

EMNİYET TEŞKİLATI SENDİKASI
2025 EKİM AYI KURUM İDARİ KURULU TALEPLERİMİZ

İçindekiler

BÖLÜM 1 KANUNLARIN EŞİT UYGULANMASI VE İŞ YERİ ÇALIŞMA KOŞULLARI TALEPLERİ..... 3

Talep-1: KİK Toplantılarının Etkinliği ve Katılım Düzeyi	3
Talep-2: Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavları	3
Talep-3: Sınavsız Geçiş İşlemlerinin Takvimlendirilmesi	5
Talep-4: Sivil Memurlara Ücretsiz/İndirimli Ulaşım Hakkı	5
Talep-5: D Dilimi Personelin Yıllık Sağlık Sevklerinin Sonlandırılması	6
Talep-6: Sağlık Nedeniyle Ayrılanların Bakanlık Bünyesinde Görevlendirilmesi	7
Talep-7: İntihar Vakalarıyla Mücadele ve Psikolojik Destek Mekanizması	8
Talep-8: Kurum Psikologlarının Statüsü ve İş Yükü Planlaması	9
Talep-9: Sosyal Çalışmacıların Görev Tanımlarının Yapılması	9
Talep-10: 657'ye Tabi Personelin Görev Tanımına Uygun Çalıştırılması	10
Talep-11: Yardımcı Hizmetler Sınıfı Personele Görev Tanımları ve Bariyer Görevi Verilmemesi	11
Talep-12: Yardımcı Hizmetler Sınıfı Personele Branş Tanımlaması	11
Talep 13: EGM Sivil Memurlarının Operasyon Tazminatından Faydalandırılması Talebi	12
Talep 14: Personel Memnuniyet Anket Sonuçlarının Şeffaflık İlkesi Gereği Duyurulması	12
Talep 15: GİH Sınıfı Memurlara Kolluk Görevi Yaptırılması ve Görev Tanımları.....	13
Talep 16: Yarım Zamanlı Çalışma Başvurularında Süre Aşımının Önlenmesi	14
Talep 17: Ast-Üst İlişkisinin Hukuki Çerçevesinin Netleştirilmesi ve Yanlış Algının Giderilmesi	14
Talep 18: Personel İçin Kurum Yerleşkelerinde Kreş/Çocuk Bakım Hizmetinin Sağlanması	15
Talep 19: EGM Hizmet Araçlarının Kasko Kapsamına Alınması	15
Talep 20: Emekli Maaşı Hesaplama Hizmetinin PBS.Net'te Aktifleştirilmesi	15
Talep 21: Sendikalarca Yapılan İndirim Anlaşmalarının EBYS Üzerinden Duyurulması	16
Talep 22: Tüm Sendikalara İşyeri Temsilcilik Odası ve İlan Panosu Tahsis Edilmesi.....	17
Talep 23: Sivil Memurlar İçin Lojman Tahsisinde Adaletin Sağlanması	17
Talep 24: Kesinleşmiş Mahkeme Kararlarının Uygulanması.....	18
Talep 25: "Aydın Personeli Uygulaması" Kapsamına Sivil Memurların Dahil Edilmesi	18
Talep 26: Sakal Tıraşı Zorunluluğunun Kaldırıldığına Dair Prensip Emri Yayınlanması	19
Talep 27: Kurulan "Psikolojik Danışma Hattı" Hakkında Bilgi Verilmesi	20
Talep 28: "Doğum Günü İzni" Uygulamasının Hayata Geçirilmesi	20
Talep 29: Sendika İzinlerinin Kullanımı ve Sabit Gün Uygulamasının Kaldırılması	20
Talep 30: 8/24 Çalışma Sistemine Geçiş İçin İdari Görevlerin Sivil Memurlara Devredilmesi	21
Talep 31: Şehit Yakınları, Gazi ve Engelli Personelin İzin Kullanımında Kolaylık Sağlanması	22
Talep 32: Engelli Personelin Sağlığına Uygun Olmayan Ağır ve Riskli İşlerde Çalıştırılmaması	22

Talep 33: Kurumlar Arası Geçişte Muvafakat Taleplerinde Kriterlerin Belirlenmesi	23
Talep 34: GİH Sınıfına Geçiş Başvurularında Eşitlik ve Öngörülebilirliğin Sağlanması	23
Talep 35: Teknik Hizmetler Sınıfı Personelin Sorunlarının Giderilmesi	24
Talep 36: THS Personelinin Uzmanlık Alanları Dışında Çalışmaya Zorlanmasına Son Verilmesi	24
Talep 37: Teknik Vasıf Gerektiren Yönetici Kadrolarına THS Personelinin Atanması	24
Talep 38: Mühendislerin Yükselirken Hizmet Sınıfı Değişikliği Zorunluluğunun Kaldırılması	24
Talep 39: Teknik Raporlara Yetkisiz Yöneticilerin Müdahalesinin ve Mobbingin Önlenmesi	24
Talep 40: Ödüllendirmede THS Personelinin Eşit Değerlendirilmesi	25
Talep 41: Arazi Tazminatlarının THS Personeline Ayrımcılık Yapılmadan Ödenmesi	25
Talep 42: Özel Güvenlik Sınav Görevlerinin Hizmet Sınıflarını Kapsayacak Şekilde Düzenlenmesi	25
Talep 43: Avukatların Mesleki Bağımsızlık ve Özlük Haklarının İyileştirilmesi	25
Talep 44: Görevde Yükselme Yönetmeliğine Yeni Unvanların Eklenmesi.....	26
BÖLÜM 2 MEVZUAT DEĞİŞİKLİĞİ GEREKTİREN TALEPLER	26
Talep 45: Birinci Dereceye Ulaşan Tüm Personele 3600 Ek Gösterge Verilmesi	26
Talep 46: YHS Personeli Kıyafet Yönetmeliği'nin Yeniden Düzenlenmesi	26
Talep 47: YHS Personelin Eğitim Durumlarına Göre GİH veya THS Sınıflarına Geçirilmesi	27
Talep 48- YHS Personelin Yeşil Pasaport Hakkı.....	27
Talep 49- İş Riski Tazminatı	27
Talep 50: Çalışma Şartları ve Özlük Hakları İçin Yasal Düzenleme Yapılması.....	27
Talep 51- Sivil Memurların Disiplin yönünden 657'ye Bağlanması	27
Talep 52- GİH'e Geçişte Uygun Unvanlara Atanma	27
Talep 53- Fazla Mesai Ücreti Düzenlemesi	28
Talep 54- Giyim Yardımının Yeniden Düzenlenmesi.....	28
Talep 55- Güvenlik Tazminatı	28
Talep 56- Kira Yardımı	28
Talep 57- Mobbing Kurullarının Oluşturulması.....	28
Talep 58: EGM Sivil Memurlarına Silah Taşıma Hakkı ve Emeklilikte Harç Muafiyeti	28
Talep 59- THS Personeline Ek Tazminatlar.....	29
Talep 60- İş Kazası Sigortası ve Mesleki Sorumluluk Sigortası	29
Talep 61- Kâtip veya Hukuk Sekreteri Kadrosu Tahsisi	29
Talep 62: Sağlık Nedeniyle Hizmet Sınıfı Değiştiren Personelinin Uygun Unvanlara Atanması	29

BÖLÜM 1

Emniyet Teşkilatı Sendikası tarafından 2025 yılı Ekim ayı Kurum İdari Kurulu (KİK) toplantısında yapılan, kurum düzeyinde kamu görevlilerinin işyeri çalışma koşulları ve kanunların kamu görevlilerine eşit uygulanması konularını barındıran talepler “**Bölüm 1**” içerisinde sunulmuştur.

Talep-1: KİK Toplantılarının Etkinliği ve Katılım Düzeyi

Özet: KİK toplantılarının, kanun/mevzuat değişikliği gerektirse dahi konuları çözümsüzlük gerekçesi yapmaması; mevzuat değişikliği için Kurumun süreç başlatması ve toplantılara alınan kararların etki gücünü artırmak amacıyla en az Bakan Yardımcısı düzeyinde katılım ile gerçekleştirilmesi.

KİK Metni: Emniyet Teşkilatı Sendikası, Emniyet Teşkilatında görev yapan sivil memurları temsil etmekte olup, üyelerimizin ve tüm teşkilat personelinin karşılaştığı sorunların çözüm süreçlerinin etkinleştirilmesi amacıyla aşağıdaki stratejik hususları öncelikli olarak Kurumun dikkatine sunmaktayız.

Kurum İdari Kurulu (KİK) toplantılarının bugüne kadar, Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yapılma Usul Ve Esasları İle Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu Ve Kurum İdari Kurullarının Teşkili, Çalışma Usul Ve Esaslarına İlişkin Yönetmeliğin 14. Maddesi'ndeki (4) fıkrasının getirdiği sınırlamalar gerekçe gösterilerek, çözümü sadece Kanun/Mevzuat değişikliği gerektiren konularda bir formaliteye dönüştüğünü ve Kurum içi iradeyle çözülebilecek birçok sorunun da bu genelleme ile sürekli olarak "planlanması halinde duyurulacaktır" ya da “mevzuat değişikliği gerekmektedir.” söylemleriyle çözümsüzlükle geçiştirildiğini gözlemlemekteyiz. Diğer kurumlarda (Örneğin Milli Eğitim Bakanlığı) KİK toplantıları üst düzey (Bakan Yardımcısı) katılımı ile yapılırken, Teşkilatımızda katılımın en fazla Daire Başkanı düzeyini geçmemesi de bu durumu pekiştirmektedir. Bu stratejik açmazın aşılması, personel sorunlarının kronikleşmesini engellemek için hayati önem taşımaktadır.

Kurum, sunulan talepler arasında mevzuat değişikliğini gerektiren hususlar bulursa dahi, bu konuları çözümsüzlük gerekçesi olarak kullanmamalıdır. Aksine, **yasal düzenleme ihtiyacı olan her konuda bizzat süreci başlatarak** ve takip ederek **aktif bir girişimci rolü** üstlenmelidir. Sendikamız, Kurum tarafından başlatılacak bu tür mevzuat değişikliği girişimlerine, tüm teşkilat personelinin haklarının savunulması adına, **her türlü medyatik, hukuki ve sosyal desteği sağlamaya hazır olduğunu** beyan etmektedir.

Ayrıca Kurum İdari Kurulu toplantılarının, kurum düzeyinde en üst karar alma iradesini yansıtmak ve alınan kararların etki gücünü artırmak amacıyla, diğer kurumlarda olduğu gibi **en az Bakan Yardımcısı düzeyinde katılım** ile gerçekleştirilmesi ve bu talebin bakanlık makamıyla paylaşılması talebimizdir.

Talep-2: Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavları

Özet: Sivil memurlar için görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının 2026-2028 takvimi başta olmak üzere rutine bağlanması (en az iki senede bir), mülakat sisteminin kaldırılması ve acil ihtiyaç duyulan branşlarda diploma karşılığı unvan değişikliğiyle atama yapılması.

KİK Metni: Emniyet Teşkilatı Kanunu Ek 1. maddesi ve ilgili yönetmelikler uyarınca, sivil memurların Şef, Uzman ve Şube Müdürü kadrolarına atanabilmesine imkân tanınmıştır. Devlet Memurları Kanunu'nun Temel İlkeler başlıklı 3. Maddesinde;

“Kariyer:

B) Devlet memurlarına, yaptıkları **hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetiştirme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkânını sağlamaktır.**

Liyakat:

C) Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, **sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi**, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkanlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır.” denmektedir.

Türkiye’nin de taraf olduğu Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi (ESKHS) 6. madde 2. fıkrasında “**Bu Sözleşmeye Taraf bir Devletin bu hakkın tam olarak gerçekleşmesi amacıyla yapacağı girişimler; bireye temel siyasal ve ekonomik özgürlükleri sağlayacak koşullar altında kararlı ekonomik, toplumsal ve kültürel gelişmeyi ve tam ve verimli bir çalışmayı gerçekleştirmek üzere, politikalar ve tekniklerle mesleki ve teknik yönlendirme ve yetiştirme programları uygulamasını da içerir.**” denmektedir.

Devlet memurluğunun tanımı gereği, memurların sınıfları içinde yükselme imkanına sahip olması esastır. Emniyet Teşkilatında çalışan sivil memurların da bu kariyer hakkından yararlanması gerekir. Bir kariyer sisteminin en somut göstergesi ise **sınavla yükselme** imkanının düzenli olarak sunulmasıdır.

Anayasa’nın 2. maddesindeki **Hukuk Devleti İlkesi** ve bu ilkenin gereği olan **Hukuki Güvenlik ve Belirlilik İlkesi** gereği idarenin işlem ve eylemlerinin öngörülebilir olması gerekir. Sivil memurun, belirli bir takvim çerçevesinde görevde yükselme sınavı açılacağını **bilme ve buna göre kariyerini planlama** hakkı vardır. Sınavların keyfi zamanlarda veya yıllarca hiç açılmaması, idarenin eylemlerini belirsizleştirir ve hukuki güvenlik ilkesini ihlal eder.

Kurumumuz, Emniyet Hizmetleri Sınıfı mensupları için düzenli olarak ilk derece amirlik, **rütbe terfii ve yükselme sınavları** açarak bu süreçleri işletmektedir. Emniyet Hizmetleri Sınıfı bir kariyer mesleği olarak görülmekte iken aynı idarede, aynı çatı altında çalışan sivil memurlar için görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının aynı düzenlilikte açılmaması, **idarenin kendi personel grupları arasında keyfi bir eşitsizlik** yaratması demektir. İdarenin işlem ve eylemlerinde eşitlik ilkesine uygun davranma yükümlülüğü bulunmaktadır.

Diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları **düzenli aralıklarla** icra edilirken, Emniyet Genel Müdürlüğümüzde bu sınavların periyodu, 2003 yılından sonra tam **17 yıl aradan sonra** 2020 ve müteakiben 2023 yıllarında gerçekleştirilmek suretiyle **hukuki belirlilik ilkesine aykırı** bir düzensizlik göstermiştir. Emniyet Teşkilatında Emniyet Hizmetleri Sınıfı Dışındaki Görevli Personelin Görevde Yükselme Ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik’in 12. maddesinde “Emniyet Teşkilatının **mevcut boş kadroları** arasından hizmet gerekleri ve personel planlaması esas alınarak, **ihtiyaçlar doğrultusunda** Bakan onayı ile belirlenen kadrolara görevde yükselme ve/veya unvan değişikliği sınavı yapılmasına karar verilebilir.” denilmekte olup birimlerin sürekli **ihtiyaç talepleri olarak** (Örneğin E-82422709-31148-2025090914504634072 Personel Talebi, E-87865955-91244-2025092314313487724 Personel İhtiyacı, E-97375333-14273-(91244)-2021052815322616314 Personel Talebi, E-55741108-31051-2024060711243063022 Personel Talebi, E-10310190-91244-2024070815260501039 Personel Talebi, E-27629096-31148-2024070214034874011 Personel Talebi, E-28388933-3854-(31172)-2021061716514333012 Personel Talebi, Medya Halkla İlişkiler Ve Protokol Daire Başkanlığı EBYS- 2025.08.19-12.36.57.897-13 personel talebi yazılar) ve **mevcut boş kadrolar olmasına** rağmen sınavlar açılmamış, açılan sınavlarda da alım yapılmayarak kadrolar boş bırakılmıştır.

