



EKSEN SAĞLIK-BİR-SEN
Eksen Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Birliği Sendikası
Atatürk Bulvarı Beyazsaray Apt. 44/16
Kızılay/Çankaya/ANKARA
www.eksensaglikbirsen.org

Yayın No: 2
EKSENSAGLIK-BİR-SEN
Adına Sahibi
Arif Yaşar

Yayın Kurulu
Abdurrahman ERUL
Yaşar ASKIN
Burhan OK
Elif TIJNA
Yusuf ÇAKIR
Esat KÖMÜSLÜOĞLU

Ankara 2015

Teknik Hazırlık & Baskı
ÜÇEL MATBAACILIK
Veli AKTAŞOĞLU
Büyükdere Sanayi 1. Cadde No: 74/61
İskitler - Altındağ / ANKARA
Tel: 0312 342 35 68 - 342 47 46
www.ucelmatbaa.com • ucelmatbaa@gmail.com



ÖNSÖZ

Örgütler insanların çeşitli nitelikteki ihtiyaçlarını temin ederler. Bundan dolayı insanlar var oldukça etrafları örgütlerle çevrilmeye devam edecektir. Örgütlerin hayat bulmasındaki en genel şartların başında karşılıklı yardımlaşma ve güç birliği yapma isteği gelmektedir. İnsanlar tek başlarına gerçekleştiremedikleri işlerini, özelliklerini ve ideallerini diğer insanlarla güç birliğine giderek gerçekleştirirler. Böylece örgütler de hayat bulmuş olurlar. Yani örgütler içinde doğdukları ve büyüdükları çevrenin ürünüdürler. Çevre örgüt ilişkisi karşılıklı etkileşim ve bağımlılık çerçevesinde örgütlerin gelişimini, işlevselliğini ve değişimini beraberinde getirmektedir. Gerek çevre gerekse örgüt olsun ikisinin de en önemli başat unsuru "insan"dır. İnsan faktörü örgütsel yapılanmaların hem özü hem mamulü hem de tüketicisidir. Bu noktadan hareketle denilebilir ki insanın merkezinde konumlanmadığı bir örgüt yapısı diğer bir ifadeyle üyesinin duygu ve düşünce dünyasında soyutlanmış bir örgüt sağlıklı işlevlerine getiremez. Örgütün hedef ve değerleri ile müntesibinin hayattan beklentileri ve idealleri arasında mutlaka bir bağlantı olmalıdır.

Örgüt konusuna memur sendikaları açısından baktığımızda eğitim iş kolunda sendikalaşma oranının %70 civarında olduğunu görmekteyiz. Yani 'Yo30'luk gibi azımsanmayacak bir oran halen sendikasızdır. Bunun



çok farklı sebepleri olmasına rağmen kanaatimce ana sebeplerin başında hem ülkemizdeki istikrarsız demokrasi gelişiminin insanlara verdiği tarafolmanın mutlaka ödenecek bir bedeli vardır algısı hem de sendikaların işlevine yönelik olarak var olan güvensizlik algısı gelmektedir. Bütün bu olumsuzluklara rağmen sendikacı olanların içindeyse bulunduğu sendikanın işlevinden rahatsız olan birçok üyenin bulunduğu ve sendikasını sorguladığı ortadadır. Ancak üyeliğini ideolojik kaygılar veya arkadaş hatırına ya da mahalle baskısı nedeniyle devam ettirdiği bir tespit olarak görmektedir. Böyle karmaşık bir tabloda yeni bir sendikal anlayışla alana çıkmanın ve bir yer edinmenin zorluğunun farkındayız. Ancak ekip olarak bu zorluğun üstesinden gelebilecek cemiyetçilik tecrübesine ve enerjisine sahip olduğumuz kanaatindeyiz.

Hakka hakikati ifade etmenin her zaman bir zorluğu ve riski olmuştur. Dik durmanın, doğru gitmenin, düz yaşamamanın zorluğu mutlaka olacaktır. Rahmetli Muhsin YAZICIOĞLU'nun ifadesiyle inanmadığımız bir davada yüz hinlerin içinde olmaktansa inandığımız bir davada tek başına da olsak yürümek şiarımız olmalıdır. Azlık çokluk, büyüklük küçüklük izafi kavramlardır. Mesela ne nereden baktığımızla alakalıdır. Bir toplumda her daim hakka ve hakikati ifade edecek bir topluluğa mutlaka ihtiyaç vardır. İnşallah EKSEN-Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Birliği Sendikası, Hz. Peygamberin (sav) kurduğu "Hilful Fudul/Erdemliler Birliği" gibi hakka ve



hakikate dayanarak, Ahi Evran ın kurduğu Ahilik teşkilatı gibi uhuvveti ve kardeşlik hukukunu örgüt işleyişine Mkim kalarak, Sağlık ve Sosyal Hizmet çalışanının hem özlük ve ekonomik hem de sosyal ve kültürel haklarının genişlemesine yönelik nitelikli hizmetler sunacaktır. Tabii ki gayret bizden boları ve Teyfik Yüce Yaradan'dandır.

ArifYAŞAR
EKSEN-Sağlık-Bir-Sen
Genel Başkanı



İLKELİ VE SEVİYELİ
SENDİKACILIĞIN ÖNCÜSÜ



İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	ii
İÇİNDEKİLER	iv
GİRİŞ	1

BÖLÜM 1: SENDİKACILIK VE EKSEN SAĞLIK BİR SEN

1.1. Sivil Toplum örgütleri	2
1.2. Türkiye'de Sendikal Kültür	2
1.3. Eksen Sağlık Bir Sen'in Birey Anlayışı	3
1.4. Eksen Sağlık Bir Sen'in Örgüt Anlayışı	3
1.5. Eksen Sağlık Bir Sen'in örgüt, Toplum ve Birey Anlayışı	3
1.6. Eksen Sağlık Bir Sen ve Değişim	4
1.7. Büyük Türkiye Hayali ve Anadolu Mayası	5
1.8. Sendika ve Siyaset ilişkisi	6
1.9. Eksen Sağlık Bir Sen'in Amacı	7

BÖLÜM 11: ÜYELİK

2.1. Kimler Sendikaya Üye Olabilirler?	8
2.2. Üyelik Kazanılması.....	10
2.3. Üye Olamayacaklar	14
2.4. Üyelikten Çekilme ve Çıkarılma	14
2.5. Üyelik Sona Ennesi	17



**BÖLÜM III:
İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİKLERİ VE
SENDİKA İŞYERİ TEMSİLCİLİKLERİ**

3.1. İşyeri Sendika Temsilcileri ve Sendika İşyeri Temsilcileri Sayısı	20
3.2. İşyeri Sendika Temsilci Seçimi	21
3.3. İşyeri Temsilcilerinin Görevleri	22
3.4. Aidat Kesintilerinin Takibi	22
3.5. Sendika Duyuru Panoları	22
3.6. Temsilcilik Odaları	23
3.7. İdareciler İle Görüşmeler	23
3.8. Üye Sayılarının Tespiti	23

**BÖLÜM IV:
BİLGİ EDİNME KANUNU VE
İŞYERİ TEMSİLCİSİ**

4.1. İşyeri Temsilcileri İçin 'Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'	25
4.2. Bilgi Edinme Hakkı Kanunu	25
4.3. Bilgi Edinme Hakkı ve Bilgi Verme Yükümlülüğü	26
4.4. Bilgi Edinme Başvurusu	26
EKLER	28
KAYNAKÇA	58



Giriş

Bugün ülkemizde, iç politikaların ve inanç bütünümlüğüünün aracı olmayı bir tarafa bırakarak, sendikal çıkarları, iktisat, sosyal ve çalışma politikalarına ilişkin tüm yelpazeyi kapsayacak bir zihniyet değişimiyle bezenmiş yeni bir sendikal anlayışa ihtiyaç vardır. Ancak o zaman ülkemizde sendikalar "Hükümet eli ile yönetim"den kurtulup "Hükümet ile beraber yönetim" sürecine geçebilir. Bu gerçeği tespit etmenin vermiş olduğu sosyal bilinç ve sorumluluğun neticesinde, bu hedefin gerçekleşmesi için kısa adı 'EKSEN-Sağlık-Bir-Sen' olan Eksen-Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Birliği Sendikası "sivil, milli, katılımcı ve manevi değerlere bağlılığı" temel ilkeler kabul eden bir anlayışla yola çıkmıştır.

Demokratik yönetimlerde iktidar, çeşitli gruplar ve kuromlar arasında dağıtılmış olarak bulunur. İktidar, bu anlamda))netilenlerin emir ve kurallara uymalarını sağlamak olup, en büyük iktidar örgütü, kuromların katırımı olan devlettir. Hükümet, devletin var olması için gerekli olan örgütlenmiş siyasal iktidara denir. Sonra muhalifsiyasalpartiler ve sivil toplum örgütleri gelir.

Devletin dikkate alması gereken toplum ise kamuoyu olarak nitelendirilir. Hükümet, onun istek, özlem,



İLKELİ VE SEVİYELİ SENDİKACILIĞIN ÖNCÜSÜ

amaç ve çıkarlarım, yani kamu yararını gözetmek zorundadır. Kamu yararı, halkın ihtiyaç duyduğu her türlü mal ve hizmetin, kamu bürokrasisi tarafından üretilmesidir.

Bu üretim ve dağıtımında sorun olduğu zaman ne olacaktır? Yani yasalar önünde eşit yurttaşlar topluluğu diye tanımladığımız kamuoyu hakları, kimler tarafından korunacaktır? İşte bu noktada sivil toplum gündeme gelmektedir.



BÖLÜM I: TÜRKİYE'DE SENDİKACILIK VE EKSEN SAĞLIK BİRSEN

1.1. Sivil Toplum Örgütleri

Sivil toplum kuruluşları, üyelerinin amaç ve sorumluluklardan oluşan genel çıkarlarını savunan ve kamu otoriteleri ile vatandaşlar arasında aracı görevi üstlenen tüm örgütsel yapılar bütünüdür. En büyük sivil toplum kuruluşlarının başında gelen sendikalar bu anlamda sivil toplum ile devlet arasındaki ilişkileri düzenlemede en önemli toplumsal örgütlenmelerdir.

Aynı zamanda sendikaların en büyük amaçlarından birini de "İnsan haklarının hiçbir gerekçeyle ihlal edilemeyeceğini ve insanları sahip olduğu onurun, incanın, kimliğin, değerlerin ve hayat tarzlarının hiçbir irade, ideoloji ya da otorite tarafından yok sayılamayacağını ve baskı altına alınamayacağını savunmak" oluşturmaktadır.

1.1. Türkiye'de Sendikal Kültür

Türkiye'de sendikacılığın bu tanım çerçevesinde yeterince gelişmemesinin en önemli nedenlerinin başında; sendikaların uzun yıllar tek parti zihniyetinin ürettiği bir anlayışla ele alınması, devletin güdümünde ve kontrolünde ya da politik ve inanç bölünmüşlüğüne etkisinin her geçen gün arttığı bir ortamda birer ideolojik ağıza dönüştürülmesi gelmektedir.



Kendi bakış açılan doğrultusunda bütün iyi niyetle-riyle çalışma yapan sendikaların mevcudiyetine rağmen niyetler halis olsa da dayanılan zihniyet eksikliği sebebiyle sağlıklı bir sendikal gelişim bugüne kadar sağlanamamıştır.

Dolayısıyla ülkemizde temel sendikal ve sosyal hakları güvence altına alacak yapıların oluşması için bir zihniyet değişikliğine acilen ihtiyaç vardır. Bu değişim ancak bireyin, toplumun ve devletin özgürlük alanlarının nerede başlayıp nerede bitmesi gerektiğini idrak eden ve bunu ahlaki yapısında içselleştirmiş, hak taleplerinde etik hiyerarşiyi özümsemiş bireyler ve örgütler sayesinde gerçekleşecektir. Küreselleşme sürecinin hızla yaşandığı bilgi çağında toplumsal yapılar yeniden tanımlanmaya/inşa edilmeye başlamıştır.

Böyle bir süreçte hem memurlar hem de sendikalar bir değişimin içine girmiştir. Bu meyanda ülkemizde memuru yeniden tanımlamaya ve yerini tayin etmeye çalışanlar, sendikal alanda meydana gelen gelişmeleri çok iyi tahlil etmelidir. Memurun etkinlik alanının sadece bürokrasiyle sınırlı kalmadığını, milletin menfaatleri ve demokrasinin gelişimiyle de yakından alakalı olduğunu görmelidir. Bu noktada memur sendikalarının üzerine düşen en önemli görev kendi varlık gerekçeleriyle milletin en geniş çerçevede menfaatlerini irtibatlandırarak bağları teşhis etmek ve bu kapsamda mücadele geçmektir.



1.3. EKSRN-Sağlık-Bir.Sen'in Birey Anlayışı

Kamu hizmeti veren ve hizmeti alan görevlinin etik hiyerarşisinde ilk aşama "bireysel ahlak"tır. Bireysel ahlak görevlinin kendi öznel geçmişi tarafından biçimlendirilmektedir.

Aile etkisi, dini inancı, kültürel ve toplumsal değerlerin etkisi ve bireysel tecrübeler kamu görevlisinin ahlaki yapısını belirleyen parametrelerdir. İkinci aşama olan "mesleki ahlak" ise kamu görevlisinin görevini yaparken, mesleğin gerektirdiği normlar çerçevesinde davranmasıdır. Üçüncü basamakta ise "örgütsel ahlak" bulunmaktadır. Örgütsel etik, kamu görevlilerinin eylemlerini örgütsel amacın gerçekleştirilmesi doğrultusunda belirlemiş bulunan kurallara göre yapmasıdır.

Hiyerarşinin son basamağı "toplumsal ahlak"tır. Çünkü toplumsal etğin merkezindeki kamu görevlilerinin bir taraftan bireyi koruyan tutum ve davranışlar sergilemesi diğer yandan ise toplumun bir bütün olarak gelişmesine katkı sağlayacak biçimde davranmaları gerekmektedir.

