



SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET EMEKÇİLERİ SENDİKASI

**2011-2012 YILI**

**TİS TASLAĞI**



**SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET EMEKÇİLERİ SENDİKASI**

**2011-2012 YILI**

**TİS TASLAĞI**



---

**21.07.2011**

SES Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası Adına Sahibi: Çetin Erdolu -  
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Zülfiyar Kartal Akçay  
Yönetim ve Yazışma Adresi : Necatibey Cad. No: 82/13-14 Kızılay - ANKARA,  
Tel: (0312) 232 61 22 pbx - Fax: (0312) 230 21 93 , e-mail: ses@ses.org.tr  
web: www.ses.org.tr

Baskı: Mattek Matbaacılık Basım Tanıtım Tic. San. Ltd. Şti.  
Adakale Sokak 32/27 Kızılay Ankara - Tel: 0312 433 23 10



# 1. BÖLÜM

## GİRİŞ

### GÖRÜŞMENİN AMACI, KAPSAMI VE TANIMLAR

#### Amaç

**MADDE 1-** Bu toplu sözleşmenin amacı, KESK ve SES ile Kamu İşveren Kurulu arasında, tarafların temsil hak ve yükümlülüklerini, tarafların hak ve yetkilerini, sendikal izinleri, çalışanların eğitimi, çalışma koşulları ve sürelerini, iş güvencesini, işe alma ve işten ayrılma usullerini, her türlü mali – sosyal hak ve yardımları, izin, atanma, yer değiştirme ve yönetime katılma haklarını, disiplin hükümlerini, yasakların kaldırılması ile karşılıklı ödev ve sorumlulukları ve özel hükümleri göstermektir.

#### İlkeler

#### MADDE 2-

Bu toplu sözleşmenin uygulanmasında;

**a)** Taraflar işyerlerinde çalışma ortamının oluşturulmasında, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararlarını, Avrupa Sosyal Şartı, Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri ve yetkili organ kararlarını, BM İkiz Sözleşmelerini ve organ kararlarını asgari norm olarak kabul ederler.

**b)** İşveren sendikaya zarar verecek davranışlarda bulunamaz.



## **Taraflar**

**MADDE 3-** Kamu çalışanlarının 2012 yılı için yapacağı görüşmenin tarafları:

Kamu İşveren Kurulu, Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) ve SES,

## **Kapsam ve Yararlanma**

**MADDE 4-** Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolunda bulunan işyerlerindeki 657 sayılı kanuna tabi 4/A, 4/B, 4/C maddesine tabi çalışanlar, 657 sayılı kanunun 86. maddesine göre vekil olarak çalışanlar, 4924 sayılı kanuna tabi olarak çalışanlar, özel kanunlarına göre kamu görevlisi olarak kabul edilen sözleşmeli personel, Aile Hekimliği kanununa tabi olarak çalışanlar, hizmet alımı yoluyla (taşeron) çalıştırılanlar bu toplu sözleşmenin kapsamındadır.

Görüşme sonunda kabul edilen toplu sözleşme metninde yer alan haklardan yalnızca sendikalara üye olanlar yararlanır.

Toplu sözleşme metni dışında kalan kamu çalışanlarından herhangi birine, gerek kişisel gerekse gruplar halinde bu metnin getirdiği hak ve menfaatlerin dışında veya üzerinde hiçbir hak ve menfaat tanınamaz. Toplu sözleşmeden yararlanmak için toplu sözleşmeyi yapan sendika dışındaki herhangi bir sendika üyelerine başkaca bir yükümlülük getirilemez.

Hiçbir sendikaya üye olmayanlardan toplu sözleşmeden yararlanmak istemeleri halinde sendika aidatının 2 katı oranı kadar dayanışma aidatı alınır.



## **Tanımlar**

### **MADDE 5-**

**a) Konfederasyon:** KESK (Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu kısaca KESK olarak geçecektir.)

**b) Sendika:** SES,

**c) Kamu çalışanı:** Kamu kurum ve kuruluşları ile bağlı ortaklıklarında işçi statüsü dışında çalışan ve kamu hizmeti üreten çalışanını,

**d) Kamu işvereni:** Kamu eliyle yürütülen hizmetin verildiği kurum ve kuruluşları temsile ve bütünü sevk ve idareye yetkili olanlar ile yardımcılarını,

**e) Kamu işveren kurulu:**

Devlet Bakanı

Başbakanlık Müsteşarı

Maliye Bakanlığı Müsteşarı

Hazine Müsteşarı

Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarı

Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanı

Devlet Personel Başkanı

Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürü

Kamu İşveren Sendikası Temsilcileri

Üniversite Temsilcileri

**f) Görüşme:** Toplu sözleşme sürecinde taraflar arasında yapılan görüşmeleri,



**g)Kamu İşveren Vekili:** Kamu kurum ve kuruluşlarını temsile ve bütününe sevk ve idareye yetkili olanlar ile bunların yardımcılarını,

**h) Sözleşme metni:** Toplu sözleşme sonucunda varılan anlaşmayı gösteren belgeyi, tanımlamaktadır.

## II. BÖLÜM

### MALİ VE SOSYAL HAKLAR

#### Aylık

#### MADDE 6-

**Aylık:** Temel ücret, kıdem, görev, öğrenim ücretleri ile tazminatlardan oluşur.

Asgari geçim standardı tespit komisyonu: 4 kişilik bir aile için asgari geçim standardını (asgari temel ücreti) tespit etmek amacıyla konfederasyon temsilcileri ile Kamu İşveren Kurulu temsilcilerinin eşit sayıda katılımıyla oluşturulan komisyondur.

**Asgari Temel Ücret:** Asgari geçim standardı tespit komisyonununun 4 kişilik bir aile için kira, elektrik, su, yakıt, çocuk ve aile yardımı hariç olarak belirlediği miktarı ifade eder. **(Bu tutar 4 kişilik bir aile için Temmuz 2011 tarihi itibariyle kira, elektrik, su, yakıt, çocuk ve aile yardımı hariç 1600 TL'dir.)**

**Katsayı:** Asgari temel ücretin 500 gösterge rakamına bölünmesi sonucu elde edilir.



**Temel Ücret:** Kamu çalışanınin kademe ve derecesine göre gösterge tablosundan bulunan rakamın, katsayı ile çarpımı sonucu elde edilen tutardır.

**Görev ücreti:** Göreve ilk kez başlayan ya da bulunduğu görevden bir üst göreve yükselen kamu çalışanı için 75 gösterge rakamının katsayı ile çarpımı sonucunda bulunan tutardır.

**Kıdem ücreti:** Her yıl için 15 gösterge rakamının katsayı ile çarpımından oluşur.

**Öğrenim ücreti:** Kamu çalışanınin en son mezun olduğu öğrenim kurumu dikkate alınarak, aşağıda belirtilen gösterge rakamlarının temel ücret katsayısı ile çarpımından oluşur.

Profesör	60
Doçent	55
Yrd. Doçent	50
Doktora	45
Yüksek Lisans Eğitimini bitirenler	40
Lisans Eğitimini bitirenler	35
Ön Lisans Eğitimini bitirenler	30
Lise mezunları	25
Diğerleri	20

**Ek Ödemeler:** Temel ücret, görev ücreti, kıdem ücreti dışında kurumların döner sermaye ek ödemelerinden personele ödenen ücret ile sosyal hizmet tazminatını ve başbakanlık fazla çalışma ücretini ifade eder.





## **Ek Ödemeler**

### **MADDE:6/A**

- 1- Sağlık Bakanlığı döner sermayeden ek ödemeler**
- 2- Üniversite Hastaneleri döner sermayeden ek ödemeler**
- 3- Hıfzıssıhha döner sermayeden ek ödemeler**
- 4- Adli Tıp Kurumu döner sermayeden ek ödemeler**
- 5- Hudut Sahiller döner sermayeden ek ödemeler**
- 6- Sosyal Hizmet Tazminatı ve Başbakanlık Fazla Çalışma Tazminatı**

Döner sermayeden ek ödemelerin ödenmesi ile ilgili usul ve esaslar eşit sayıda ilgili kurum yetkilileri ile sendika temsilcileri tarafından belirlenir.

SHÇEK, Özürlüler İdaresi, Aile Araştırma Kurumu ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü personeli için mesleğe, kademeye ve çalışma koşullarına göre sosyal hizmet tazminatı ve ile ilgili usul ve esaslar eşit sayıda ilgili kurum temsilcileri ile sendika temsilcisi tarafından belirlenir.

Döner sermayeden ek ödemeler ile sosyal hizmet tazminatı emeklilik yönünden prime esas kazanç olarak değerlendirilir ve prim matrahına dahil edilir.



## **Kira yardımı**

### **MADDE 7-**

Kira yardımı Temmuz 2011 yılı itibariyle 550 TL'dir. 2011 yılında lojmanda oturan kamu görevlisinden 100 metrekare konut için 225 TL alındığından, bu miktar düşüldükten sonra kalan 325 TL kira yardımı olarak ödenir.

Kira yardımı hiç bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ödenir ve borç için haczedilemez.

Kamuya ait lojmanlar rasyonel bir şekilde kullanılacak ve mevcut lojmanlardan tüm kamu çalışanlarının yararlanması sağlanacak biçimde düzenlenerek, "Görev Tahsisli" olarak lojman tahsisi uygulanması kaldırılır.