Bu uygulamanın kariyer ve liyakat ilkelerini nasıl zedelediği, 2020 ve 2023 yıllarında açılan Unvan Değişikliği Sınavlarında açıkça görülmüştür. Örneğin, **Elektrik Teknikerliği Unvan Değişikliği Sınavlarında** 2020 yılında 30 kişilik ihtiyaç kadrosuna yönelik yazılı sınavda başarılı olan 17 personelden 5’i, 2023 yılında ise 13 kişilik kadro için yazılıda başarılı olan 10 personelden 4’ü, **subjektif değerlendirmeye açık** mülakat aşamasında elenmiştir. 2023 senesinde yapılan sınavda ise yazılı sınavda Türkiye 1.’si olan adaylar dahil olmak üzere derece yapan adayların birçoğu elenmiştir. Bu durum güven ve aidiyet bağını zayıflatmıştır. Bu sorunla ilgili birçok personel tarafından dava açıldığı ve personelce kazanıldığı da bilinmektedir. Nihayetinde, **Maliye Bakanlığınca ihdası (kadro ödeneği) yapılmış** ve doldurulmaya hazır bu kadrolara, yeterli sayıda ve yazılı sınavda başarılı olmuş personel bulunmasına rağmen **komisyon kararlarıyla personeller elenerek** alım yapılmamış ve kadrolar boş

birakılmıştır. Bu durum, yalnızca personel planlamasını aksatmakla kalmamakta, aynı zamanda memuriyetin temel ilkesi olan **liyakat sistemine** duyulan güveni de temelden sarsmaktadır.

Bu bağlamda anılan mevzuat hükümleri ve hukuki olarak güvence altına alınan **“kariyer hakkı”** kapsamında öncelikle 2026–2028 yıllarında görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavı açılmasına dair bir takvim belirlenmesi, ayrıca görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının yayınlanacak takvim çerçevesinde rutine bindirilmesi, emniyet hizmetleri sınıfına yapılan ilk derece amirlik sınavları ile eşgüdüm içerisinde yada en az iki senede bir olacak şekilde sivil memurların da görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının takvime dahil edilmesi, açılacak sınavlarda mülakat sisteminin kaldırılması, EGM’de acil ihtiyaç duyulan branşların eğitim diplomalarının karşılığı unvan değişikliği yapılarak atanması ve görevde yükselme ile unvan değişikliği sınav beklentilerinin sivil memurların gündeminden çıkarılması talebimizdir.

Talep-3: Sınavsız Geçiş İşlemlerinin Takvimlendirilmesi

Özet: Genel İdare Hizmetleri (GİH) ve Yardımcı Hizmetler Sınıfı (YHS) personelin kendi grupları içindeki **sınavsız geçiş işlemlerinin** (Yönetmeliğin 22. maddesi) **2026-2028 takvimi** esas alınarak düzenli bir program doğrultusunda teşkilata duyurulması.

Kik Metni: Genel İdare Hizmetleri Sınıfı ve Yardımcı Hizmetler Sınıfı personelin kendi grupları içinde sınavsız geçiş işlemleri ile ilgili olarak;

Emniyet Teşkilatında Emniyet Hizmetleri Sınıfı Dışındaki Görevli Personelin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik

“MADDE 22- (1) Bu Yönetmelikte görevde yükselme sınavı ile unvan değişikliği sınavına tabi görev grupları arasındaki geçişler aşağıdaki esaslar çerçevesinde yapılır:

a) Aynı ana hizmet grubunun alt görev grubunun sadece kendi içinde olmak üzere, ilgili personelin isteği ve **atanılacak kadronun gerektirdiği şartları taşımak kaydıyla sınav yapılmaksızın atama yapılabilir.**

b) Gruplar arası görevde yükselme niteliğindeki geçişler ve alt gruptan üst gruplara geçişler görevde yükselme sınavına tabidir. Ancak, Emniyet Teşkilatında veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarında daha önce bulunulan **görevler ile bu görevlerle aynı düzey görevlere veya alt görevlere, atanılacak kadronun özelliklerini taşımak kaydıyla sınavsız atama yapılabilir.”** hükümlerini barındırmaktadır.

Talep-2’de açıklanan hukuki güvenlik ve belirlilik ilkesi gereği öncelikle 2026-2028 yılları için, sonrasında belirlenen bir takvim doğrultusunda hizmet sınıflarının sınavsız geçiş işlemlerinin teşkilata duyurusunun yapılması talebimizdir.

Talep-4: Sivil Memurlara Ücretsiz/İndirimli Ulaşım Hakkı

Özet: Emniyet Teşkilatında çalışan sivil memurların **ücretsiz/indirimli toplu ulaşım imkanından** faydalanması için kanuni düzenleme sürecinin desteklenmesi; pilot bölge olarak **Ankara ilinden başlanarak yerel yönetimlerle görüşülmesi** ve uygulamanın genele yayılması.

KİK Metni: Emniyet Teşkilatında çalışan sivil memurların ücretsiz/indirimli ulaşımdan faydalanabilmesi için “Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Ürettikleri Mal ve Hizmet Tarifeleri ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” kapsamında kanuni düzenleme yapılması gerektiği bilinmektedir. Ancak Manisa ve Hatay gibi illerimizde yerel girişimler sayesinde sivil memurların toplu taşımadan ücretsiz yararlanması sağlanmıştır.

Bu bağlamda pilot bölge olarak en çok sivil memurun bulunduğu Ankara ilinden başlanarak yerel yönetimle görüşülmesi, gerekirse Emniyet Genel Müdürlüğü bütçesinden karşılanarak ücretsiz ulaşım imkanının sivil personellere sağlanması, Sayıştay Başkanlığı gerekçe gösterilerek ücretsiz ulaşım imkanının sağlanamaması halinde yerel yönetimlerle 1 ₺ gibi sembolik ücretler üzerinden protokol

yapılarak anlaşılması ve pilot bölgede ücretsiz/indirimli ulaşım imkanı sağlanması halinde büyükşehirlerden başlanarak bu imkanın genele yönelik uygulanmasının sağlanması talebimizdir.

Talep-5: D Dilimi Personelin Yıllık Sağlık Sevklerinin Sonlandırılması

Özet: Sağlık nedeniyle hizmet sınıfı/dilimi değiştiren ("D dilimi") personelin **yıllık düzenli sağlık kurulu raporu alma zorunluluğunun sonlandırılması** ve sevk işlemlerinin sadece **somut, yazılı ve objektif gerekçelerle** yapılması.

KİK Metni: Emniyet teşkilatında herhangi bir hizmet sınıfında görev yapmakta iken Emniyet Teşkilatı Sağlık Şartları Yönetmeliğine göre haklarında D dilimi verilen personele ilgili yönetmeliğin 15. maddesinin 3. fıkrası "(3) Sağlık komisyonunun veya idarenin lüzum görmesi halinde ya da personelin kendi isteğiyle birimine müracaatı halinde, kişi tam teşekküllü hastanelere sevk edilerek, EK-3'e göre son durum ve dilim belirtir sağlık kurulu raporu aldırılır. Bu raporlar, kişilerin tedavi ve istirahat haklarının bitiminde, sağlık yönünden son durumlarının tespiti için aldırılır. İstirahat raporu devam eden memur, kendisi istemediği sürece, EK-3'e göre son durum ve dilim belirtir sağlık kurulu raporu aldırılmak üzere sevk edilemez." hükmü esas alınarak düzenli şekilde yıllık kontrol yaptırılması kurumca sabit bir uygulamaya dönüştürülmüştür.

Yönetmelik, sevk işlemini "**Sağlık komisyonunun veya idarenin lüzum görmesi halinde**" (yani, takdir yetkisi ve somut bir gereklilik üzerine) veya personelin isteği üzerine yapılmasına bağlamıştır. Bu ifade, sevk işleminin **istisnai ve gerekçeye dayalı** olması gerektiğini gösterir. Uygulamanın "**yıllık düzenli şekilde**" yaptırılması, idareye tanınan **takdir yetkisinin (lüzum görme)**, hiçbir somut gerekçeye dayanmadan, genel ve soyut bir **uygulama kuralına** dönüştürülmesi anlamına gelir. İdare, kanun ve yönetmelikle kendisine tanınan yetkiyi, keyfi ve genel bir uygulama haline getirerek hukuka aykırı davranmış olur.

Hukukta **Ölçülülük İlkesi**, idari işlemlerin amaç için gerekli olmasının yanında, bu amaca ulaşmak için kullanılan en hafif ve en uygun araç olması gerektiğini ifade eder. D dilimi kararı verilen personel zaten Hizmet Sınıfından çıkarılarak sivil kadrolara (farklı hizmet sınıfına) atanmıştır. Bu personelin sağlık durumu, SGK tarafından "kontrol muayenesine gerek yok" denilerek ilk kararla zaten kalıcı kabul edilmiştir. **Her yıl düzenli sevk**, somut bir sağlık kötüleşmesi, birim amirinin gözlem ve talebi ya da yeni bir risk olmaksızın, gereksiz bir idari yük, **personel üzerinde manevi baskı** ve sağlık durumunun sürekli olarak sorgulanması anlamına gelir. Bu uygulama, kamu yararı ve hizmet gerekleriyle açıklanamadığı takdirde, **Ölçülülük İlkesine aykırıdır**.

D dilimi kararı, personelin meslek hayatı açısından önemli bir dönüm noktasıdır. Eğer idare, somut bir gelişme, yeni bir şikayet, görev yerinin veya pozisyonun gerektirdiği özel bir durum yokken, her yıl aynı işlemi tekrarlıyorsa, bu personelin yeni görevinde dahi **hukuki istikrar ve güvenliğini** zedelemektedir. Sürekli ve gereksiz sağlık denetimleri, özel hayatın gizliliği ve kişilik hakları bağlamında da sorunlu bir konudur. Yönetmeliğin amacı dışına çıkan bu düzenli uygulama, D dilimi alan personeli, **sürekli gözetim altında** tutulan ve **potansiyel olarak sorunlu** görülen bir grup olarak etiketlemek yönünde yorumlanmaktadır.

Ayrıca Anayasamız kişilerin beden ve ruh sağlığını koruyan temel hükümleri güvence altına almıştır. Anayasamızın 17. maddesinde "Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. **Tıbbî zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbî deneylere tabi tutulamaz.**" denmektedir. Bu madde uyarınca, kişinin **beden dokunulmazlığı** mutlak bir haktır. Tıbbi müdahale (muayene de bir tür müdahaledir) ancak kişinin **rızasıyla** veya **kanunda açıkça yazılı bir zorunlulukla** yapılabilir. Yönetmelikteki "lüzum görme" ifadesi, kanunda yazılı açık ve zorlayıcı bir müdahale yetkisi değildir. Bu nedenle rıza olmadan her yıl düzenli olarak muayeneye zorlama, bu anayasal güvenceyi ihlal etmektedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) içtihatlarına göre, bir kişinin rızası olmaksızın zorla tıbbi muayeneye tabi tutulması, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi **Madde 8'in ihlali**

anlamına gelmektedir. Muayenenin zorunlu ve orantılı olduğunu kanıtlama yükü kuruma/devlete aittir. D dilimi kararı alan **tüm personele hizmet sınıfı değişikliğinden/dilim değişikliğinden sonra yıllık ve düzenli** olarak rapor aldırılma uygulaması, yetkinin amacından sapıldığı anlamına gelmektedir. İdare, kanun ve yönetmeliğin izin vermediği **genel bir gözetim mekanizması** oluşturmak için, kendisine istisnai durumlar için verilen **"lüzum görme"** yetkisini kötüye kullanmaktadır. Bu uygulamanın rutine bağlanması idarenin **somut ve objektif hiçbir kriteri** esas almadığını göstermektedir. İdarenin bu rutini uygulamadan önce, ilgili **birim amirinin gözlemlerini**, personelin **görev yerindeki performansını** veya **sağlık durumundaki belirgin bir kötüleşmeyi** gösteren **yeni bir tıbbi bulguyu** birim dosyasında bulundurması gerekir. Bunlar olmaksızın yapılan sevk, tamamen **gerekçesiz ve hukuka aykırı** bir işlemdir.

Her yıl binlerce personelin rutin olarak hastanelere sevk edilmesi, hem personelin **asıl görevinden uzaklaşmasına** neden olmakta hem de zaten yoğun olan **sağlık sistemi** üzerinde gereksiz bir **idari ve tıbbi yük** oluşturmaktadır. Bu uygulama, hizmetin **etkinlik ve verimlilik** ilkeleriyle çelişerek kamu kaynaklarının rasyonel kullanımına aykırı düşmektedir. Bu durumla ilgili defalarca kurumumuza hastanelerden yoğunlukla ilgili yazı yazıldığı da bilinmektedir.

Açıklanan tüm nedenlerle sağlık şartları yönünden hizmet sınıfı/sağlık dilimi değiştiren personelin yıllık olarak düzenli şekilde sağlık kurulu raporu alınmak üzere hastaneye sevk işlemlerinin sadece **somut, yazılı ve objektif gerekçelerle** yapılması yönünde karar alınması, devam eden düzenli sevk işlemlerinin sonlandırılması, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu çerçevesinde bugüne kadar sağlık sorunları nedeniyle hizmet sınıfı/sağlık dilimi değiştirilen personellerin kaç kişi olduğu ve kaç kişinin düzenli şekilde her yıl sevk edildiğinin tarafımıza istatistik olarak verilmesi talebimizdir.

Talep-6: Sağlık Nedeniyle Ayrılanların Bakanlık Bünyesinde Görevlendirilmesi

Özet: Sağlık nedeniyle hizmet sınıfından ayrılarak Genel İdare Hizmetleri (GİH) sınıfına geçen personelin, EGM bünyesi yerine, **isteği doğrultusunda Kanunun öngördüğü "Bakanlık" bünyesindeki** (İçişleri Bakanlığı merkez/taşıra birimleri dahil) **uygun birimlerde görevlendirilmesi** imkanının sağlanması.

KİK Metni: Emniyet Teşkilatı Kanunu'nun 63. maddesinde; "Sağlık nedeniyle izinli veya raporlu olan personel hakkında genel hükümler uygulanır. Ancak, her ne suretle olursa olsun atandıkları yerde kendisinin veya bakmakla yükümlü olduğu kimselerin sağlığı nedeniyle görevini yapamayacak duruma gelenler, Bakanlıkta Genel İdare Hizmetleri sınıfından bir göreve atanırlar." hükmü yer almaktadır.