Bu çerçeve içinde üyelik bağlamında EKSEN-Sağlık-Bir-Sen sendikal noktada sendikal mücadelenin içinde olmayı, sadece üyelik formuna imza atılmasıyla sınırlı görmeyen aksiyoner üye kimliğini ön planda tutan, bende varım diyen bir sendika üyeliği kimliği kültürünü benimsemektedir ve bu idliltırnn gelişmesine örgüt işleyişi bakımından zemin hazırlamayı esas ilke olarak görmektedir.



1.4. EKSEN-Sağlık-Bir-Sen'in Örgüt Anlayışı

EKSEN-Sağlık-Bir-Sen üyeleri ile sürekli iletişim ve etkileşim içerisinde olan bir sendikal anlayışı model olarak almaktadır; bu kapsamda kamu görevlilerinin kurduğu sendikaların "içe kapalı, bireyin ortaya çıkışını törpüleyen, otoriter" anlayış temelli 'hiyerarşik örgütsel yapılar' olmaktan ziyade "eşitlik, sosyal adalet, dayanışma ve bireyin ortaya çıkışına zemin sağlayan" anlayışı temel alan 'çoğulcu örgütsel yapılar' şeklinde olması gerektiğini kabul etmektedir. Ancak o zaman sendikalar "Siyasal iktidara kayıtsız şartsız bir biçimde payanda olarak güç veren veya iktidara karşı bir siyasal örgütlenme ve bu oyunda bir hamle aracı olmaktan kurtulabilir".

1.5. EKSEN-Sağlık-Bir-Sen'in Örgüt, Toplum ve Birey Anlayışı

Sendika gücünü ve meşruiyetini üyelerinden alır. Sendikanın gücü üyelerinin hak ve menfaatlerini koruyup ve genişletebildiği oranda artar. Sendikanın asli görevi kendini hakkın ve hukukun yanında konumlandırıp, her bir üyesini ayrımsız bir şekilde kucaklamak: ve savunmaktır. Sendikaların hukuksuz arzu ve isteklerin talebi edildiği konumlar haline gelmemesine dikkat edilmeli ve özen gösterilmelidir. İş takibi değil hak takibi yapan bir kurum olma kimliği muhafaza edilmelidir.

Sendikacılığı, kadim değerlerimizi sırf kendi tekelinde y m iş gibi bir algı olu ş turup, mümessillik iddiasında bulunarak ya bendensin ya da hainsin mantığıyla temel-

Kısacası bugün ülkemizde, iç politikaların ve inanç bölünmüşlüğüne ilişkin aracı olma, bir tarafa bırakarak, sendikalar çıkarları, iktisat, sosyal ve çalışma politikalarına ilişkin tlnu yelpazeyi kapsayacak bir zihniyet değişimiyle bezenmiş yeni bir sendikal anlayışa ihtiyaç vardır.



Bu zihni değişimi gerçekleştirmek için EKSEN Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Birliği Sendikası olarak "sivil, milli, katılımcı ve manevi değerlerimize bağlılığı"temel ilkeler kabul eden bir anlayışla yola çıkıyoruz.

Geleceğe ümitle bakmak ileriye doğru emin adımlar atmakla mümkündür. Bugün yeni filizlenen ancak kökleri maziye sağlam bir şekilde bağlı bir örgütün, emin adımlarla yürüyüşe başlamasına hep birlikte şahitlik etmekteyiz. Kurumsallaşma adına sağlıklı ve hızlı adımlar atan EKSEN-Sağlık-Bir-Sen'in kadroları; hikmet deryasından beslenerek Anadolu insanını manevi yönden beslemiş Ahmet Yesevi, Yunus Emre, Mevlana Celaleddini Rumi ve Hacı Bektaş Veli gibi gönül erleriyle gönül dünyalarını, Selahattin Eyyubi, Sultan Alparslan, Fatih Sultan Mehmet Han gibi kahramanlarla fetih aşklarını, Necip Fazıl Kısakürek, Yahya Kemal Bayatlı ve Abdurrahim Karakoç gibi duygu yüklü şahsiyetlerle estetik anlayışlarını, Ahi Evran ile iş ahlakı ve örgütlenmelerini, Mehmet Akif Ersoy, Nurettin Topçu, Seyit Ahmet Arvasi ve Erol Güngör gibi münevverlerle fikir dünyalarını şekillendirmektedirler.

Duygu, düşünce ve eylem bütünlüğü içinde milli, sivil, katılımcı ve manevi değerlere bağlı olarak yol almayı ilke edinen EKSEN-Sağlık-Bir-Sen kadroları, inşallah çok kısa bir sürede sendikal alanda sesi gür çıkan bir sivil toplum hareketi meydana getireceklerdir.

EKSEN-Sağlık-Bir-Sen olarak amacımız, insan



haklarına saygılı, her bireyin özgür olarak kendini ifade edebileceği, tarihi ve kültürel değerlerimize sahip çıkan, insanlar arasında fikir, düşünce ayrımı yapmadan, onları saygıdeğer birer birey olarak kabul eden, ülke kalkanmasında sivilleşmenin c5nemine inanan, ülke insanına düşünce ufku açmayı amaçlayan, ülke kaynaklarının herkes tarafından adilce kullanılabileceği, inançların baskıya uğramadan ifade edilebileceği, külfetin ve nimetlerin eşit bir şekilde paylaşılacağı, tarihiyle barışık, insanların vatandaş olmaktan gurur duyacakları güçlü, huzurlu ve büyük bir Türkiye hayalini gerçekleştirmektir.

1.7. Büyük Türkiye Hayali ve Anadolu Mayası

Büyük Türkiye ideali Anadolu mayasıyla vücut bulacaktır. Anadolu mayası insanların gönlüne çalınan ve onu özne konumunu taşıyan kutlu bir mayanın adıdır.

Bu mayada özgü insanın özüne ait bir unsurdur.

Bu özle zıtlıkların birlik yoluyla giderilmesi öğrenilerek, cümle varlığın birliğini ve kardeşliğini ifade eden anlayış bireylerce içselleştirilir. Toplum bireyde bulunan bu birleşme esasıyla tesis edilir. Bu esas üzere tesis olunarak kurdukları devletlerce, dünyaya adalet, güven ve hoşgörüyle hadim olmuş bir milletin evlatları olarak bizlerin, bugün aynı ruhla bireyleri ve toplumu inşa etmeye gayret etmemiz gerekmektedir.

Bu çerçeveden hareketle EKSEN-Sağlık-Bir-Sen, kendi alanında zihniyet olarak ayrıştıran değil bütünleştiren, bölen değil birleştiren olacaktır. Sağlıkçıları ve sosyal hizmet çalışanlarını sağcılar, solcular veya sağımız-



dakiler ve solumuzdakiler diye ötekileştirerek güç devşiren zihniyete veya yasadışı örgütlere dayanmayan; gücünü ve meşruiyetini özgür bireyler olan üyelerinden alan, ülkesine ve üyelerine karşı sorumluluk bilincini içselleştirmiş bir sendika olacaktır.

İnsan emeğinin değeri ihmal edilemez bir öneme sahiptir. Emek olmazsa üretim olmaz, üretim olmazsa işbölümü gelişmez, iş bölümü gelişmezse medeniyet vücut bulmaz, medeniyetin inkişaf etmediği bir toplumda da insanca yaşamdan bahsedemeyiz. İbn-i Haldun'un da ifade ettiği gibi "medeniyetin, üretimin ve refahın kaynağı emektir". Bu açıdan bir toplumda insanca yaşam arzu ediliyorsa "emeğin" a. daletli bir şekilde organize edilmesi gerekmektedir. Siyasal toplum ve sivil toplumun en önemli görevi bu organizasyonu gerçekleştirmek olmalıdır.

Bu noktada sendikaların da kendi işleyişinde emeğe saygı duyması gerektiğinin altını çizmek istiyoruz.

EKSEN-Sağlık-Bir-Sen'in içe kapalı, bireyin ortaya çıkışını törpüleyen, otoriter anlayış temelli 'hiyerarşik örgütsel yapılar' modelinden ziyade eşitlik, sosyal adalet, dayanışma ve bireyin ortaya çıkışına zemin sağlayan anlayışı temel alan 'çoğulcu örgütsel yapı' olma niteliğiyle emeğe değer verilmesi sürecine olumlu katkı sunacağını ifade etmek istiyoruz.

1.8. Sendika ve Siyaset İlişkisi

EKSEN-Sağlık-Bir-Sen, sendikacılığın hükümetle-



rin arka bahçesi olmadığına, temsil ettiği kitlenin sorumluluğu ile hareket etmesi gerektiğine, siyasallaşmış bir sendikanın temsil yeteneğini yitireceğine inanmaktadır.

Bir yandan hükümet sözcüsü ya da onun siyasi muhalefeti gibi davranan siyasallaşmış bir sendikal anlayış ülkemizdeki sendikacılığın gelişimini olumsuz etki yapmıştır. Sendikalar sağlık sistemindeki eksiklikleri ve aksaklıkları eleştirirken sanki bir sendika temsilcisi değil de herhangi bir siyasi partinin temsilci gibi hareket ederek, güç aldıkları ve temsil ettikleri sağlıkçılara karşı sorumlu olduklarını unutmamalıdır. Ancak geçmiş dönemlere bakıldığında sendikal tarihimiz bu noktada çok kötü örneklerle doludur. Maalesefki sendikalar siyasi yapılarla ilişkilerinde ülkenin kalkınması için işlev gören paydaş yapılar çerçevesinde hareket etme dengesini kuramamışlardır. Diğer yandan sendikacılığın sadece ücret artışı talebiyle sınırlı bir misyon olarak gören algı, sağlıkta ve sosyal hizmetlerde sendikacılığın fikir ve model üreten, sağlığa ve sosyal hizmetlere destek veren, sağlık ve sosyal hizmetlerin tarafları arasında katalizör olan vasfını aşındırmakta, işlevsiz kılmaktadır.

Oysaki demokratik toplumlarda sendikal hareketin siyasal noktadaki en önemli misyonu, üyelerinin hak ve menfaatleri ile kamu yararı arasındaki hassas dengenin kurulmasında gerekli mekanizmaları çalıştırmaktır.

İşte bu düşüncelerle eğitim sektörü ve çalışma hayatımıza yeni bir soluk getirme inancı ve iddiasıyla kurulan milli, sivil, katılımcı ve manevi değerlere bağlı olan sendikamız EKSEN-Sağlık-Bir-Sen'in, aşağıdaki ilke ve



esaslan benimsediğinin kamuoyu tarafından bilinmesini istiyoruz;

1. EKSEN-Sağlık-Bir-Sen, gücünü sadece üyelerinden alan ve üyelerinin ve ülkesinin yararını sorumluluk bilinci olarak tarif eden bir sendika olacaktır. Ötekileştiren ve ayrıştıran değil, toplumun ortak değerlerinin, maya ve cevherinin etrafında çalışma hayatımızda birlik ve ahengin temsilcisi olmak arzusundadır.
2. EKSEN-Sağlık-Bir-Sen, sendikal harekete üyelerinin hak ve menfaatlerini koruma misyonunun yanında kültür ve değerlerimizde iyilik, doğruluk, güzellik, merhamet, sevgi ve şefkat adına ne varsa o manevi iklimi getirmeyi hedeflemektedir. Bu hedefle, sendikacılığımızın sosyal ve kültürel merkezli faaliyet ilkesi ile mekansal anlamın ötesinde eğitim camiasında paylaşmayı, dayanışmayı, başarı ve mutluluğu birlikte yaşamaktır.
3. EKSEN-Sağlık-Bir-Sen, yarının güçlü, mutlu, güven ve huzur ülkesi Büyük Türkiye'si için bugünün tüm sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının, kamı tok, sırtı pek, itibar gören, saygın bir statünün temsilcisi haline getirilmesini stratejik bir zorunluluk olarak görmektedir.
4. EKSEN-Sağlık-Bir-Sen'in sahibi iiyeleri olacaktır. Şeffaf, açık, yalansız, güdümsüz ve demokrat sendika anlayışı EKSEN-Sağlık-Bir-



Sen'in ayrıt edici vasfı olacaktır. EKSEN-Sağlık-Bir-Sen, yasalardan ve değerli meslektaşlarınızdan aldığı güçle en kısa sürede ülke tarihinde altyapı çalışmalarını tamamlayarak, işlevsel sendikacılığın mekanizmalarını işler hale getirip, işkolunda örnek bir sendika vizyonu hedeflemektedir.

Twñ bu hedeflere sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarıyla ulaşılabacaktır. İnaniyorsak, kazanacağız, aksi takdirde nafiye şikfityetlerle oyalanacağız, unutmayınız en büyük güç inançtır. EKSEN-Sağlık-Bir-Sen olarak bu ülkede, söyleyecek sözümüz ve söyleyecek türkümüz var diyoruz.