## **Aile Yardımı**

**MADDE 8-** Kamu çalışanının çalışmayan eşine 95 gösterge rakamının temel ücret katsayısı ile çarpımından oluşan aile yardımı ödeneği verilir. Kamu çalışanının her çocuğu için yaş sınırı ve cinsiyet farkı gözetmeksizin (18 yaşını geçen ve çalışmayan erkek çocukları ve 25 yaşını geçmiş çalışmayan kız çocukları dahil) aşağıda belirtilen gösterge rakamının temel ücret katsayısı ile çarpımından oluşan miktar kadar aile yardımı verilir.

<b>Doğumdan Yüksek Öğrenime kadar</b>	<b>50</b>
<b>Yükseköğretimde bulunanlar</b>	<b>55</b>
<b>Engelli çocuk için</b>	<b>120</b>



Çocukların aile yardımı çalışmaya başlayınca veya evlenince sona erer. Öğrenimini bırakan çocukların aile yardımı öğrenimini bıraktığı durumdaki gösterge rakamı üzerinden aile yardımı kaybedinceye kadar devam eder.

Kamu çalışanınin geçimini sağladığı üvey çocukları ve mahkeme kararı ile evlat edindiği çocukları için de yukarıda belirtilen miktarlarda aile yardımı verilir.

Her ikisi de kamu çalışanı olan eşlerden bildirimde bulunan eşe çocukları için aile yardımı verilir.

Boşanma durumunda mahkeme kararı ile çocuğun verildiği eşe aile yardımı verilir. Aile yardımı hiç bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ödenir ve borç için haczedilemez.

### **Yiyecek yardımı**

**MADDE 9-** Kamu çalışanınin 7 saat çalışma yapılan işyerlerinde öğle yemeği ve vardiyalı çalışılan yerlerde akşam yemekleri ile gece kahvaltısı katkı bedeli alınmadan verilir. 50 ve daha çok sayıda çalışanınin bulunduğu işyerlerinde mutfak kurularak yemek servisi yapılır.

Çalışan sayısı mutfak kurmaya yeterli olmayan kurum kuruluşlarının fiziki ve coğrafi koşulları dikkate alınarak ortak mutfak düzenlenir ve yemek servisi yapılır. Ortak mutfak kurmanın da mümkün olmadığı hallerde kamu çalışanınına öğle yemeği, akşam yemeği çıkarılması gereken hallerde de akşam yemeği için yine temel ücret katsayısının 2,5 sayısı ile çarpımı sonucunda bulunan rakam kadar yiyecek yardımı yapılır.



### **Evlenme yardımı**

**MADDE 10-** Kamu hizmetinde iken evlenen ya da bakmakla yükümlü olduğu çocuğu evlenen kamu çalışanına iki aylığı tutarında evlenme yardımı yapılır. Yardım, kamu çalışanına evlendiği ya da çocuğunun evlendiği tarihten sonraki ilk maaşı ile birlikte ödenir. Evlenme yardımı hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ve ödeme emri aranmaksızın saymanlarca derhal ödenir.

### **Mesleğe başlama yardımı**

**MADDE 11-** Mesleğe yeni giren kamu çalışanına, iş yaşamı boyunca bir defaya mahsus olmak üzere, işe girişini takiben alacağı ilk aylıkla birlikte kamu çalışanınin aylığının iki katı kadar mesleğe başlama yardımı ödenir.

### **Doğum yardımı**

**MADDE 12-** Kamu çalışanlarından çocuğu dünyaya gelenlere temel ücret tutarı kadar doğum yardımı ödenir.

Ana ve babanın her ikisi de kamu çalışanı ise bu yardımdan doğum yapan kadın yararlanır. Eşlerden birine iş akdi veya toplu sözleşme gereği yapılan doğum yardımı daha yüksek ise, doğum yardımından yüksek düzeyde doğum yardımı alan eş yararlanır.

Doğum yardımı ödeneği hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ve ödeme emri aranmaksızın saymanlarca derhal ödenir.

### **Doğal afet yardımı**

**MADDE 13-** Kamu çalışanınin görev yaptığı yerde doğal afet olması ve doğal afetten kamu çalışanınin zarar görmesi hallerinde, temel ücret-



tin iki katı tutarında doğal afet yardımı ödeneği verilir.

Bu yardımın yanı sıra doğal afetin sonuçları ortadan kalkıncaya kadar aylığının %50'si kadar ek ödeme yapılır.

Doğal afet yardımı ödeneği hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ve ödeme emri aranmaksızın saymanlarca derhal ödenir.

### **Ölüm yardımı**

**MADDE 14-** Kamu çalışanın, kamu çalışanı olmayan eşi, çocuğu veya bakmakla yükümlü olduğu anne ve babasının ölümü halinde, temel ücret tutarında; kamu çalışanın kendisinin ölümü halinde, sağlığında bildiri ile gösterdiği kimseye, eğer bildirim vermemişse eşine, çocuklarına çocukları yoksa anne baba veya kardeşlerine temel ücret tutarının 3 katı kadar ölüm yardımı ödeneği verilir. Ayrıca, cenaze giderleri işveren tarafından beyana uygun olarak ödenir. Ölüm yardımı ödeneği hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ve ödeme emri aranmaksızın saymanlarca derhal ödenir.

### **Giyecek yardımı**

**MADDE 15-** Tüm kamu çalışanlarına yılda iki kez (yazlık ve kışlık olarak) mevsime göre ocak ve temmuz ayı TUİK madde fiyatlarında ki takım elbise bedeli kadar giyecek yardımı nakdi olarak yapılır. Mesleğe yeni başlayan kamu çalışanına bir defaya mahsus olmak üzere, giyecek yardımı bir yıllık peşin ödenir. Çalışma koşullarına göre kıyafet giymek zorunda olan kamu çalışanlarının yukarıdaki yardımın haricinde ne şekilde giyecek yardımından



yararlanacağı konusu, Maliye Bakanlığı, Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı ve Konfederasyon temsilcilerinden oluşan bir kurul tarafından hazırlanacak Giyecek Yönetmeliği ile belirlenir. Bu yönetmelik görüşmelerin sonuçlanmasından itibaren bir ay içinde çıkarılır.

### **Yakacak, Su ve elektrik gideri yardımı**

**MADDE 16** - Tüm kamu çalışanlarına, aylık olarak temel ücret katsayısının 70 ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda yakacak, su ve elektrik gideri yardımı yapılır.

### **İkramiye**

**MADDE 17-** İkramiye almayan kamu çalışanına 1. ve 7. aylarda olmak üzere bir yılda iki ikramiye ödenir.

### **Servis hizmetleri**

**MADDE 18-** Kamu işvereni, kamu çalışanının işe gidiş ve gelişlerini sağlamakla görevlidir. Kamu çalışanına işyerine ulaşım için ücretsiz servis hizmeti sağlanır. Ücretsiz servis hizmeti sağlanmayan yerlerde işveren kamu çalışanının belediye otobüslerinden ücretsiz yararlanmasını sağlar. Servis tahsis edilmeyen ya da belediye araçlarından ücretsiz yararlanma olanağı sağlanmayan yerlerde kamu çalışanına bulunduğu yerdeki ulaşım araçları bedelleri kadar yol ücreti ödenir. Yirmi dört saat hizmet verilen yerlerde icapçı kalanlar, vardiyaya girenler ve acil hallerde işe gelmek durumunda olanların ulaşımı işveren tarafından karşılanır.



## **Kreş hizmetleri**

**MADDE 19-** Kapatılan kreşler ihtiyaçlar göz önüne alınarak tekrar açılır. 0-6 yaş grubu çocuklar için en az 50 çalışanın bulunduğu işyerlerinde ve 50'den az çalışanın bulunduğu işyerleri için çalışma alanına yakın ortak bebek bakım üniteleri ve kreşler açılır. Bu hizmet SHÇEK ve Belediyeler bünyesinde verilir. Kreşler ücretsiz ve SHÇEK yönetmeliğine uygun düzenlenir. Gece çalışması olan ve vardiyalı işyerlerindeki kreşler 24 saat açık olacak biçimde düzenlenir.

## **Sosyal tesislerden yararlanma**

**MADDE 20-** Misafirhane, dinlenme tesisi, lokal, kamp ve eğitim tesislerinden tüm kamu çalışanları kadro, derece ve unvanına bakılmaksızın yararlanır. Misafirhanelerden yararlanmada öncelik geçici olarak görevlendirilen çalışana aittir. Geçici görevle misafirhanede kalan kamu çalışanlarından ücret alınmaz. Dinlenme tesisleri ve kamplar yaygınlaştırılır ve öncelikli olarak düşük aylıklı kamu çalışanları yararlandırılır. Dinlenme tesislerinden kamu çalışanının tamamının yararlandırılması amacıyla iki yıl üst üste dinlenme tesisinden yararlanma kadro ve unvan dikkate alınmaksızın her çalışan için yasaklanır. Herkesin yararlanabilmesini sağlamak amacıyla yeni tesis yapılır.