Bu hükme rağmen, uygulamada sağlık nedeniyle hizmet sınıfından ayrılan personel, doğrudan Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde Genel İdare Hizmetleri sınıfı unvanlarına geçirilmektedir. Oysa ki kanunda geçen "Bakanlık" ifadesi, İçişleri Bakanlığı bütününe kapsamaktadır. İçişleri Bakanlığı bünyesinde valilikler, kaymakamlıklar, nüfus müdürlükleri ve benzeri pek çok birimde Genel İdare Hizmetleri sınıfına ait kadrolar mevcuttur. Sağlık nedeniyle Hizmet Sınıfından ayrılan personelin bu birimlere atanması, yalnızca kanunun özüne ve ruhuna uygun olmakla kalmayacak, aynı zamanda personelin yaşam kalitesini ve mesleki verimliliğini de artıracaktır.

Sağlık nedeniyle Hizmet Sınıfından ayrılarak Genel İdare Hizmetleri sınıfına geçen personelin, isteği doğrultusunda Bakanlık bünyesinde uygun birimlerde görevlendirilmesi, halihazırda Emniyet Genel Müdürlüğü'nde Genel İdare Hizmetleri sınıfına geçirilmiş olanların da talep etmeleri halinde Bakanlık bünyesindeki uygun kurumlara geçiş imkanının sağlanması hususunda gerekli düzenlemelerin yapılması talebimizdir.

Talep-7: İntihar Vakalarıyla Mücadele ve Psikolojik Destek Mekanizması

Özet: İntihar vakalarıyla mücadele için **araştırma komisyonu kurulması**, intihar verilerinin **güncel, anonimleştirilmiş ve düzenli** paylaşılması ve personelin **tamamen anonim kalabileceği, kurum dışından bağımsız 7/24 profesyonel danışmanlık hattı** kurulması.

KİK Metni: Emniyet Teşkilatımızda 2025 yılında açık kaynaklardaki bilgilere göre *-bu talepler iletilene kadar-* 61 emniyet mensubu intihar etmiştir. Bu intiharların 5'i aralarında üyelerimizin de bulunduğu sivil memurlar tarafından gerçekleştirilmiştir. Teşkilatımızda gerçekleşen intihar vakalarına dair veriler en son 2022 yılında Emniyet Genel Müdürlüğümüzün web sayfasında basın açıklaması olarak paylaşılmıştır. O günden bugüne başkaca bir bilgi paylaşımı yapılmamıştır. Kurumumuzun intihar vakalarına yönelik sessizliği teşkilat personeline değersizlik, sahipsizlik ve kimsesizlik algısı oluşturmaktadır.

2024 yılında Emniyet Teşkilatı Sivil Toplum Kuruluşları Birliği tarafından yapılan “EMNİYET TEŞKİLATINDAKİ İNTİHARLAR ve SORUNLARA YÖNELİK ANKET ARAŞTIRMASI” isimli çalışmada **“Her sene yapılması zorunlu olan psikolojik izlem ve psikolojik değerlendirme envanterine sizi en iyi şekilde yansıtan cevapları veriyor musunuz?”** sorusuna her sene kurumca yaptırılan psikolojik durum tespitine yönelik form dolduran Emniyet teşkilatı personelinin bu formlara %59,7 Kısmen doğru cevaplar verdiği belirtilmiştir. %25,3'ünün ise tamamen doğru yanıtlar verdiği aktarılmıştır. Katılımcıların %15'inin ise tamamen yanlış cevaplar verdikleri görülmüştür.

Emniyet Genel Müdürlüğümüz tarafından 2022 yılında yapılan basın açıklamasında *“2021 yılında ise geçmiş yıllara kıyasla intihar oranlarında bir artış söz konusudur. Bu durum tarafımızca kesinlikle doğal karşılanmamakta ve her bir ferdimizin kaybı derin üzüntüye sebep olmaktadır. Polislik doğası gereği stresli, travmatik olaylara ilk elden müdahale edilen ve silahlı olarak görev yapılan bir meslektir. Yapılan araştırmalar ışığında, dünyadaki birçok gelişmiş ülke polisleri ile kıyas yapıldığında, 2009 – 2018 yılları arası intihar hızı ortalaması Fransa’da (34,92), Portekiz’de (19,54), Avustralya’da (16,9) İngiltere’de (16,44) Japonya’da (16,1) ve ABD’de (16) iken ülkemizde ise bu ortalamanın (15,17) seviyelerinde olduğu görülmektedir. 2017’den itibaren yapılan yoğun çalışmalar sonucunda 2017 yılında yüzbinde 20 olan intihar oranı 2020’de yüzbinde 11’e düşmüştür.”* denmiştir.

Belirtilen yıllara ait Türkiye Geneli İntihar istatistiklerine TUIK üzerinden erişildiğinde 2017 yılında Türkiye’nin intihar hızı yüzbinde 3,94 iken Türk Emniyet Teşkilatının intihar hızı yüzbinde 20 olarak görülmektedir. 2020 yılında Türkiye’nin intihar hızı yüzbinde 4,45 iken Türk Emniyet Teşkilatının intihar hızı yüzbinde 11 olarak görülmektedir. Türk Emniyet Teşkilatının 2011-2020 yılları arasındaki intihar hızları baz alındığında ortalama yüzbinde 15,1 sayısına ulaşılmaktadır. Aynı şekilde Türkiye’nin 2011-2020 yılları arası intihar hızı ortalaması ise yüzbinde 4,12 olarak ölçülmektedir. İki oran karşılaştırıldığında 2011-2020 yılları arasında Emniyet Teşkilatının Türkiye geneline göre 3,66 kat fazla intihar hızına sahip olduğu görülmektedir. Yapılan açıklamada örnek gösterilen Fransa Emniyet Teşkilatı, Fransa’ya oranla 3.3 kat fazla intihar hızına sahiptir. Portekiz Emniyet Teşkilatı, Portekiz’e oranla 2.3 kat fazla intihar hızına sahiptir. Avustralya Emniyet Teşkilatı, Avustralya’ya oranla 1.4 kat fazla intihar hızına sahiptir. İngiltere Emniyet Teşkilatı, İngiltere’ye oranla 2.1 kat fazla intihar hızına sahiptir. Japonya Emniyet Teşkilatı, Japonya’ya oranla 1.04 kat fazla intihar hızına sahiptir. ABD Emniyet Teşkilatı, ABD’ye oranla 1.25 kat fazla intihar hızına sahiptir. 2011-2020 yılları arasındaki veriler bir bütün olarak incelendiğinde Topluma Oranla En Yüksek İntihar Hızına 3.66 kat ile Türk Emniyet Teşkilatı sahiptir. Bu bağlamda bir sorunu çözmenin ilk adımının o sorunu kabul etmek olduğunu belirtmeliyiz.

İntiharların temel sebebi olarak gösterilen psikolojik sorunlar ile ilgili olarak psikolojik değerlendirmede Emniyet Genel Müdürlüğünce psikologlara yüklenen bu görevde başarılı sonuç elde edebilmenin temel kaynağının personelin dürüst olmasına bağlı olduğu malumdur. Bu kapsamda psikolojik değerlendirmelerin sağlıklı yapılamadığı anket verilerinden anlaşılmakta ve kurum psikolog sayımızın yetersiz olduğu da bilinmektedir. Ayrıca daha önce doğrudan makama bağlı olan kurum psikologları Sosyal Hizmetler ve Sağlık Şube Müdürlüklerine bağlanmış ve sorumlu olarak büro

amirinin altında hizmet vermektedir. Bu durumun da psikologlar üzerinde bağımsız hareketi olumsuz yönde etkileyen bir durum olduğu, gizlilik ilkesinin ihlal edildiği, psikologların karar verme süreçlerine büro amirlerinin dahil olduğu tarafımıza iletilmiştir. Anket sonuçlarından da anlaşılabileceği üzere personelin doğru cevaplar vermediği formlar üzerinden kurum psikologlarının psikolojik değerlendirmeleri sağlıklı yapamayacağı aşikardır.

Tüm bu hususlar birlikte ele alındığında Emniyet Teşkilatında gerçekleşen intihar vakaları ile mücadelenin kurum psikologlarının sırtına yüklenmesi gerçekçi bir çözüm değildir. Emniyet Teşkilatı personelinin tamamının ruh sağlığı ve refahını esas alan, kapsamlı bir kurum kültürü dönüşümünün başlangıcı için açıklanan nedenlerle önlemlerin alınması, intiharların sebep ve sonuçlarına dair araştırma komisyonu kurulması, intihar vakalarının altında yatan sebeplerin araştırılmasına yönelik bağımsız kaynaklardan destek alınması, intihar vakalarına dair **güncel, anonimleştirilmiş ve düzenli** (örneğin üç aylık veya yıllık) istatistiklerin paylaşılması, personelin **tamamen anonim** kalabileceği, kurum dışından, **bağımsız** bir profesyonel danışmanlık hattının (örneğin, bir üniversite veya bağımsız bir STK ile iş birliği) kurulması ve **7/24 hizmet vermesinin** sağlanması talebimizdir.

Talep-8: Kurum Psikologlarının Statüsü ve İş Yükü Planlaması

Özet: Kurum psikologlarının, mesleki etik ve gizlilik ilkelerini korumak amacıyla mevcut şube müdürlüğü bağıllığından çıkarılarak **doğrudan en üst makama bağlı özerk bir yapıya kavuşturulması**, düzenli psikolojik görüşmelerin **personel sayısına göre gerçekçi bir takvimle** (2-3 yıllık döngü gibi) planlanması ve 10 yılı dolduran psikologlara unvan verilmesi.

KİK Metni: Psikologların şube müdürlüklerinde büro amirlerine bağlı olması, personelde güvensizlik yaratarak psikolojik destek talebini düşürmekte, gizlilik ilkesinin ihlali endişesi yaratmakta ve dolayısıyla sağlıklı psikolojik değerlendirmeyi yetersiz kılmaktadır. Psikologların doğrudan makama bağlanması, hizmetin kalitesini ve psikologların mesleki bağımsızlığını güvence altına alacaktır.

Yetersiz psikolog sayısı nedeniyle yıllık olarak planlanan zorunlu görüşmelerin hem personel hem de psikologlar üzerinde baskı yaratması, görüşme kalitesini düşürmesi ve formaliteden öteye geçememesi riski izah edilmiştir. Personel sayısına oranla daha gerçekçi bir zaman dilimi (örneğin 2-3 yıllık bir döngü) ile planlama yapmak, **görüşmelerin kalitesini artıracak** ve psikologların iş yükünü daha sürdürülebilir hale getirecektir.

Kurum psikologlarının, mesleki etik ve gizlilik ilkelerini bağımsızca uygulayabilmeleri amacıyla, mevcut bağlı bulundukları birimlerden (Sağlık ve Sosyal Hizmetler Şube Müdürlüğü) alınarak doğrudan birimin en üst düzey makamına bağlı özerk bir yapıya kavuşturulması, personelin psikolojik izlem ve değerlendirmeye yönelik **düzenli görüşmelerin, toplam personel sayısı dikkate alınarak bir takvim dahilinde tamamlanması** yönünde iş yükü planlaması yapılması, Klinik psikoloji başta olmak üzere psikoloji alanında yüksek lisans yapmak isteyen personele zaman (mesai/izin vb.) açısından uygun çözümler üretilmesi, 10 yılı dolduran psikologlara unvan verilmesi (milli eğitim bakanlığındaki uzman öğretmen unvanı gibi), emniyette görev yapan psikologların yetkinliklerinin geliştirilmesi için uzun dönemli online sertifika programları (zeka testleri, terapi ekolleri vb.) planlamasının yapılması talebimizdir.

Talep-9: Sosyal Çalışmacıların Görev Tanımlarının Yapılması

Özet: Kurumda görevli sosyal çalışmacıların görev tanımlarının, çalışma usul ve esaslarının netleştirilmesi, çalışma ortamlarının meslek gerekliliklerine uygun (ayrı oda, masa, bilgisayar) şekilde düzenlenmesi ve çalışma/izin sorunlarında yeknesaklığın sağlanması.

KİK Metni: Sağlık ve Sosyal Hizmetler Şube Müdürlüğü kadrosunda ya da farklı birimlerde sosyal çalışmacı olarak görev yapan personellerin temel sorunlarından biri, herhangi bir yönetmelik ve görev tanımının bulunmamasıdır. Bu durum, mesleki olarak gerekli önem ve değerin görülmesini

engellemekte ve sosyal çalışmacıların emniyet teşkilatı bünyesinde yeterince tanınmamasına yol açmaktadır.

Sosyal çalışmacıların görev tanımının net olmadığı şubelerde, meslek elemanları kendi uzmanlık alanları dışında şubenin işlerini yapmak zorunda kalmaktadır. Bu da hem mesleğin görünürlüğünü azaltmakta hem de meslek elemanlarının saygı ve değer görmesini engellemektedir. Oysa sosyal çalışmacının mesleğinde verimli olabilmesi ve hizmet verdiği kişilere fayda sağlayabilmesi için moral, motivasyon ve uygun bir çalışma ortamına ihtiyaç vardır. Ancak mevcut durumda ayrı oda, masa veya bilgisayar imkânı bulunmamaktadır. Sosyal çalışmacıların mesleklerinin gereklerini yerine getirebilmesi için fırsat tanınması gerekmektedir. Sosyal alışmacılar meslek elemanları olup Emniyet teşkilatının görev alanı ile görev alanları farklıdır ve bu ayrımın yapılması büyük önem arz etmektedir.

Bu hususta sosyal çalışmacıların çalışma usul ve esaslarının belirlenmesi, görev tanımlarının yapılması ve çalışma ortamlarının meslek gereklilikleri ile uygun şekilde düzenlenmesi, bayram, tatil ve izin günlerinde çalışma/izin sorunları ile ilgili yeknesaklığın sağlanması adına gerekli girişimlerin sağlanması talebimizdir.

Talep-10: 657'ye Tabi Personelin Görev Tanımına Uygun alıştırılması

Özet: 657 sayılı Kanuna tabi personelin (özellikle YHS ve THS) vakar ve görev tanımına uymayan (ay, temizlik, getir-götür) işlerde çalıştırılmaması, mesleki yeterliliğe göre atanarlara ilgili görevlerin verilmesi ve görev tanımlarının netleştirilerek keyfiyetin önlenmesi.

