

## **657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA İLİŞKİN KANUN TASARISI**

### **KAMU PERSONELİNE İLİŞKİN GENEL DURUM**

Kamu çalışanlarının % 62'sini teşkil eden memur statüsündeki personelin haklarını, yükümlülüklerini, iş ve işlemlerinde tabi olacakları kuralları düzenleyen temel mevzuat; 1965 yılında kanunlaşan, ağırlıklı olarak 1971 ve 1972 yıllarında yürürlüğe giren ve bugüne kadar üzerinde çeşitli değişiklikler yapılmasına rağmen sistematüğını muhafaza eden 657 sayılı Devlet Memurları Kanunudur.

Kamu personel rejiminde topyekün değişim ihtiyacı olduğu kabul edilmekle birlikte; öncelikle mevcut işleyişin hizmet kalitesini, verimliliği, motivasyonu artıracak şekilde geliştirilmesi hedeflenmiş ve bu çerçevede 657 sayılı kanunda nitelikli değişiklik yapılması gündeme alınarak Devlet Personel Başkanlığı ve ilgili diğer kurumlarca teknik çalışmalar yapılmıştır.

Kamu görevlileri sendikalarımızla yapılan toplu görüşmeler sonucunda karar altına alınan ve yasal düzenleme yapılması gereken hususlar da bu Tasarıyla hayata geçirilecektir.

Ayrıca yapılan Anayasa değişikliğinin halkımız tarafından tasvip görmesi halinde memurlarımızla da toplu sözleşme dönemi başlayacaktır. Bu konuda da yasal alt yapı hazırlıklarımızı başlatmış bulunuyoruz.

Kamu personeli, sayıları milyonlarla ifade edilen geniş kitlelere hizmet verdiğinden; bu hizmetin kalitesinin ve

verimliliğinin artırılması, personelin etkin, verimli bir hale getirilmesi, kamu personeline dinamizm kazandırılması, daha geniş sosyal hakların sağlanması hükümetimizin öncelikleri arasında yer almaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun işlemez hale gelen, uygulama alanı kalmayan ve güncelliğini yitirmiş kısımları yürürlükten kaldırılmaktadır.

Sonuç olarak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun güncelliğini yitirmiş hükümlerinin yürürlükten kaldırılması, bazı maddelerinin işler hale getirilmesi ile günün şartlarına uygun düzenlemeler yapılması amaçlanarak kamuda daha nitelikli personel çalıştırılmasına ve mevcut personelin etkinlik ve verimliliğinin artırılmasına yönelik olmak üzere bu Kanun Tasarısı hazırlanmıştır.

### **KAMU KESİMİNDE İSTİHDAMLA İLGİLİ GENEL BİR BİLGİ VERMEK GEREKİRSE;**

Temel personel kanunumuz niteliğinde olan 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda:

- Memur,
- Sözleşmeli Personel,
- Geçici Personel ve
- İşçi,

Olmak üzere 4 istihdam türü öngörülmüştür.

Bununla birlikte;

- Hakimler ve Savcılar,
- Türk Silahlı Kuvvetleri Personeli,

- Yükseköğretim Personeli ve
- Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personeline ilişkin düzenlemeler de özel kanunlarında yer almaktadır.

### **KAMU PERSONELİNE İLİŞKİN SAYISAL VERİLER;**

657 sayılı Kanuna tabi olarak; 1.769.730 memur çalışmaktadır.

- Genel bütçeye dahil kurumlarda çalışan memurların % 66'sı erkek, % 34' ü ise kadın çalışanlardan oluşmaktadır.

- Bu memurların 244.500'ü merkez teşkilatlarında, 1.517.359' u da taşra teşkilatlarında görev yapmaktadır.

- Kamu kuruluşlarımızda 13.175 adet kariyer uzman ve uzman yardımcısı istihdam edilmekte olup; toplam memurların sadece % 0,7' si kariyer uzman personelden oluşmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu başta olmak üzere ilgili personel ve teşkilat kanunlarına göre istihdam edilen toplam kamu personeli sayısı 2.824.430'dur.