## **Dinlenme yardımı**

**MADDE 21-** Kamu çalışanlarına, sağlıklı bir dinlenme olanağı sağlanması için, yılda bir defa tatile çıktığı ayın ücretiyle birlikte, aldığı ücrete eşit tutarda dinlenme yardımı ödenir.

## **Tedavi yardımı**

**MADDE 22-** Kamu çalışanı yatarak ve ayakta tedavide kullandığı ilaçlar için hiçbir bedel ödemez. Kamu çalışanının maaşından hiçbir şekilde ilaç katkı payı kesintisi yapılamaz. Bu husus-



taki 5510 sayılı yasa hükümleri kamu çalışanına uygulanmaz. Tedavi yardımından kamu çalışanının geçimini sağladığı üvey çocukları ile mahkeme kararı gereğince evlat edinilen çocukları da yararlanır. Çocukların tedavi yardımından yararlanmasında yaş sınırı yoktur. Kamu çalışanının -yaş ve cinsiyet farkı gözetmeksizin- geçimini sağladığı her çocuğu tedavi yardımından faydalanır. Tedavi yardımları hakkında her yıl çıkarılan Tedavi Tebliğinin hazırlanması çalışmalarına SES temsilcisi de katılır. Kamu çalışanı meslek hastalıklarına karşı koruyucu aşı ve diğer tedavilerden ücretsiz olarak yararlanır. Çalışanların tedavi gördüğü Üniversite ve Vakıf hastanelerindeki tedavilerinde fark adı altında bedel alınması şeklindeki hukuk dışı uygulamaya son verilir. Bu husustaki 5510 sayılı yasa hükümleri uygulanmaz. Kamu çalışanı yılda en az bir defa zorunlu sağlık taramasından ücretsiz olarak geçirilir.

## **Harcırah**

**MADDE 23-** Kamu çalışanlarının geçici görev nedeniyle buldukları il dışında görevlendirilmeleri halinde 2012 yılı için gündelik 50 TL. Harcırah verilir. Bu bedele, konaklama ve yol gideri ayrıca ilave edilir. Kamu çalışanı sürekli ve geçici görevlendirmelerde hiçbir şekilde yolluksuz olarak görevlendirilemez. Refakatli olarak Rehabilitasyon ve Eğitim Merkezleri'ne sevk edilen engelli çocuklar ve bunların refakatçisine refakat ettiği günler için yolluk ödenir. Organ nakillerinde yol masrafı ve yol gündeliği ile tetkik ve tahliller yapılırken geçen süre için de gündelik ödenir. Kemoterapi, diyaliz hastaları ile sağlık kurulu raporu ile toplu taşıma araçları ile hastaneye gidip gelmeleri mümkün ve sağlıklı olmadığı tespit edilen hastaların ikamet yerleri ile tedavi gördükleri kurum arasındaki taksi ücretleri ödenir. Kamu çalışanının geçimini sağladığı üvey çocukları ile mahkeme kara-





rı gereğince evlat edindiği çocuklar Harcırah Yasası'nın 3. maddesinin (g) bendi uyarınca aile ferdi sayılarak harcırah almaya hak kazanırlar. Harcırah yasınının yer değiştirme masrafını düzenleyen 45. maddesindeki oranlar kendisi için yurtiçi gündeliğinin otuz katı, Harcıraha müstahak aile fertlerinin her biri için yurtiçi gündeliğinin yirmi katı, her kilometre ve deniz mili başına yalnız kendisi için yurtiçi gündeliğinin %10'u olarak belirlenir. Emekli olan kamu çalışanının bildirdiği yere gidişi ve ikameti için gerekli olan harcırahı bakmakla yükümlü olduğu kişilerden nazara alınarak ödenir. 2012 Mali Yılı Bütçesi ile Harcırah kanununda harcırahlar konusunda kamu emekçileri arasında ayrımcılık yaratacak herhangi bir hüküm bulundurulamaz, naklen veya açıktan veya yeniden atanana harcırahları mutlaka verilir ve herhangi bir hükümlle sınırlandırılma yapılamaz.



### III. BÖLÜM

## MESLEK HASTALIKLARI, İŞ KAZASI VE İŞ GÜVENLİĞİ

**MADDE 24-** Meslek hastalıkları, iş kazası ve iş güvenliği ile ilgili olarak yapılacak düzenlemeler ve alınacak tedbirler aşağıdaki gibidir

**a) İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kurulu:** Konfederasyon ve sendikaların yanı sıra konuyla ilgili meslek örgütlerinin ve işveren temsilcilerinin eşit katılımıyla oluşturulur.

**b) Meslek Hastalıkları, İş Kazası ve İş Güvenliği Tüzüğü:** İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kurulu tarafından meslek hastalıkları, iş kazaları ve iş güvenliği ile ilgili konuları tespit etmek amacıyla hazırlanır. Bu konuda uluslar arası standartlara riayet edilir.

**c) İş Güvenliği ile İlgili Tedbirler:** İşyerlerinde iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alınması amacıyla işveren vekili ve sendika temsilcilerinin eşit katılımıyla “iş güvenliği kurulları” oluşturulur.

**d) Meslek Hastalıkları ve İş Kazası Sigortası:** SGK bünyesinde meslek hastalıkları ve iş kazaları sigortası kurulur. Bu sigortanın primi işveren tarafından ödenir.

**e) Hasar ve Zararlar:** İş nedeniyle meydana gelen hasar ve zararlar işveren devlet tarafından karşılanır.

**f) Teşkilat:** Meslek hastalıklarının tespitinin yapılması ve gerekli tedavi imkânlarının yaratılması amacıyla SGK bünyesinde bir başkanlık oluşturulur. Bu başkanlık çalışmalarını konfederasyon, sendika ve ilgili meslek örgütleriyle eşgüdümlü sürdürür. Ülke düzeyinde “meslek has-



talıkları hastaneleri” oluşturulur. Üniversitelerin ilgili anabilim dallarında “meslek hastalıkları kürsüsü” kurulur.

**g) İş Kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölen kamu çalışanının işsiz eşi veya çocuğu veya kardeşi ilgili kamu kurumu tarafından işe alınır.**

### **işyeri hekimliği**

**MADDE 25-** Çalışan sayısı 50'nin üzerinde olan işyerlerinde işveren, kurum tabibi ve hemşire bulundurur.

## **EMEKLİLİK HAKLARI**

### **Emeklilik süreleri**

**MADDE 26-** Kadın çalışanların 20 hizmet yılı, erkek çalışanların 25 hizmet yılı dolduğunda yazılı talepleri halinde yaşına bakılmaksızın emekli olma hakları vardır.

Sağlık nedenleriyle görevini yürütemeyeceklerden durumu sağlık kurulu raporu ile tespit edilenler emekliye ayrılırlar. Ölüm halinde emekli ikramiyesi ve maaş hak edişinde 10 hizmet yılı şartı aranmaksızın hizmeti oranında emekli işlemleri yapılır.

Emeklilik isteğe tabidir. Kamu çalışanı hiçbir şekilde, kendi isteğinin dışında emekli olmaya zorlanamaz. Bu konuda bir defa mahsus olmak üzere vb. şekillerde yasal düzenleme yapılamaz.

**a) Emekli aylığı:** Görevdeki aylığı kadardır.

**b) Emekli aylığı alt sınırı:** Emekli Sandığı Kanununun 19. maddesinde 14. derecenin 2. kademesi ibaresi 8. derecenin, 1. kademesi olarak değiştirilmiştir.



**c) Dul ve yetim aylıkları:** Emekli Sandığı Kanununun 68. maddesi “ma-  
aşa müstahak yetimi bulunmayan e e %80’i, yetimi bulunan e e %60’ı,  
bir yetim için %40’ı, birden fazla yetim bulunması halinde dul e e  
%50, diğer %50 miktarda yetimlere eşit oranda payla tırılır. İ tirak i  
durumunda olan veya emekli, malullük ve vazife malull   maaşı alan  
e e de %50 oranında aylık ba lanır.” şeklinde düzenlenmiştir.

**d- Emekli ikramiyesi:** Her tam fiili hizmet yılı için aylık ba lanmasına  
esas tutarın bir aylı ının % 50 fazlası oranında emekli ikramiyesi  de-  
nir. Verilecek ikramiyeye hesabında hizmet yılı sınırı konulamaz.

Yukarıda belirtilen hususlara aykırılık taşıyan 5434 ve 5510 sayılı ka-  
nun hükümleri uygulanmaz.

### **Fiili hizmet zammı**

#### **MADDE 27-**

**a)** Sağlık ve Sosyal Hizmet, ağır ve tehlikeli i ler kapsamına alınır.  
Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolundaki tüm mesleklere fiili hizmet zam-  
mı uygulanır.

**b)** Meslek hastalıklarının tanımlarının yeniden yapılarak, i  güvenliği  
ve i  sağlığı açısından meslek grupları ve fiili hizmet zammı oranları;  
Konfederasyon, sendika ve ilgili meslek örgütlerinin eşit katılımıyla  
Çıkarılacak yasa, tüzük ve yönetmeliklerle belirlenir.

Yukarıda belirtilen hususlara aykırılık teşkil eden 5434 ve 5510 sayılı  
kanunun ilgili bölümleri uygulanmaz.