KİK Metni: Özellikle Yardımcı Hizmetler Sınıfındaki personelden KPSS'den yüksek puanlar alarak ya da kurum içi yeterlilik sınavları ve ÖSYM'nin belirlediği nitelik-meslek kodları kriterleri ile atanarl, herhangi bir liyakat aranmaksızın kadro alan işçi unvanlı personel, kurayla istihdam edilen TYP'li (toplum yararına personel) personel ve hatta kamu yararına çalışmakla cezalandırılan mahkumlarla aynı birimlerde aynı işleri yapmakta; eğitim ve liyakat değersizleşmekte, iş barışı ve aidiyet duygusu zedelenmekte; bu durum "memur" unvanının vakarına ve değer algısına ters düşmektedir.

Bahse konu personele gün içinde birbiriyle alakası olmayan birden fazla iş verilmekte, mesleki yeterlilik aranarak ilgili hizmet kodlarıyla atanar personele, örneğin aşçılara bir gün yemek yaptırılırken ertesi gün bulaşık yıkatılabilmektedir. Bu durum tamamen amir inisiyatifinde olduğundan tehdit unsuruna dönüşmekte (tayin-sürgün vb.) baskı altında kalan personelde psikolojik problemlere neden olmaktadır.

Öte yandan Kurum, tamirat-tadilat-bakım vb ihtiyaçlar için hizmet satın alma yoluna gitmekte ve ciddi tutarlar ödemekte, Emniyet Hizmetleri Sınıfı personel, sivil personeller tarafından gördürülebilecek işlerde değerlendirilmektedir. Bu durum da sahada görev yapan personel sayısının azalması nedeniyle emniyet hizmetleri sınıfı personelde görev yoğunluğu yaratırken, sivil memurların da bu alanda istihdamını engellemektedir.

Kurumumuzda görevli Teknik Hizmetler Sınıfı personelle Yardımcı Hizmetler Sınıfı personelin birlikte çalışması sağlanarak görev tanımına aykırı alıştırma sorunun çözülebileceği tarafımızca değerlendirilmektedir. Devlet Personel Başkanlığı'nın 22/04/2015 tarih ve 25547073-E.2806 sayılı yazısında "Teknisyen Yardımcısı" görev tanımlı personel hakkında "Teknisyen Yardımcısı ünvanlı kadroların görev, yetki ve sorumluluklarının, kendisine verilen işleri, proje, teknik resim, kroki, numune ya da isteğe uygun olarak yapmak veya yapılmasına yardımcı olmak, kullandığı cihaz ve aletlerin periyodik bakımını yaparak bunları çalışır durumda bulundurmak, bağlı bulundukları teknisyen ve ilk kademe amirince yürütölen teknik hizmetlere yardımcı olmak ve amirlerince verilecek benzeri görevleri yapmak şeklinde tespit edileceği bu kadronun tahsisi amacının da söz konusu görevlerin ifasına yönelik olarak mütalaa edilmiştir." denerek esasında teknisyen yardımcısı personelin gerçek görevlerini de izah etmiştir. Temizlik, garsonluk, çay dağıtma vs. gibi devlet memuru vakarına yakışmayan işler yerine Devlet Personel Başkanlığınca yapılan tanıma uygun şekilde teknik hizmetler sınıfı personel ile birlikte çalıştırılmaları hem teknik hizmetler sınıfı personelin görevin ifası esnasında yalnız kalmasını

engelleyeceği, hem de teknisyen yardımcısı personellerin asli görevlerinde istihdam edilmesini sağlayacaktır.

Açıklanan tüm nedenler bir arada değerlendirilerek 657'ye tabii personelin vakarına yakışır şekilde çay, temizlik, getir-götür işlerinin verilmemesi, teknik hizmetler sınıfı ile birlikte görevlendirilmeleri, mesleki yeterlilik aranarak atanan personele ilgili mesleğin gerektirdiği görevlerin verilmesi, hizmet alımına harcanan kaynaklar yerine Polisevlerinde Restoran, İş Ocakları, Depo, Satın alma, Muhasebe vb. sivil bürolarda görevli, Destek Hizmetleri, İnşaat Emlak, Sosyal Hizmetler Şube Müdürlüğü vb. sivilleştirilebilecek birimlerde görevlendirilmesi ile insan kaynağından tasarruf sağlanması, görev tanımlarının netleştirilerek keyfiyete son verilmesi talebimizdir.

Talep-11: Yardımcı Hizmetler Sınıfı Personele Görev Tanımları ve Bariyer Görevi Verilmemesi

Özet: Yardımcı Hizmetler Sınıfı (YHS) personele 657 sayılı Kanun'un 36. maddesi ve görev tanımına aykırı olan **bariyer taşıma görevi gibi can güvenliğini riske atan işlerin yazılmaması**, bu görevlerin işçi unvanlı personele yaptırılması veya hizmet alımı yapılması.

KİK Metni: Yardımcı hizmetler sınıfı ile ilgili olarak İşçi unvanlı personelin son iyileştirmelerden sonra aylık ve mesai ücretleri 657'ye tabi personele oranla daha yüksek olduğundan fazla çalışmalara 657'ye tabi personelin çağırılması iş barışını bozmakta, sosyolojik problemlere neden olmaktadır.

Ayrıca birçok ilden tarafımıza ulaşan şikayetlerde yardımcı hizmetler sınıfı personele bariyer taşıma görevi verildiği de görülmektedir. Bariyer taşıma görevi esnasında memurlar, can güvenliği olmadan, taşkınlık çıkaranlar ile karşı karşıya kalabilmektedir. Geçmişte bu görev esnasında yaralamalı kazalar yaşanmış, hatta sivil personel taşlı saldırıya maruz kalmıştır. 657 sayılı kanunun 36. maddesi hükmünce Yardımcı Hizmetler Sınıfı personele bariyer taşıma görevi verilmesi görev tanımına da kanuna da aykırıdır.

Bahse konu fazla çalışmalara, işçi unvanlı personelin çağırılması, iş kazası veya taşkınlık çıkaranlar nedeni ile olumsuzlukların yaşanmaması için işçi unvanlı personele bu görevlerin yaptırılması, yaptırılamıyorsa hizmet alımı yapılması ve Yardımcı Hizmetler Sınıfı personele bariyer görevleri yazılmaması hususunda gerekli talimat yazılarının yazılması ve birimlere duyurulması talebimizdir.

Talep-12: Yardımcı Hizmetler Sınıfı Personele Branş Tanımlaması

Özet: Yardımcı Hizmetler Sınıfı (YHS) personelin ÖSYM/KPSS özel nitelik kodlarıyla (Elektrik, Tesisat vb.) atanarlara **POLNET PBS.NET sistemi üzerinde branş tanımlaması yapılması**, branşına uygun görevlerde çalıştırılması ve angarya niteliğindeki görevlerden muaf tutulması.

KİK Metni: Emniyet Teşkilatında **Emniyet, Teknik ve Sağlık Hizmetleri Sınıflarında branş tanımlaması mevcut** iken, YHS'nin bu imkandan mahrum bırakılması sınıf içi eşitsizlik yaratmaktadır.

ÖSYM/KPSS Tercih Kılavuzlarında **özel nitelik kodları** (Örn. Elektrik, Ağaç İşleri, Sıhhi Tesisat, Metal İşleri vb. mezuniyetleri) ile yapılan memur alımlarında, bu kodların **branş** olarak kabul edilerek personele **POLNET PBS.NET sistemi üzerinde branş tanımlamasının yapılması** zaruridir. (Örn: 2043 kod - Ağaç İşleri, 2215 kod - Elektrik vb.) Ayrıca branş tanımlaması yapılan personelin **branşına uygun görevlerde** çalıştırılması ve angarya niteliğindeki görevlendirmelerden (temizlik, çaycılık, bulaşıkçılık vb.) muaf tutulması, özellikle **Teknisyen Yardımcısı** unvanına sahip olup, özel nitelikli kodlarla (Elektrik, Tesisat vb.) atanan personelin, idarece "ihtiyaç yok" gerekçesiyle mesleki görevleri yerine Temizlik, Hizmetli görevlerine yönlendirilmesi, memurun **itibarını zedelemekte** ve Anayasal haklarına aykırılık teşkil etmektedir.

2013/6 dönemi doğrudan alım yoluyla göreve başlayan **Teknisyen Yardımcısı** personellere yapılan branş tanımlamasının, sonradan KPSS ve Engelli KPSS ile özel kodlarla alımı yapılan **tüm nitelikli personele de genişletilmesi** anayasamızın eşitlik ilkesi gereği talebimizdir.

Talep 13: EGM Sivil Memurlarının Operasyon Tazminatından Faydalandırılması Talebi

Özet: Emniyet Teşkilatında çalışan sivil memurların, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu kararı ile kesinleşen hüküm doğrultusunda, hukuken polis olmasalar dahi fiilen aynı işi, riski ve faaliyet bütünlüğünü paylaştıkları tespiti gerekçe gösterilerek, 375 Sayılı KHK'nın 28. Maddesinin (A) fıkrasına istinaden **Operasyon Tazminatından** yararlandırılması talep edilmektedir. Bu mali hakkın sağlanması amacıyla **yasama organına (TBMM'ye) raporlama ve başvuru süreçlerinin başlatılması** ve sendikaya bu konuda bilgi verilmesi istenmektedir.

KİK Metni: Emniyet Genel Müdürlüğünün 28.03.2025 tarih “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları” konulu ve 19 Sayılı Genelgesinde, Genel Kolluk Kuvvetleri (Emniyet Teşkilatı) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu kapsamı dışında bırakılmıştır. Ayrıca 12 Haziran 1989 tarih ve 89/391/Eec sayılı Konsey Direktifinde de önlem alınması imkansız faaliyetlerin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı dışında tutulacağı kabul edilmektedir. Direktifin 2. maddesinin ikinci fıkrasında “Bu direktif kendine has özellikleri olan silahlı kuvvetlerde, polis teşkilatında, sivil savunmada uygulanmayacaktır.” denilerek Emniyet Teşkilatı yine kapsam dışı bırakılmıştır.

Danıştay İdari Dava Daireler Kurulunun 08.05.2024 tarihli E.2023/2546 ve K.2024/1009 sayılı kararı ile onanarak kesinleşen Danıştay 10. Dairesinin 24.11.2022 tarihli, E.2018/1392 ve K.2022/5417 sayılı kararında, “... Buna göre anılan sivil memurların genel kolluk görevlisi olarak kabulüne olanak bulunmamakta ise de, genel kolluk kuvvetlerine yardımcı nitelikteki faaliyetlerinin bir bütün olarak genel kolluk kuvvetleri faaliyetlerine dahil olduğu, söz konusu hizmetlerde emniyet hizmetleri sınıfına dahil personel ile birlikte görev ifa ettikleri, hizmetin ve faaliyetlerin bütünlüğü de dikkate alındığında, aynı işyerinde ve faaliyette görev ifa ettikleri, hizmetin ve faaliyetin bütünlüğü de dikkate alındığında, aynı işyerinde ve faaliyette görev yapan genel kolluk görevlileri ile sivil memurların fiziksel olarak ayrılmasına fiili imkan bulunmadığı gibi, 6331 sayılı kanun bakımından, hizmet sınıfları ayırımına göre farklı statüde olduklarının kabulüne de olanak bulunmadığı...” kanaatine ulaşılmaktadır.

Her ne kadar bu yaklaşım İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili olsa da yukarıda izah edilen mevzuat ve mahkeme kararları ile sivil memurların hukuki olarak polis olmasalar da fiilen **aynı işi ve riski paylaşan, ayrılmaz bir bütünün parçası** oldukları ve özellikle İş Sağlığı ve Güvenliği açısından **polislerle aynı statüde** değerlendirilmeleri gerektiği anlaşılmaktadır.

Bu bağlamda aynı işi ve riski paylaşan sivil memurların da 375 Sayılı KHK'nın 28. Maddesinin (A) fıkrasına istinaden operasyon tazminatından yararlandırılması için yasama organına raporlama ve başvuruların yapılması ve bu başvurular hakkında sendikamıza bilgi verilmesi talebimizdir.

Talep 14: Personel Memnuniyet Anket Sonuçlarının Şeffaflık İlkesi Gereği Duyurulması

Özet: EGM İç Kontrol Yönergesi'ne rağmen **personel memnuniyet anket sonuçları duyurulmamaktadır**. Şeffaflık ilkesi ve yönerge hükmü gereği, anket sonuçlarının **yeterli süre açık kalacak şekilde** tüm personelle paylaşılması talep edilmektedir.

KİK Metni: Emniyet Genel Müdürlüğü İç Kontrol Sistemi Yönergesinin birim düzeyinde anket hazırlanması konulu 13/b maddesinde “Çalışanların, birimlerinden sosyal beklentilerini, çalışma ortamı vb. konularla ilgili iç memnuniyetlerini ölçecek anket çalışmaları her yıl yapılır, yapılan anket sonuçları değerlendirilir, görülen aksaklıkların giderilmesi için birim yöneticileri tarafından gerekli önlemler alınır ve **yapılan anket sonuçları personele duyurulur.**” denmektedir.

Anılan yönerge hükmü gereği anketlerin düzenlendiği bilinmekte ancak sonuçları duyurulmamaktadır. Bu hususta kamu hizmetinin şeffaflık ilkesi ve yönetmelik hükmü gereği anket sonuçlarının yeterli süre açık kalacak şekilde duyurulması ve tüm personelle paylaşılması talebimizdir.

Talep 15: GİH Sınıfı Memurlara Kolluk Görevi Yaptırılması ve Görev Tanımları

Özet: GİH sınıfı sivil memurlara mevzuata aykırı olarak kolluk görevi yaptırılmaktadır. EGM'nin bu uygulamayı durdurmak için sivil memurların yapacağı/yapmayacağı işleri açıkça belirten bir tebliğ yayınlaması ve görev tanım formlarının güncellenmesi.

KİİK Metni: Emniyet teşkilatında görev yapan sivil memurların (özellikle genel idare hizmetleri sınıfına tabi personelin), görev tanımları ile ilgili **Polis Merkezi Amirlikleri Kuruluş Görev ve Çalışma Yönetmeliği** gibi temel mevzuatlarda **açık bir ayırım ve sınırlama** bulunmaması nedeniyle, tüm görevlerin sivil memurlarca yapılabileceğine dair bir yanlış algı oluşmuştur. Emniyet Genel Müdürlüğü Hukuk Müşavirliğinin EBYS-2016053109365862617 sayılı “GİH Memurlarının Görev ve Yetkisi”, EBYS-2024101012480403310 sayılı “GİH Sınıfı Personeli EKİP Uygulaması Yetkileri Hk.” yazılarında “Adli işlemlere yardımcı” olarak çalıştırılabilir denmesine rağmen Özellikle **adli bürolar, düzenleyici işlemler büroları ve denetimli serbestlik büroları** başta olmak üzere çeşitli birimlerde görevli sivil memurlara, **açıkça kolluk görevi** niteliğinde olan ve **Ceza Muhakemesi Kanunu (CMK) madde 164/1** uyarınca **kolluk görevlileri** (Polis, Jandarma, Sahil Güvenli, Gümrük Muhafaza) tarafından yapılması gereken görevler yaptırılmaktadır.