657 sayılı Kanuna tabi çalışan personelin ücretlerine gelince; 1 Ocak 2010 tarihi itibariyle

En düşük memur maaşı 1.254 TL

En yüksek memur maaşı 5.789 TL

Ortalama memur maaşı ise 1.520 TL dir.

## **TASARININ ÖNCELİKLİ DÜZENLEME ALANLARI**

Toplu görüşmelerde kararlaştırılan konular ile kamu çalışanlarının aile ve sosyal hayatına yönelik çağdaş yaklaşımlar göz önüne alınarak yapılan genel iyileştirmeler;

### **-HAMİLE MEMURLARIN ÇALIŞMA ŞARTLARI YENİDEN DÜZENLENMİŞTİR.**

(657 sayılı DMK md. 101-Tasarı md.6 – 2008 yılı toplu görüşmelerinde mutabakata varılan konudur.)

Kadın memurlara, hamileliklerinin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan ya da tabip raporuna dayalı olarak daha önceki süreler ile doğumdan sonraki bir yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemeyeceği hususunda düzenlemeler yapılmıştır.

Böylece, önceki yıllarda başbakanlık genelgeleri ile düzenlenen bu konular tasarı ile kanuni güvence altına alınmaktadır.

### **- BABALIK İZİNİ DÜZENLEMESİ YAPILMIŞTIR.**

(657 sayılı DMK md. 104- Tasarı md.7 )

Günümüz sosyal hayatında geçmiş yıllara nazaran aile yapımızda büyük aileden çekirdek aileye hızlı bir geçiş olmaktadır. Çekirdek aile yapısında kadının tek başına çocuğuna bakması ve çocuğu ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmesi mümkün değildir. Büyük ailelerin çocuklara sunduğu pek çok

imkandan yavrularımız mahrum bulunmaktadır. Dođan çocuğa neredeyse anne ve babadan başka bir aile büyüğü ilgi gösterememektedir. Bu düşünceден hareketle kadın memurlarımızın çocukların bakımı için; en kritik dönemi teşkil eden 0-2 yaş döneminde, 24 aya kadar aylıksız izin alabilmeleri öngörülmektedir.

Ayrıca, çeşitli sebeplerle annenin bu izni kullanamadığı durumlarda çocuğu dünyaya gelen erkek memura da doğum sonrası 24 aya kadar bu iznin verilmesi sağlanmaktadır.

Yine mevcut uygulamada erkek memura eşinin doğum yapması sebebiyle verilen **üç günlük** mazeret izni, “babalık izni” adı altında yeniden düzenlenmekte ve izin süresi **on güne** çıkarılmaktadır.

**- MEMUR BABAYA ÖZÜR İZİNİ GETİRİLMİŞTİR.**

(657 sayılı DMK md. 104- Tasarı md.7 )

Mevcut uygulamada yer almayıp Tasarı ile öngörülen diğer bir iyileştirme de, doğum esnasında veya doğumdan sonra annenin ölümü halinde çocuğun bakımı ile ilgilenmesi amacıyla memur olan babaya anne için öngörülen süreler kadar ücretli ve ücretsiz izin verilecektir.

### **-ÇOCUK YARDIMINDAKİ SINIR KALDIRILMIŞTIR.**

(657 sayılı DMK md. 202- Tasarı md.21/2-k -- 2009 yılı toplu görüşmelerde mutabakata varılan konudur.)

Mevcut düzenlemede çocuk yardımı iki çocukla sınırlandırılmış iken, bu sınırlandırma sosyal devlet ilkesine ve Türk toplumunun geleneksel aile yapısına uymamaktadır. Bu bağlamda çocuk yardımında iki olan çocuk sayısı sınırı, 2010 yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu ile kaldırılmıştır. Fakat, bütçe kanunları yıllık olarak uygulandığından Tasarı'da bu konuya ilişkin de hüküm konulmak suretiyle memurlara tüm çocukları için çocuk yardımı verilmesi öngörülmektedir. Halen 700,000 çalışanımıza aile yardımı 2,400,000 çocuğumuza ise çocuk yardımı ödenmektedir.