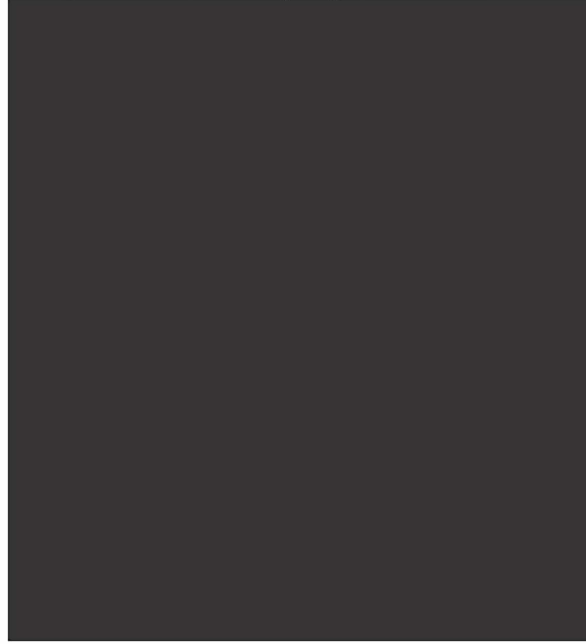
1.9. EKSEN-Sağlık-Bir-Sen'in Amacı

EKSEN-Sağlık-Bir-Sen, insan haklarına saygılı, her bireyin özgür olarak kendini ifade edebileceği, tarihi ve kültürel değerlerimize sahip çıkan, insanlar arasında fikir, düşünce ayrımı yapmadan onları saygıdeğer birer birey olarak kabul eden, ülke kalkınmasında sivilleşmenin önemine inanan, ülke insanına düşünce ufku açmayı amaçlayan, ülke kaynaklarının herkes tarafından adilce kullanılabileceği, inançların baskıya uğramadan ifade edilebileceği, külfetin ve nimetlerin eşit bir şekilde paylaşılacağı, tarihiyle barışık, insanların vatandaşı olmaktan gurur duyacakları güçlü, huzurlu ve büyük bir Türkiye hayalini gerçekleştirmektir.



BÖLÜM II: ÜYELİK

2.1. Kimler Sendikaya Üye Olabilirler?





03	
01	Sağlık Bakanlığı,
02	(Değişik: RG-3.5.2012-28281) Türkiye Hudut ve Sa- hiller Sağlık Genel Müdürlüğü,
03	(Mülga: RG-3.5.2012-28281)
04	Adli Tıp Kurumu Başkanlığı,
05	(Mülga ibare: RG-02.08.2005-25894)
06	(Mülga: RG-3.5.2012-28281)
07	(Mülga: RG-3.5.2012-28281)
08	(Mülga: RG-3.5.2012-28281)
09	(Mülga: RG-3.5.2012-28281)
10	(Değişik RG-3.5.10U-:28281) Üniversite hastaneleri (Tıp ve diş hekimliği fülüllteleri ile bunlara bağlı sağlık uyguama ve araştırma merkezleri)
11	(Ek: RG-27.3.2010-27534) (Mtlp: RG-3/5/1012- 28281)
12	(Ek: RG-3.5.2012-28281) Aile ve Sosyal Politiblar Bakanlığı,
13	(Ek: RG-3.5.2012-28281) Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu,
14	(Ek: RG-3.5.2012-28281) Türkiye Halk Sağlığı Ku- rumu,
15	(Ek: RG-3.5.2012-28281) Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu



"Sendikalara üye olmak serbesttir.

Kamu görevlileri çalıştıkları işyerinin girdiği hizmet kolunda kurulu bir sendikaya üye olabilirler.

Sendikaya üyelik, kamu görevlisinin üç nüsha olarak doldurup imzaladığı üye formu ile sendikaya başvurusu ve başvurunun sendika yetkili organınca kabulü ile kazanılır.

Üyelik başvurusu, sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeden üyeliği kabul edilmeyen kamu görevlisinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede dava açma hakkı vardır.

Sendika, üyeliği kesinleşen kamu görevlisinin başvuru belgesinin bir örneğini üyenin kendisine verir, bir örneği sendikada kalır, bir örneğini üyelik ödentisine esas olmak ve dosyasında saklanmak üzere on beş gün içinde işverene gönderir.

Birden çok sendikaya üye olunamaz. Birden çok sendikaya üyelik halinde sonraki üyelikler geçersizdir.

Aynı tarihli birden fazla üyeliğe ilişkin bildirimler dikkate alınmaz ve bu husus kamu işvereni tarafından ilgiliye ve sendikalara yazılı olarak bildirilir."(4688 Sayılı

Madde 14- (Değişik: 24.6.2004-5198/1 md.)



"Sendikaya üye olmak isteyip, 7 nci maddedeki şartları taşıyanlar, başka hiçbir şart aranmaksızın sendikaya üye olabilirler. Sendika, a üyelik, kamu görevlisinin üç nüsha olarak doldurup imzaladığı üye formunu alındı belgesi mukabilinde sendika yetkililerine vermesi veya hut sendika genel merkezine göndermesi ve başvurunun sendika yetkili organınca kabulüyle kazanılır.

Üyelik başvurusu sendika tarafından en çok 30 gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeden üyeliği kabul edilmeyen kamu görevlisinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren 30 gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede dava açma hakkı vardır. Sendika, üyeliği kesinleşen kamu görevlisinin başvuru belgesinin bir örneğini üyenin kendisine verir, bir örneği sendikada kalır, bir örneğini üyelik ödentisine esas olmak ve dosyasında saklanmak üzere 15 gün içerisinde işve-



İLKELİ VE SEVİYELİ SENDİKACILIĞIN ÖNCÜSÜ

rene gönderir. Birden çok sendikaya üye olunamaz. Birden çok sendikaya üyelik halinde sonraki üyelik geçersizdir. Aynı tarihli birden fazla üyeliğe ilişkin bildirimler dikkate alınmaz ve bu husus kamu işvereni tarafından ilgiliye ve sendikaya yazılı olarak bildirilir.

27





2.3.Üye Olamayacaklar

"Bu Kanuna göre kurulan sendikalara;

- a) Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterliği, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri,
- b) Yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hakimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar,
- c) Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların müsteşarları, başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilatlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilatlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, 100 ve daha fazla kamu görevlisinin çalıştığı işyerlerinin en üst amirleri ile yardımcıları, belediye başkanları ve yardımcıları,
- d) Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksek okulların müdürleri ile bunların yardımcıları,
- e) Mülki idare amirleri,
- t) Silahlı Kuvvetler mensupları,
- g) Milli Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuv-



İLKELİ VE SEVİYELİ SENDİKACILIĞIN ÜNCÜSÜ

vetleri kadrolarında (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı dahil) çalışan sivil memurlar ve kamu görevlileri,

- h) Milli İstihbarat Teşkilatı mensupları,
- i) Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları,
- j) Emniyet hizmetleri sınıfı ve emniyet teşkilatında çalışan diğer hizmet sınıflarına dahil personel ile kamu kurum ve kuruluşlarının özel güvenlik personeli,
- k) Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri,

Üye olamazlar ve sendika kuramazlar.”(4688 Sayılı

Madde 15)

2.4. Üyelikten Çekilme ve Çıkarılma

"Her üye üyelikten serbestçe çekilebilir. Üyelikten çekilme, çekilmek isteyen üye tarafından, 3 nüsha olarak doldurulup imzalanan üyelikten çekilme bildiriminin kuruma vermesi ile gerçekleşir. Kurum görevlisi, kayıt numarası ile tarih verilen çekilme bildiriminin 1 suretini üyeye vermek zorundadır. Kamu işvereni, bildirimin bir örneğini 15 gün içinde sendikaya gönderir. Çekilme, kamu işverenine başvurma tarihinden başlayarak 30 gün sonra geçerli olur. Çekilenin bu süre içinde, başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendikaya üyeliği, bu silinimin bitim tarihinde kazanılır.

Sendika üyelerinin sendikadan çıkarılma kararı sendika



genel kurulunca verilir. Çıkarılma kararını çıkarılanlara ve işverene yazı ile bildirilir. Çıkarılma kararına karşı, üye, tebliğ tarihinden itibaren on beş gün içinde görevli mahkemeye itiraz edebilir. Bu durumda, üyelik, çıkarılma kararının kesinleşinceye kadar sürer.

Üye, aşağıda belirtilen hallerde üyelikten çıkarılır.

- a) Anayasada ifadesini bulan devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğü ilkesine cumhuriyetin niteliklerine, demokratik ve laik esaslara aykırı hareket etmek.
- b) Kanun ve bağlı yönetmeliklere, sendika tüzüğüne ve tüzük uyarınca hazırlanan yönetmelik hükümlerine uymamak.
- c) Sendika zorunlu organlarının yazılı karar ve talimatlarına aykırı hareket etmek.
- d) Sendikanın ilkelerine, amaçlarına ulaşmasına veya gelişmesine engel olacak eylem ve çalışmalarda bulunmak.
- e) Sendikayı kişisel çıkarları için kullanmak.
- t) Sendikayı borçlandırmak ve maddi zarara uğratmak, ayni ve nakdi kıymetlerini zimmetine geçirmek.

Sendika genel kurul kararı ile üyelikten çıkarılan üyelerin isimleri sendikaca on beş gün içinde işverene bildirilir." (



FBI - BUREAU OF INVESTIGATION
FEDERAL BUREAU OF INVESTIGATION

GENERAL INFORMATION

IDENTIFICATION

EDUCATION

EMPLOYMENT

MILITARY SERVICE

CIVILIAN SERVICE

RECORDS

REFERENCES

REMARKS

DOI: 10.1002/for

Operational Risk	the inherent uncertainty that any given activity will not produce the intended results
Reputation Risk	the potential for financial loss due to negative publicity
Strategic Risk	the potential for financial loss due to a company's failure to execute its strategy
Compliance Risk	the potential for financial loss due to a company's failure to comply with applicable laws and regulations

Reklam: 0312 222 2222
E-posta: info@turkce.com.tr

[illegible]

Keywords: *children, adolescents, parents, family, child abuse, child neglect, child maltreatment, child welfare, child protection, child abuse prevention, child abuse investigation, child abuse assessment, child abuse intervention, child abuse treatment, child abuse recovery, child abuse support, child abuse advocacy, child abuse research, child abuse policy, child abuse legislation, child abuse enforcement, child abuse monitoring, child abuse reporting, child abuse documentation, child abuse investigation, child abuse assessment, child abuse intervention, child abuse treatment, child abuse recovery, child abuse support, child abuse advocacy, child abuse research, child abuse policy, child abuse legislation, child abuse enforcement, child abuse monitoring, child abuse reporting, child abuse documentation*

By citation: *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 2000, 39(12), 1553-1562.



2.5. Üyelğin Sona Ermesi

"Her üye üyelikten serbestçe çekilebilir.

Üyelikten çekilme, çekilmek isteyen kamu görevlisi tarafından, ttç nüsha olarak doldurulup imzalanan üyelikten çekilme bildiriminin kurumuna verilmesi ile gerçekleşir. Kurum görevlisi, kayıt numarası ile tarih verilen çekilme bildiriminin bir suretini derhal üyeye vermek zorundadır. Kamu işvereni, bildirimin bir örneğini on beş gün içinde sendikaya gönderir.

Çekilme, kamu işverenine başvurma tarihinden itibaren otuz gün sonra geçerli olur. Çekilenin bu süre içinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendikaya üyeliği, bu sürenin bitim tarihinde kazanılır.

Üyenin, sendikadan çıkarılma kararı sendika merkez genel kurulunca alınır. Çıkarma karar, çıkarılana ve işverene yazı ile bildirilir. Çıkarma kararına karşı üye, bildirim tarihinden itibaren on beş gün içinde görevli iş mahkemesine itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar sürer.

Çekilme, göreve son verilmesi veya salı nedenlerle kamu görevinden ayrılanlar ile farklı bir hizmet koluna giren kuruma atananlardan sendika üyesi olanların üyelikleri, varsa sendika şubesi, sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri sona erer. Emekliye ayrılanların sendika şubesi, sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri seçtikleri dlnemin sonuna kadar devam eder.

Üyelğin devamı ve askıya alınması hallerinde 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 24 üncü maddesinde yer



alan hükümler uygulanır.”(4688 Sayılı

Madde

16- (Değişik: 24.6.2004-519812 md.)

"Sendika üyeliği;

- a) Sendika üyeliğinden çekilme,
- b) Sendika üyeliğinden çıkarılma,
- c) Emekli olma,
- d) Haklı bir sebep olmaksızın üst üste üç ay süre ile üyelik aidatı ödememe,
- e) Hizmet kolunun değişmesi,
- f) Memuriyetten çıkılma,
- g) Memuriyetten istifa,
- ğ) Üyenin ölümü,

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 15. Maddesi kapsamına giren bir göreve atanma durumlarında sona erer.

Yukarıdaki fıkralara göre üyeliği sona erenlerin sendika ve şube genel kurullarında seçme ve seçilme hakkı yoktur. Bu durumda olanların sendika ve sendika şubelerinin organlarındaki görevleri sona erer. Ancak, emekli olanların sendika ve şube organlarındaki görevleri, seçildikleri dönemin sonuna kadar devam eder.

Haklı bir sebep olmaksızın üç ay üst üste üye aidatı ödemeyenlerin üyeliği, her hangi bir kurul kararı gerektirmeksizin kendiliğinden düşer. Bu durum tespit edildiği tarihten itibaren sendika tarafından edilir."

.....

10)



BÖLÜM 111:
İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ ve SENDİKA
İŞYERİ TEMSİLCİLERİ

İşyeri sendika temsilcileri, işyeri ile sendika arasındaki köprü işlevi görürler. sendikal faaliyetin, kamu kurum ve kuruluşlarındaki çekirdeği niteliğini taşıyan işyeri temsilcilerinin, bu işlevi, gerek işverenler ve gerekse sendikalar açısından büyük ehemmiyete haizdir.







Kamu işvereni, yönetim ve hizmetin işleyişini engellemeyecek biçimde sendika temsilcilerine çalışma saatleri içinde ve dışında görevlerini yapabilmeleri için imkânlar ölçüsünde kolaylıklar sağlar.”(4688 Sayılı

Madde 23 - (Değişik: 4.4.2012-6289/16 md.))