Emniyet Genel Müdürlüğünün Ekip Projesi Hk. yazısında “Adli işlemlere yardımcı” olarak çalıştırılabilir denmesine rağmen, Adli işlemlere yardımcı ibaresini aşan adres tespiti, Denetimli serbestlik takibi, sosyal ekonomik durum tespiti, kamera araştırması, kuryelik, umuma açık yer denetimi ve düzenleyici işlemler gibi görevlerin yaptırıldığına dair şikayetler sendikamıza sıklıkla ulaşmakta ve konuyla ilgili birimlere hukuki hatırlatma yazılarımız yazılmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 10. maddesinde “Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun ve diğer mevzuatta belirtilen esaslar içinde kullanır.” ve “Amir, maiyetindeki memurlara kanunlara ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerine aykırı emir veremez ve maiyetindeki memurdan hususi bir menfaat temin edecek bir talepte bulunamaz, hediyesini kabul edemez ve borç alamaz.” denerek amire hukuka uyma ve hukuka aykırı emir vermeme sorumluluğu yüklenmiştir.

Yine aynı 657 sayılı kanunun devam eden 11. maddesinde “Devlet memuru amirinden aldığı emri, Anayasa, kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ve yönetmelik hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı o emri verene bildirir. Amir emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yenilirse, memur bu emri yapmaya mecburdur. Ancak emrin yerine getirilmesinden doğacak sorumluluk emri verene aittir.” denerek memurun hukuka aykırı emri yazılı olarak verilmesi halinde yerine getirmekle mükellef olduğu ve bu durumda sorumluluğun amirde olduğu hükme bağlanmıştır.

Polis merkezlerinde göreve başlayan ya da bürosu değiştirilen personele ilgili büroya dair iş ve işlemler “Görev Tanım Formu” aracılığıyla tebliğ edilmektedir. Bu görev tanımı formlarında hizmet sınıfı ayırımı yapılmadan ilgili büroya dair tüm iş ve işlemler adli işlem/idari işlem ya da adli işlemlere yardımcı olunacağına dair ibareler olmadan ilgili sivil memurlara tebliğ edilmektedir. Dolayısıyla hukuksuz emir olarak değerlendirilebilecek emirlerin tebliğ edildiği sonucuna ulaşılabilir.

Uygulamada yaşanan bilgi eksikliği ve hukuki durumun belirsizliği nedeniyle Emniyet Genel Müdürlüğünce polis merkezlerinde yürütülen iş ve işlemlerin listelenmesi, açık ve yoruma mahal bırakmayacak şekilde hangilerinin veya hangi bölümlerinin sivil memurlarca yapılabileceğinin belirtilmesi, görev tanım formlarının bu hususta düzenlenmesi, bu bağlamda hukuka aykırı emir veren yetkililerin doğacak sorumlulukları ile ilgili hukuk müşavirliğimizce bilgilendirme yönünde 2025 yılı

içinde görüş ve tebliğ yapılması, **GİH Sınıfı Personelin görev, yetki ve çalışma şartları** hakkında kapsamlı bilgilendirme ve eğitim verilmesi talebimizdir.

Talep 16: Yarım Zamanlı Çalışma Başvurularında Süre Aşımının Önlenmesi

Özet: Yarım Zamanlı Çalışma Yönetmeliği, başvuruların şartlara uygunluk yönünden incelenerek **en geç bir ay içinde sonuçlandırılmasını** emretmektedir. İdarenin bu konuda takdir yetkisi olmamasına rağmen, uygulamada sonuçlandırma süresi aşılarak **hizmet kusuru** oluşmaktadır. Bu gecikmeleri önlemek için birimlere **hukuki sorumlulukların hatırlatılması** ve yeknesak bir uygulama sağlanması.

KİK Metni: Devlet Memurlarının Yarım Zamanlı Çalışma Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmeliğinin 8. maddesi 1. fıkrasında “Müracaatlar, yalnızca 6. maddede belirtilen yararlanma şartlarına uygunluk yönünden değerlendirilir ve müracaat tarihinden itibaren **en geç bir ay içinde sonuçlandırılır.**” hükmünce idarenin yalnızca yararlanma şartları yönünden uygunluk değerlendirmesi yapabileceği belirtilmiştir. Bu maddeye göre yerindelik denetimi konusunda idarenin takdir yetkisi bulunmamaktadır.

Ancak yarım zamanlı çalışma için başvuru yapan personellerin 6. maddede belirtilen şartları taşımasına rağmen, uygulamada bir aylık sonuçlandırma süresinin aşılması hizmet kusuru oluşabildiği görülmektedir.

Bu kapsamda yaşanan sorunların giderilmesi ve hakkın kullanımının geciktirilmesi sorununu çözmek amacıyla yeknesaklığın sağlanmasına dair birimlere bilgi verilmesi, hakkın kullanımının geciktirilmesi nedeniyle oluşabilecek zararlarla ilgili hukuki durumun hatırlatılması talebimizdir.

Talep 17: Ast-Üst İlişisinin Hukuki Çerçevesinin Netleştirilmesi ve Yanlış Algının Giderilmesi

Özet: 657 Sayılı Kanun, hizmet sınıfları arasında ast-üst hiyerarşisi tanımlamaz; amir-memur ilişkisi yalnızca idarenin yaptığı görevlendirmeye bağlı olarak kurulur. Ancak teşkilatta, Emniyet Hizmetleri Sınıfına mensup personelin diğer tüm hizmet sınıflarının **mutlak üstü olduğu yönünde hukuka aykırı bir algı** mevcuttur. Bu yanlış algıyı gidermek için, Kurumdan **hizmet sınıfı ayrımı gözetmeksizin amir-memur kavramlarını açıklayan prensip emirleri ve duyurular** yayımlanması.

KİK Metni: 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36. Maddesi açıkça Emniyet Hizmetleri Sınıfı, Genel İdari Hizmetler Sınıfı, Teknik Hizmetler Sınıfı, Sağlık Hizmetleri Sınıfı, Avukatlık Hizmetleri Sınıfı ve Yardımcı Hizmetler Sınıfı dahil olmak üzere tüm hizmet sınıflarını belirtmiş; ancak sınıflar arasında ast-üst hiyerarşisi tanımlanmamıştır.

Amir ve Memur kavramları, personelin ait olduğu hizmet sınıfına bakılmaksızın, İdare tarafından yapılan görevlendirmeye (vekâlet, asaleten atama, görevlendirme) bağlı olarak oluşur. Örneğin, Geçmiş dönemlerde yaşandığı gibi, Genel İdari Hizmetler Sınıfına tabi bir daire başkanı, görevlendirildiği birimde çalışan sivil memur, Çarşı ve Mahalle Bekçisi, Polis Memuru, Komiser, Emniyet Amiri, Emniyet Müdürü unvanlarındaki tüm personelin görevlendirme makamından kaynaklanan amiridir.

Emniyet Teşkilatının yaklaşık %5'ini oluşturan sivil personel (Emniyet Hizmetleri Sınıfı dışındaki diğer hizmet sınıfları), kendi aralarında ast ve üst kavramlarına tabi değildir. Amir-memur ilişkisi, idarenin görevlendirmesiyle tesis edilir.

Bu nedenle, Emniyet Hizmetleri Sınıfına tabi memurların, diğer tüm hizmet sınıflarına tabi memurların mutlak üstü olduğu algısı yanlış ve hukuka aykırıdır. Ancak personelden gelen geri bildirimlerde bu konuda sorunlar yaşandığı iletilmektedir.

Emniyet Teşkilatında amir, memur, ast, üst kavramlarının hem Emniyet Hizmetleri Sınıfına tabi memurlar için hem de diğer hizmet sınıfına tabi memurlar için bilinmesi, farkındalık oluşması, bilgi eksikliği sebebiyle yaşanan ya da yaşanabilecek sorunları en aza indireceği değerlendirilmektedir.

Hukuki çerçeveyi netleştirmek amacıyla tüm personelin (amir, memur, ast, üst ayrımı gözetilmeksizin) bilgilendirilmesi için Merkez ve Taşra Birimlerine Yönelik Prensip Emirleri ve Duyurular yayımlanması, birim bazlı görevlendirme listelerinin, hizmet sınıfına göre ayırım yapılmaksızın, personelin sicil sıralaması esas alınarak şeffaf bir şekilde oluşturulması ve konunun duyurulması talebimizdir.

Talep 18: Personel İçin Kurum Yerleşkelerinde Kreş/Çocuk Bakım Hizmetinin Sağlanması

KİK Metni: Başka kurumlarda (S.G.K, D.M.O vs. gibi) birimlerin yerleşkelerinde veya merkezi noktalarda kurum ve kamu personeline yönelik kreş/çocuk bakım hizmetleri sağlanmaktadır. Aile yılı ilan edilen 2025 yılında ailelerin en temel ihtiyaçlarından olan **kreş/çocuk bakım hizmetlerinin** sağlanması adına ilgili kurumlarla iş birliği ve koordinasyonun sağlanması, pilot bölgelerde uygulamaya geçirilmesi akabinde bu hizmetin kurumun tüm yerleşkelerinde planlama yapılacak şekilde hayata geçirilmesi talebimizdir.

Talep 19: EGM Hizmet Araçlarının Kasko Kapsamına Alınması

Özet: EGM hizmet araçlarının kullanımından doğan kaza sorumluluklarının personel üzerinde yarattığı ağır mali ve psikolojik baskıyı azaltmak ve iş verimliliğini artırmak amacıyla, **tüm hizmet araçlarının kasko kapsamına alınması** için çalışma yapılması.

KİK Metni: Emniyet Teşkilatımız, 7/24 çalışma ilkesi doğrultusunda, toplumsal olaylara, ani gelişen olaylara, terör saldırılarına ve kamu düzenini bozan her türlü unsura karşı en kısa sürede müdahale etmekle yükümlüdür. Bu görevlerin icrasında, teşkilatımızın hizmet araçları kritik bir rol üstlenmektedir. Kurumda görevli sivil memurlar da “Makam Oluru” olarak bu hizmet araçlarının kullanmaktadır.

Emniyet araçlarının yoğun ve riskli bir kullanımı mevcut olup bu süreçte zaman zaman trafik kazaları meydana gelmekte, bu kazalar ise araç kullanan personelimizi ekonomik ve psikolojik açıdan olumsuz etkilemekte, iş verimliliğini düşürmektedir.

Günümüz ekonomik koşullarında en düşük hizmet aracının dahi 1.000.000 TL’den başlayan fiyatlarla temin edilebildiği dikkate alındığında, meydana gelen kazalarda araç ve tamir bedellerinin personel üzerinde baskı unsuru oluşturduğu bir gerçektir.

Bu nedenle, Emniyet Teşkilatında kullanılan tüm hizmet araçlarının mevzuat çerçevesinde ya da farklı kaynaklardan ayrılacak bütçeler ile kasko kapsamına alınması, personelin araç kullanımı sırasında yaşayabileceği kaygıları ortadan kaldıracak, hizmetlerin ifasında verimliliği yükseltecek, kaza halinde personelin maddi ve manevi yükünü hafifletecek, teşkilatın kamuoyu nezdindeki itibarını ve kurumsal imajını güçlendirecektir. Konuya ilişkin gerekli çalışmaların yapılması talebimizdir.

Talep 20: Emekli Maaşı Hesaplama Hizmetinin PBS.Net'te Aktifleştirilmesi

Özet: 5510 Sayılı SGK Kanununa tabi personelin (2008 sonrası göreve başlayanlar), 5434 Sayılı Kanun’a tabi meslektaşları gibi **geleceklerini planlayabilmeleri** için, **PBS.Net sistemindeki emeklilik maaşı hesaplama bölümündeki "çalışmalar devam ediyor" ibaresinin kaldırılarak hizmetin bir an önce faaliyete geçirilmesi** talep edilmektedir.

KİK Metni: 2008 yılında yürürlüğe giren 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, kamu personelinin emeklilik düzenlemelerinde köklü bir değişikliğe yol açmıştır. 15 Ekim 2008 tarihinden sonra göreve başlayan memurlar, emeklilik bakımından işçi ve esnaf ile aynı kurallara

tabi hale gelmiştir. Bu düzenleme, memurların emekli aylıkları arasında büyük bir eşitsizlik doğurmuştur. 5434 Sayılı kanuna göre, derece, kademe, ek gösterge vb. unsurlar hesaplamada esas alınırken 5510 sayılı Kanunda memurun çalıştığı dönemlerdeki prime esas kazançların alt sınırları dikkate alınmaktadır. Bu durum, aynı işi yapan memurlar arasında emeklilikte ciddi bir gelir farkı yaratmaktadır.

PBS.Net sisteminde 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa tabi personel (2008 öncesi memuriyete başlayan) emekli ikramiyesini ve emekli olduğunda alacağı maaşı görebilmektedir. Bu hizmet sayesinde personel geleceğini planlayabilmekte ve geleceğe yönelik öngörülerde bulunabilmektedir.

5510 Sayılı SGK Kanuna tabi personelin (2008 sonrası memuriyete başlayan) ilgili maaş hesabı bölümünde ise “çalışmalar devam ediyor” ibaresi bulunmakta ve personel emeklilikte alacağı maaş konusunda bilgisiz kalmaktadır. Konuyla ilgili çalışmaların bir an önce tamamlanarak hizmetin faaliyete alınması talebimizdir.

Talep 21: Sendikalarca Yapılan İndirim Anlaşmalarının EBYS Üzerinden Duyurulması

Özet: Sendikalar tarafından tüm personel yararına yapılan **indirim ve kampanya anlaşmalarının duyurularının**, sendikal şikayetler üzerine durdurulması, personelin ekonomik menfaatlerden mahrum kalmasına neden olmuştur. Kurumun **personel refahını artırma sorumluluğu** ve **iyi yönetim ilkesi** gereği, bu duyuruların **EBYS sistemi üzerinden tüm birimlere gönderilmesine yönelik uygulamanın** yeniden başlatılması.

KİK Metni: Kurumumuzda faaliyet gösteren sendikaların tüm personelimizin ekonomik ve sosyal refahını desteklemek amacıyla çeşitli kurum ve kuruluşlarla **indirim, kampanya ve özel fiyatlandırma anlaşmaları** yaptığı bilinmektedir. Daha önce kurumumuzun Elektronik Belge Yönetim Sistemi (EBYS) üzerinden tüm birimlere gönderimi yapılan bu duyuruların, bazı sendikaların şikayetleri üzerine durdurulması, binlerce personelin önemli menfaatlerden mahrum kalmasına yol açmaktadır.

