağlık çalışanları, yoğun ve stresli çalışma koşullarından dolayı sağlık hizmetlerine erişimde öncelik hakkına sahip olmalıdır. Bu düzenleme, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını korumayı amaçlar. Anayasa Madde 56 gereği Devlet, herkesin sağlıklı bir çevrede yaşama hakkını sağlamakla yükümlüdür.

Madde 79. Yurtdışı Görevlendirmeleri

Yurtdışı görevlendirmeleri için başvuran çalışanların görevlendirmelerinin noter huzurunda kura yöntemi ile yapılması gerekmektedir.

Gerekçe: Noter huzurunda kura yöntemi, görevlendirmelerde objektiflik ve şeffaflık sağlayacaktır. Keyfi uygulamaların önüne geçilecektir. Zira Anayasa Madde 2'ye göre hukuk devleti, adalet ve eşitliği esas alır. 657 Sayılı DMK Madde 11 de Kamu hizmetinde eşitlik ilkesini ortaya koyar.

Madde 80. Mobbing ile Mücadele

Mobbing konusunda gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

Gerekçe: Sağlık çalışanlarının işyerinde psikolojik tacize (mobbing) karşı korunması, iş barışı ve verimlilik açısından önemlidir. Yasal düzenlemelerle bu tür davranışlar caydırıcı hale getirilmelidir. Anayasa Madde 17, kişinin maddi ve manevi varlığını koruma hakkını temin eder. Türk Borçlar Kanunu Madde 417'ye göre de işveren, işyerinde çalışanların kişilik haklarına saygı göstermekle yükümlüdür.

Madde 81. Mazeret Tayinleri

Mazeret tayinlerinin (aile, sağlık) önündeki engellerin kaldırılması; çalışanların talepleri doğrultusunda yer değiştirmelerin kolaylaştırılması gerekmektedir.

Gerekçe: Aile birliği ve sağlık gibi nedenlerle yapılan tayin taleplerine engel olunması, bireyin anayasal haklarını zedeler. Nitekim Anayasamızın 41. Maddesi ailenin korunmasını ön görür; 657 Sayılı DMK Madde 72'ye göre de kamu personelinin aile birliğine öncelik verilmelidir.

Madde 82. Yıllık İzin Hakkı

Kamu çalışanlarının yıllık izin hakkının 0-10 yıl 30 gün; 10 yıl ve sonrası için 40 gün olarak güncellenmesi gerekmektedir.

Gerekçe: Çalışma koşullarının ağır olduğu sağlık sektöründe yıllık izin sürelerinin artırılması ve kullanımında idarenin keyfiyetinin kaldırılması, çalışanların dinlenme hakkını güvence altına alacaktır. Anayasa Madde 50: Çalışanların dinlenme hakkı vardır.

Madde 83. Unvan Değişikliği Hakkının Tüm Personele Tanınması

Mezuniyetine uygun alanlara geçiş yapabilmesi için unvan değişikliği sınavlarının düzenli aralıklarla yapılması zorunlu hale getirilmelidir.

Gerekçe: Kamu hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesi, nitelikli insan gücünün doğru alanlarda istihdam edilmesiyle mümkündür. Çalışanların mezuniyetlerine uygun alanlara geçiş yapabilmesi için unvan değişikliği sınavlarının düzenli aralıklarla yapılması zorunluluğu, Anayasa'nın 70. maddesinde güvence altına alınan kamu hizmetine girme hakkının bir uzantısı olup, bu hakkın kariyer

basamaklarında da devamını sağlamaktadır. Aynı zamanda, DMK 3. maddede temel ilke olarak belirlenen 'kariyer' ve 'liyakat' prensiplerinin somut bir uygulamasıdır. Mevcut sistemde unvan değişikliği sınavlarının düzensiz veya yetersiz sayıda yapılması, çalışanların sahip oldukları eğitim ve bilgi birikimini kamusal alanda etkin bir şekilde kullanmalarını engellemekte, bu da motivasyon kaybına, verimlilik düşüşüne ve kurumsal aidiyet duygusunun zayıflamasına neden olmaktadır. Çalışanların uygun pozisyonlarda görevlendirilmesi, onların mesleki gelişimlerini destekleyecek, hizmet kalitesini artıracak ve kamu kaynaklarının daha verimli kullanılmasına olanak sağlayacaktır. Bu düzenleme, Anayasa'nın 2. maddesinde yer alan 'sosyal devlet' ilkesi ve 10. maddesindeki 'eşitlik' ilkesi doğrultusunda, tüm kamu çalışanlarına adil kariyer fırsatları sunmayı hedeflemektedir. Düzenli unvan değişikliği sınavları, liyakate dayalı bir sistemin güçlendirilmesine ve kamu hizmetlerinin sürekli gelişimine doğrudan katkıda bulunacaktır.