3.2. İşyeri Sendika Temsilci Seçimi

“İşyeri sendika temsilcisi: Bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendikaca o işyerinden seçilen kamu görevlisini,

Sendika işyeri temsilcisi: Bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendika dışındaki her bir sendika tarafından işyerinden seçilen kamu görevlisi, ifade eder.”(4688 Sayılı

Madde 3 – (Değişik: 4.4.2012-6289/3md. j-k))



Sendika tarafından sendikaya üye personelin görev yaptığı birime gönderilen üyelik formlarının, personel ve sicil servislerine ulaştırılması,

Üyelik formunun bir örneğinin personelin özöl dosyasına konularak bir örneğinin ise üyelik ödentisine esas olmak üzere tahakkuk birimine ulaştırılması,

Sendika üyeliğinden çekilmek isteyen personelin 3 nüsha halinde doldurup inızalayacağı üyelikten çekilme bildirim formunun çalışılan birim evrak servisine teslim edilmesi, evrak servisinde, tarih ve kayıt numarası verilen formun 1 suretinin derhal ilgili personele verilerek diğer



**İLKELİ VE SEVİYELİ
SENDİKACILIĞIN ÖNCÜSÜ**

2 nüshasının personel sicil servisine ulaştırılması,

[Redacted content]



"Kurum düzeyinde kamu görevlilerinin çalışma koşullan ve kanunların kamu görevlilerine eşit uygulanması konularında görüş bildirmek üzere, eşit sayıda kamu işveren vekili ile en çok üyeye sahip sendikaca, üyeleri arasından belirlenen temsilcilerin katıldığı kurum idari ku-



rulları oluşturulur. Bu kurullar yılda iki kez toplanır.”(4688 Sayılı

Madde 22)

"Döner sermaye komisyonunda yer alacak sendika temsilcisi, Tebliğde belirtilen seçim usul ve esasları doğrultusunda belirlenerek görev yapacaklardır. Mezkur Tebliğ usul ve esasları çerçevesinde belirlenecek olan döner sermaye komisyonunda görev yapacak en çok üyeye sahip sendikanın temsilcisi, 15 Mayıs tarihli tutanaklar doğrultusunda belirlenecek ve Haziran ayı içerisinde yapılan seçimle belirlenen sendika temsilcisinin görev süresi bir sonraki seçim dönemine kadar devam edecektir."(T.C. Sağlık Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı 05 Temmuz 2006 tarih ve Döner Sermaye Komisyonunda Sendika Temsilcisi konulu genelge 2006n6)

3.8. Üye Sayılarının Tespiti:

"Sendika ve konfederasyonların üye sayılarının belirlenmesinde aşağıdaki esaslar uygulanır:

a) Kurumlarca yapılacak tespit;

Tespit ile ilgili toplantıya kurumun işveren vekili ile tahakkuk memuru veya mali hizmetler birimi yetkilisi ve kurumun hizmet kolunda faaliyette bulunan sendikalarından birer temsilci katılır. Toplantı her yıl 15 Mayıs tarihinden sonra beş iş günü içerisinde kurumca belirlenerek sendikalara bildirilen yer ve günde yapılır.

Bu Kanuna tabi olarak kurumda çalışan kamu görevlilerinin, 15 Mayıs tarihi itibarıyla listesi ile üyelerinden aidat kesintisi yapılan sendikaların üyelerini gösterir



liste, toplantıya katılanlarca değerlendirilir. Bu değerlendirilmeden sonra, toplam kamu görevlisi sayısı ile sendika üyesi kamu görevlilerinin sendikalara göre toplam sayılarını belirten tutanak toplantıya katılan taraflarca imzalanır. İmzalı tutanak, kamu işvereni ve sendikalarca Mayıs ayının son iş gününe kadar

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir.

Kurumların taşra teşkilatları, yukarıdaki esaslara göre tarafların katılımı ile yapılacak toplantı neticesinde dünlenecek tutanakları kurum merkezinde yapılacak tespitte değerlendirilmek üzere 15 Mayıs tarihini takip eden iki iş günü içerisinde kurum merkezine gönderirler. Bu tutanaklar kurum merkezinde tarafların katılımı ile tek tutanak haline getirilir.

b) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca kurumlardan ve sendikalardan gelen müşterek imzalı listeler üzerinden yapılacak tespit; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, kurumlarda çalışan toplam kamu görevlisi sayısı ile sendikalar itibarıyla üyelik kesintisi yapılan üye sayılarını dikkate alarak her yıl 15 Mayıs tarihi itibarıyla hizmet kollarındaki bütün kamu görevlileri sayısı ile hizmet kolundaki sendikaların üye sayılarını tespit eder. Buna göre kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonların toplam üye sayısını belirler ve sonuçları her yıl Temmuz ayının ilk haftasında Resmi Gazetede yayımlar. (Ek fıkra: 4.4.2012-a289/20 md.) Sonuçların yayımı tarihinden itibaren beş işgünü içinde kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonlarının üye sayılarının yanlışlığı



**İLKELİ VE SEVİYELİ
SENDİKACILIĞIN ÖNCÜSÜ**

iddiasıyla sendika ve konfederasyonlarca Ankara İş Mahkemesine itiraz edilebilir. Mahkeme itirazı on beş gün içinde karara bağlar.”(4688 Sayılı [REDACTED] Madde 30- (Değişik: 24.6.2004-5198/5 md.) (Mülga birinci fıkra: 4A.2012-6289/20 md.)



BÖLÜM IV: BİLGİ EDİNME KANUNU VE İŞYERİ TEMSİLCİSİ

4.1. İşyeri Temsilcileri İçin 'Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'

İşyeri temsilcilerinin bilmesi gereken en önemli kanun 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu olsa da Bilgi Edinme Kanunu'nun da mutlaka bilinmesi gerekir.

Yaşanan sorunlarda sonuca ulaşabilmek için ilk yapılması gereken doğru bilgiye ulaşmaktır. Bu anlamda bilinçli sendikacılık anlayışı ile Bilgi Edinme Hakkı Kanunu sendikacılığın en temel uygulamalarından olmalıdır.

4.2. Bilgi Edinme Hakkı Kanunu

Kabul Tarihi: 09.10.2003

Kanun No: 4982

Amaç

MADDE 1: Bu Kanunun amacı; demokratik ve şeffaf yönetimin gereği olan eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun olarak kişilerin bilgi edinme hakkını kullanmalarına ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir.

Kapsam

MADDE 2: Bu Kanun; kamu kurum ve kuruluşları ile



kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının faaliyetlerinde uygulanır.

1.11.1984 tarihli ve 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun hükümleri saklıdır.

Tanımlar

MADDE 3: Bu Kanunda geçen;

- a) Kurum ve kuruluş: Bu Kanunun 2 nci maddesinde geçen ve kapsama dahil olan bilgi edinme başvurusu yapılacak bütün makam ve mercileri,
- b) Başvuru sahibi: Bu Kanun kapsamında bilgi edinme hakkını kullanarak kurum ve kuruluşlara başvuran gerçek ve tüzel kişileri,
- c) Bilgi: Kurum ve kuruluşların sahip oldukları kayıtlarda yer alan bu Kanun kapsamındaki her türlü veriyi,
- d) Belge: Kurum ve kuruluşların sahip oldukları bu Kanun kapsamındaki yazılı, basılı veya çoğaltılmış dosya, evrak, kitap, dergi, broşür, etüt, mektup, program, talimat, kroki, plan, film, fotoğraf, teyp ve videokaseti, harita, elektronik ortamda kaydedilen her türlü bilgi, haber ve veri taşıyıcılarını,
- e) Bilgi veya belgeye erişim: İstenen bilgi veya belgenin niteliğine göre, kurum ve kuruluşlarca, başvuru sahibine söz konusu bilgi veya belgenin bir kopyasının verilmesini, kopya verilmesinin mümkün olmadığı hallerde, başvuru sahibinin



bilgi veya belgenin aslını inceleyerek not almasına veya içeriğini görmesine veya işitmesine izin verilmesini,

f) Kurul: Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulunu, ifade eder.

4.3. Bilgi Edinme Hakkı ve Bilgi Verme Yükümlülüğü

Bilgi edinme hakkı

MADDE 4: Herkes bilgi edinme hakkına sahiptir.

Türkiye'de ikamet eden yabancılar ile Türkiye'de faaliyette bulunan yabancı tüzel kişiler, isteyebilecekleri bilgi kendileriyle veya faaliyet alanlarıyla ilgili olmak kaydıyla ve karşılıklılık ilkesi çerçevesinde, bu Kanun hükümlerinden yararlanırlar.

Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerden doğan hak ve yükümlülükleri saklıdır.

Bilgi verme yetki ve sorumlulukları

MADDE 5: Kurum ve kuruluşlar, bu Kanunda yer alan istisnalar dışındaki her türlü bilgi veya belgeyi başvuranların yararlanmasına sunmak ve bilgi edinme başvurularını etkin, süratli ve doğru sonuçlandırmak üzere, gerekli idari ve teknik tedbirleri almakla yükümlüdürler.

Bu Kanun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren diğer kanunların bu Kanuna aykırı hükümleri uygulanmaz.

4.4. Bilgi Edinme Başvurusu

Başvuru usulü

MADDE 6: Bilgi edinme başvurusu, başvuru sahibinin adı ve soyadı, imzası, oturma yeri veya iş adresini,



başvuru sahibi tüzel kişi ise tüzel kişinin unvanı ve adresi ile yetkili kişinin imzasını ve yetki belgesini içeren dilekçe ile istenen bilgi veya belgenin bulunduğu kurum veya kuruluşa yapılır. Bu başvuru, kişinin kimliğinin ve imzasının veya yazının kimden neşet ettiğinin tespitine yarayacak başka bilgilerin yasal olarak belirlenebilir olması kaydıyla elektronik ortamda veya diğer iletişim araçlarıyla da yapılabilir.

Dilekçede, istenen bilgi veya belgeler açıkça belirtilir.

İstenecek bilgi veya belgenin niteliği

MADDE 7: Bilgi edinme başvurusu, başvuru kurum ve kuruluşların ellerinde bulunan veya görevleri gereği bulunması gereken bilgi veya belgelere ilişkin olmalıdır.

Kurum ve kuruluşlar, ayrı veya özel bir çalışma, araştırma, inceleme ya da analiz neticesinde oluşturulabilecek türden bir bilgi veya belge için yapılacak başvurulara olumsuz cevap verebilirler.

İstenen bilgi veya belge, başvuru kurum ve kuruluşta başka bir yerde bulunuyorsa, başvuru dilekçesi bu kurum ve kuruluşa gönderilir ve durum ilgiliye yazılı olarak bildirilir.



EKLER

Başbakanlık, tan

GENELGE 1999/44

İLGİ: 20.11.1997 gün ve B.02.0.PPG.0.12-383-26654(1997nO) sayılı genelge.

Demokratik ve sosyal hukuk devleti alınının en önemli göstergelerinden birini örgütlenme özgürlüğü oluşturmaktadır. Temel insan haklarından biri olan örgütlenme özgürlüğünün, ayrımsız bir biçimde tanınması çalışanlarımızın vazgeçilmez hakkıdır.

Esasen; Ülkemizin de taraf olduğu İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, İnsan Hakları ve Temel Özgürlükler Avrupa Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı gibi uluslararası metinler ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun onayladığımız 87, 98 ve 151 sayılı Sözleşmelerinde memurlar dahil tüm çalışanların sendikal örgütlenmelerini kurmaları, bu sendikalar ile üst kuruluşlarının amaçları doğrultusunda etkinliklerde bulunabilmeleri kabul edilmiştir.

Sendikal hakların kaynağını oluşturan uluslararası belgeler onaylanarak kamu görevlerine örgütlenme hakkının tanınmasının yıllar öncesinden benimsenmiş olmasına ve 1980' li yılların sonlarından itibaren çok sayıda kamu görevlileri sendikasının kurulup çeşitli etkinliklerde bulunmasıyla "fiili bir durum" oluşmuş bulunma-



sına rağmen, konunun yasal bir temele oturtulması olanaklı olmamıştır.

Anımsanacağı gibi, kamu görevhlerinin sendika kurma hakkı ilk defa 1961 Anayasasında düzenlenmiş ve işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevhlerinin bu alandaki haklarının yasa ile düzenlenmesi öngörülmüştür. 1965 yılında 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu yürürlüğe konulmuş, 657 sayılı Devlet memurları Kanunu'nun 22'nci maddesi ile kamu çalışanlarına sendika kurma ve kurulmuş sendikalara üye olma hakkı verilmiştir.

Ancak, geline bu aşamaya rağmen, 1971 yılında çıkarılan 1588 sayılı Kanunla Anayasa'da yapılan değişiklik sonucunda; sadece işçi ve işverenlerin sendika ve sendika birlikleri kurma hakları kabul edilerek, memurların ve işçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin sendika kurabilmelerine ilişkin 624 sayılı Kanun ile 657 sayılı Kanun 22'nci maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

1993 yılında Uluslar arası Çalışma örgütü'nün 87 ve 151 sayılı Sözleşmelerinin onaylanmasından sonra Anayasanın 90. Maddesinin son fıkrası dikkate alınarak Sözleşmelerin iç hukuka yansıtılması çalışmaları başlatılmıştır.

Bu çerçevede; 23 Temmuz 1995 tarih ve 4121 sayılı Kanun ile Anayasanın 53'üncü maddesine bir fıkra eklenerek kamu görevlilerine sendika ve üst kuruluşlarını kurma ve toplu görüşme hakkı tanınmış, buna ilişkin



usullerin çıkarılarak bir kanun ile düzenlenmesi öngörülmüştür.

Bu arada, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun kaldırılan 22. Maddesi de 12.06.1997 tarihli ve 4275 sayılı Kanunla yeniden düzenlenmiş ve Devlet Memurlarının Anayasada ve özel kanunda belirtilen hükümler uyarınca sendikal ve üst kuruluşlar kurabilmeleri ve bunlara üye olabilmeleri hükme bağlanmıştır. 55'inci Hüküm. et dönemimde; onaylanan Uluslar arası Sözleşmeler ve Anayasanın 53. Maddesinde öngörülen hükümler çerçevesinde, kamu görevlileri sendikalarının oluşturduğu konfederasyonların görüşleri de alınmak suretiyle hazırlanan "Kamu Görevlileri Sendikaları Kanun Tasansı" yasalaşamamıştır.