Kurumun temel sorumluluğu, personelinin çalışma motivasyonunu ve refahını artırmaktır. Sendikalarca sağlanan bu indirim anlaşmaları, doğrudan **personel yararını** hedeflemekte olup, bu bilginin kurumsal kanallarla duyurulması, personelin sosyal haklarına erişimini kolaylaştıran bir **idari kolaylaştırmadır**. Bu tür bir kolaylaştırma, sendikal rekabetin değil, personel refahının bir gereğidir. Sendika üyeliği olsun veya olmasın, tüm teşkilat personelinin, görev yaptığı kurum içinde kendisini ilgilendiren maddi avantajlardan **eşit ve şeffaf** bir şekilde haberdar olma hakkı vardır. İlgili sendikaların da benzer anlaşmaları yapma imkânı varken, bu eylemi gerçekleştirmemeleri nedeniyle ortaya çıkan bir durumu, kurumun iletişim kanallarını engelleyerek tüm personeli ekonomik faydadan mahrum bırakması doğru bir uygulama değildir.

Duyuruların engellenmesine gerekçe gösterilen iddialar dayanaksızdır. Kurumsal iletişim kanallarının kullanılması, anlaşmayı yapan sendikaya üye olmayan ve üye olamayan personellerin de bu indirimlerden yararlanmasına imkân sunarak, tam aksine **tüm personeli kapsayıcı bir eşitlik** sağlamaktadır. Kurumun, personelin maliyetini düşüren bir bilgiyi ulaştırması, sendikalar arası bir mücadele değil, **"iyi yönetim"** ilkesinin bir parçasıdır.

Emniyet Teşkilatının **360 bin kişilik** devasa personel sayısının ekonomik zorluklarla karşı karşıya olduğu bu dönemde, ekonomik değer sağlayan her türlü bilginin duyurulması elzemdir. Personelin gıda, giyim, eğitim, hizmet, sağlık gibi temel ihtiyaçlara daha uygun fiyatlarla ulaşması, doğrudan **personel memnuniyetini ve motivasyonunu** artıracaktır. Bu durum, kurumun görev başarısını pozitif yönde etkileyecektir.

Arz edilen hukuki dayanaklar ve personelimizin yüksek menfaati göz önünde bulundurularak, kurumda görevli tüm sendikalar tarafından **Emniyet Teşkilatı personelinin yararına yapılan indirim ve kampanya anlaşmalarına ait duyuruların** eskiden olduğu gibi **EBYS sistemi üzerinden tüm birimlere gönderilmesine** yönelik uygulamanın yeniden başlatılması talebimizdir.

Talep 22: Tüm Sendikalara İşyeri Temsilcilik Odası ve İlan Panosu Tahsis Edilmesi

Özet: Tüm sendikaların sendikal faaliyetlerini etkin yürütmesi için, ilgili kanun ve genelgeler uyarınca, **fiziki yetersizlik bahanesi olmaksızın işyerlerinin uygun bir yerinde temsilcilik odası ve ilan panosu tahsis edilmesi** ve hakların kullanımında kolaylık sağlanması.

KİK Metni: Emniyet Genel Müdürlüğü 2025 yılı yetkili sendikası olarak sendikal rekabetin kurumumuzda görevli tüm personelin lehine olduğu bilinciyle tüm sendikaların faydasına olacak taleplerin de iletilmesi ile mükellefiz.

Bu kapsamda Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 23. Maddesinde, Emniyet Genel Müdürlüğü 2014/64 Genelgesinin 18. Maddesinde, Başbakanlık 1999/44 Genelgesinin 11/7 fıkrasında, Başbakanlık 2003/37 Genelgesinin 3/1 fıkrasında belirtilen İşyeri Sendika Temsilcisinin sendikal faaliyetlerini yapabilmesi için temsilcilik odası tahsis edilmesi ve tüm sendikaların adaletli bir şekilde yararlanması esas alınarak, işyerlerinin uygun bir yerinde ilan panoları tahsis edilmesiyle ilgili girişimlerin yapılması, fiziki imkanların yetersiz olması ibaresinin bahane edilerek kasıtlı olarak oda verilmemesinin önüne geçilmesi ve kurumda görevli tüm sendikalara bu hakların kullanımına dair kolaylığın sağlanarak başvurular için bilgi verilmesi talebimizdir.

Talep 23: Sivil Memurlar İçin Lojman Tahsisinde Adaletin Sağlanması

Özet: EGM Lojman Yönergesine ve Kamu Konutları Yönetmeliği'ne rağmen, sivil memurlara lojman adedinin **il bütününde toplanarak** belli bölgelerle veya giriş katlarla sınırlandırılması uygulamasına son verilmesi; bunun yerine, **her bir grup lojman dâhilinde ayrı ayrı tahsis oranı belirlenerek** uygulamanın yeknesak hale getirilmesi.

KİK Metni: 29.11.2018 tarihli Emniyet Genel Müdürlüğü Lojman Yönergesi "Rütbelere ve unvanlara göre konut tahsis oranları" başlıklı 12. maddesine göre; "Konut tahsis komisyonlarınca; yeteri kadar görev tahsisli lojman ayrıldıktan sonra geriye kalan diğer konutlar, rütbe ve hizmet sınıflarındaki personel sayısının toplam personel sayısına bölünmesi ile elde edilecek yüzde oranının toplam konut sayısı ile çarpımından elde edilecek miktarda konut; emniyet amiri, başkomiser, komiser, komiser yardımcısı, kıdemli başpolis, başpolis, polis memuru, çarşı ve mahalle bekçisi, avukatlık hizmetleri, genel idari hizmetler, sağlık hizmetleri, eğitim ve öğretim hizmetleri, teknik hizmetler, yardımcı hizmetler ve işçi sınıfındaki personele sıra, hizmet, feragatli veya şartlı olarak tahsis edilir." denmekte, 2946 sayılı Kamu Konutları Kanunu'nun 3. maddesi: "Kamu konutları, görev tahsisli, sıra tahsisli, hizmet tahsisli ve özel tahsisli olmak üzere dört grupta değerlendirilir. Bu konutların tahsisi, hizmetin önemi, görev yeri ve personelin durumu göz önünde bulundurularak yapılır." ve Kamu Konutları Yönetmeliği (23.09.1984 tarihli, RG: 18524): "Kamu konutlarının tahsisi; kurum personelinin kadro unvanı, hizmet süresi, aile durumu ve görev yerinin özellikleri dikkate alınarak, **eşitlik ve objektiflik** ilkeleri çerçevesinde yapılır." denmektedir.

Sivil memurlardan gelen şikayetlerde belli bölgelerde bulunan lojmanlarda Kamu Konutları Yönetmeliği ve EGM Lojman Yönergesi hükümlerine aykırı olarak Emniyet Hizmetleri Sınıfı dışındaki personele lojman tahsisi yapılmadığı, ilde bulunan lojmanların bir bütün olarak ele alınıp Emniyet Hizmetleri Sınıfı dışındaki personele düşen lojman adedinin belirlendiği, bu kapsamda belli bölgelerde ve giriş katlarda Emniyet Hizmetleri Sınıfı dışındaki personele lojman tahsisi yapıldığı anlaşılmaktadır. EGM Lojman Yönergesi hükümlerine göre Emniyet Hizmetleri Sınıfı dışındaki personele tahsis edilecek lojman adedi il bütününde bulunan tüm lojman sayısı dikkate alınarak değil, her bir grup lojman

dâhilinde ayrı ayrı belirlenmesi ve uygulamada yeknesaklığın sağlanması adına birimlere bilgilendirme yapılması talebimizdir.

Talep 24: Kesinleşmiş Mahkeme Kararlarının Uygulanması

Özet: Türkiye genelinde **kesinleşmiş mahkeme kararlarının makul sürede uygulanmaması** Anayasal hukuka aykırılık teşkil etmekte ve TCK (Görevi Kötüye Kullanma) kapsamında cezai riskler doğurmaktadır. Kurumdan, tüm birimlere hitaben, bu kararları uygulamamanın kamu görevlisi açısından doğuracağı **cezai, mali ve rücu sorumlulukları net bir şekilde izah eden detaylı bir Prensip Emri/Talimatın** yayımlanması.

KİK Metni: Türkiye genelinde birçok ilimizde görev tanımları ile alakalı kesinleşmiş mahkeme kararlarının uygulanmadığı yönünde çokça şikayet tarafımıza ulaşmıştır. Mahkeme kararlarının uygulanmaması, en başta Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında güvence altına alınan **Hukuk Devleti ilkesine** aykırıdır. Hukuk Devleti, idarenin tüm eylem ve işlemlerinin yargı denetimine açık olmasını ve bu denetim sonucunda verilen kararlara kayıtsız şartsız uyulmasını gerektirir. Anayasa'nın **138. maddesinin son fıkrası**, yasama, yürütme ve yargı organları ile idare makamlarının mahkeme kararlarına **uymak zorunda olduğunu** ve bu kararları değiştirmeksizin veya geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlü olduğunu açıkça belirtir. Bu konuda idarenin bir **tercih hakkı yoktur**.

Kesinleşmiş mahkeme kararlarının makul sürede uygulanmaması da adil yargılanma hakkının ihlali olarak kabul edilmektedir. İdari Yargılama Usulü Kanunu (İYUK) idareye, idari yargı kararlarını tebliğden itibaren genellikle 30 gün içinde yerine getirme zorunluluğu getirmiştir. Mahkeme kararlarını **kasten yerine getirmeyen** kamu görevlileri hakkında Türk Ceza Kanunu (TCK) kapsamında "**Görevi Kötüye Kullanma**" (**TCK Madde 257**) suçu oluşabilir. Bu, icrai veya ihmali bir eylemle işlenebilen, şikayete tabi olmayan bir suçtur. Kurumun, yöneticilerini ve personellerini bu hukuki riskten koruma sorumluluğu mevcuttur.

Örneğin, Konya ve Adana illerinde görev yapan isimleri KVKK nedeniyle bizde mahfuz (*talep edilmesi halinde mahkeme kararları ayrıca sunulabilir*) sivil memurların 5 yıldır uygulanmayan kesinleşmiş mahkeme kararları bulunmaktadır. Kamu görevlilerin/yöneticilerinin hukuk kararlarını uygulamak zorunda olduğunu bildiği varsayımında sorun, yükümlülüğün **bilinmesinde** değil, **yükümlülüğe rağmen ihmal, yanlış yorumlama veya kasten uygulanmama** nedeniyle **yüksek maliyetli risklerin** doğmasındadır.

Açıklanan gerekçelerle tüm birimlere hitaben, sadece yükümlülüğü değil, aynı zamanda **kararı uygulamamanın kamu görevlisi açısından doğuracağı TCK, İYUK ve rücu mevzuatı kapsamındaki cezai ve mali sorumlulukları net bir şekilde izah eden detaylı bir Prensip Emri/Talimat** yayımlanması talebimizdir.

Talep 25: "Aydın Personeli Uygulaması" Kapsamına Sivil Memurların Dahil Edilmesi

Özet: Bazı İl/İlçe Emniyet Müdürlüklerinde uygulanan **Aydın Personeli Uygulamasından sivil memurların**, Anayasa'nın 10. Maddesindeki **eşitlik ilkesine aykırı olarak sırf hizmet sınıfı nedeniyle dışlandığı** belirtilmektedir. Kurumdan, bu ödüllendirme ve teşvik uygulamasının **adil, şeffaf ve tüm personeli kapsayıcı** olacak şekilde kriterlerinin gözden geçirilmesi ve Anayasal eşitliğe aykırı uygulamaların sonlandırılması.

KİK Metni: İl Emniyet Müdürlüklerimiz ve bağlı bazı ilçe emniyet müdürlüklerinde "Aydın Personeli Uygulaması" ile ilgili olarak sivil memurların önerilmelerine rağmen bu uygulamanın kapsamı dışında tutulduğuna dair beyanlar tarafımıza ulaşmıştır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının “Kanun önünde eşitlik” başlıklı 10. Maddesi açıkça belirtmektedir: “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.”, “Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.” hükmü amirdir.

İdare tarafından yapılan ve personeli motive etmeyi amaçlayan bu tür ödüllendirme ve teşvik uygulamaları, adil, şeffaf ve hukuka uygun olmak zorundadır. Emniyet Teşkilatımızda görev yapan sivil memurlar ve her kademedeki personel de kadro ve unvanları farklı olsa da kurumun genel başarısına katkı sağlayan ve kamu hizmetini yürüten Emniyet Teşkilatımızın personeli. Eğer idari bir kararla sivil memurlar, görevlerinin niteliği veya başka somut, haklı ve objektif bir gerekçe olmaksızın, sırf kadro sınıfı nedeniyle bu uygulamanın dışında bırakılıyorsa bu durum Anayasamızın 10. Maddesindeki eşitlik ilkesine, idarenin takdir yetkisini objektif ve hakkaniyetli kullanma yükümlülüğüne aykırılık teşkil etme riski taşımaktadır.

Yapmış olduğumuz mevzuat taramalarında hizmet sınıfı farklılığı nedeniyle ödüllendirmede ayrıma gidilebileceğine dair herhangi bir meri hüküm tespit edilememiştir.

Uygulamada birçok il emniyet müdürlüğümüzde “Aydın Polisi”, “Aydın Sivil Memuru” ve “Aydın İşçisi” gibi uygulamaların birlikte yürütüldüğü de bilinmektedir. Bu bağlamda İl Emniyet Müdürlüklerimiz ve bağlı ilçe emniyet müdürlüklerimizin tüm personeli kapsayıcı, eşitlik ilkesine uygun, adil ve motive edici bir yönetim anlayışıyla hareket etmesi ve bu çerçevede, “Aydın Personeli Uygulaması” kriterlerinin ve usulünün sivil memurları da kapsayacak şekilde gözden geçirilmesi, Anayasal eşitlik ilkesine aykırılık oluşturabilecek her türlü uygulamanın ivedilikle ortadan kaldırılması talebimizdir.

Talep 26: Sakal Tıraşı Zorunluluğunun Kaldırıldığına Dair Prensip Emri Yayınlanması

Özet: Danıştay'ın kararıyla **Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Kılık ve Kıyafet Yönetmeliği'ndeki sakal tıraşı olma zorunluluğu kaldırılmış** olmasına rağmen, bu hukuki değişiklik merkez ve taşra birimlerine etkili bir şekilde duyurulmadığı için sivil memurlara **hukuksuz sözlü talimatlar** verilmektedir. Kurumdan, bu durumu netleştiren ve kararın hukuki sonucunu izah eden **detaylı bir Prensip Emri/Talimatın** ivedilikle tebliğ edilmesi talep edilmektedir.