### **-REFAKAT İZİNİ GETİRİLMEKTEDİR.**

(657 sayılı DMK md. 105-Tasarı md.8 -2008 yılı toplu görüşmelerde mutabakata varılan konudur.)

Ülkemizin gelişen ve değişen şartlarına uygun olarak, aile yapısının geniş aile yapısından çekirdek aile yapısına doğru gittiği ve şehirleşmenin artmasıyla birlikte bu durumun hızla yaygınlaştığı gözlemlenmektedir. Dolayısıyla akrabalarından uzak aile yapısı içerisinde memurların Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde çalışmaları sonucunda, aile fertlerinin ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik olarak sosyal amaçlı izinlerin artırılmasına ihtiyaç olduğu açıktır.

Bu çerçevede mevcut Kanunda ücretli refakat izni uygulaması yer almazken, tasarı ile Devlet Memurunun bakmakla mükellef olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek yakınlarının ağır bir kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa yakalanmış olması hallerinde 3 aya kadar aylıklı refakat izni verilmesi sağlanmaktadır. Gerektiğinde bu izin süresinin bir katına kadar uzatılması öngörülmektedir.

### **-EMEKLİLİKTE ÖDENEN HARCIRAH ARTIRILMIŞTIR.**

(375 ve 631sayılı KHK- Tasarı md.21/13-14 – 2009 yılı toplu görüşmelerde mutabakata varılan konudur.)

Hükümetimiz çalışanlarımızın hayat standartlarını yükseltmeyi, motivasyonlarını artırmayı, ücretlerini günün şartlarına göre yükseltmeyi amaçladığı gibi, Devletimize uzun süreler hizmet vermiş ve emekli olmuş çalışanlarımızın da emekliliklerinde rahat bir hayat sürmelerine yönelik önlemler almayı da önemsemektedir.

Yapmış olduğumuz anayasa değişikliğinde, memurlarla yapılması öngörülen toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere de yansıtılmasına dönük düzenleme yapılmıştır.

Ayrıca Tasarıyla emekli olan memurlara yapılmakta olan 500 TL tutarındaki harcırah ödemesi %50 oranında artırılarak 750 TL'ye yükseltilmektedir.

2000 YILINDA 26.473

2001 YILINDA 46.124

2002 YILINDA 31.984

2003 YILINDA 34.594

2004 YILINDA 42.879

2005 YILINDA 49.483

2006 YILINDA 43.181

2007 YILINDA 37.604

2008 YILINDA 34.595

Memurun emekli olduğu düşünöldüğünde,  
bu düzenlemeden yaklaşık 40.000 memur doğrudan  
yararlanacaktır.

### **-EVLİLİK VE ÖLÜM İZİNİ ALANI GENİŞLETİLMİŞTİR.**

(657 sayılı DMK md. 104- Tasarı md.7 - 2008 yılı toplu  
görüşmelerde mutabakata varılan konudur.)

Yukarıda izah edildiği gibi aile yapısındaki değişim ve memurların memleketleri dışında Türkiye'nin değişik bölgelerinde görev yapmalarından dolayı memurlara evlilik veya ölüm hallerinde verilen 5 günlük izin, memurun eşinin birinci derece akrabalarını da kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmekte ve 7 güne çıkarılmaktadır.

### **YAPILAN DİĞER İYİLEŞTİRMELER**

#### **-KİT PERSONELİNİN SENDİKAL HAKLARI**

(399 sayılı KHK -Tasarı md.21/12 -- 2009 yılı toplu  
görüşmelerde mutabakata varılan konudur.)