Öte yandan, ilgide kayıtlı Genelgenin uygulanmasında zaman zaman aksaklıklar olduğu, mevcut kamu görevlileri sendikaları ile kamu yetkilileri arasında çeşitli sorunlar yaşandığı gözlenmektedir.

Bu çerçevede, Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından gerekli düzenlemeler yapıncaya kadar, tilin kamu yetkililerince;

- Kamu görevlilerinin sendika ve konfederasyonlar şeklinde örgütlenmelerine engel olunmaması,
- Sendikaların yasal çerçevesinde etkinliklerine genel kolluk yetkisinin kullanılarak müdahale edilmesi,
- Sendikal çalışmaları nedeniyle sendika yöneticilerine ve üyelerine karşı disiplin cezası uygulanmamasına,



**İLKELİ VE SEVİYELİ
SENDİKACILIĞIN ÜNCÜSÜ**

- Sendikaların olağan ve olağanüstü genel kurullarının yapılmasına zorluk çıkarılmamasına,
- Sendikaların kendilerini ve çalışanlarını tanıtıcı yayınlar yapma, toplantılar düzenleme, sosyal, kültürel ve sanatsal etkinliklerde bulunmalarının kısıtlanıp yasaklanmamasına,
- Sendika üyesi kamu görevlilerinin yazılı başvuruları halinde üyelik aidatlarının aylıklarından kesilerek sendika Genel Merkezlerince belirlenecek sendika hesabına aktarılması,
- Sendikaların çalışmalarını iyileştirebilmesi için olanaklar ölçüsünde fiziki mekan ile sendikal çalışmalarla ilgili duyurulannı asacağı ilan panosu sağlanması,
- Gerekğinde sendika yöneticileri ile diyaloga girilerek görüş ve önerilerinin alınması, işbirliği yollarının aranması, gibi konularda, örgütlü toplum olmanın bilinci içinde her kademedeki görev yapan yetkililerin gerekli titizlik ve özeni göstererek, çalışma barışının sürekliliğinin sağlanmasına katkıda bulunmaları büyük önem taşımaktadır.

İlgi genelge yürürlükten kaldırılmıştır.

Bilgilerinizi ve gereğini önemle rica ederim.

Bülent ECEVİT
Başbakan



T.C.
BAŞBAKANLIK
Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü

Sayı: B.02.0.PPG.0.12-320-8628 06 Haziran 2002

Konu: GENELGE 2002/17

Demokratik ve sosyal hukuk devleti olmanın en önemli göstergelerinden birini örgütlenme özgürlüğü oluşturmaktadır. Temel insan haklarından biri olan örgütlenme özgürlüğünün, ayrımsız bir biçimde tanınması çalışanlarımızın vazgeçilmez hakkıdır.

Ülkemizin de taraf olduğu İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, İnsan Hakları ve Temel Özgürlükler Avrupa Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı gibi uluslararası metinler ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun onayladığımız muhtelif sözleşmelerinde memurlar dahil tüm çalışanların sendikal örgütler kurmaları, bu sendikalar ile üst kuruluşlarının amaçları doğrultusunda etkinliklerde bulunabilmeleri kabul edilmiştir.

Bu çerçevede; uluslararası sözleşmelerde yer alan "Örgütlenme Özgürlüğü"nin ulusal düzeyde yasallaştırılarak, kamu görevlilerinin sendikal haklarını özgürce kullanabilmeleri, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, hizmet verimliliğinin artırılması, sendika içi demokrasinin gerçekleştirilmesi ve yönetime katılımın sağlanması amacıyla 4688 sayılı Kamu Sendikaları Kanunu 24460



sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak 13.08.2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Öte yandan, söz konusu Kanun'un uygulanmasında zaman zaman aksaklıklar olduğu, mevcut kamu görevlileri sendikaları ile kamu yetkilileri arasında çeşitli sorunlar yaşandığı gözlenmektedir.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun uygulanabilirliği, toplumsal uzlaşma ve demokrasi kültürünün geliştirilmesi ve çalışma barışının sürekliliğinin sağlanması açısından ;

- Kamu görevlilerinin sendika ve üst kuruluş kurma, sendikalara üye olma, sendikal etkinliklerde bulunma yolundaki başvurularının engellenmemesi,

- Sendikaların kendilerini ve çalışmalarını tanıtıcı yayınlar yapma, toplantılar düzenleme, sosyal, kültürel ve sanatsal etkinliklerde bulunmalarının kısıtlanıp, yasaklanmaması,

- Gerektiğinde sendika yöneticileri ile diyaloga girilerek, işbirliği yapılması, görüş ve önerilerinin alınması, hususlarında her düzeydeki kamu görevlilerince gereken duyarlılık ve kolaylık gösterilecektir.

Bulgilerini ve gereğini rica ederim.

Bülent ECEVİT
Başbakan



12 Haziran 2003 Tarihli Resmi Gazete

Sayı: 25136

Başbakanlıktan: 2003/37

Kamu kurum ve kuruluşları, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun uygulanmasından doğan ihtilaflı konularda, aynı Kanunun 42'nci maddesinin (b) bendi hükmü gereğince Devlet Personel Başkanlığının görüşleri çerçevesinde hareket etmek üzere, aşağıda belirtilen konularda gereken hassasiyeti göstereceklerdir.

1. 4688 sayılı Kanunun 3'üncü maddesinin (e) bendinde tanımlanan kurumlarda; aynı Kanunun 22'nci maddesine göre; " ... eşit sayıda kamu işveren vekili ile en çok üyeye sahip sendikaca, üyeleri arasından belirlenen temsilcilerin katıldığı kurum idari kurulları ..." oluşturulmak zorundadır. Kurum idari kurulları "Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik"eki listede yer alan tüm kamu kurum ve kuruluşlarının merkezlerinde oluşturulacak, tüm işyerlerinin sendika üyesi kamu görevlileri kurum merkezlerine eksiksiz olarak bildirilecek, söz konusu kurullar Yönetmelikte öngörülen aylarda toplanacak ve kamu kurum ve kuruluşlarını temsile ve bütününe sevk ve idareye yetkili olanlar kamu işveren vekili olarak bu kurula katılacaktır. Kurum idari kurullarında alınan kararlar, personele duyurularak uygulamaya geçilecektir.

2. 4688 sayılı Kanunun 23'üncü maddesinin son fıkrası hükmü gereğince, sendika işyeri temsilcilerine yer



tahsisi ve ilan panosu temininin fiziki imkAnlar çerçevesinde; kamu kurum ve kuruluşlarının toplantı veya konferans salonlarının ise uygun olması halinde işyeri sendikal faaliyetleri için sendikalara tahsis konusunda gerekli kolaylıklar sağlanacaktır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 15'inci ve 399 sayılı KHK'nin 17'nci maddesi hükümleri gereği sendika yöneticisi kamu görevlilerinin, kamu görevleri ile ilgili olmayan konularda yapacakları basın açıklamaları ve mesai saatleri dışında sendikal faaliyetlere katılanlar hakkında disiplin soruşturması yapılmayacaktır.

Ayrıca, sendika ve konfederasyon yöneticileri ile aylıksız izinli sayılan şube yöneticilerinin il dışına çıkışlarında izin almalarına gerek bulunmadığından bu amaçla il dışına çıkacak olan sendika ve konfederasyon yöneticileri hakkında disiplin soruşturması yapılmayacak, aylıksız izinli sayılmayan şube yöneticileri ve işyeri temsilcilerinin sendikal faaliyetler amacıyla il dışına çıkışlarında ise gerekli kolaylık gösterilecektir.

3. Sendika ve konfederasyonlara, üyelik ve üyelikten çekilme forınlannın temininde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Emekli Sicil Numaraları ile T.C. Kimlik Numaralarının teminindeyse Emekli Sandığı ve Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlükleri tarafından gerekli kolaylık sağlanacaktır.

Ayrıca; kamu görevlileri sendikal kuruluşlarının kamu görevlilerine ilişkin yayımlanan tebliğ, yönerge ve



diğer dokümanlarla ilgili taleplerinin, varsa ücreti karşılığında, karşılıklılaşma özen gösterilecektir.

4. Kamu görevlilerinin sendika üyelik fonnları özlük dosyalarında saklanacak, görevlinin başka bir kuruma nakli halinde sendika üyelik formu ilgili kuruma ve sendikaya gönderilecektir.

5. 4688 sayılı Kanunun 25'inci maddesinin birinci fıkrası ile "Kamu Görevlileri Sendikaları ve Konfederasyonlarınca Düzenlenecek Üyelik Başvuru Belgesi, Çekilme Bildirimlerinin Şekli, İçeriği, Tutulacak Defterlerin Şekli, İhtiva Edeceği Bilgiler ile Kayıtların Düzenlenmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" in 3'üncü maddesinin dördüncü fıkrasına göre; üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerinin listeleri her ayın son haftasında işyerlerinde ilan edilecek ve sendikalara gönderilecektir.

6. 4688 sayılı Kanunun 16'ncı maddesi ve ilgili Yönetmelik hükümlerine göre işverenler, il ve taşra teşkilatları dâhil olmak üzere sendikalı personeline ilişkin ilgili mevzuatta belirtilen verileri, Mayıs ve Kasım ayları sonu itibarıyla izleyen ayın 10'una kadar internet sitesinde yayımlayacak ve bu bilgileri disket ortamında anılan Bakanlık ve Konfederasyonlara göndereceklerdir.

(1999/44) ve (2002/17) sayılı Genelgeler ile bu Genelgede belirtilen hususlara titizlikle riayet edilecektir.

Bu Genelge yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Recep Tayyip ERDOĞAN
Başbakan



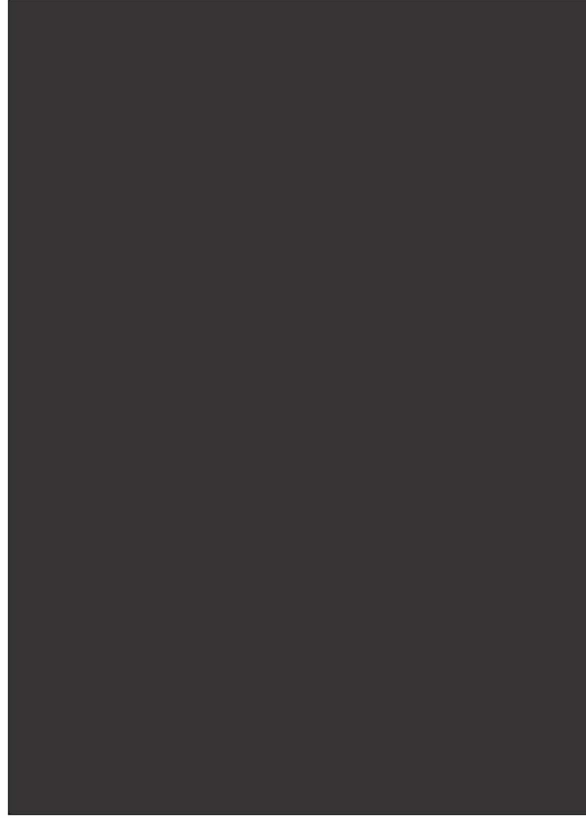
**İLKELİ VE SEVİYELİ
SENDİKACILIĞIN ÖNCÜSÜ**







**İLKELİ VE SEVİYELİ
SENDİKACILIĞIN ÖNCÜSÜ**





Recep Tayyip ERDOĞAN
Başbakan



GENELGE

Başbakanlıktan:

**Konu: Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak
Önlemler.**

GENELGE 2009/12

Demokratik ve sosyal hukuk devleti ilkesinin en önemli gereklerinden biri örgütlenme özgürlüğünün sağlanmasıdır. Örgütlü toplum, demokratik toplum düzenini ve katılımcı yönetimi gerçekleştirmenin vazgeçilmez şartı olarak değerlendirilmektedir. Devletimizin de taraf olarak onayladığı uluslararası sözleşme ve belgeler ile Anayasa başta olmak üzere iç hukuk düzenlemelerimizde, memurlar dâhil tüm çalışanların sendikal örgütler kurabilmeleri, kurulmuş bulunan sendikalara üye olabilmeleri, sendikalar ve üst kuruluşların amaçları doğrultusunda faaliyette bulunabilmeleri, örgütlenme özgürlüğü kapsamında güvence altına alınmıştır.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 2001 yılında yürürlüğe girmesinden sonra 2002 yılından beri Hükümeti temsilen Kamu İşveren Kurulu ile her bir hizmet kolunda yetkili sendikalar ve bunların bağlı bulunduğu konfederasyonlar arasında toplu görüşmeler gerçekleştirilmektedir.

2008 Yılı Toplu Görüşme sürecinde Kamu İşveren Kurulu ile yetkili kamu görevlileri sendikaları ve bunla-



nn bağılı bulunduğı Konfederasyonlar arasın.da mutaba-
kata vanlan konularla ilgili olarak kamu kurum ve kuru-
luşları, aşağıda belirtilen hususlara riayet edeceklerdir:

1) Görev mahalli dışında bir orta.öğretim kurumunu
merkezi sınavla kazanan çocuğı bulunan memurun, söz
konusu yerde çocuğunun yatılı öğrenim görme imkanı
yoksa bu yerde memurun çalıştığı. kuruma ait boş bulu-
nan kadroya, hizmetine ihtiyaç bulunması ve o bölgeye
atanabilme konusunda gerekli nitelikleri taşıyor olması
şarhyla öncelikle atanması sağlanacaktır.