Madde 84. Kurum İçinde Yer Değişikliği

Kurum içinde yapılan görev yeri değişiklikleri için keyfiyetin kaldırılması. Görev yeri değişiklikleri için düzenlemenin yapılması gerekmektedir.

Gerekçe: Görev yeri değişikliklerinde keyfi uygulamalar, çalışanların moralini ve iş verimini düşürmektedir. Bu konuda objektif kriterler getirilmelidir. 657 Sayılı DMK Madde 10'a göre kamu hizmetinin tarafsız ve adil bir şekilde yürütülmesi esastır.

Madde 85. Şua İzni

Şua izni kullanan çalışanların bu süreleri çalışılmış kabul edilip herhangi bir kesinti yapılmaması gerekmektedir.

Gerekçe: Şua izni süresinin çalışılmış gün olarak sayılmaması, çalışanların maaş ve hak kaybına uğramasına neden olmaktadır. Bu sürelerin çalışılmış kabul edilmesi, hakkaniyetli bir düzenlemedir. Anayasa Madde 10'da yer alan eşitlik ilkesinin de göz önünde bulundurulması gerekir.

Madde 86. Ek Mesaide Üst Sınır Belirlenmesi

Çalışanlara kendi rızası olmadan yılda 300 saatten fazla ek mesai yapmaması teminat altına alınmalıdır.

Gerekçe: Çalışanların bir yıl içerisinde isteği dışında 300 saatten fazla çalıştırılması, insan haklarına ve çalışma koşullarına aykırıdır. Bu düzenleme, insani çalışma koşulları sağlar.

Madde 87. Kullanılmayan Yıllık İzinler

Kullanılmayan yıllık izinlerin iptal olma süresinin 5 yıla çıkarılması gerekmektedir.

Gerekçe: Kullanılmayan yıllık izinlerin iptal edilmesi, çalışanın dinlenme hakkını elinden alır. Bu düzenleme, bu hakkın korunmasını sağlar.

Madde 88. İdari İzin

İdari izin günlerinin aylık mesai saatinden düşülmesi gerekmektedir.

Gerekçe: İdari izin, kamu görevlilerinin takdir edilen haklarından biridir ve bu süreler fiili çalışma süresi dışında tutulmamalıdır. Aylık mesai saatinden düşülmesi, çalışanların hak kaybına uğramasını engeller ve sosyal haklarının korunmasını sağlar. Çünkü Anayasamızın 50. Maddesi çalışanların dinlenme hakkını güvence altına almıştır. Ayrıca 657 Sayılı DMK Madde 104'e göre de memurlara tanınan izin hakları, çalışma süresinden bağımsız olarak değerlendirilir.

Madde 89. Hemşire ve Ebelere Uzmanlık Kadrolarının Tanınması

Yüksek lisans ve doktora eğitimini tamamlayan hemşire ve ebelerin "uzman hemşire" ve "uzman ebe" unvanlarıyla atanabilmeleri için kadro ihdas edilmesi gerekmektedir.

Gerekçe: Yüksek lisans ve doktora eğitimini tamamlayan hemşire ve ebelerin 'uzman hemşire' ve 'uzman ebe' unvanlarıyla atanabilmeleri için kadro ihdas edilmesi, kamu hizmetlerinin kalitesinin artırılması ve sağlık sisteminin etkinliğinin sağlanması açısından büyük önem taşımaktadır. 663 Sayılı Kanun