KİT personel rejimini düzenleyen 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede sözleşmeli personelin sendikaya üye

olamayacakları hükmü, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Hükmüne paralel olarak yürürlükten kaldırılmaktadır.

### **- TOPLU GÖRÜŞME ÖDENEĞİ**

(4688 sayılı Kanun Yeni Madde- Tasarı md.21/7 -- 2008 yılı toplu görüşmelerde mutabakata varılan konudur.)

Sendika üyesi olan kamu görevlilerine Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarında olmak üzere yılda 4 defa toplu görüşme ödeneği (ikramiyesi) verilecektir. Bu şekilde, sendika üyesi memurlara ödenecek sendika üyeliği ikramiyesinin yıllık tutarı yaklaşık 122 TL' dir.

### **-DİSİPLİN CEZALARINA İTİRAZ MEKANİZMASI YENİDEN DÜZENLENMİŞTİR.**

(657 sayılı DMK md. 135- Tasarı md.15 -2008 yılı toplu görüşmelerde mutabakata varılan konudur.)

Mevcut uygulamada, uyarma ve kınama cezalarına karşı itiraz bir üst disiplin amirine, üst disiplin amiri yoksa disiplin kurullarına yapılmaktadır. Tasarı ile, uyarma ve kınama cezalarına karşı itirazların sadece disiplin kurullarına yapılması öngörülmektedir. Memurların üyesi olduğu sendika temsilcilerinin de disiplin kurullarına üye olduğu göz önüne alındığında; getirilen düzenleme ile uyarma ve kınama cezalarına karşı itiraz müessesesi daha etkin hale getirilmiştir.

## **KAMU PERSONELİNE YÖNELİK YAPILAN DİĞER DÜZENLEMELER**

### **- KAMU PERSONELİ BİLGİ SİSTEMİ**

(657 sayılı DMK md. 231- Tasarı md.17)

Hâlen, Devlet Personel Başkanlığınca üç ay öncesine ilişkin olarak tutulabilen personel bilgileri güncel olarak kayıt altına alınabilecek, kamunun elindeki insan gücü profili görülecek, istatistikler üretilecek, geleceğe dönük projeksiyonlar yapılabilecektir.

### **- KAMU PERSONELİNİN EĞİTİMİ**

(657 sayılı DMK md. 214- Tasarı md.16 )

Kamu kurum ve kuruluşlarının her kademedeki personelinin yetiştirilmesi ve eğitim ihtiyaçlarının karşılanarak kamu hizmet kalitesinin artırılması konularında düzenleme yapılmaktadır.

## **TASARI İLE YAPILAN SİSTEMATİK DEĞİŞİKLİKLER**

### **- SİCİL SİSTEMİ YÜRÜRLÜKTEN KALDIRILMIŞTIR.**

(657 sayılı DMK md. 110-121 arası- Tasarı md.21/2-k)

Yıllardır süren uygulamalar, Devlet Memurları için gizli sicil raporu doldurulması suretiyle başarı ve başarısızlığın tespitinin

yeterince mümkün olamadığını göstermiştir. Sicil sistemi zaman içerisinde mevcut haliyle işlevini yitirmiştir.

Mevcut sicil sistemi kaldırılmaktadır.

Kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışan memurlar dahil olmak üzere her yıl 1.776.412 personelle ilgili sicil raporları doldurulmaktadır. Bir personel için en az iki sicil amiri tarafından bu işlemin yapıldığı düşünüldüğünde yaklaşık 4 milyon işlem yapıldığı, bu sayıya mahalli idareler dahil edildiğinde işlem sayısının daha da yüksek olduğu görülmektedir.

Mevcut sicil sisteminde personelin hizmete yönelik verimliliği, performansı, gelişimi değerlendirilmemektedir. Sicil sisteminde öngörülen 13 adet değerlendirme ölçütü, personelin performansından çok kişisel özelliklerini değerlendirmeye yöneliktir. Değerlendirme kriterleri soyut ve subjektiftir. Ayrıca, değerlendirme kamu personelinin hizmete dönük yönlerini kapsamamaktadır.