2) Hizmet gerekleri, personel ve kadro planlaması ile
liyakat ve kariyer ilkeleri çerçevesinde kurumların gö-
revde yükselme yönetmelikleri kapsamına giren kadro-
lara atama ihtiyacının doğması halinde, gereken en kısa
sürede görevde yttkselme mahiyetinde atama prosedürü
uygulanacaktır.

3) Kurumlarca hizmetin yürütölmesinde verimliliğı
artınna amacına dönük olarak hizmet içi eğitimler düzen-
lenecek, ihtiyaç bulunması halinde bu konuda kurumun
bulunduğı hizmet kolunda faaliyette bulunan sendika-
larla işbirliğı içinde çalışmalarında bulunulacaktır.

4) Engelli kamu çalışanlarına yönelik olarak;

- Engelli personel istihdam eden kurum ve kuruluşlar,
mahalli idareler ve ilgili kurumlarla koordinasyon temin
edilmek suretiyle kamu kurum ve kuruluşu yönüyle ayı-
rım yapılmaksızın engelli kamu görevlilerinin kamuya ait
servis araçlarından yararlandırılmaları,



- Engelli kamu çalışanlarının atama ve yer değiştirmelerinde engelleri açısından sıkıntı oluşturmayacak hizmet alanlarında ve birimlerinde görev yapmalarını sağlayacak tedbirlerin alınması,

- Kamu hizmet binalarının engelli kamu çalışanlarının çalışma şartlarını kolaylaştıracak şekilde düzenlenmesi, hususlarına azami özen gösterilecektir.

5) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 25 inci maddesinin uygulanması ile ilgili olarak; yllüütülen soruşturma ve yargılamanın tabi olduğu kanuni işlem sonucunda memur hakkındaki şikayet ve ihbarın sabit görülmemesi durumunda, memurun garaz, soyut hakaret veya uydurma bir s maksadıyla maruz kaldığı bu isnat ve iftiralara karşı korunması için kamu davası açılması konusunda yetkili a.mrlere yüklediğı sorumluluğun yerine getirilmesinde titizlik gösterilecektir.

6) 657 sayılı Kanunun 178 inci maddesinin (B) bendinde yer alan, personele yaptırılan ve ücretle karşılanamayan her sekiz saatlik fazla çalışma için bir gün izin verilmesi konusunda Kanunun amır hükmüne titizlikle uyulacaktır.

7) 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi olarak istihdam edilen sözleşmeli personelin yıllık izinlerini yıl içerisinde kullanmaları sağlanacaktır.

Bilgilerini ve gereğini önemle rica ederim.

Recep Tayyip ERDOĞAN
Başbakan



Başbakanbktan:
Konu: Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda
Alınacak önlemler.
GENELGE
2010/2

Demokratik ve sosyal hukuk devleti ilkesinin en önemli gereklerinden biri örgütlenme özgürlüğünün sağlanmasıdır. Örgütlü toplum, demokratik toplum düzenini ve katılımcı yönetimi gerçekleştirmenin vazgeçilmez şartı olarak değerlendirilmektedir. Devletimizin de taraf olarak onayladığı uluslararası sözleşme ve belgeler ile Anayasa başta olmak üzere iç hukuk düzenlemelerimizde, memurlar dahil tüm çalışanların sendikal örgütler kurabilmeleri, kurulmuş bulunan sendikalara üye olabilmeleri, sendikalar ve üst kuruluşlarının amaçları doğrultusunda faaliyette bulunabilmeleri, örgütlenme özgürlüğü kapsamında güvence altına alınmıştır.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 2001 yılında yürürlüğe girmesinden sonra 2002 yılından beri Hükümeti temsilen Kamu İşveren Kurulu ile her bir hizmet kolunda yetkili sendikalar ve bunların bağlı bulunduğu konfederasyonlar arasında toplu görüşmeler gerçekleştirilmektedir.

2009 Yılı Toplu Görüşme sürecinde Kamu İşveren



Kurulu ile yetkili kamu görevlileri sendikaları ve bunların bağlı bulunduğu Konfederasyonlar arasında mutabakata varılan konularla ilgili olarak kamu kurum ve kuruluşları, aşağıda belirtilen hususlara riayet edeceklerdir:

1 - Kamu görevlilerinin memuriyet mahalli dışına yapılacak geçici görevlendirmeleri ile ilgili olarak daha önce yayımlanmış olan Başbakanlık Genelgesinde yer alan hususlara titizlikle uyulmaya devam edilecek, geçici görevlendirmelerin sürekli görevlendirme halini almasını teminen gerekli tedbirler alınacaktır.

2 - Sendika ve konfederasyon il ve ilçe temsilcileri ile sendika şubesi, sendika ve konfederasyon yöneticilerinin yürütmekte oldukları sendikal faaliyetler kapsamında yapacakları basın açıklamaları, disiplin soruşturmasına konu yapılmayacaktır.

3 - Kamu çalışanlarının kanunen balıcmakla yükümlü olduğu özürli aile bireyinin bakıma muhtaç olduğunun ilgili mevzuatına göre alınmış geçerli özürli sağlık kurulu raporu ile belgelendirilmesi kaydıyla bu durumdaki personele; özürli aile ferdinin günlük bakımı için izin kullanımında gerekli kolaylık sağlanacak ve personel mesai saatleri dışındaki nöbet görevinden ve gece vardiyasından muaf tutulacaktır.

4 - 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname çerçevesinde, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında çalışan sözleşmeli personelin bu Kanun Hükümünde Kararnamenin eki 1 sayılı Cetvele tabi memur kadrolarına



ve diğer sözleşmeli personel pozisyonlarına, memur statüsünde çalışanların ise sözleşmeli personel pozisyonlarına vekalet ettirilmemesi hususuna azami özen gösterilecektir.

5 - Kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet yürütülen mahallerin kamera ile izlenmesi uygulamaları gözden geçirilecek; hizmetin niteliği itibarıyla zorunlu güvenlik ihtiyacı ve kamu yararını gerçekleştirme amacı dışında insan onuru ve temel kişilik haklarına aykırı şekilde kamu görevlilerinin izlenmesine imkan veren uygulamaların tespit edilmesi durumunda, bu uygulamaların önüne geçilmesi hususunda gerekli tedbirler alınacaktır.

6 - Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğin 4 üncü maddesine 4.7.2005 tarihli ve 2005/9138 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile eklenen fıkra ile disiplin soruşturması yürütülen Devlet memurunun üyesi olduğu sendikanın temsilcisinin de disiplin ve yüksek disiplin kurullarında temsiline imkan sağlanmış olup, bu düzenleme çerçevesinde sendika temsilcilerinin sendika üyeleri ile ilgili disiplin kurulu çalışmalarına katılmalarına yönelik olarak uygulamada karşılaşılan sorunlar giderilecektir.

7 - Kamu kurum ve kuruluşları, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına Dair Yönetmelik kapsamında yapacakları atama işlemlerinde, ilgili mevzuat hükümlerine uygun olarak eş, öğrenim ve sağlık durumuna dayalı atama taleplerinin gerçekleştirilmesine azami özen göstereceklerdir.



İLKELİ VE SEVİYELİ SENDİKACILIĞIN ÜNCÜSÜ

8 - Devlet Memurları Kanununun 130 uncu maddesinde disiplin soruşturmalarda tanınan savunma süresinin 7 günden az olmayacağı öngörülmüş olup, bu sftrenin asgari süre olduğu hususu ile disiplin soruşturmasının konusu ve kapsamı da göz önüne alınarak, hakkında disiplin soruşturması yürütülen personele savunma hakkının kullanımına imkö.n verecek bir savunma süresi tanınacak; savunma süresi içinde ilgilinin talebi halinde idarece uygun gfullecek ilave savunma süresi de ilgililere tanınabilecektir.

9 - İletişim teknolojisindeki gelişmeler ve ulaşım kolaylıkları göz önüne alınarak hizmetine ihtiyaç duyularak kendisine bildirilenler dışında kalan memurların, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Ek 20 nci maddesi uygulaması açısından, hafta sonu ve resmi tatil günlerinde ikamet etmekte oldukları il hudutlarını terk edebilmeleri konusunda gerekli uygulama kolaylıkları sağlanacaktır. Bilgilerinizi ve gereğini önemle rica ederim.

Recep Tayyip ERDOO.AN
Başbakan





**İLKELİ VE SEVİYELİ
SENDİKACILIĞIN ÖNCÜSÜ**







**MEMURLAR VE DİĞER
KAMU GÖREVLİLERİNİN YARGILANMASI
HAKKINDA KANUN**
Kanun Numarası: 4483
Kabul Tarihi: 2.12.1999
Yayımlandığı R.Güzete:
Tarih: 4.12.1999 Sayı: 23896
Yayımlandığı Düstur: Tertip: 5 Cilt: 39

Amaç

Madde 1 - Bu Kanunun amacı, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin görevleri sebebiyle işledikleri suçlardan dolayı yargılanabilmeleri için izin venneye yetkili mercileri belirtmek ve izlenecek usulü düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2 - Bu Kanun, Devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürüttükleri kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri ifa eden memurlar ve diğer kamu görevlilerinin görevleri sebebiyle işledikleri suçlar hakkında uygulanır.

Görevleri ve sıfatları sebebiyle özel soruşturma ve kovuşturma usullerine tabi olanlara ilişkin kanun hükümleri ile suçun niteliği yönünden kanunlarda gösterilen soruşturma ve kovuşturma usullerine ilişkin hükümler saklıdır.

Ağır cezayı gerektiren suçüstü hali genel hükümlere



tabidir.

Disiplin hükümleri saklıdır.

(Ek: 2.1.2003-4778/33 md.) 765 sayılı Türk Ceza Kanununun 243 ve 245 inci maddeleri ile 1412 sayılı Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 154 üncü maddesinin dördüncü fıkrası kapsamında açılacak soruşturma ve kovuşturmalarda bu Kanun hükümleri uygulanmaz.

İzin vermeye yetkili merciler

Madde 3 - Soruşturma izni yetkisi

a) İlçede görevli memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında kaymakam,

b) İlde ve merkez ilçede görevli memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında vali,

c) Bölge düzeyinde teşkilatlanan kurum ve kuruluşlarda görev yapan memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında görev yaptıkları ilin valisi,

d) Başbakanlık ve bakanlıkların merkez ve bağlı veya ilgili kuruluşlarında görev yapan diğer memur ve kamu görevlileri hakkında o kuruluşun en üst idari amiri,

e) (Değişik: 17/7/2004-5232/1 md.) Bakanlar Kurulu karan ile veya Başbakanlık ve bakanlıklar ile bağlı kuruluşların merkez teşkilatında görevli olup, ortak kararla atanan memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında ilgili bakan veya Başbakan,

f) Türkiye Büyük Millet Meclisinde görevli memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreteri, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreteri ve yardımcıları hakkında Türkiye Büyük



**İLKELİ VE SEVİYELİ
SENDİKACILIĞIN ÜNCÜSÜ**

Millet Meclisi Başkanı,

g) Cumhurbaşkanlığında görevli memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreteri, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreteri hakkında Cumhurbaşkanı,

h) Büyükşehir belediye başkanları, il ve ilçe belediye başkanları; büyükşehir, il ve ilçe belediye meclisi üyeleri ile il genel meclisi üyeleri hakkında İçişleri Bakanı,

i) İlçelerdeki belde belediye başkanları ve belde belediye meclisi üyeleri hakkında kaymakam, merkez ilçelerdeki belde belediye başkanları ve belde belediye meclisi üyeleri hakkında bulundukları ilin valisi,

j) Köy ve mahalle muhtarları ile bu Kanun kapsamına giren diğer memurlar ve kamu görevlileri hakkında ilçelerde kaymakam, merkez ilçede vali,

Yokluklarında ise vekilleri tarafından bizzat kullanılır.

Yetkili mercilerin saptanmasında, memur veya kamu görevlisinin suç tarihindeki görevi esas alınır.

Ast memur ile üst memurun aynı fiile iştiraki halinde izin, üst memurun bağlı olduğu merciden istenir.

Olayın yetkili mercie iletilmesi, işleme konulmamacak ihbar ve pkayeder

Madde 4 - Cumhuriyet başsavcılar, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin bu Kanun kapsamına giren suçlarına ilişkin herhangi bir ihbar veya şikayet aldıklarında veya böyle bir durumu öğrendiklerinde ivedilikle toplan-



ması gerekli ve kaybolma ihtimali bulunan delilleri tespitten başka hiçbir işlem yapmayarak ve hakkında ihbar veya şikayette bulunulan memur veya diğer kamu görevlisinin ifadesine başvumaksızın evrakın bir örneğini ilgili makama göndererek soruşturma izni isterler.

Diğer makam ve memurlarla kamu görevlileri de, bu Kanun kapsamına giren bir suç işlendiğini ihbar, şikayet, bilgi, belge veya bulgulara dayanarak öğrendiklerinde durumu izin vermeye yetkili mercie iletirler.

(Değişik üçüncü ölcra: 17.7.2004-5232/2 md.) Bu Kanuna göre memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında yapılacak ihbar ve şikayetlerin soyut ve genel nitelikte olmaması, ihbar veya şikayetlerde kişi veya olay belirtilmesi, iddiaların ciddi bulgu ve belgelere dayanması, ihbar veya şikayet dilekçesinde dilekçe sahibinin doğru ad, soyad ve imzası ile iş veya ikametgâhı adresinin bulunması zorunludur.

(Değişik dördüncü fıkra: 17.7.2004-5232/2 md.) Üçtncü fıkradaki şartları taşımayan ihbar ve şikayetler Cumhuriyet başsavcıları ve izin vermeye yetkili merciler tarafından işleme konulmaz ve durum, ihbar veya şikayette bulunana bildirilir. Ancak iddiaların, sıhhati şüpheye mahal vermeyecek belgelerle ortaya konulmuş olması halinde ad, soyad ve imza ile iş veya ikametgâhı adresinin doğruluğu şartı aranmaz. Başsavcılar ve yetkili merciler ihbarcı veya şikayetçinin kimlik bilgilerini gizli tutmak zorundadır.