## IV. BÖLÜM

### ÇALIŞMA ESASLARI, İZİNLER VE ATAMALAR

#### **Kadro ve branş dışı çalıştırmama**

**MADDE 28-** Kamu çalışanları kadroları ve branşları dışında bir işte çalıştırılmaz. Hiçbir biçimde angarya çalışma yaptırılmaz. Çalışıyor iken mezun olup diploma alan kamu çalışanı durumuna uygun yeni kadro ve sınıfa herhangi bir sınava tabi tutulmadan atanır.

#### **Engelli kamu çalışanlarının çalışma koşulları**

**MADDE 29-** Çalışma koşullarında ve binaların fiziksel yapılarında, engelli kamu çalışanlarının durumu dikkate alınır. Engelli kamu çalışanın çalışma koşullarını olumsuz etkileyen fiziksel koşullar gözden geçirilerek yeniden yapılandırılır.

#### **Çalışma süreleri**

**MADDE 30 -** Kamu çalışanın günlük çalışma süresi 7 saat, haftalık çalışma süresi 35 saat olarak belirlenir. İyonizan radyasyon kaynakları ile çalışanların (farklı meslek grubunda da olsa) günlük çalışma süresi 5 saat, haftalık çalışma süresi 25 saati geçemez. İşin niteliği gereği gece çalışması yapanlar ya da resmi tatillerde çalışanlar için çalışma saati 6 saati geçemez. Günde 1 saat ara dinlenmesi verilir. 8 Mart, 21 Mart ve 1 Eylül resmi tatil kabul edilir.

#### **Fazla çalışma**

**MADDE 31 -** Süreli ve istisnai durumlar dışında kamu çalışanları günlük 7 saat ve haftalık 35 saatten fazla çalıştırılmaz. Asıl iş, kadrolu çalışanlarla ve günlük mesai akışı içinde yürütülür. Kamu çalışanı yeter-sizliği durumunda fazla çalışma ya da nöbet uygulaması yerine kamu çalışanı istihdamı tercih edilir.



Kamu çalışanına günde 2 saatten fazla, fazla çalışma yaptırılmaz. Fazla çalışma yapması halinde her çalışma saati için aylığının 1/70' i oranında ücret ödenir. Fazla çalışma ücreti fazla çalışmanın fiili karşılığı olup, hiçbir şekilde peşin olarak ödenmez. Kurumlar fazla çalışma ücreti ödemediği takdirde izin olarak kullanılamaz. Fazla çalışma karşılığı kamu çalışanı talep etmediği takdirde izin olarak kullanılamaz. Fazla çalışma ücreti, resmi tatiller, hafta sonları ve idari tatillerde her çalışma saati için aylığının 1/35' i kadardır. Kamu çalışanı, talep ettiği takdirde fazla çalışma ücreti yerine, fazla çalıştığı süre için yukarıda belirlenen koşullara göre tespit edilen oranlarda izin kullanabilir. Kamu kurum ve kuruluşlarının kendi iç mevzuatı çerçevesinde kamu çalışanlarına tanınan haklar saklıdır.

24 saat hizmet verilen kuruluşlarda vardiya yöntemi ile çalışma yaptırılabilir. Nöbet yöntemi ile çalışma yaptırılmaması esastır. İstisnai hallerde nöbetler 16 saat süre ile yaptırılabilir. Çalışanın fazla çalıştığı süre için de ayrıca ücret alma hakkı vardır. 16 saatlik nöbetlerde her çalışma saati için aylığının 3/140' ı, hafta sonu ve tatillerde 1/35' i ödenir.

Gece nöbet gereken işyerinde bu işler için ayrı kadro tahsisi yapılır. Gece ve hafta sonu nöbeti yaptırılan kamu çalışanı ertesi gün ve gece izinli sayılır. İşveren vekili gece nöbeti için her türlü güvenlik, sağlık ve seri haberleşme önlemini alır, servis olanağı sağlar. Nöbet ve fazla çalışma çizelgeleri, işveren temsilcisi ve sendika işyeri temsilcisi tarafından hazırlanır ve imzalanır. Nöbet ve fazla çalışma çizelgeleri en az bir hafta önceden işyerinde ilan edilmek zorundadır. Nöbete ya da fazla çalışmaya kalan kamu çalışanı arasında görevi nedeni ile ayırım yapılamaz. Tümüne hak ettiği ücret ödenir. Hamile kadınlara nöbet tutturulamaz, fazla çalışma yaptırılmaz. Do-



ğum sonrası 2 yıla kadar nöbete bırakılamaz, fazla çalışma yaptırılmaz.

Fazla çalışma ücreti; görevin yapılması sırasında veya görevden dolayı hastalanma, yaralama ve sakatlanma hallerinde de ödenir.

Mesleği gereği icapçı çalışmak durumunda kalan kamu çalışanına da icap nöbetinde fiilen çalıştığı süre kadar nöbet ücreti ödenir.

### **Yıllık ve mazeret izinleri**

**MADDE 32** - Kamu çalışanlarına 10 yıla kadar hizmeti olanlara 20 iş günü, 10 yıldan fazla hizmeti olanlara 30 iş günü yıllık izin verilir. Yıllık izni bulunmayan ancak mazeretine dayalı olarak izne ihtiyacı olan kamu çalışanına yılda 10 iş günü mazeret izni verilir. İhtiyacın devamı halinde 10 iş günü daha izin verilir.

Kamu çalışanları, izin almaksızın görev yaptıkları kurum ve hizmet birimlerinin bulunduğu görev mahallinin dışına çıkabilirler. Çalışanın eş, çocuk ve bakmakla yükümlü olduğu diğer aile fertlerinin bakıma ihtiyacının olduğunun sağlık kurulu raporu ile belgelenmesi üzerine istendiğinde ücretsiz izin verilir.

Çalışanların aile bireylerinin sağlık merkezinde yatarak tedavi görmesi yada sağlık kuruluşunca ikamet ettikleri mahalden başka bir yerdeki sağlık merkezine sevk edilmesi halinde tedavi süresince refakat izni verilir ve sevkle ilgili tüm giderler (konaklama, yol, yevmiye) karşılanır.

Kamu çalışanı isteği halinde bir yıla kadar aylıksız izin alır. Mazerete dayalı aylıksız izinler ile doğum sonrası ücretli iznin bitiminde kullanılan aylıksız izinlerde emekli karşılık ve kesenekleri kamu işvereni tarafından ödenir.



## **Evlenme izni**

**MADDE 33** – Kamu çalışanlarından evlenenlere 10, çocukları evlenenlere 5 gün, kardeşleri evlenenlere 3 iş günü ücretli izin verilir.

## **Doğum ve süt izni**

**MADDE 34** - Çalışan hamile kadına doğum öncesi 8 hafta doğum sonrası 16 hafta olmak üzere toplam 24 hafta ücretli doğum izni kullanırılır. Doğum izinlerinde ekonomik, sosyal ve özlük haklarda hak kaybına uğranılmaz. Ücretli ve ücretsiz doğum izinlerinden dönen kadınlar statü kaybına uğramazlar; işyeri ve çalışma koşullarında aleyhte veya rızası dışında değişiklik yapılamaz. Doğum halinde babaya 10 iş günü ücretli izin verilir. Bu izin sezeryanla doğum veya erken doğum halinde ücretli olarak 15 iş gününe çıkarılır. Doğum izni sürelerinin bitiminden çocuğun ilköğretime başlayacağı süreye kadar geçen sürede anne ve babanın isterlerse dönüşümlü olarak da kullanabilecekleri 1 yıl ücretli izin hakkı vardır.

Doğum sonrası ücretli iznin bitiminden bebek 6 ayını dolduruncaya kadar günde yol süresi hariç 3 saat, 6 ayın bitiminden 1 yıla kadar geçecek sürede de günde 1.5 saat süt izni kullanırılır.

Hamilelik ve emzirme dönemi boyunca kadınlar, nöbet, vardiya, mesai gibi fazla çalışmaya tabi tutulamazlar. Ayrıca bu dönemlerde radyasyon, kimyasal madde, hastalık riski taşıyan ortamlara, fiziksel güç gerektiren ve iş yoğunluğu olan yerlerde çalıştırılmazlar.

Çocuk sağlık sorunu yaşadığında anne veya baba teşhis ve tedavi süresince izinli sayılır. Bu izin süresince hak kaybına uğramazlar, keyfi uygulamalara tabi tutulamazlar.





## **Ölüm izni**

**MADDE 35-** Çalışanın eş, çocukları ile anne, baba, kardeşlerinin (sıhri hısımlık dahil) ölümü halinde 10 iş günü ücretli izin verilir. Cenaze il dışında ise bu izne yol süresi ilave edilir.

## **Eğitim izni**

**MADDE 36-** Çalışanın bir üst öğrenim kurumuna devam etmesi halinde, farklı ilde ise öğrenim gördüğü ile atanarak çalışma koşulları öğrenimi aksatmayacak şekilde düzenlenir. Aynı ilde ise öğrenimini sürdürmek için gerekli kolaylıklar sağlanır.

Lisans için 4 yıla, yüksek lisans için 2 yıla, doktora için 5 yıla kadar ücretsiz izin verilebilir. Öğrenim dalı yapılan işin branşı olması durumunda öğrenim izni aylıklı olur, ancak kurum, kamu çalışanının talep edeceği mahalde öğrenim süresi kadar zorunlu hizmet talep edebilir.