Yapılan düzenleme ile rutin ve istenilen sonuçları vermeyen sicil sistemi kaldırılmaktadır. Mevcut sicil sistemi kaldırılırken; isteyen kamu kurumlarının yürütmekte oldukları hizmetlerin ve istihdam ettikleri personelin özelliklerine göre somut, ölçülebilir, veriye dayalı, hizmet üretim kalitesi, etkinlik verimlilik, kendini geliştirme, hedef odaklı çalışma gibi kriterleri içeren bilimsel ve çağdaş personel başarı ölçüm ve değerlendirme düzenlemelerini yapabilmelerine de imkan sağlanmaktadır.

**-DEVLET MEMURLARININ DİSİPLİN SİSTEMİNE İLİŞKİN  
DÜZENLEMELER YAPILMIŞTIR.**

(657 sayılı DMK md. 125- Tasarı md.13 )

Mevcut memur disiplin sistemi, memurun yönetime karşı hata ve suçlarını ön planda tutarken, yeni düzenleme ile vatandaşa karşı hatalı uygulamaların da yaptırımını etkinleştirilmektedir.

Memurların hizmetlerini yürütürken iş sahiplerine karşı kayıtsız olması ve ilgisiz kalması sebebiyle vatandaşlarımızın kamu hizmetinden etkin şekilde yararlanmalarına mani olmaları halinde disiplin cezası verilmesi öngörülmektedir.

Bir kaç örnek vermek gerekirse;

- **İş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek veya ilgisiz kalmak** fiili uyarma cezasında düzenlenmiş iken, bu fiil aylıktan kesme cezası kapsamına alınmıştır.

- **İş sahiplerine karşı kötü muamelede bulunmak** fiili kınama cezasında düzenlenmiş iken, bu fiil kademe ilerlemesinin durdurulması cezası kapsamına alınmıştır.

- **İş sahiplerine söz veya hareketle sataşmak** fiili kınama cezasında düzenlenmiş iken, bu fiil kademe ilerlemesinin durdurulması cezası kapsamına alınmıştır.

Yine amirine fiili saldırıda bulunan memur, memurluktan çıkarılma cezası almakta, **vatandaşa fiili saldırıda bulunan memur ise** kademe ilerlemesini durdurma cezası almakta iken, vatandaşa fiilen saldıran memur da ihraç kapsamına alınmıştır.

Ayrıca,

-İkamet ettiği ilin hudutlarını izinsiz terketmek,

-Toplu müracaat veya şikayette bulunmak,

-Yasaklanmış her türlü yayını görev mahallinde bulundurmak,

gibi günün şartlarına uymayan ve fiilen uygulama imkanı kalmayan eylemler de disiplin cezası gerektiren fiiller kapsamında çıkartılmıştır.

Örneklerden de görüleceği üzere, temel görevi vatandaşa hizmet etmek olan kamu görevlisinin bu görevini kasten yapmaması ve hizmetten yararlananlara kötü muamelede bulunması etkili disiplin cezası kapsamına alınmaktadır.

### **- ÜST YÖNETİMDE YENİ BİR YAKLAŞIM**

(657 sayılı DMK md. 68/B- Tasarı md.2)

Kamu yönetimimizde müsteşar, başkan, genel müdür gibi bazı üst yönetici kadrolarında özel sektörde çalışmış nitelikli personelin de istihdam edilmesinin önü açılmaktadır. Böylece yetişmiş insan gücümüzden hem kamu hem de özel sektörün yararlanmasını amaçlamaktayız. Bu düzenleme ile bazı üst yönetim görevlerine atanacakların özel sektördeki görev sürelerinin kamuda geçmiş gibi değerlendirilerek ihtiyaç duyulması halinde özelden kamuya üst yönetici geçişi sağlanabilecektir. Bu uygulama, kurumsal liderliği ve sorumluluğu taşıyan üst yönetime zenginlik ve dinamizm getirecektir.