Ön inceleme



Madde 5 - İzin vermeye yetkili merci, bu Kanun kapsamına giren bir suç işlediğini bizzat veya yukarıdaki maddede yazılı şekilde öğrendiğinde bir ön inceleme başlar.

(Ek fıkra: 17.7.2004-5232/3 md.) Cumhuriyet başsavcılıkları ile izin vermeye yetkili merciler ihbar ve şikayetler konusunda daha önce sonuçlandırılmış bir ön inceleme olması halinde müracaatı işleme koymazlar. Ancak ihbar veya şikayet eden kişilerin konu ile ilgili olarak daha önceki ön incelemenin neticesini etkileyecek yeni belge sunması halinde müracaatı işleme koyabilirler.

Ön inceleme, izin venneye yetkili merci tarafından biu.at yapılabileceği gibi, görevlendireceği bir veya birkaç denetim elemanı veya hakkında inceleme yapılanın üstü konumundaki memur ve kamu görevlilerinden biri veya birkaçı eliyle de yaptırılabilir. İnceleme yapacakların, izin vermeye yetkili merciin bulunduğu kamu kurum veya kuruluşunun içerisinde belirlenmesi esastır. İşin özelliğine göre bu merci, anılan incelemenin başka bir kamu kurum veya kuruluşunun elemanlarıyla yaptırılmasını da ilgili kuruluştan isteyebilir. Bu isteğin yerine getirilmesi, ilgili kuruluşun takdirine bağlıdır.

Yargı mensupları ile yargı kuruluşlarında çalışanlar ve askerler, başka mercilerin ön incelemelerinde görevlendirilemez.

Ön inceleme ile görevlendirilen kişiler birden fazla ise içlerinden biri başkan olarak belirlenir.



Ön inceleme yapanların yetkisi ve rapor

Madde 6 - Ön inceleme ile görevlendirilen kişi veya kişiler, bakanlık müfettişleri ile kendilerini görevlendiren merciin bütün yetkilerini haiz olup, bu Kanunda hüküm bulunmayan hususlarda Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununa göre işlem yapabilirler; hakkında inceleme yapılan memur veya diğer kamu görevlisinin ifadesini de almak suretiyle yetkileri dahilinde bulunan gerekli bilgi ve belgeleri toplayıp, görüşlerini içeren bir rapor düzenleyerek durumu izin vermeye yetkili mercie sunarlar. Ön inceleme birden çok kişi tarafından yapılmışsa, farklı görüşler raporda gerekçeleriyle ayrı ayrı belirtilir.

Yetkili merci bu rapor üzerine soruşturma izni verilmesine veya verilmemesine karar verir. Bu kararlarda gerekçe gösterilmesi zorunludur.

Süre

Madde 7 - Yetkili merci, soruşturma izni konusundaki kararını suçun 5 inci maddenin birinci fıkrasına göre öğrenilmesinden itibaren ön inceleme dahil en geç otuz gün içinde verir. Bu süre, zorunlu hallerde on beş günü geçmemek üzere bir defa uzatılabilir.

Yetkili merci, herhalde yukarıdaki fıkra belirtilen süreler içinde memur veya diğer kamu görevlisi hakkında soruşturma izni verilmesi veya verilmemesi konusunda karar vermek zorundadır.

Soruşturma izninin kapsamı

Madde 8 - Soruşturma izni, şikâyet, ihbar veya iddia konusu olaylar ile bwlara bağlı olarak ileride soruşturma



sırasında ortaya çıkabilecek konuları kapsar.

Soruşturma sırasında izin verilen olay ve konudan tamamen ayrı veya farklı bir suç olarak nitelendirilebilecek bir fiil ortaya çıktığında, yeniden izin alınması zorunludur.

Suçun hukuki niteliğinin değişmesi, yeniden izin alınmasını gerektirmez.

İtiraz

Madde 9 - Yetkili merci, soruşturma izni verilmesine veya verilmemesine ilişkin kararın Cumhuriyet başsavcılığına, hakkında inceleme yapılan memur veya diğer kamu görevlisine ve varsa şikâyetçiye bildirir.

Soruşturma izni verilmesine ilişkin karara karşı hakkında inceleme yapılan memur veya diğer kamu görevlisi; soruşturma izni verilmemesine ilişkin karara karşı ise Cumhuriyet başsavcılığı veya şikâyetçi itiraz yoluna gidebilir. İtiraz süresi, yetkili merciin kararının tebliğinden itibaren on gündür.

İtiraza, 3 üncü maddenin (e), (t), g (Cumhurbaşkanınca verilen izin hariç) ve (h) bentlerinde sayılanlar için Danıştay İkinci Dairesi, diğerleri için yetkili merciin yargı çevresinde bulunduğu bölge idare mahkemesi bakar.

İtirazlar, öncelikle incelenir ve en geç üç ay içinde karara bağlanır. Verilen kararlar kesindir.

İştirak halinde işlenen suçlar

Madde 10 - Bu Kanun kapsamındaki suçların iştirak halinde işlenmesi durumunda memur olmayan, memur



olanla; ast memur, üst memurla aynı mahkemede yargı-
lanır.

Soruşturma izninin gönderileceği merci

Madde 11 - Soruşturma izninin itiraz edilmeden
veya itirazın reddi sonunda kesinleşmesi ya da soru-
turma izni verilmemesine ilişkin karara karşı yapılan iti-
razın kabulü üzerine dosya, derhal yetkili ve görevli
Cumhuriyet başsavcılığına gönderilir. İzin üzerine ilgili
Cumhuriyet başsavcılığı, Ceza Muhakemeleri Usulü Ka-
nunu ve diğer kanunlardaki yetkilerini kullanmak sure-
tiyle hazırlık soruşturmasını yürütür ve sonuçlandırır.

Hazırlık soruşturmasını yapacak merciler

Madde 12- (Değişik: 17.7.2004-5232/4 md.) Hazır-
lık soruşturması genel hükümlere göre yetkili ve görevli
Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından yapılır. Ancak Cum-
hurbaşkanlığı Genel Sekreteri, Türkiye Büyük Millet
Meclisi Genel Sekreteri, müsteşarlar ve valiler ile ilgili
olarak yapılacak olan hazırlık soruşturması Yargıtay
Cumhuriyet Başsavcısı veya Başsavcı vekili, kaymakam-
lar ile ilgili hazırlık soruşturması ise il Cumhuriyet baş-
savcısı veya başsavcı vekili tarafından yapılır.

Hazırlık soruşturması sırasında Mirim kararı alınma-
sını gerektiren hususlarda; Cumhurbaşkanlığı Genel Sek-
reteri, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreteri,
müsteşarlar ve valiler için Yargıtaym ilgili ceza daire-
sine, kaymakamlar için il asliye ceza mahkemesine, di-
ğerleri için ise genel hükümlere göre yetkili ve görevli
sulh ceza hakimine başvurulur.



Yetkili ve görevli mahkeme

Madde 13-(Değişik: 17.7.2004-5232/5 md.)

Davaya bakmaya yetkili ve görevli mahkeme, genel hükümlere göre yetkili ve görevli mahkemedir. Ancak Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreteri, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreteri, müsteşarlar ve valiler için yetkili ve görevli mahkeme Yargıtayın ilgili ceza dairesi, kaymakamlar için ise il ağır ceza mahkemesidir.

Vekillerin durumu

Madde 14 - Bu Kanunun uygulanmasında vekiller, asillerin tabi olduğu usule tabidir.

Cumhuriyet başsavcılığınca re'nen dava açılacak haller

Madde 15 - Memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkındaki ihbar ve şikayetlerin ihbar veya şikayet edileni mağdur etmek amacıyla ve(...) ¹ uydurma bir suç isnadı suretiyle yapıldığı hazırlık soruşturması sonucunda anlaşılır veya yargılama sonucunda sabit olursa haksız isnatta bulunanlar hakkında yetkili ve görevli Cumhuriyet başsavcılığınca re'sen soruşturmaya geçilir.

Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yukarıdaki fıkrada belirtilen durumlarda kamu davası açılması için Cumhuriyet başsavcılığına başvurma ve haksız isnatta

¹ Bu arada yer alan "garaz, kin veya mücerret hakaret için" ibareleri, 1717/2004 tarihli ve 5232 sayılı Kanunun 6 ne, maddesiyle madde metninden çıkartarak; "Memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkındaki ihbar ve şikayetlerin" ibaresinden sonra gelmek üzere "ihbar veya şikayet edileni mağdur etmek amacıyla ve" ibaresi eldenmiştir.



bulunanlar hakkında genel hükümlere göre tazminat davası açına hakları saklıdır.

Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkata yapılan atıflar

Madde 16 - Kanunlarda Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkatın uygulanacağı belirtilen hallerde bu Kanun hükümleri uygulanır.

Kanunlarda Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkatın uygulanmayacağı belirtilen hallerde genel hükümler uygulanır.

Değiştirilen hükümler

Madde 17 - (22.1.1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 11 inci maddesi ile ilgili olup, yerine işlenmiştir.)

Yürürlükten kaldırılan hükümler

Madde 18 - 4 Şubat 1329 tarihli Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkat yürürlükten kaldırılmıştır.

Geçici Madde 1 - Bu Kanunun yürürlüğe girmesinden önce Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkat hükümlerine göre başlatılmış bulunan işlemler, adı geçen Kanun hükümlerine göre sonuçlandırılır.

Geçici Madde 2 - (Ek: 17.7.2004-5232n md.)

Bu Kanunun yürürlüğe girmesinden önce Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanuna göre Yargıtayın ilgili ceza dairesinde ve il ağır ceza mahkemesinde açılmış davalar ile Danıştayca itirazın incelenen kararlar, bu Kanunun yürürlüğe girmesini



**İLKELİ VE SEVİYELİ
SENDİKACILIĞIN ÖNCÜSÜ**

müteakip genel hükümlere göre yetkili ve görevli mahkemelere devredilir.

YOrOrlOk

Madde 19 - B u Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 20 - B u Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.



**4483 SAYILI KANUNA EK VE DEĞİŞİKLİK
GETİREN MEVZUATIN YORULU;ÖDE GİRİŞ
TARİHİNİ GÖSTERİR LİSTE**

Kanun Yürürlüğe No:

**Farklı tarihte yürürlüğe giren maddeler giri, tarihi
(4778 -11.1.2003
5232 3, 4, 5, 12, 13, 15 ve Geçici Madde 2 / 31.7.2004)**

Disiplin amiri ve disiplin cezaları:

**Madde 124 - (Değişik birinci fıkra: 29.11.1984 -
KHK 243/25 md.) Disiplin amirleri; kurumların kuruluş
ve görev özellikleri dikkate alınarak Devlet Personel
Başkanlığı'nın görüşüne dayanılarak özel yönetmelikle-
rinde tayin ve tesbit edilecek amirlerdir.**

**(Değişik: 12.S.1982 - 2670/30 md.) Kamu hizmetle-
rinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile ka-
nunların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin Devlet memuru
olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine
getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları
yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun ni-
telğine ve ağırlık derecesine göre 125 inci maddede sıra-
lanan disiplin cezalarından birisi verilir.**

**Disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak
fiil ve haller:**

Madde 125 - (Değişik: 12.5.1982 - 2670/31 md.)

Devlet memurlarına verilecek disiplin cezaları ile her



bir disiplin cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

A - Uyarma: Memura, görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir.

Uyarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

- a) Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak,
- b) Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terk etmek,
- c) Kurumca belirlenen tasarruf tedbirlerine riayet etmemek,
- d) Usulsüz müracaat veya şikayette bulunmak,
- e) Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak,
- f) Görevine veya iş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek veya ilgisiz kalmak,
- g) Belirlenen kılık ve kıyafet hükümlerine aykırı davranmak,
- h) Görevin işbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunmak.

B - Kınama: Memura, görevinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesidir.

Kınama cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:



- a) Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kusurlu davranmak,
- b) Eşlerinin, reşit olmayan veya mahcur olan çocuklarının kazanç getiren sürekli faaliyetlerini belirlenen sürede kurumuna bildirmemek,
- c) Görev sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak,
- d) Hizmet dışında Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,
- e) Devlete ait resmi araç, gereç ve benzeri eşyayı özel işlerinde kullanmak,
- f) Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzeri eşyayı kaybetmek,
- g) İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak,
- h) İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hareketle sataşmak,
- ı) Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek ve yapmak,
- j) Verilen emirlere itiraz etmek,
- k) Borçlarını kasten ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak,
- l) Kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak.



m) (Ek:17.9.2004-5134/1 md.)Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kuruluşlarına bilgi veya demeç vermek.

C - Aylıktan kesme: Memurun, brüt aylığından 1/30 - 1/8 arasında kesinti yapılmasıdır.

Aylıktan kesme cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a) Kasıtlı olarak; verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak, hor kullanmak,

b) Özürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmemek,

c) Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzerlerini özel menfaat sağlamak için kullanmak,

d) Görevle ilgili konularda yükümlü olduğu kişilere yalan ve yanlış beyanda bulunmak,

e) Görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek,

f) Görev yeri sınırları içerisinde her hangi bir yerin toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak,

g) (Mülga: 13.1.1011-6111/111 md.)

h) (Mülga: 13.1.2011-6111/111 md.)

i) Hizmet içinde Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,

j) (Mülga: 13.1.2011-6111/111 md.)