## **Doğal afet izni**

**MADDE 37-** Doğal afet durumlarında kamu çalışanları, sendikaların ve mülki amirlerin birlikte belirleyeceği yöntemle ve sürede izinli sayılırlar.

## **Geçici görevlendirilenlerin ve izinli sayılanların durumu**

**MADDE 38-** Geçici görev verilenler ile hizmet içi eğitime çağrılanların, buralarda geçirdikleri süreler bu hizmetleri gördükleri hizmet bölgelerinde geçmiş sayılır.

## **Hizmet içi eğitim**

**MADDE 39-** Kamu çalışanı isteği dışında geçici olarak görevlendirilemez. Her kamu çalışanının yaptığı işle ilgili bilimsel-teknolojik ve ben-



zeri gelişmeleri öğrenme amacıyla hizmet içi eğitim isteme ile kadro ve eğitim durumlarına göre ihtiyaç duyulan görevler için görevde yükselme ve yöneticilik eğitimlerine katılma hakkı vardır. Hizmet içi eğitime alınacak kamu çalışanları saptanırken ayrımcılık yapılamaz. Söz konusu eğitime katılacakların belirlenmesinde, öğrenim durumları, memuriyette geçen toplam hizmet süreleri, kurumda geçen hizmet süreleri kıstas alınır. Bu eğitimin niteliği, süresi, yeri, hizmet içi eğitimin yapılacağı alanların belirlenmesi ve kullanılacak ölçütlerin somutlaştırılması tarafların eşit olarak katıldığı bir komisyonca kararlaştırılır. Mesleğinde yetkinleşmek ve bilimsel gelişmeleri takip edebilmek amacıyla, kamu çalışanlarının katıldığı bilimsel konferans, sempozyum, panel gibi toplantılarda geçen süreler ücretli izinden ve hizmet içi eğitimden sayılır, masraflar işveren tarafından karşılanır. Bu şekilde yıl içinde yurt dışı için iki kez, yurtiçi için beş kez masrafları karşılanmak suretiyle kamu çalışanının katılım hakkı vardır. Kadınların hizmet içi eğitimden yararlanması, kendilerini mesleki açıdan geliştirmeleri, yetkinleşmeleri için teşvik, destek programları kadınların talepleri göz önünde bulundurularak hazırlanır ve uygulanır.

### **İşe alınma ve sınavlar**

**MADDE 40-** Hizmet kollarında ihtiyaç duyulan çalışan sayısı, kurumlardan gelen bilgileri de dikkate alarak tarafların eşit sayıda yer alacakları bir kurulda belirlenir. Belirlemede bölgesel kadro eksiklikleri de tespit edilir. Tespit edilen kadro açığı esas alınarak merkezi sınav açılır. Sınava katılma şartları gibi hususların belirleneceği merkezi sınav yönetmeliği tarafların eşit katılımıyla hazırlanır. Kamu görevine ilk defa atanacaklar ÖSYM tarafından yapılacak KPS’nda başarı göstermeleri gerekir. Bunun dışında herhangi bir yazılı ya da sözlü sınav yapılamaz. Sınava başvurulardaki cinsler arası oranlar dikkate alınarak, atamalar-



da olumlu ayrımcılık uygulanır. Atama yapılacak boş kadrolara uygun başvuru sayısı alınacak çalışan sayısından az ise sınav yapılmadan atama yapılır. Bölgesel istihdam açığının yoğun olduğu hallerde, özendirici tedbirler alınır.

### **İşten ayrılma**

**MADDE 41-** İşten ayrılma aşağıdaki şekillerde olur;  
a) Çekilme: Çalışanlar işyeri yöneticisine yazılı başvuruda bulunarak işinden çekilebilir, üzerindeki zimmeti işyeri yöneticisine teslim eder.  
b) Özur belgelendirmeden, izin alınmadan, işveren temsilcisine bilgi verilmeden kesintisiz on beş, bir yılda aralıklı olarak toplam otuz gün göreve gelmeyen kamu çalışanına gerekli ve yeterli savunma hakkı verilir. Göreve devamsızlığın haklı gerekçeleri bulunmadığı durumda ilgili, görevden çekilme isteminde bulunmuş sayılır.

### **Yeniden göreve dönme**

**MADDE 42-** Yeniden göreve dönme aşağıdaki şekillerde olur; İşten ayrılanlardan;

Çekilme isteğinde bulunarak ayrılanlarla önceden belgelendirme olanağı bulamadıkları özürleri nedeniyle çekilmiş sayılanlardan sorumluluğunu taşıdıkları kuruluş ile eklentilerini, araç, gereç, defter, dosya ve belgeleri, taşınır ya da taşınmaz malları teslim edenler, ayrılışlarından 3 ay sonra,

Özürsüz ya da belgelendirilmiş özürleri olmadan, sorumluluğunu taşıdıkları kuruluş ile eklentilerini, araç, gereç, defter, dosya ve belgeleri, taşınır ya da taşınmaz malları teslim etmeden çekilmiş sayılanlar, çekilmiş sayıldıkları günden 1 yıl sonra göreve başlatılırlar.



## **Askerlik**

**MADDE 43-** Askerlik görevini yapmak üzere kamu görevinden ayrılanların(kadro veya pozisyonda çalışanların) askerlikleri bittikten sonra önceki görev yerinde ve görevde işe başlaması sağlanır. Askerlik süresinin kamu çalışanın emeklilik süresine sayılması amacıyla Emekli Sandığı'na karşı yapılan askerlik borçlanması ödemeleri işverence karşılanır. Gerekli görülen hallerde ve belirli meslek gruplarında, işin niteliği ve kamu hizmeti yürütümündeki ihtiyaç dikkate alınarak, kamu çalışanları askerlik hizmetini yapmış sayılabilir.

## **Gözetim altına alınma ve tutuklanma**

**MADDE 44-** Kamu çalışanı gözetim altına alındığında ve tutukluluk süresince ücretli izinli sayılırlar. Gözetim altı ve tutukluluk süresi sonunda eski görevlerine dönerler. Aynı suçtan Disiplin Kurulu'nca soruşturma açılmış ise gözetim altı ve tutukluluk süresi sonuna kadar soruşturma durdurulur. Bu süre sonunda görevine başlamış yada soruşturmaya konu fiilin hizmete devamı engel olmadığı durumlarda suç ortadan kalkar. Hükümlülük halinde, (yüz kızartıcı suçlar hariç) hükümlülükte geçen süre Mahkeme kararının kesinleşmesinden itibaren ücretsiz izinli sayılır. Hükümlülük süresinin bitiminden itibaren 1 yıl içinde talepte bulunanlar görevlerine başlatılırlar.

## **Yer değiştirmede ilkeler**

**MADDE 45-** Kamu çalışanın görev yerlerinin değiştirilmesinde uyulacak ilkeler: Çalışanın talebi, özendirme, gönüllülük, branşa uygunluk, eş, sağlık ve öğrenim durumu, hizmet yılının dikkate alınması, fiziksel engellerinin göz önünde bulundurulması, meslek hastalığına yol açabilecek işlerde çalışılmamasıdır.



### **a) Eş durumu**

Hiçbir kamu çalışanı kendi isteği dışında yeri değiştirilerek eşinden ayrılamaz. Kamu çalışanlarından herhangi birisi (cinsiyet durumuna bakılmaksızın) isteği üzerine en geç bir ay içerisinde eşinin yanına atanır. Eşinden ayrılan kamu çalışanın görev yeri, isteği halinde bir ay içerisinde değiştirilir.

### **b) Engelli ve hasta kamu çalışanlarının atanma ve yer değiştirmesi**

Engeli bulunan ve hasta kamu çalışanı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün belirlediği standartlara uygun iş ve yerlere atanırlar ve yer değiştirirler.

### **c) Öğrenim görenler için yer değiştirme**

Öğrenim görenler için yer değiştirme bir üst öğrenim kurumuna ya da lisansüstü öğrenime devam eden kamu çalışanları normal öğrenim süresince, durumlarına uygun yerlere atanırlar. Bunlardan öğrenimini bitirenler öğrenimlerine denk kadroya yükseltirler ve istemeleri halinde önceki görev yerlerine dönerler. Çocuk okutan kamu çalışanlarının atanma ve yer değiştirmeleri bakmakla yükümlü oldukları çocukları için, buldukları yerde okul bulunmayan ya da bu çocukları parasız yatılı okutulmayan kamu çalışanları kendi istekleri de dikkate alınarak bu koşullara uygun yerlere atanırlar.

### **d) Karşılıklı yer değiştirme**

Aynı koşulları ve hizmet niteliklerini taşıyan kamu çalışanlarının karşılıklı yer değiştirme istemleri kurullarınca en geç 1 ay içinde yerine getirilir.



### e) Sağlık nedeni ile yer değiştirme

Sağlık durumunun sürekli yapması gereken iş için elverişsiz olduğunu raporla belgeleyen ve talepte bulunan kamu çalışanın, sağlık durumu kadro derece ve unvanı göz önüne alınarak ilgili kamu çalışanın istediği uygun birime ataması yapılır.