Hükmünde Kararname ile hemşirelikte uzmanlık alanları tanımlanmış olmasına rağmen, uygulamada bu unvanlara karşılık gelen kamu kadrolarının oluşturulmaması, Anayasa'nın 70. maddesinde güvence altına alınan 'kamu hizmetine girme hakkının ve DMK 3. maddede yer alan 'liyakat' ve 'kariyer' ilkelerinin zedelenmesine yol açmaktadır. Uzmanlık eğitimi almış sağlık çalışanlarının sahip olduğu ileri bilgi ve beceriler, kurumlara doğrudan değer katmakta, hasta güvenliğini ve hizmet kalitesini önemli ölçüde artırmaktadır. Sağlık Bakanlığı'nın 'kaliteli sağlık hizmeti' vizyonu ile örtüşen bu niteliklerin istihdamda karşılık bulmaması, hem yetişmiş insan gücünün potansiyelinin tam olarak kullanılamamasına hem de bu personelin motivasyon kaybına neden olmaktadır. Türk Hemşireler Derneği de yıllardır bu yönde taleplerini sürdürmekte olup, bu durum alandaki ihtiyacın ve beklentinin somut bir göstergesidir. Bu düzenleme, Anayasa'nın 2. maddesinde belirtilen 'sosyal devlet' ve 10. maddesindeki 'eşitlik' ilkeleri uyarınca, kamu çalışanlarının emeğinin ve eğitiminin karşılığını bulmasını sağlayacaktır. Uzmanlık kadrolarının tanınması aynı zamanda vatandaşlara sunulan hizmet kalitesinin yükselmesine katkı sağlayacaktır.

Madde 90. Ebeler İçin Tıbbi Mesleki Sigorta

Doğum yetkisi verilen ebeler için zorunlu tıbbi mesleki sigortasının kurum tarafından yapılması gerekmektedir.

Gerekçe: Doğum yetkisi olan ebeler, tıbbi hata riskine karşı yüksek bir sorumluluk taşır. Bu nedenle, zorunlu mesleki sigorta yapılması, çalışanların mesleki güvenliğini artırır ve görevlerini daha rahat bir şekilde icra etmelerini sağlar. 1219 Sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun Madde 30'da sağlık personelinin mesleki sorumlulukları düzenlenmiştir. Sigortacılık Kanunu Madde 13'e göre de zorunlu mesleki sigorta yapılabilir.

Madde 91. Aile Birliğinin Sağlanması

Beş yaşından küçük çocuğu olanların istihdam statüsüne bakılmaksızın aile birliğinin istedikleri yerde sağlanması, çocuğu olmayan çalışanlara da istihdam statüsüne bakılmaksızın tayin hakkı verilmesi gerekmektedir.

Gerekçe: Aile birliği anayasal bir haktır ve özellikle 5 yaşından küçük çocukların olduğu ailelerde bu birlik daha kritik bir önem taşır. Çocukların fiziksel ve psikolojik gelişimi için ebeveynlerin aynı yerde çalışması gereklidir. Bu durum, çalışanların motivasyonunu artırır ve görev performansını olumlu etkiler. Anayasa Madde 41'e göre aile birliği Devletin koruması altındadır. 657 Sayılı DMK Madde 72'ye göre de aile birliği mazeretiyle tayin hakkı tanınabilir.

Madde 92. Sendika Üyelik İşlemleri

Sendika üyelik ve istifa işlemleri yalnızca E-Devlet üzerinden yapılmalı; elden form ile yapılan tüm işlemler geçersiz sayılmalıdır.

Gerekçe: Sendika üyelik ve istifa işlemlerinin e-Devlet üzerinden yapılması bürokrasiyi azaltır, kâğıt israfını önler ve işlemlerin daha şeffaf ve hızlı bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlar. Bu durum çalışanların demokratik haklarını kullanmalarını da kolaylaştırır.

Madde 93. Sendika Temsilcilerine Genişletilmiş Hak ve Güvence

Sendika temsilcilerine 15 gün idari izin verilmesi gerekmekte ve görev yerlerinin değiştirilememesi güvence altına alınmalıdır.

Gerekçe: Sendika temsilcilerine 15 gün idari izin verilmesi ve görev yerinin değiştirilememesi güvencesinin sağlanması, Anayasa'nın 51. maddesi ile güvence altına alınan sendika kurma hakkının ve bu hakkın etkin kullanımının temel bir gereğidir. Sendikal örgütlenme ve temsil hakkı, çalışanların ekonomik ve sosyal haklarını savunma, toplu sözleşme süreçlerine katılım sağlama ve çalışma barışını tesis etme noktasında hayati bir rol oynamaktadır. Halihazırda temsilcilerin Anayasa ile güvence altında olmasına rağmen, uygulamada kurumlar nezdinde mağduriyetler yaşandığı, görev yeri değişiklikleri ve idari baskılarla sendikal faaliyetlerin engellenmeye çalışıldığı gözlemlenmektedir. Bu durum, hukukun üstünlüğü ve adalet ilkelerine aykırılık teşkil etmektedir. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, sendikal faaliyetlerin serbestçe yürütülmesini ve sendika temsilcilerine güvence