KİK Metni: Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Kılık ve Kıyafet Yönetmeliği'nin erkek personel için günlük sakal tıraşı olma zorunluluğu Danıştay Onikinci Dairesinin 20/4/2022 tarihli ve E.:2021/7000; K.:2022/2247 sayılı kararı ile iptal edilmiştir. Anayasa'nın 138. maddesi gereği, Danıştay'ın bu kararı kesin ve bağlayıcı olup, Yönetmelik hükmünün ilgili kısmı tüm kamu kurumlarında olduğu gibi Emniyet Teşkilatında da **hukuki dayanağını kaybetmiştir**. Artık Yönetmelikte sakal tıraşı olma zorunluluğu bulunmamaktadır.

Mevzuat değişikliğinin merkez ve taşra teşkilatına yeterince ve etkili bir şekilde duyurulmaması nedeniyle, birçok birim amiri ve yöneticisi karardan haberdar değildir veya kararın kapsamını yanlış yorumlamaktadır. Emniyet Teşkilatında görevli sivil memurlara “Emniyet Hizmetleri Sınıfı Mensupları Kıyafet Yönetmeliği” baz alınarak kılık kıyafet ve sakal konusunda hukuksuz sözlü talimatlar verildiği görülmektedir.

Danıştay 12. Dairesi'nin ilgili kararını açıkça belirten ve kararın hukuki sonucunu (sakala ilişkin zorunluluğun kalktığını) net bir dille izah eden bir **yazı** hazırlanarak **tüm merkez ve taşra birimlerine (EBYS üzerinden)** ivedilikle tebliğ edilmesi talebimizdir.

Talep 27: Kurulan "Psikolojik Danışma Hattı" Hakkında Bilgi Verilmesi

KİK Metni- 22.02.2020 tarihli Emniyet Personelinin Moral ve Motivasyonu Hakkında Genelge'de bahsedilen; "Sosyal Hizmetler ve Sağlık Daire Başkanlığı bünyesinde günün 24 saati ulaşılabilir (telefon, internet, mesaj vb) bir "Psikolojik Danışma Hattı" kurularak hizmete sunulması," maddesinde "Psikolojik Danışma Hattı" kurulup kurulmadığının ve bu hat faaliyete geçti ise geçtiği günden bu yana kaç kişiye hizmet verdiğinin tarafımıza bildirilmesi talebimizdir.

Talep 28: "Doğum Günü İzni" Uygulamasının Hayata Geçirilmesi

Özet: Personelin moral ve motivasyonunu artırma amacı güden "**Evlilik Yıldönümü İzni**" uygulamasının olumlu sonuçları dikkate alınarak, 657 Sayılı Kanun'un 104/C maddesinin verdiği **mazeret izni takdir yetkisi** çerçevesinde, personelin **doğum gününde izinli sayılması** yönünde "**Doğum Günü İzni**" uygulamasının da hayata geçirilmesi.

KİK Metni: 22.02.2020 tarihli Emniyet Personelinin Moral ve Motivasyonu Hakkında Genelge ile hayata geçirilen "Evlilik yıldönümü izni" hakkında olumlu geri dönüşlerin sağlandığı kurumumuzca ve personelce bilinmektedir. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nu 104. maddesi C bendinde "(A) ve (B) fıkralarında belirtilen hâller dışında, merkezde atamaya yetkili amir, ilde vali, ilçede kaymakam ve yurt dışında diplomatik misyon şefi tarafından, birim amirinin muvafakati ile bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde, mazeretleri sebebiyle memurlara on gün izin verilebilir. Zaruret hâlinde öğretmenler hariç olmak üzere, aynı usûlle on gün daha mazeret izni verilebilir. Bu takdirde, ikinci kez verilen bu izin, yıllık izinden düşülür." denilerek idarenin takdir yetkisi içinde mazeret izni verebilmesine imkân sağlanmıştır.

Emniyet Genel Müdürlüğü personelinin yüksek stresli ve ağır çalışma şartları altında görev yaptığı ve bu durumun personelimizin motivasyonu, verimliliği ve aile/sosyal yaşantısı üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmanın kurumun temel sorumluluğu olduğu malumdur.

Doğum günü izni, personelin yılın en özel gününü ailesiyle veya sevdikleriyle geçirmesine imkân tanıyarak, kuruma olan aidiyet duygusunu güçlendirecek ve moralini yükseltecektir. Yüksek motivasyon, hizmet kalitesine pozitif yansıyacaktır. Teşkilat personelinin karşılaştığı kronik yorgunluk ve stresle mücadelede, bu tür bireysel sosyal haklar, **psikolojik refahı destekleyici** küçük ama etkili bir mola işlevi görecektir. Kamu kurumları arasında bu tür uygulamalar, kurumun personeline değer verdiğinin somut bir göstergesidir. Evlilik yıl dönümü izninde elde edilen başarı, bu uygulamanın da Teşkilat kültürü içinde benimsenerek başarıyla yürütülebileceğini ispatlamıştır. Doğum günleri, takvimsel olarak önceden bilindiği için, yıllık izin planlaması gibi **hizmet aksaklığına yol açmayacak** şekilde birim amirleri tarafından kolaylıkla planlanabilir ve yönetilebilir bir izindir.

Bu bağlamda, daha önce uygulamaya konulan "**Evlilik Yıldönümü İzni**" uygulamasının personelden aldığı **son derece olumlu geri dönüşler** dikkate alınarak, aynı çerçevede "**Doğum Günü İzni**" uygulamasının da hayata geçirilmesi ve personelin **doğum gününde (bir tam gün)** izinli sayılması talebimizdir.

Talep 29: Sendika İzinlerinin Kullanımı ve Sabit Gün Uygulamasının Kaldırılması

Özet: 4688 Sayılı Kanun'un 18. maddesinin amir hükmüne göre sendika izni hakkı için idarenin takdir yetkisi olmamasına rağmen, tüm sendikalara uygulanan "**Valilik/Makam Oluru**" **prosedürü** izin kullanımını 2-3 hafta geciktirerek **hak kaybına** neden olmaktadır. Bu gecikmeyi önlemek amacıyla, bu **hukuksuz "Olur"** uygulamasının ve **iznin sabit bir günde kullandırılması zorunluluğunun kaldırılması** ve hakkın yönetici bildirimi ile gecikmeksizin kullandırılması için birimlere talimat yazısı yazılması.

KİK Metni: Emniyet Teşkilatı Sendikası olarak kurumsal sendikacılık anlayışımız gereği tüm sendikaların haklarının korunmasının sendikal rekabeti güçlendirdiğini ve kurum personelinin faydasına olduğunu mütalaa etmekteyiz. Bu kapsamda sendika yöneticilerinin izin kullanımıyla ilgili olarak kurumda bulunan tüm sendikalara uygulanan “Valilik Oluru”, “Makam Oluru” gibi uygulamaların ayrıca sendika izninin sabit bir gün olarak belirlenmesi gibi hukuksuz ve hak kullanımını geciktirdiğine yönelik şikayetler tarafımıza ulaşmaktadır.

Sendika yöneticileri, 4688 sayılı Kanun'la kendilerine tanınan bu hakkı kullanmak için bildirimde bulunduktan sonra, Valilik/Makam Oluru'nun gelmesini beklemek zorunda kalmakta ve bu süre 2 ila 3 haftayı bulabilmektedir. Ayrıca bu iznin kullanımında yine kanunun öngörmediği sabit gün seçimi uygulaması yapıldığı da görülmektedir.

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, Madde 18: "İzine ayrılmayan yönetim kurulu üyeleri **haftada bir gün kurumlarından izinli sayılırlar.**" hükmü, sendika izni hakkının kullanımı için herhangi bir ön koşul (Valilik Onayı, İzin, Takdir Yetkisi) öngörmemektedir.

Bu hüküm, bir "takdir yetkisi" değil, idareyi bağlayan "mutlak yetki" tesis etmektedir. Sendika yöneticisinin kuruma yazılı bildirimde bulunması, hakkın doğması ve kullanılması için yeterli ve nihaidir. İdarenin, kanunun açıkça izinli sayılacağını belirttiği bir durumda, “Makam/Valilik Oluru” prosedürünü işletmesi, **kanunun lafzını ve ruhunu** (sendikal faaliyetin önemi ve güvencesi) ihlal etmektedir.

Bu gecikme, Anayasa ile güvence altına alınan Sendika Hakkının (Anayasa Madde 51) etkin kullanımını engellemekte ve sendikal faaliyetleri sekteye uğratmaktadır. İzin hakkının amacı, yöneticinin sendikal görevlerini yerine getirmesine olanak sağlamaktır, gecikme ise bu hakkın özüne zarar vermektedir.

İzin hakkının geriye dönük kullandırılması mümkün olmadığından, bu gecikmeler yöneticinin fiilen hak kaybına uğramasına neden olmaktadır.

Hukuk sistemimizde, bir hakkın kullanımı için hangi idari onayın gerektiği ilgili mevzuat ile belirlenir. 4688 sayılı Kanun'un 18. maddesi, yöneticinin sadece yazılı bildirimini yeterli görmekte olup, izin kullanımı için "Olur" alınmasını şart koşmamıştır. Ayrıca bu izin hakkının zamanı bakımından da bir kısıtlama koyulmamıştır.

Bu bağlamda, idarenin kendi iç işleyişini düzenleyen prosedürler (Valilik Oluru), açık kanun hükmünün üzerinde bir kısıtlama aracı olarak kullanılamaz. Kanunun emredici hükmü, idari prosedürlerden önce gelir.

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 18. maddesi kapsamında, sendika yönetim kurulu üyeleri tarafından haftada bir gün kurumlarından izinli sayılma hakkının kullanılması için yapılan bildirimlerde, hak kaybına neden olan **"Valilik/Makam Oluru"** alınması uygulamasının izin kullandırılırken sağlanması ve söz konusu hakkın, yönetici tarafından kuruma yazılı bildirim yapıldığı tarihten itibaren **gecikmeksizin** kullandırılması, sendika izni yapılacak günün sabit bir gün olarak belirlenmeye çalışılması uygulamasından vazgeçilmesi, konuyla ilgili birimlere talimat yazısı yazılarak yeknesaklığın sağlanması talebimizdir.

Talep 30: 8/24 Çalışma Sistemine Geçiş İçin İdari Görevlerin Sivil Memurlara Devredilmesi

Özet: EGM Genelgesi ile emredilen **8/24 çalışma sistemine** geçişin önündeki personel yetersizliği engelini aşmak amacıyla; Kamu Denetçiliği Kurumu tavsiyesi ve sivil memurların yetkinliği doğrultusunda, Polis Merkezi Amirlikleri dahil **tüm birimlerde güvenlik zafiyeti oluşturmayacak idari büro işlerinin öncelikle sivil memurlara devredilmesi** ve polis memurlarının asli görevlerine (sahaya) yönlendirilmesi için bir Prensip Emri yayınlanması.

KİK Metni: 22.02.2020 tarihli Emniyet Personelinin Moral ve Motivasyonu Hakkında Genelge'nin 1. maddesi, "İl Emniyet Müdürlüklerindeki Polis Merkezi Amirlikleri ve Resmi Ekiplerde 8/24 çalışma sistemine tamamen geçilmesi, diğer birimlerde de bu sisteme geçilebilmesi için imkanlar dahilinde gerekli planlama ve düzenlemelerin yapılması" yönünde net bir emir içermektedir.

Bu emre rağmen, birçok Polis Merkezi Amirliği ve Resmi Ekibin halen 12/24 ve varyasyonları (örneğin 3 gruplu 12/36) gibi ağır ve çağdışı tabir edilen çalışma sistemleriyle görev yaptığı bilinmektedir.

Genelgede emredilen 8/24 sistemine geçişin önündeki en büyük engelin personel yetersizliği olduğu değerlendirilmektedir. Bu sorunun çözümü için, sivil memurların idari işleri yürütme yetkisi ve Kamu Denetçiliği Kurumu (KDK) tavsiyesi, stratejik bir fırsat sunmaktadır:

KDK'nın 30.12.2014 tarih ve 2013/171 sayılı kararında açıkça belirtildiği üzere: "Güvenlik zafiyeti oluşturmamayan ve sivil memur eliyle yürütülmesinde sakınca bulunmayan büro işlerinden polislerin alınarak, polislerin asli görevlerini yerine getirmesi için yasal bir düzenlemenin yapılması" yönünde tavsiyede bulunulmuştur.

Teşkilatımızda görev yapan sivil memurlar (Yardımcı Hizmetler Sınıfı, Genel İdari Hizmetler vb.) 657 sayılı Kanun ve ilgili mevzuat çerçevesinde idari ve büro işlemlerini yürütme yetki ve yeterliliğine sahiptir.

Bu kapsamda, Genelge ile emredilen 8/24 sistemine geçişin önünün açılması ve Kurumun idari verimliliğinin artırılması için: Tüm birimlerde (özellikle Polis Merkezi Amirlikleri ve Resmi Ekiplerde) güvenlik zafiyeti oluşturmamayan büro, evrak, arşiv vb. gibi idari görevlerin öncelikle sivil memurlara devredilmesi yönünde bir Prensip Emri yayınlanmalıdır.

Bu devir işlemi, polis memurlarının idari yükten kurtarılarak asli görevlerine (sahaya) dönmesini sağlayacak ve böylece mevcut personel kaynağı ile 8/24 sistemine geçişi somut olarak mümkün kılacaktır. Aynı zamanda teşkilatımızda görevli sivil memurların yetkinliğinin artmasına, zorunlu 2. bölge görevi ve kendi talebi dışında kolay kolay tayin görmediği için kurumsal hafıza ve profesyonellik kazanılmasına da katkı sağlayacaktır.

İdari ve destek hizmetlerinin etkinliğini artırma sorumluluğumuz kapsamında, **Emniyet Personelinin Moral ve Motivasyonu Hakkında Genelge** ile belirlenen çalışma sistemi hedeflerinin akıbetini ve bu hedeflere ulaşılmasında sivil memur potansiyelinin kullanımını talep etmekteyiz.

Talep 31: Şehit Yakınları, Gazi ve Engelli Personelin İzin Kullanımında Kolaylık Sağlanması

KİK Metni: Şehit Yakınları ve Gazilerin büro işlerinde çalıştırılması ve Şehit yakınları, Gazi ve Engelli personelin Şehitler, Gaziler ve Engelliler günleri gibi genelgeler ile idari izin günlerinde ve hastaneye iş ve işlemlerine gidişlerinde amirlerce idare edilmeme gibi sorunlar yaşandığı tarafımıza iletilmekte olup izinlerini kullanma konusunda kolaylık sağlanması talebimizdir.

Talep 32: Engelli Personelin Sağlığına Uygun Olmayan Ağır ve Riskli İşlerde Çalıştırılmaması

Özet: Kurum tarafından engelli personel kotaları kapsamında alım yapılmasına rağmen, bu personellerin **sağlık durumlarına aykırı, ağır ve riskli işlerde** çalıştırıldığı görülmektedir. Engelli personelin **rahat ve huzurlu çalışabileceği, sağlıklarına uygun branş ve kadrolarda** görevlendirilmesi.