Eş ve çocukları doktor gözetiminde olanların atanma ve yer değiştirmeleri sağlık kurulu raporuna göre, eşleri ve çocukları sürekli ya da belirli aralıklarla doktor gözetiminde bulunmak zorunda olan kamu çalışanları durumlarına uygun yerlere atanırlar.

Yukarıda belirtilen ilkelere aykırı olarak veya il Vali kararı veya sendikal faaliyetler nedeni ile 1990'dan bu yana istem dışı olarak yapılan bütün atama ve yer değiştirmeler için mağdur olan kamu çalışanın talebi halinde çalışanın eski görev yerine dönmesi sağlanır.

Kadro iptali nedeniyle kurum değişikliklerinde, kamu çalışanlarının rızası dikkate alınarak; il içinde benzer koşulları ve hizmet niteliklerini taşıyan başka bir göreve atanır.

Atama ve yer değiştirme komisyonları

### **MADDE 46-**

Atama koşullarını belirlemek, atamaları gerçekleştirmek ve atama ile ilgili itirazları inceleyip karara bağlamak üzere kamu işverenin merkez örgütünde bir Merkez Atama ve Yer Değiştirme Komisyonu, illerde de İl Atama ve Yer Değiştirme Komisyonları oluşturulur. Merkez Atama ve Yer Değiştirme Komisyonu 3'ü işveren veya işve-



ren vekili, 3'ü sendika yetkilisi, 1'i Türkiye Barolar Birliği'nin atayacağı Avukat olmak üzere 7 kişiden oluşur. Bölge, İl Atama ve yer Değiştirme Komisyonları 2'si işveren vekili, 2'si sendika yetkilisi, 1'i yerel baronun atayacağı Avukat olmak üzere 5 kişiden oluşur. Atamalarda, kamu çalışanı kadınların başvurusu halinde yüzde 30 oranında olumlu ayrımcılık uygulanır.



---

## V. BÖLÜM

### DİSİPLİN HÜKÜMLERİ

#### MADDE 47 -

##### a) Disiplin kurulunun oluşumu

Disiplin ve yüksek disiplin kurullarında, işveren temsilcisi kadar sendika temsilcisi de görev alır. Ayrıca merkez disiplin kurullarında Türkiye Barolar Birliği'nin, il disiplin kurullarında ise il barosunun belirleyeceği bir avukat da görev alır. Kurul başkanı kurulca belirlenir.

Disiplin cezaları yalnızca disiplin ve yüksek disiplin kurullarınca verilir.

##### b) İlk inceleme görevi

Çalışan hakkında yapılacak ilk inceleme, ilgili disiplin kurulunun belirleyeceği kişiler tarafından yapılır. Sendikanın temsilcileri bu incelemede hazır bulunur. Hazırlanan dosya, en kısa zamanda ilgili disiplin kuruluna gönderilir, bu kurul disiplin hükümleri çerçevesinde gerekli işlemi yapar.

##### c) Savunma hakkı

Kamu çalışanlarına, hangi eylemleri işlemekle suçlandıkları açıkça, somut olarak, kişi, yer, zaman ve olay belirtilmeden ve yazılı olarak bildirilmeden, savunma için kendilerine en az 15 gün süre tanınmadan ceza verilemez.

Çalışanın ilk inceleme aşamasında avukattan yararlanma hakkı vardır.





#### **d) Disiplin cezalarına karşı başvuru (itiraz) ve kararların uygulanması**

Kamu çalışanına uyarı ve kınama cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurma hakkı tanınır.

Verilen disiplin cezaları, yargı yoluna başvurulması halinde, ilgili mahkemenin kararının kesinleşmesinden sonra uygulanır. Disiplin kurulu kararına, ilgili kişi ya da üyesi bulunduğu Sendika itiraz edebilir.

#### **e) Disiplin cezalarının silinmesi**

Görevine son verme dışındaki disiplin cezaları, uygulandıkları günden itibaren bir yıl sonra silinir.

#### **f) Hukuk yardımı**

Kamu çalışanları görevleri sırasında ve görevlerinden dolayı (yüz kırtıcı suçlar hariç) bir suç isnadı ile yargılanmaları halinde işverence hukuk yardımı yapılır.

Bu yardım baroların belirlediği avukatlık ücretleri ile diğer dava giderlerini kapsar.



## VI. BÖLÜM

### KATILMA VE SENDİKAL HAKLAR

#### MADDE 48-

Çalışma hayatını doğrudan ilgilendiren ya da çalışma koşullarında değişikliğe yol açan yasa tasarıları, düzenleme ve uygulamalar tarafların eşit bir biçimde yer aldıkları kurullarda değerlendirilir. Konfederasyon ve/veya sendikaların onayı olmadan kamu hizmetinin yürütümünde, istihdam biçimlerinde, çalışma esasları ve çalışma koşullarında herhangi bir değişiklik yapılamaz. Yürürlükte olan düzenleme ve uygulamaların değiştirilmesine ilişkin konfederasyon ve/veya sendikaların önerileri göz önünde bulundurulur.

#### **a) Ortak danışma kurullarına katılma**

657 sayılı Devlet Memurları Yasası'na göre oluşturulan Yüksek Danışma Kurulu'na hizmet kollarında yetkili sendikalardan birer kişi ile yetkili konfederasyondan bir kişi katılır. Sendika ve konfederasyonu temsilen katılanları kendi örgütleri belirler. Taşra birimlerinde oluşturulacak kurum danışma kurullarında da yetkili sendika temsilcisi aynı oranda katılır.

#### **b) Sürekli ve geçici kurul ya da komisyonlara katılma**

Kurumların merkezi ve yerel birimlerinde oluşan ve bundan sonra oluşacak sürekli ya da geçici kurul ve komisyonlara taraflar eşit sayıda katılır. Yerel yönetimlerde oluşturulan meclis ve encümen toplantılarına sendika temsilcisi, oy hakkı bulunmadan katılır.



---

**c) Lojman, sosyal tesisler, yardım ve dayanışma sandıklarında yönetime katılma**

Kurumların merkez ve taşra birimlerine bağlı lojman, sosyal tesisler, yardım ve dayanışma sandıklarının vb. yönetim kurullarına en az iki sendika temsilcisi doğal üye olarak katılır.

**d) TBMM uzmanlık komisyonlarına katılma**

TBMM bünyesinde oluşturulan ilgili uzmanlık komisyonlarına meclis dışından katılacak işveren temsilcisi üyeler kadar sendika temsilcisi katılır.

**e) Şuralara katılma**

Kamu kurum ve kuruluşlarının şuralarına konfederasyon ve/veya sendika temsilcileri katılır.

**f) Genel kurullara ve yönetim kurullarına katılma**

Özerk kamu kurum ve kuruluşlarının genel kurullarına ve yönetim kurullarına konfederasyon ve/veya sendika temsilcileri katılır.

**g) Katılan sendika temsilcilerinin güvenceleri**

Kurul ya da komisyonlara katılan sendika üyelerinin ve temsilcilerinin işyerlerindeki görev yerleri değiştirilemez. Sendika isterse katılan temsilcisini değiştirir.

**h) Katılan sendika temsilcilerinin özlük hakları**

Kurul ve komisyon çalışmalarına katılan sendika temsilcileri çalışma süreleri boyunca ücretli izinli sayılırlar. Bu çalışmalar nedeniyle yapılacak giderler işverence karşılanır.



## SENDİKAL HAKLAR

### Yasa hazırlıkları

#### MADDE 49-

##### **a) Toplu Sözleşme ve Grev**

Anayasa'nın 90. maddesi uyarınca usulüne uygun olarak yürürlüğe girmiş bulunan temel hak ve özgürlüklerle ilgili Türkiye'nin onayladığı; ILO Anayasası ve Philadelphia Bildirgesi, ILO'nun 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmeleri, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Gözden Geçirilmiş sosyal Şartı, BM Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, BM Uluslararası Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi uyarınca kamu çalışanlarının toplu sözleşme ve grev hakları vardır. İşbu toplu sözleşme ile de bu hak kullanılmaktadır. Bu hakkın uygulanması ile ilgili olarak gerekli düzenlemeler hükümet tarafından yapılacaktır.

##### **b) Kamu personel rejimi**

Kamu personel rejimi ile ilgili hükümet tarafından tek yanlı olarak yürütülen çalışmalar durdurulur, hizmetin kamu eliyle verilmesi esas alınarak düzenlenir Çalışmalar tarafların eşit sayıda katılımı ile yapılır.

##### **c) Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası**

5510 sayılı SSGSS Yasasının Anayasa Mahkemesi tarafından kamu çalışanları yönünden iptal edilmesi sonucu yeni değişikliklerin de yeniden Anayasaya aykırılıklarının ileri sürülmesi nedeniyle, çalışanların sosyal güvenlik hakları tarafların eşit katılımıyla oluşturulacak bir ko-



misyon tarafından yapılacak çalışmalarla belirlenecektir.

## **Sendikanın hak ve ödevleri**

**MADDE 50** - Sendikanın hak ve ödevleri şunlardır;

**a)** Sendika yöneticilerinin kamu işveren vekili ve işyerindeki kamu çalışanları ile görüşme yöntemi

**1-** Kamu işveren vekili ile görüşme: Sendika merkez, şube ve temsilcilik yönetim kurullarının üyeleri aynı işyerinde çalışsın ya da çalışmasın kamu işveren vekilleri ile önceden bildirerek iş saatleri içerisinde görüşebilirler.