sağlanmasını öngörmektedir. Sendika temsilcilerinin görevlerini baskıdan uzak, tarafsız ve etkin bir şekilde yürütebilmeleri için yasal güvencelerin somutlaştırılması ve uygulanması büyük önem taşımaktadır. 15 gün idari izin, temsilcilerin sendikal görevlerini aksatmadan yerine getirebilmelerine olanak tanırken, görev yeri değişikliği yasağı ise keyfi uygulamaların önüne geçerek temsilcilerin üzerindeki idari baskıyı kaldıracaktır. Bu düzenleme, Anayasa'nın 2. maddesinde yer alan 'sosyal devlet' ve 10. maddesindeki 'eşitlik' ilkeleriyle uyumlu olup, sendikal hakların tam olarak kullanılmasına imkân sağlayacaktır. Güçlü ve güvenceli sendikal temsil, kamu çalışanlarının motivasyonunu artıracak, çalışma koşullarının iyileştirilmesine ve hizmet kalitesinin yükseltilmesine doğrudan katkı sağlayacaktır. Bu sayede, kamu hizmetlerinin yürütülmesinde demokratik katılım ve şeffaflık ilkeleri de güçlenecektir.

Madde 94. Yeşil Pasaport Hakkı

Kamu görevlilerine yeşil pasaport hakkı için kadroya esas derece yerine emekliliğe esas derecenin baz alınması gerekmektedir.

Gerekçe: Kamu görevlilerine yeşil pasaport verilmesinde emekliliğe esas derece esas alınması, uzun yıllar hizmet etmiş çalışanlara bir teşvik ve ödül olarak değerlendirilir. Bu uygulama, kamu görevlilerinin motivasyonlarını artırır. 5682 Sayılı Pasaport Kanunu Madde 14'e göre yeşil pasaport verme esasları düzenlenmiştir.

Madde 95. Yıllık İzin Kullanımı

Kullanılacak yıllık izin hesabında hafta sonları ve resmî tatiller dahil edilmemelidir.

Gerekçe: Yıllık izin hakkı, çalışanların dinlenme hakkını kullanmaları için tanınmış bir haktır. Hafta sonu ve resmî tatillerin izin süresine dahil edilmemesi, çalışanların bu haktan tam anlamıyla yararlanmasını sağlar. Bu durum, çalışanların sağlık ve iş verimliliği açısından önemlidir. 657 Sayılı DMK Madde 103'te yıllık izin süreleri düzenlenmiştir ve Anayasa Madde 50 ile çalışanların dinlenme hakkı güvence altındadır.

Madde 96. Fiili Hizmet Süresi

Fiili hizmet sürelerinin yeniden düzenlenmesi, sağlık çalışanlarının bir yılda 90 gün fiili hizmet alması, radyoloji birimleri için bu sürenin 120 gün olarak düzenlenmesi gerekmektedir.

Gerekçe: Sağlık çalışanlarının maruz kaldıkları zorlu çalışma koşulları, fiili hizmet sürelerinin artırılmasını gerektirir. Radyoloji birimleri gibi yüksek riskli alanlarda bu sürelerin daha da uzun tutulması, çalışanların emeklilik haklarının daha adil bir şekilde düzenlenmesini sağlar. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 40'ta fiili hizmet süresi zammı düzenlenmiştir.

Madde 97. Hizmet İçi Eğitim

Hizmet için eğitim süreleri mesaiden sayılmalıdır. Mesai sonrası yapılan çevrimiçi veya yüz yüze eğitim süreleri de mesaiden sayılmalıdır.

Gerekçe: Hizmet içi eğitimlerin mesaiden sayılması, çalışanların eğitim sürecinde maddi ve manevi kayıplar yaşamamasını sağlar. Eğitim sonrası kazanımlar, hizmet kalitesini artırırken çalışanların motivasyonunu da olumlu etkiler. 657 Sayılı DMK Madde 214'e göre eğitim, mesleki gelişim için önemlidir ve çalışanların hakları korunmalıdır. Anayasa Madde 49'a göre de çalışanların sosyal hakları devlet tarafından korunur.

Madde 98. Grev Hakkı

Memurlara grev hakkının tanımlanması gerekmektedir.

Gerekçe: Grev hakkı, çalışanların ekonomik ve sosyal haklarını savunması için anayasal bir gerekliliktir. Nitekim Anayasa Madde 54'e göre grev hakkı, toplu sözleşme hakkının tamamlayıcı bir unsurudur.