D - Kademe ilerlemesinin durdurulması: Fiilin ağırlık



derecesine göre memurun, bulunduğu kademedeki ilerlemesinin 1 - 3 yıl durdurulmasıdır.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren 011 ve haller şunlardır:

- a) Göreve sarhoş gelmek, görev yerinde alkolü içki içmek,
- b) Özlü ve kesintisiz 3 - 9 gün göreve gelmemek,
- c) Görevi ile ilgili olarak her ne şekilde olursa olsun çıkar sağlamak,
- d) Amirine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak,
- e) Görev yeri sınırları içinde herhangi bir yeri toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz kullanmak veya kullanılmak,
- f) Gerçeğe aykırı rapor ve belge düzenlemek,
- g) (MOLga:17.9.2004-5234/33 md.)
- h) Ticaret yapmak veya Devlet memurlarına yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak,
- ı) Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak,
- j) Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak,
- k) Açıklanması yasaklanan bilgileri açıklamak,
- l) Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarette bulunmak veya bunları tehdit etmek,
- m) Diplomatik statüsünden yararlanmak suretiyle



yurt dışında, haklı bir sebep göstermeksizin ödeme kabiliyetinin üstünde borçlanmak ve borçlanın ödemedeki tutum ve davranışlarıyla Devlet itibannı zedelemek veya zorunlu bir sebebe dayanmaksızın borcunu ödemedi yurda dönmek,

n) Verilen görev ve emirleri kasten yapmamak,

o) Herhangi bir siyasi parti yararına veya zararına fiilen faaliyette bulunmak.

E - Devlet memurluğundan çıkarma : Bir daha Devlet memurluğuna aranmamak üzere memurluktan çıkarmaktır.

Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a) İdeolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sille ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımında bulunmak,²

b) Yasaklanmış her türlü yayını veya siyasi veya ideolojik amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya bunları kurumların herhangi bir yerine asmak veya teşhir etmek,

¹ 13.2.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunun 111 inci maddesiyle, bu maddenin (E) bendinin (a) alt bendinde yer alan "engelleme" ibaresi "kamu hizmetlerinin yürütülmesini engelleme" olarak değiştirilmiş ve metne i/enmiştir.



- c) Siyasi partiye girmek,
- d) Özürsüz olarak (...)3 bir yılda toplam.20 gün göreve gelmemek,
- e) Savaş, olağanüstü hal veya genel afetlere ilişkin konularda amirlerin verdiği görev veya emirleri yapmamak,
- f) (Değişik: 13.1.1011-6111/111 m d) Amirlerine, maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak,
- g) Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak: nitelik ve derecede yQz kısaltıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak,
- h) Yetki almadan gizli bilgileri açıklamak,
- ı) Siyasi ve ideolojik eylemlerden arananları görev mahallinde gizlemek,
- j) Yurt dışında Devletin itibarını düşürecek veya görev haysiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlarda bulunmak,
- k) 5816 sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkındaki Kanuna aykırı fiilleri işlemek.

Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya halin cezaların özlük dosyasından silinmesine ilişkin süre içinde tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanır. Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayn fiil veya haller ne-

³ Bu aradaki "kesintisiz 10 gln veya"ibaresi 29/11/1984 tamm ve K.H.K-243/26. Md. 1k mctindn çıkarılmıştır.



deniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamada bir derece ağır ceza verilir.

Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan ve ödül veya başan belgesi alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir.⁴

Yukarıda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere nitelik ve ağırlıkları itibariyle benzer eylemlerde bulunanlara da aynı neviden disiplin cezaları verilir.

Öğrenim durumları nedeniyle yükselebilecekleri kademelerin son kademelerinde bulunan Devlet memurlarının, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının verilmesini gerektiren hallerde, brüt aylıklarının 1/4'ü - %'si kesilir ve tekerrüründe görevlerine son verilir.

Özel kanunların disiplin suçları ve cezalarına ilişkin hükümleri saklıdır.

Yukarıda yazılı disiplin kovuşturmasının yapılmış olması, fiilin genel hükümler kapsamına girmesi halinde, sanık hakkında ayrıca ceza kovuşturması açılmasına engel teşkil etmez.

Disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar:

Madde 126 - (Değişik birinci fıkra: 29.11.1984 - KHK 243/27 md.) Uyarma, kınama ve aylıktan kesme

⁴ 13/2/2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunun 111 inci maddesiyle, bu maddenin ikinci fıkrasında yer alan "sicilden" ibaresi "ozluk troyasından" ve 96/11 sayılı fıkra: 29.11.1984 - KHK 243/27 md.) Uyarma, kınama ve aylıktan kesme



cezalan disiplin amirleri tarafından; kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, memurun bağlı olduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararından sonra, atamaya yetkili amirler il disiplin kurullarının kararlarına dayanan hallerde Valiler tarafından verilir.

(Değişik. fıkralar: 12.5.1982 - 2670/32 md):

Devlet memurluğundan çıkarına cezası amirlerin bu yoldaki isteği üzerine, memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu karar ile verilir.

Disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurulunun aynı bir ceza tayinine yetkisi yoktur, cezayı kabul veya reddeder. Ret halinde atamaya yetkili amirler 15 gün içinde başka bir disiplin cezası vermekte serbesttirler.

Özel kanunların disiplin cezası venneye yetkili amir ve kurullarla ilgili hükümleri saklıdır.

Zamanaşım:

Madde 127 - (Değişik: 12.5.1982 - 2670/33 md.)

Bu Kanunun 125 inci maddesinde sayılan fiil ve halleri işleyenler hakkında, bu fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren;

a) Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında bir ay içinde disiplin soruşturmasına,

b) Memurluktan çıkarına cezasında altı ay içinde disiplin kovuşturmasına,

Başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

Disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerin işlendiği



tarihten itibaren nihayet iki yıl içinde disiplin cezası verilmeyen takdirde ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

Karar stresi:

Madde 128 -(Değişik: 12.5.1982 - 2670/34 md.)

Disiplin amirleri uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarını soruşturmanın tamamlandığı günden itibaren 15 gün içinde vermek zorundadırlar.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren hallerde soruşturma dosyası, kararını bildirmek üzere yetkili disiplin kuruluna 15 gün içinde tevdi edilir. Disiplin kurulu, dosyayı aldığı tarihten itibaren 30 gün içinde soruşturma evrakına göre kararını bildirir.

Memurluktan çıkarma cezası için disiplin amirleri tarafından yaptırılan soruşturmaya ait dosya, memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kuruluna tevdiinden itibaren azami altı ay içinde bu kurulca, karara bağlanır.

Yüksek disiplin kurullarının karar usulü, memurun hakkı:⁵

Madde 129 -(Değişik: 12.5.1982 - 2670/35 md.)

Yüksek disiplin kurulları kendilerine intikal eden dosyaların incelenmesinde, gerekli gördükleri takdirde, ilgilinin özlük dosyasını ve her nevi evrakı incelemeye,

s 13.2.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunun 117 nci maddesiyle, bu maddenin birinci fıkrasında yer alan "sicil dosyasını" ibaresi "özlük dosyasını" olarak değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.



ilgili kurumlardan bilgi almaya, yeminli tanık ve bilirkişi dinlemeye veya niyabeten dinletmeye, mahallen keşif yapmaya veya yaptırıma yetkilidirler.

Hakkında memurluktan çıkarma cezası istenen memur, (...) ⁶ soruşturma evrakını incelemeye, tanık dinletmeye, disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptir. ⁽²⁾

Savunma hakkı:

Madde 130 - Devlet memuru hakkında savunması alınmadan disiplin cezası verilemez.

Soruşturmayı yapanın veya yetkili disiplin kurulunun 7 günden az olmamak üzere verdiği süre için de veya belirtilen bir tarihte savunmasını yapmayan memur, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.

Cezai kovuşturma ile disiplin kovuşturmasının bir arada yürütülmesi:

Madde 131 - Aynı olaydan dolayı memur hakkında ceza mahkemesinde kovuşturmaya başlanmış olması, disiplin kovuşturmasını geciktiremez.

Memurun ceza kanununa göre mahkum olması veya olmaması halleri, ayrıca disiplin cezasının uygulanmasına engel olamaz.

(Ek: 6.10.1983 • 2910/1 md.) 160 sayılı Devlet Per-

⁶ 13.2.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunun 117 nci maddesiyle, bu fiilinde yer alan Kısıl ibaresi hariç, "ibaresi yürürlükten kaldırılmıştır.



sonel Dairesi Kurulması Hakkında Kanunun 4 üncü maddesinde sayılan kuruluşlarda çalışan personel hakkında; görevden doğan veya görevi sırasında işledikleri suçlarla kişisel suçları sebebiyle Cumhuriyet savcılar veya askeri savcılar veya sorgu hâflicimlileri veya Memurun Muhakematı hakkında Kanun uyarınca yetkili kurullarca yapılan soruşturma sonunda düzenlenen takipsizlik, meni muhakeme, iddia name, talep name veya lüzumu muhakeme karar suretleri ile ilgili mahkemelerce verilen kesinleşmiş karar suretleri bu personelin bağlı olduğu bakanlık veya kurum veya kuruluşa gönderilir.⁷

Uygulama:

Madde 132 -(Değişik: 12.5.1982 - 2670/36 md.)

Disiplin cezaları verildiği tarihten itibaren hüküm ifade eder ve derhal uygulanır.

Aylıktan kesme cezası, cezanın verililiş tarihini takip eden aybaşımda uygulanır.

Verilen disiplin cezaları üst disiplin amirine, Devlet memurluğundan çıkarma cezası ayrıca Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.⁸

⁷ 29.11.1984 tarih ve 243 sayılı K.H.K.'nin 55 nci maddesi uyanınca 13.12.1960 tarih ve 160 sayılı kanunm 4 ilncü maddesine yapılan atıflar, 8.6.1984 gOn ve 217 sayılı K.H.K.'nin ilgili maddesine yapılmış sayılmaktadır. Bu bakımdan bu maddede zikredilen 4 ilncü madde, 217 sayılı K.H.K.'Din 2 nci maddesi olarak dikkate alınmalıdır.

⁸ 13.2.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunun 112 inci maddesiyle, bu fıkrada yer alan "sualı sicil amirine"ibaresi "ilst disiplin amirine"olarak ilğiştirilmiş ve mclnc işlenmiştir.



(Değişik dördüncü fıkra: 13.2.2011-6111/112 md.)
Aylıktan kesme cezası ile tecziye edilenler 5 yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile tecziye edilenler 10 yıl boyunca daire başkanı kadrolarına, daire başkanı kadrosunun dengi ve daha üstü kadrolara, bölge ve il teşkilatlarının en üst yönetici kadrolarına, düzenleyici ve denetleyici kurumların başkanlık ve üyeliklerine, vali ve büyükelçi kadrolarına atanamazlar.

(Mtlga beşinci fıkra: 13/2/2011-6111/112 md.)

Disiplin cezalarının bir süre sonra özlük dosyasından silinmesi:'

Madde 133 - (Değişik: 12.5.1982 - 2670/37 md.)

Disiplin cezalan memurun özlük dosyasına işlenir. Devlet memurluğundan çıkarma cezasından başka bir disiplin cezasına çaptırılmış olan memur uyarma ve kınama cezalarının uygulanmasından 5 sene, diğer cezaların uygulanmasından 10 sene sonra atamaya yetkili amire başvurarak, verilmiş olan cezalarının özlük dosyasından silinmesini isteyebilir.

Memurun, yukarıda yazılan süreler içerisindeki dav-

' 13/2/2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunun 117 nci maddesiyle, bu maddenin madde başlığında yer alan "sicilden" ibaresi "özlük dosyasından", birinci fıkrasında yer alan "siciline" ibaresi "özlük dosyasına", "sicil dosyasından" ibaresi "özlük dosyasından", ikinci fıkrasında yer alan "sicil dosyasına" ibaresi "özlük dosyasına", Qđfr: (l fıkrasında yer alan "sicilden silinmesinde" ibaresi "özlük dosyasından çıkarılmasında" olarak değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.



ranışlan, bu isteğini haklı kılacak nitelikte görülürse, isteğinin yerine getirilmesine karar verilerek bu karar öz-lük dosyasına işlenir.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının öz-lOk dosyasından çıkarılmasında disiplin kurulunun mütalaası alındıktan sonra yukarıdaki fıkra hükmü uygulanır.

Disiplin kurulları ve disiplin amirleri:

Madde 134 -(Değişik: 2.2.1981 - 2381/2 md.)

Disiplin ve sonuştunna işlerinde kanunlarla verilen görevleri yapmak üzere Kurum merkezinde bir Yüksek Disiplin Kumlu ile her ilde, bölge esasına göre çalışa n kuruluşlarda bölge merkezinde ve kurum merkezinde ay-nca Milli Eğitim müdürlüklerinde birer Disiplin Kumlu bulunur.¹⁰

(Değişik: 12.2.1982 - 2670/38 md.) Bu kumullann ku-ruluş, üyelerinin görev süresi, görüşme ve karar usulü, hangi memurlar hakkında karar verebilecekleri ve disip-lin amirlerinin tayin ve tespitinde uygulanacak esaslar ile bunların yetki ve sorumlulukları gibi hususlar Bakanlar Kumılunca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

itiraz:

Madde 135 -(Değişik: 13.2.2011-6111/113 md.)

Disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama

¹⁰ Bu fıkra için bu kanun sonunda yer alan işlenemeyen haklımlar kıs-mındaki 212/1981 tarih ve 2381 sayılı Kanunun geçici maddesine baka-mız.



ve aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yüksek disiplin kuruluna itiraz edilebilir.

İtirazda sttre, kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren yedi gündür. Süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir.

İtiraz mercileri, itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren otuz gün içinde kararlarını vermek zorundadır.

İtirazın kabulü Mlinde, disiplin amirleri karar gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilirler.

Disiplin cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabilir.



KAYNAKÇA

1. 4688 Sayılı [REDACTED]
2. Eksen-Sağlık-Bir-Sen Tüzüğü
3. 4982 Sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu
4. T.C. Sağlık.Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı
05 Temmuz 2006 tarih ve Döner Sermaye Komis-
yonunda Sendika Temsilcisi konulu genelge
2006/76)