**2-** Kamu çalışanları ile görüşme: Sendika merkez, şube, temsilcilik yönetim kurullarının üyeleri, işyeri çalışma koşullarını da gözeterek iş saatlerinde kamu çalışanları ile topluca görüşebilirler.

## **b) Sendika yönetici ve temsilcilerinin güvencesi**

İşyerinde çalışan şube yönetim, denetleme, disiplin kurulları, şubeye bağlı il ve ilçe temsilcilik yönetim kurulu üyeleri ile işyeri sendika temsilcileri ve üyeler, sendikal faaliyetleri nedeni ile cezalandırılmaz, işine son verilemez. Bunların rızaları dışında ünitesi ya da çalıştırıldığı kısım ya da işyeri değiştirilemez, meslekleri ile ilgili olmayan bir göreve nakledilemez ya da başka bir işyerine geçici veya daimi olarak görevlendirilemezler.

## **c) Sendika yönetim kurulu üyelerinin güvencesi**

Sendika yöneticiliği sona eren sendika merkez yönetim kurulu üyesi eski görev yerine, yöneticilik görevi sona ermesinden itibaren bir ay içerisinde başlatılmaktadır. Bu haktan sendikal görevlerinden dolayı



hüküm giymiş olanlar ile sendika şube yönetim kurulu üyeleri de yararlanır.

Aylıksız izinli sayılan sendika ve Konfederasyon yöneticilerinin, aylıksız izinli sayıldıkları sürelerde kazanılmış hak aylığı ile emeklilik hizmetlerinin sayılmasına devam edilir.

#### **d) İşyeri sendika temsilcilerinin seçimi ve görevleri**

İşyeri sendika temsilcileri sendika tüzüğüne göre işyerinde çalışan üyeler tarafından belirlenir. İşveren vekili, temsilci seçimi için gerekli mekanı temin eder. İşyeri sendika temsilcileri, sendika tüzüğündeki görevlerini yerlerine getirir. Sendika temsilcileri temsilcilik görevlerini yapabilmeleri için günde 2 saat ücretli izinli sayılırlar.

#### **e) Yönetici izni**

Aylıksız izinli olmayan sendika merkez yöneticilerine haftada 2,5, şube ve temsilcilik yöneticilerine 1 gün bu görevlerini yapabilmeleri için ücretli izin verilir.

#### **İşverenin hak ve ödevleri**

**MADDE 51-** İşverenin hak ve ödevleri şunlardır;

##### **a) Duyuru tahtası, pano**

Sendika ilan tahtasının işyerlerinde işveren tarafından yaptırılarak bulundurulması zorunludur. İlan tahtalarının yemekhane girişi, işyeri girişleri, yemekhane ve işyeri girişlerinde bulundurulmasına dikkat edilir. İlan tahtalarına asılacak sendikanın her çeşit duyurusunda işyeri temsilcisinin imzasının olması gerekir.

##### **b) Sendika temsilci odası**

İşyerlerinde sendika temsilcilik odası bulundurulması zorunludur. Me-



kan olarak fiilen oda bulundurulamayan küçük işyerlerinde haftanın belli bir gününün, belli bir bölümünde işyeri odalarından birisi sendikaya tahsis edilir. Büyük işyerlerinde sendika temsilcilik odasında sendikanın uygun göreceği demirbaşlar bulundurulur. Sendika odasına dahili telefon hattı çekilir. Sendika isterse, ayrıca telefon hattı tahsis edebilir.

### **c) Yayın dağıtımı**

İşveren sendikal bildiri, gazete, dergi ve benzeri materyallerin, işyerlerinde engellenmeden dağıtımı için gerekli tedbirleri alır.

### **d) İşveren yayını**

İşveren yayınladığı her türlü genelge, yönetmelik, tebliğ ve benzerlerini ve çıkardığı süreli yayınları sendika ve konfederasyonlara gönderir.

### **e) Bilgi talebinin yerine getirilmesi**

İşveren, sendika veya konfederasyonun her konudaki bilgi talebini öncelikli olarak yerine getirir.

### **f) Yazılı yanıt zorunluluğu**

Sendika ve işveren vekilleri birbirine yazdıkları yazılara en geç 15 gün içerisinde yazılı yanıt vermek zorundadır.

### **Sendikal izinler**

**MADDE 52-** İşveren sendikal görevler ve etkinlikler nedeni ile aşağıdaki izinleri verir;

#### **a) Sendikal görev izni**

Sendika üyelerine genel kurul, yönetim – denetim – disiplin kurulu, başkanlar kurulu, merkez temsilciler kurulu, şube temsilciler kurulu, il temsilciler kurulu vb. zorunlu ve danışma organı toplantılarına,



konferans, seminer gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı bildirimine üzerine yılda 20 güne kadar ücretli izin verilir. Uluslararası toplantılara katılım için ücretli izin süresi 30 güne kadardır.

### **b) Eğitim izni**

Sendikanın düzenleyeceği her türlü eğitim toplantılarına katılacak sendika üyelerine eğitim süresi ve yol süresi dikkate alınarak ücretli izin verilir.

### **c) Sendika yöneticilerinin hakları**

Sendika merkez yönetim kurulu üyeleri ile şube başkanları görevleri boyunca ücretli izinli kabul edilir.

### **Yasakların kaldırılması**

**MADDE-53** İnsan hakları ile ilgili uluslararası sözleşmeler başta olmak üzere temel insan hak ve özgürlükleri ile ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) sözleşmeleri ve organ kararları göz önünde bulundurularak, kamu çalışanlarının haklarına ve faaliyetlerine aşağıdaki sınırlamaları, kısıtlamaları ve yasaklamaları getiren düzenlemeler yürürlükten kaldırılacaktır.

**a)** Siyasal faaliyetlerde bulunma yasağı,

**b)** Grev yasağı,

**c)** Toplu eylem ve gösteri yasakları

**d)** Basına bilgi, demeç vermeye, açıklama yapmaya ilişkin yasaklar

**e)** İzinsiz görev yeri dışına çıkma yasağı

**f)** Disiplin yaptırımlarının görev yeri güvencesine ve öteki haklara getirdiği sınırlama,

**g)** İşe girme hakkına komisyon kararları ve yönetimin takdir yetkisi ile getirilen sınırlandırma





## **Kurum İdari Kurul Kararları**

### **MADDE-54**

- a) Kurum idari kurullarınca alınan kararlar bağlayıcıdır.
- b) Bu mutabakat metninin içerdiği hiç bir kural, kurum idari kurullarında alınan kararların tümünün ya da bir bölümünün uygulanması zorunluluğunu ortadan kaldıracak biçimde yorumlanamaz.
- c) Bu mutabakat metni ile kurum idari kurullarında aynı sorun için farklı çözüm öngörülmüşse, kamu çalışanın lehine olan çözüme üstünlük tanınır.

## **AYRIMCILIĞIN ÖNLENMESİ VE KADIN- ERKEK EŞİTLİĞİNİN SAĞLANMASI**

**MADDE 55-** Hükümet, ayrımcılığı önlemek, kadın-erkek eşitliğini sağlamak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

- a) Pekin ve Pekin+5, CEDAW sözleşmelerinin gereği yerine getirilir ve “kadınlara yönelik geçici özel önlemlerin ayrımcılık sayılmayacağına” ilişkin Anayasa değişikliği yapılarak, eşitlik çerçeve yasası oluşturulur.
- b) Temel insan hakları sözleşmelerinden oluşan 1951 tarihli “100 Sayılı Eşit İşe Eşit Ücret Sözleşmesi” uygulanır. Sözleşmeli personel ile sürekli istihdam edilenler arasında görülen ücret farklılıklarını kaldırmak amacıyla, iş güvencesiz ve belirli süreli istihdam biçimine son verilerek; sözleşmeli personel “kadroya” alınır.

c) ILO ‘nun “122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi” gereğince istihdamda cinsiyet ve eşitliği sağlanır. Hiçbir kamu kurum ve kurulu-



şunda işe girecekler için “erkek” olma şartı aranmaz. İstihdamda eşitlik için, tarafların katılımıyla ulusal eylem ve programlar geliştirilir.

**d)** “142 Sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesinde Mesleki Yönlendirme ve Mesleki Eğitim ILO sözleşmesi”, uyarınca kadınlara yönelik mesleki yönlendirme ve mesleki eğitim politikaları hızla uygulanarak, kadınların nitelikli iş gücü olarak istihdam içinde yer almaları sağlanır.

**e)** ILO’nun ücretli eğitim iznini düzenleyen 140 Sayılı Sözleşmesi onaylanır.

**f)** Erkeklerle kadın işçilere, aile sorumlulukları olan işçilere fırsat ve davranış eşitliği sağlanmasına ilişkin ILO’nun 156 Sayılı Sözleşmesi onaylanır. Yönetici kademelerde kadın grupları oranının düşüklüğü nedeniyle, yükselme ve terfilerde yüzde 30 oranında pozitif destek sağlanır.