Madde 99. Toplu Sözleşme Masasında Temsiliyet

Toplu sözleşme masasında en az 10 şubesi bulunan tüm sendikaların katılımının sağlanması gerekmektedir.

Gerekçe: Toplu sözleşme masasında yalnızca belli sendikaların bulunması, çalışanların temsil hakkını kısıtlamaktadır. En az 10 şubesi bulunan tüm sendikaların temsil edilmesi, farklı görüşlerin masaya taşınmasını ve daha demokratik bir sürecin yürütülmesini sağlar. Bu durum, toplu sözleşmelerde daha kapsayıcı ve adil kararlar alınmasına olanak tanıyacaktır. Nitekim 4688 Sayılı Kanun'daki Madde 28'e göre toplu sözleşmeler, çalışanların haklarını en iyi şekilde korumayı amaçlar

Madde 100. Ücretlerin Ödenme Zamanı

Kamu çalışanının hak ettiği tüm ücretler maaş ile birlikte ödenmelidir.

Gerekçe: Öncelikle, ek ödemelerin tamamen kaldırılması ve tek kalemden emekliliğe yansıtılacak şekilde yoksulluk sınırı üzerinde bir tutarın ödenmesi gerekmektedir. Ancak genel uygulamada var olan bu ödeme tipinde de ödemelerin farklı zamanlarda ödenmesi zorluk yaratmaktadır. Kamu çalışanlarının maaş ve ek ödemelerinin farklı zamanlarda yapılması, ekonomik planlamalarını zorlaştırmaktadır. Hak edilen tüm ücretlerin maaş ile birlikte ödenmesi, çalışanların mali haklarını daha şeffaf ve düzenli bir şekilde kullanmasını sağlar. Anayasa Madde 55'e göre Devlet, çalışanların hak ettikleri ücretin zamanında ödenmesini güvence altına alır. 657 Sayılı DMK Madde 164'e göre de memurlara yapılacak her türlü ödeme, hak edilen tarihlerde gerçekleştirilmelidir.

Madde 101. Nöbet Muafiyeti

Meslekte 25 yılını dolduran kamu çalışanlarına rızası dışında gece nöbetinde görev verilmemelidir. İlgili birimlerin personel planlamasının da buna göre yapılması, diğer çalışanlara daha fazla yüklenme yapılmamasının güvence altına alınması gerekmektedir.

Gerekçe: Meslekte 25 yılını dolduran kamu çalışanlarının, gece nöbetinde görev yapmaya zorlanması, fiziksel ve ruhsal sağlıklarını olumsuz etkileyebilir. Bu düzenleme, uzun yıllar kamu hizmeti sunan çalışanlara bir tür teşvik ve saygı göstergesi olacaktır. Anayasa Madde 50'ye göre çalışma şartlarının insana uygun şekilde düzenlenmesi zorunludur. ILO'nun 1 numaralı Sözleşmesine göre de çalışma süreleri, çalışanların sağlık ve güvenliği göz önünde bulundurularak düzenlenmelidir.

V. BÖLÜM. DİSİPLİN HÜKÜMLERİ

Madde 102. Disiplin Kurulu

Disiplin kurullarında kamu işveren heyeti ve sendika eşit üye ile temsil edilmelidir. Ayrıca disiplin kurullarına baro tarafından avukat görevlendirilmelidir.

Gerekçe: Disiplin kurullarında işveren heyetinin tek taraflı baskın karar alabilmesi, çalışanların adil yargılanma hakkını kısıtlamaktadır. Kurullarda sendika ve işveren heyetinin eşit temsili ve baro tarafından avukat görevlendirilmesi, süreçlerin adil ve şeffaf bir şekilde yürütülmesini sağlayacaktır. Anayasa Madde 36'a göre herkes, adil bir yargılama hakkına sahiptir. 657 Sayılı DMK Madde 124'e göre de disiplin cezalarının adil, objektif ve hukuka uygun şekilde uygulanması zorunludur.

Madde 103. İlk İnceleme Aşaması

İlk inceleme aşamasında sendika avukatı da sürece dahil olmalıdır.

Gerekçe: Sendika avukatlarının ilk inceleme aşamasına dahil olması, çalışanların hukuki haklarının korunmasını ve sürecin objektif bir şekilde yürütülmesini sağlar. Bu düzenleme, özellikle keyfi disiplin soruşturmalarının önlenmesine katkıda bulunacaktır. Anayasa Madde 13'e göre temel hak ve özgürlükler ancak kanunla sınırlanabilir ve bu sınırlama ölçülü olmalıdır. 4688 Sayılı Kanun Madde 19'a göre de sendikalar, üyelerinin haklarını koruma hakkına sahiptir.