Kamu sektörü ve özel sektör birbirini daha yakından tanıyacak, iki sektör arasındaki yüksek duvarlar kalkacaktır. Kamu olsun özel olsun her ikisinde de son derece başarılı yöneticilerimiz bulunmaktadır. Amaç, hep birlikte ülkemiz refahının artırılmasıdır.

Gelişen ve değişen dünya şartlarında ülkemizi ve dünyayı çok iyi bir şekilde tahlil eden, geleceğe yönelik fikir ve düşünce geliştiren iyi yetişmiş insan kaynaklarından yararlanmak ülkenin çıkarına olacaktır. Böylece ülkenin insan kaynağı tek olarak ele alınmakta ve en iyi şekilde istifade etme yoluna gidilmektedir.

### **-KARİYER UZMANLIK SİSTEMİ**

(657 sayılı DMK Yeni Madde- Tasarı md.19)

Sözlerimin başında ifade ettiğim gibi, kamu kuruluşlarımızda 13.175 adet kariyer uzman ve uzman yardımcısı istihdam edilmekte olup; toplam memurların sadece % 0,7' si kariyer uzman personelden oluşmaktadır. Kamuda toplam uzman personel sayısı son derece yetersizdir. Diğer taraftan, kurumlar arasındaki kariyer uzman sayısının dağılımında dengesizlikler vardır. Bazı kurumlarda kariyer uzmanlık sisteminin bulunmaması, kurumsal hafızanın olmamasına, uzun vadeli projelerin yürütülememesine, nitelikli orta ve üst kademe yönetici ihtiyacının giderilememesine yol açmaktadır.

Tasarı ile memuriyete giriş, eğitim, staj, ücret ve statüleri aynı olan kariyer uzmanlık sistemi öngörülmektedir. Şu anda uzman unvanlı personel istihdam etmekte olan çok sayıda kurum olmakla birlikte uzmanlar arasında ücret, çalışma şartları ve

statü bakımından belirgin farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin; kariyer uzman olduğu halde 1.660 TL ücret alan uzman yanında 5.000 TL ücret alan uzman da bulunmaktadır. Aynı şekilde kariyer uzmanlar arasında emekli olduklarında bağlanacak emekli aylığında da büyük farklar bulunmaktadır. Tasarı ile bu durum eşitlenmekte ve ücret, çalışma ortamı ve statüler arasında adalet sağlanmaktadır.

Tasarı'nın yasalaşması halinde ise; 3.100 uzman ve uzman yardımcısı personelin mali haklarında da önemli iyileştirmeler yapılacaktır. Ayrıca iyi eğitilmiş, görece özlük hakları daha iyi olan kurumlarda çalışan kariyer uzmanlar, hem kendi kurumlarının hem de diğer kurumların, zaman zaman da özel sektörün orta ve üst düzey yönetici ihtiyacını karşılamaktadırlar. Bu sebeple Bakanlıklarda ve büyük ölçekli kurumlarda kariyer uzmanlık sistemi kurulması büyük önem arz etmektedir.

Kariyer uzmanların KPSS' de en az % 1 lik dilime girmiş üniversite mezunları arasından seçilmesi öngörülmektedir. Bunlar mesleklerinde 3 yıllık yetiştirme dönemine tabi tutulacaklar ve niteliklerine uygun ücret alacaklardır. Böylece nitelikli insan gücü ihtiyacı karşılanacaktır.

Kamu idarelerinde bu kapsamda ilave olarak 1.140 adet uzman, 2.540 adet uzman yardımcısı istihdamı sağlanacaktır. Bu düzenleme nitelikli insan istihdamı, nitelikli hizmet üretimi yanında başarılı gençlerimize de yeni bir iş alanı sağlayacaktır.