**g)** Emek örgütleri ve kadın örgütlerinin katılımıyla kadınların toplumsal rolünün değişmesine yönelik bir program çıkarılır.

**h)** Çocuk, yaşlı, engelli ve hasta bakımı gibi hizmetlere yönelik bütçe payları artırılır.

**i)** Cinsel taciz, “Kişilik haklarını tehdit eden ve zedeleyen, belli bir cinsiyete mensup olma sebebiyle cinsel nitelikte veya başka türlü davranış şeklinde, özellikle işyerinde üst yöneticiler ve çalışma arkadaşları tarafından yapılan, arzu edilmeyen ve kabul edilemez söz, tutum ve davranışlar, cinsel tacizdir.” biçiminde yasal tanıma kavuşturulur. Cinsel taciz, hizmet içi eğitimlerin bir konusu haline getirilerek, koruyucu tedbirler alınır ve yasal yaptırımların uygulanmasında mağdurun şikâyeti yeterli sayılır.



**j)** Yargı mensuplarına, güvenlik güçlerine, sağlık görevlilerine, öğretmenlere, sosyal hizmet uzmanlarına, psikologlara, hukukçulara, kadın ve çocuklara karşı şiddet konusunda zorunlu hizmet içi eğitim verilerek, seminerlerle desteklenir.

**k)** Belediyelerin görev ve sorumluluklarını içeren 5393 Sayılı Yasadaki “Büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 50 bini geçen belediyeler, kadın ve çocuklar için koruma evleri açar.” ibaresinin, sığınma evlerinin uluslararası standartlara göre inşa edilip bakımının yapılmasıyla, uygulamaya geçirilmesi için gerekli önlemler alınır.

**l)** Şiddet kurbanı kadınlara ve diğer dezavantajlı bireylere yönelik her türlü yasal korunma, ücretsiz tıbbi ve psikolojik yardım sağlanır; yasal destek ve danışmanlık sağlayacak özel birimler kurulur.

**m)** Bütün kadın kamu çalışanlarına yönelik mesai saatleri içerisinde ve düzenli “Kadın Sağlığı” eğitimleri verilir.

**n)** TBMM bünyesinde “Kadın hakları ve toplumsal cinsiyet komisyonu” kurulur, KESK ve SES bu komisyon içinde yer alır.

**o)** Çok eşli evlilik, zorla evlendirme, berdel, töre ve namus cinayeti gibi kadına yönelik şiddet, konusunda “Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı” bünyesinde bu suçları doğuran toplumsal koşulları araştırma, gerekli önlemleri ortaya koyma noktasında KESK’ in de içinde bulunduğu bir araştırma-izleme komisyonu oluşturulur.

**p)** “Aile” tanımı değiştirilerek, boşanmış ve çocuğuyla yaşayan kadınların da “aile” kabul edilmesi ve “aile yardımından” yararlandırılması için yasal değişiklik gerçekleştirilir.

**r)** 8 Mart’ta kamu emekçisi kadınlar ücretli izinli sayılır.



s) Sosyal dayanışma ve yardımlaşma amaçlı kamu fonları ve kaynaklarından, kız çocuklarının okula gidebilmesi için burs verilir.

t) Doğumdan dolayı ücretsiz izne ayrılan kamu çalışanı kadınların, izinde geçen süreleri emekli kesenekleri devlet tarafından ödenmesi koşuluyla emeklilikten sayılır.

### **MADDE 56:**

Hiçbir kamu emekçisi cinsel yönelimi nedeni ile ayrımcılığa tabi tutulamaz.

**Geçici Madde 1-** Bu sözleşme metninin hiçbir hükmü, yasalarla ve öteki düzenlemelerle kazanılmış haklara zarar verecek biçimde yorumlanamaz.

## **YÜRÜRLÜK**

### **Yürürlük süresi**

#### **MADDE 56-**

Bu toplu sözleşmenin yürürlük süresi .....de başlar,  
..... de sona erer.

### **Bağıtılma**

#### **MADDE 57-**

İş bu toplu sözleşme taraflarca .... / .... / 2011 tarihinde karşılıklı imzalarla bağıtlanmıştır.



## TEMEL ÜCRET GÖSTERGE TABLOSU

TABLO 1

DERECELER	1	2	3	4	
1.	1400	1425	1450	1475	
2.	1275	1300	1325	1350	
3.	1175	1200	1225	1250	
4.	1100	1125	1150		
5.	1025	1050	1075		
6.	950	975	1000		
7.	875	900	925		
8.	800	825	850		
9.	725	750	775		
10.	650	675	700		
11.	575	600	625		
12.	500	525	550		

Temel Ücret Katsayısı :  $1600 \text{ TL}/500 = 3.2$

### MEMURİYETE GİRİŞ VE YÜKSELEBİLİNECEK DERECE VE KADEMELER

ÖĞRENİM DURUMU	GİRİŞ (D/K)	YÜKSELEBİLİNECEK D/K
İLK VEORTAOKUL	12/1	SON
LİSE	11/3	SON
4 YILLIK LİSE	10/1	SON
YÜKSEK OKUL (2-3 YIL)	9/1	SON
LİSANS MEZUNLARI	8/1	SON
YÜKSEK LİSANS	8/3	SON



## ÖZEL HÜKÜMLER

**Madde 1-** 5664 Sayılı Konut Edindirme Yardımı Hak Sahiplerine Ödeme Yapılmasına Dair Kanunun hak sahiplerinin belirlenmesi ve nemalandırma ile ilgili hükümlerinin geri çekilerek tarafların katılımıyla oluşturulacak bir komisyon vasıtasıyla hak sahiplerinin mağdur edilmeden ve yardım hesabında biriken paranın nemalandırılmasının yeniden yapılması kararlaştırılır.

**Madde 2-** 657 sayılı Kanunun 4/B ile 4924 sayılı kanuna göre sözleşmeli olarak çalışan personel, 657 sayılı kanunun 4/C maddesine göre çalışan geçici personel ile 657 sayılı kanunun 86.maddesine göre çalışan vekil personelin kadroya alınması; Sözleşmeli personel, geçici personel ve vekil personel gibi adlar altında kamu kurum ve kuruluşlarında iş güvencesiz ve sözleşmeli olarak istihdam edilen çalışanlar “kadroya” alınır ve bu sözleşme metninde yer alan bütün haklardan yararlandırılır.

**Madde 3-** 375 sayılı KHK'nın ek 3.maddesi uyarınca kamu çalışanlarına verilen ek ödeme uygulamalarında ortaya çıkan sorun ve aksaklıkların giderilmesi ile hakkaniyete aykırı bir şekilde ek ödeme alamayan personele ek ödeme verilmesi için gerekli düzenlemeler yapılır. Ek ödemeler, emekli karşılık ve kesenekleri dahil edilecek şekilde yeniden belirlenir ve bu şekilde emekli karşılık ve keseneğinde değerlendirilir.

**Madde 4-** Gelir Vergisi Kanunu'nda değişiklik yapılarak asgari ücret vergi dışı bırakılır, kamu çalışanları ve ücretliler yönünden vergi dilimleri 5 puan indirilerek uygulanır.

**Madde 5-** Hizmet sınıfı;



Sağlık ve sosyal hizmet kurum ve kuruluşlarında görev yapan yardımcı hizmetler ile genel idare ve teknik hizmetler sınıfında bulunanların da içerisinde olduğu sağlık ve sosyal hizmet sınıfı oluşturulur. Bu şekilde bu sınıfa özgü özlük haklardan tüm çalışanlar yararlanır.

**Madde 6-** Kamu görevlilerinin durumlarına uygun olarak, Açık Öğretim yoluyla ön lisans, lisans tamamlama ve lisans eğitimi almasıyla ilgili gerekli düzenlemeler yapılır.

**Madde7-** Öğretim elemanları ile asistanların atamaları; Atamalarda rıza aranır ve objektif kriterler uygulanır.

**Madde 8-** Yardımcı Hizmetler Sınıfında çalışanların öğrenim durumlarına göre diğer hizmet sınıflarına bir defaya mahsus olmak üzere sınavsız atanmaları sağlanır. Bu sınıfa da ek gösterge cetveli çıkarılır.

**Madde 9-** Sicil Affi çıkarılır ve sendikal mücadeleden ötürü sürgün edilen personelin isteği halinde nakilleri yapılır.

**Madde 10-** Anayasa'nın 128. maddesi ve 657 sayılı kanununun 36. maddesi uyarınca kamu kurumlarının temizlik, bakım ve onarım dışındaki hizmetleri ile ilgili taşerondan veya doğrudan doğruya 3. gerçek veya tüzel kişilerden hizmet satın alınmasına son verilir.









SES Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası Adına Sahibi: Çetin Erdolu  
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Zülfiyar Kartal Akçay  
Yönetim ve Yazışma Adresi : Necatibey Cad. No: 82/13-14 Kızılay - ANKARA,  
Tel: (0312) 232 61 22 pbx - Fax: (0312) 230 21 93 , e-mail: ses@ses.org.tr  
web: www.ses.org.tr



Baskı: Mattek Matbaacılık Basım Tanıtım Tic. San. Ltd. Şti. Adakale Sokak 32/27 Kızılay Ankara - Tel: 0312 433 23 10