Madde 104. Disiplin Cezalarının Uygulanması

Disiplin cezaları, ilgili yargı süreçleri sonucunda kesinlik kazandıktan sonra uygulanmalıdır.

Gerekçe: Disiplin cezalarının yargı süreci tamamlanmadan uygulanması, çalışanların mağduriyetine neden olmaktadır. Yargı sürecinin tamamlanmasını beklemek hem hukuki güvenliği sağlar hem de çalışanların masumiyet karinesine uygun bir uygulama olur. Nitekim Anayasa Madde 38'e göre suçluluğu

hükmen sabit oluncaya kadar kimse suçlu sayılamaz. 657 Sayılı Ayrıca DMK Madde 129'a göre disiplin cezalarına karşı yargı yolu açıktır.

Madde 105. Disiplin Cezalarının Silinmesi

Meslekten atılma dışında kalan disiplin cezaları 5 yılda bir silinmelidir.

Gerekçe: Meslekten atılma dışında kalan disiplin cezalarının belirli bir süre sonra silinmesi, çalışanlara ikinci bir şans tanınmasını ve motivasyonlarının korunmasını sağlar. Bu uygulama, ıslah edici bir nitelik taşır ve çalışanların mesleki hayatlarını olumsuz etkileyen eski cezaların ortadan kalkmasına olanak tanır. Anayasa Madde 2'ye göre Türkiye Cumhuriyeti, sosyal bir hukuk devletidir. 657 Sayılı DMK Madde 133'e göre de nitekim disiplin cezalarının belirli bir süre sonra silinmesi mümkündür.

Madde 106. Denge Tazminatı

Denge tazminatının performansa dayalı ödeme sisteminden bağımsız şekilde net ve sabit bir tazminat olarak belirlenmesi ve ödenmesi gerekmektedir.

Gerekçe: 663 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 9. maddesi kapsamında verilmesi gereken denge tazminatının, 209 sayılı Kanuna göre ödenen performansa dayalı ek ödeme içinden mahsuplaşma yapılarak ödenmesi uygulaması, Anayasa'nın 10. maddesinde yer alan 'eşitlik' ilkesini ve 2. maddesinde ifadesini bulan 'sosyal devlet' ilkesini ciddi şekilde ihlal etmektedir. Zira bu uygulama, aynı unvana sahip kamu çalışanları arasında dahi, görev yeri ve iş yüküne bağlı olarak oluşan performans ve döner sermaye farklılıkları nedeniyle büyük gelir adaletsizliklerine yol açmaktadır. Denge tazminatının, adı üzerinde bir 'denge' unsuru olarak çalışanların gelirlerini belirli bir standarda kavuşturmayı hedeflemesi gerekirken, performansa dayalı ödemelerden mahsup edilmesi, bu amacın gerçekleşmesini engellemekte ve uygulamayı şeklen faydasız hale getirmektedir. Aylık hükmünde ödenmesi gereken denge tazminatının, aylık matrahta dikkate alınmaması ve performans tavan tutarında değerlendirilmesi, çalışanların hak ettikleri performansa dayalı ek ödemeyi tam olarak almamalarına neden olmaktadır. Bu durum, çalışanların toplam gelirlerinin istikrarsız hale gelmesine, mali güvenceden uzaklaşmalarına ve Anayasa'nın 55. maddesinde güvence altına alınan 'emeğin karşılığı adil ücret' ilkesinin ihlaline yol açmaktadır. Kamu görevlilerinin mali haklarının düzenlenmesinde, hakların korunması ve güvence altına alınması esastır. Performansa dayalı mahsup sistemi, çalışanların ekonomik güvencesini zayıflatarak, temel yaşam standartlarını sürdürme haklarını kısıtlamaktadır. Bu itibarla, yasa değişiklikleri yapılarak denge tazminatının performansa dayalı ödeme sisteminden bağımsız, net ve sabit bir tazminat olarak belirlenip ödenmesi zorunludur. Bu düzenleme, çalışanlar arasında gelir eşitliğini sağlayarak Anayasa'nın öngördüğü sosyal devlet anlayışını güçlendirecek, çalışma barışını tesis edecek ve kamu hizmetlerinin daha etkin ve adil bir şekilde yürütülmesine katkı sağlayacaktır.