KİK Metni: Özellikle 2016 yılı sonrası kurumumuzun teknisyen yardımcısı unvanından vazgeçerek "hizmetli", "teknisyen" unvan alımlarında engellilere yönelik pozitif ayrımcılık yaparak personel alması önemlidir.

Kurumların engelli personel kotalarınca personel alması doğal bir işlemdir. Fakat bu engelli personellerin çay dağıtma, bulaşık, temizlik gibi ağır ve sağlık açısından sorunlu hizmetlerde çalıştırıldığı görülmektedir. (Örneğin, astım hastası bir personelin ağır kimyasallara maruz kalarak temizlik yaptırılması, ortopedik engeli olan personelin sürekli ayakta kalması ve ağırlık kaldırması gibi işlemlerin yaptırılması vb.) Özellikle teknik branşlarda "teknisyen" unvanı gibi bir fiil tehlikeli ve riskli işlerin yaptırılması, imalat ve atölyelerde çalıştırılması mümkün olmadığından iş kaybı ve iş yükü

getirdiğinden bu uygulamanın engellilerin rahat ve huzurlu çalışabileceği branş ve kadrolarda çalıştırılması talebimizdir.

Talep 33: Kurumlar Arası Geçişte Muvafakat Taleplerinde Kriterlerin Belirlenmesi

Özet: 657 Sayılı Kanun'un 74. maddesi uyarınca, personelin **kurumlar arası naklen atanma (muafakat) taleplerinin**, Danıştay kararlarına aykırı olarak **somut kamu hizmeti zaruretine dayanmayan gerekçelerle reddedildiği** görülmektedir. Bu durumun hukuki davalara yol açmasını ve personel mağduriyetini önlemek amacıyla, **muafakat ret kararlarında ihtiyacın somut gerekçeler ve sayısal verilerle izah edilmesi** zorunluluğunun getirilmesi.

KİK Metni: 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 74. maddesi, memurların kurumlar arası naklen atanabilmesini, geçilecek kurumun talebi ve mevcut kurumun muafakati ile mümkün kılmaktadır. İdarenin bu konudaki muafakat yetkisi, sınırsız ve keyfî bir takdir yetkisi değildir. Anayasa ile güvence altına alınan çalışma hakkı ve hürriyetini (Anayasa Md. 48) ihlal etmeyecek şekilde ve kamu yararı gözetilerek kullanılmalıdır.

Danıştay, kurumlar arası geçişlere muafakat verilmemesi işlemlerinde, idarenin **somut, makul ve geçerli** (personelin hizmetine acil ihtiyaç duyulması gibi) gerekçeler sunması gerektiğini; soyut veya genel gerekçelerin hukuka aykırı olduğunu kararlaştırmıştır.

Kurumlar arası geçiş taleplerinin asıl nedenleri arasında **branş dışı çalıştırma, mesleki kariyerin engellenmesi, hukuki belirsizlik ve mobbing iddiaları** bulunmaktadır. İdarenin, personelin maruz kaldığı bu olumsuzluklar nedeniyle başka kuruma geçiş talebini öngörülebilir olmayan gerekçeler ile engellemesi, **kişiyi mağduriyete mahkum etme** anlamına gelmektedir. Bu durum, idarenin **çalışma barışını sağlama ve mobbingi önleme** konusundaki pozitif yükümlülüğü ile çelişmektedir.

Kurumumuzun, özellikle Mühendis, Tekniker, Teknisyen ve diğer idari kadrolarda görev yapan personelin somut bir kamu hizmeti zaruretine dayanmaksızın muafakat taleplerini reddettiği tarafımıza iletilmektedir. Bu retler, personelin yargı yoluna gitmesine ve Kurum aleyhine yeni davaların açılmasına neden olmaktadır.

Muafakat taleplerinin değerlendirilmesinde **objektif kriterler** belirlenmeli ve ret kararlarında personelin hizmetine duyulan ihtiyacın **somut gerekçeleri ve sayısal verilerle** izah edilmesi zorunlu hale getirilmesi talebimizdir.

Talep 34: GİH Sınıfına Geçiş Başvurularında Eşitlik ve Öngörülebilirliğin Sağlanması

Özet: Emniyet Hizmetleri Sınıfı personelinin, Atama Yönetmeliği'nin 39. Maddesi kapsamındaki **eş durumu nedeniyle Genel İdare Hizmetleri Sınıfına geçiş (sınıf değişikliği) başvurularında**, aynı şartları taşıyan personele farklı muamele yapılması Anayasal **eşitlik ve hukuki öngörülebilirlik ilkelerine** aykırıdır. Kurumdan, bu başvuruların **geçmiş emsal kararlar ve mevzuat şartları dikkate alınarak, tüm personele eşit ve olumlu şekilde yanıtlanması** talep edilmektedir.

KİK Metni: Emniyet Hizmetleri Sınıfı personelinin, eş durumu nedeniyle Genel İdare Hizmetleri Sınıfına (GİH) atanma taleplerinde kurumumuzun sergilediği öngörülemez uygulamanın, Anayasal ilkelere aykırı olduğu ve personel mağduriyetini artırdığı görülmektedir.

Emniyet Hizmetleri Sınıfı Mensupları Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin 39. Maddesi, eş durumu mazereti nedeniyle GİH Sınıfına atanma şartlarını açıkça düzenlemektedir. İlgili madde, personel eşinin atanamayacağına dair belge sunması halinde sınıf değişikliği talebinde bulunabileceğini belirtmektedir. **Anayasa'nın 2. maddesinde** ifadesini bulan **Hukuk Devleti İlkesi** gereği, idarenin işlem ve eylemlerinin **hukuki güvenlik ve belirlilik** ilkelerine uygun olması, yani öngörülebilir ve tutarlı olması zorunludur.

Mevzuatta herhangi bir değişiklik yapılmamış olmasına rağmen, geçmiş dönemlerde bu madde kapsamında atama işlemleri yapılan personel bulunmaktayken, **günümüzde birebir aynı şartları taşıyan** personelin başvuruları ya reddedilmekte ya da "değerlendirilmektedir" şeklinde belirsiz yanıtlarla askıya alınmaktadır. Kurumun bu uygulaması, **eşitlik (Anayasa Md. 10)** ve **hukuki öngörülebilirlik** ilkelerine açıkça aykırıdır. Kurum, aynı şartları taşıyan iki farklı personele farklı muamele yaparak personel arasında adaletsizlik yaratmaktadır.

Uygulamadaki bu tutarsızlık ve keyfilik nedeniyle, mağdur edilen personel hak arama yoluna yönelmekte ve **Kurum aleyhine açılan idari dava sayısında ciddi bir artış** yaşandığı gözlemlenmektedir.

Kurumun Hukuk Devleti ilkesine uygun hareket etmesini sağlamak amacıyla Emniyet Hizmetleri Sınıfı Mensupları Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin 39. Maddesi kapsamında yapılacak tüm sınıf değişikliği başvurularının, geçmiş emsal kararlar dikkate alınarak, mevzuatın öngördüğü şartları taşıyan tüm personele eşit ve olumlu şekilde yanıtlanması, halihazırda beklemede olan ve aynı şartları taşıyan tüm başvuruların, Hukuki Güvenlik ve Eşitlik İlkesi gereği lehte olacak şekilde sonuçlandırılması talebimizdir.

Talep 35: Teknik Hizmetler Sınıfı Personelin Sorunlarının Giderilmesi

Talep 35- Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde görev yapan **Teknik Hizmetler Sınıfı (THS)** personelinin (Mühendis, Tekniker, Teknisyen, Programcı vs.) Teşkilatın operasyonel devamlılığına yaptıkları kritik katkıya rağmen yaşadıkları mali, kariyer ve görev yetki sorunlarının giderilmesini sağlanmalıdır.

Talep 36: THS Personelinin Uzmanlık Alanları Dışında Çalışmaya Zorlanmasına Son Verilmesi

Talep 36- KPSS ataması ile teşkilata katılan Mühendis, Tekniker ve Teknisyenlerin uzmanlık alanları dışında çalışmaya zorlanmasına son verilerek, atanmış oldukları branşlarına uygun görevlerde istihdam edilmesi sağlanmalıdır.

Talep 37: Teknik Vasıf Gerektiren Yönetici Kadrolarına THS Personelinin Atanması

Talep 37- Teşkilat içinde İnşaat Emlak, Destek, Bilgi İşlem, Sağlık gibi teknik vasıf gerektiren şube müdürlüğü ve daire başkanlığı kadrolarına, teknik birimlerin teknik vasıflı yöneticilerce yönetilmesi ilkesi gereği THS mensubu personelin atanması sağlanmalıdır.

Talep 38: Mühendislerin Yükselirken Hizmet Sınıfı Değişikliği Zorunluluğunun Kaldırılması

Talep 38- Mühendislerin Müdürlük kadrolarına yükselirken GİH kadrosuna geçiş zorunluluğu getirilmesi uygulamasına son verilerek, tıpkı Emniyet Hizmetleri Sınıfı yöneticilerinde olduğu gibi THS kadro unvanlarının korunarak yükselmeleri sağlanmalıdır.

Talep 39: Teknik Raporlara Yetkisiz Yöneticilerin Müdahalesinin ve Mobbingin Önlenmesi

Talep 39- Teknik kadronun yetkinliğini esas alarak hazırladığı teknik rapor, görüş ve kararlara, yetkisi olmayan idareciler tarafından mobbing yoluyla müdahale edilmesi veya değiştirilmeye zorlanması girişimlerine son verilmesi gerekmektedir. Bu tür girişimlerin, teknik hizmetleri itibarsızlaştırdığı ve teknik sorumluluğu olmayan kişilerin hukuki sorumluluk altına girmesine yol açtığı göz önünde bulundurulmalıdır.

Talep 40: Ödüllendirmede THS Personelinin Eşit Değerlendirilmesi

Talep 40- Büyük inşaat, onarım, tadilat ve teknik projelerin tamamlanmasından sonra yapılan Taltif ve Ödüllendirmelerde, işin asıl üstlenicisi ve tüm hukuki sorumluluğunu taşıyan THS personelinin görmezden gelinmesine son verilerek, başarıda Emniyet Hizmetleri Sınıfı ile eşit şekilde ödüllendirilmesi sağlanmalıdır. Olumsuz durumda tüm cezanın THS'ye yüklenmesi uygulaması hakkaniyete aykırıdır.

Talep 41: Arazi Tazminatlarının THS Personeline Ayrımcılık Yapılmadan Ödenmesi

Talep 41- Tarafımıza ulaşan şikayetlerde Teknik hizmetler sınıfında hiç arazi görevine gitmeyen personele arazi tazminatı verilirken (Örnek olarak Ankara ili) göreve giden fakat amirin inisiyatifi ile verilmemesi gibi uygulamaların personeller arasında iş barışını bozduğu iletilmiştir. Bu bağlamda Teknik hizmetler sınıfına ödenen arazi tazminatlarının görev yapan tüm teknik hizmetler sınıfına ödenmesi, bu tazminatın personellere ödenmesi sırasında ayrımcılık yapılmasına izin verilmemesi talebimizdir.

Talep 42: Özel Güvenlik Sınav Görevlerinin Hizmet Sınıflarını Kapsayacak Şekilde Düzenlenmesi

Özet: Mevcut Özel Güvenlik Sınav Talimatnamesinin **adil olmadığı** ve sadece belirli unvanları (EHS, GİH, Programcı) kapsadığı belirtilerek; **Tüm hizmet sınıflarına eşitlik ilkesi** doğrultusunda sınav ve görevlendirme hakkı tanınması, 2026 Talimatnamesinin buna göre düzenlenmesi ve gönüllü personelin belirlenerek eşit görevlendirilmesi.

KİK Metni: Özel Güvenlik Temel Eğitim ve Yenileme Sınav Talimatnamesinin mevcut uygulamasında yalnızca Emniyet Hizmetler Sınıfı (tüm unvanlar), Genel İdari Hizmetler Sınıfı (tüm unvanlar) ve Teknik Hizmetler Sınıfından sadece Programcı unvanlı personelin kapsanması, adaletli bir uygulama olarak değerlendirilmemektedir. Anayasa, kanun ve yönetmeliklerde herhangi bir engel bulunmamaktadır. 2026 Sınav Talimatnamesinin tüm hizmet sınıflarını kapsayacak şekilde düzenlenmesi, 2023 Ekim Talep 10 ve 2024 Nisan Talep 22 Kurum İdari Kurulu (KİK) kararlarına uygun olarak gerçekleştirilmelidir. İki yıldır uygulanmayan bu düzenleme, eşitlik ve adalet ilkeleri doğrultusunda yapılmalıdır.

Teknik Hizmetler Sınıfında sadece Programcı unvanlı memur bulunmamaktadır. Teknik Hizmetler Sınıfına tabi tüm unvanlar (mühendis, tekniker, teknisyen, uzman vb.); Sağlık Hizmetler Sınıfına tabi tüm unvanlar (sosyal çalışmacı, psikolog, doktor, hemşire vb.); Yardımcı Hizmetler Sınıfına tabi tüm unvanlar (aşçı, teknisyen yardımcısı, terzi, hizmetli vb.); Avukatlık Hizmetler Sınıfına tabi tüm memurlar da kapsanacak şekilde düzenleme yapılması, tüm birimlerin idari bürolarından gönüllü personellerin kimler olabileceğinin belirlenmesi ve gönüllü görev almak istemeyenlerden feragat dilekçesi alınarak, gönüllü olanların eşit görevlendirilmesi talebimizdir.

Talep 43: Avukatların Mesleki Bağımsızlık ve Özlük Haklarının İyileştirilmesi

Özet: Emniyet Teşkilatında görevli avukatların **mesleki bağımsızlıkları** gereği birim içi hiyerarşinin dışında tutularak **doğrudan Kurumun en üst makamına bağlı çalışması**, hukuki görevlerini gizlilik içinde yapabilmeleri için **müstakil oda, teknolojik donanım ve kariyer/egitim desteği** sağlanması, **taayinlerinde kolaylık** gösterilmesi ve başarılı olmaları durumunda **adil ödüllendirme mekanizmalarına** dahil edilmeleri talep edilmektedir.

KİK Metni: Emniyet Teşkilatımızda Avukatlık Hizmet sınıfında görev yapan avukatların mesleki bağımsızlıklarını korumak ve hukuki görevlerini etkin biçimde yerine getirmelerini sağlamak amacıyla,

birim içi **hiyerarşik yapının dışında tutulmaları** ve görevlendirmelerinde **doğrudan Kurumun en üst Makamına** bağlı olarak çalışmaları esastır.

Avukatların görev yaptığı birimlerin (Hukuk Müşavirlikleri vb.) idari ve fiziki olarak, mesleğin gerektirdiği **sivil çalışma ortamına** uygun hale getirilmesi, Avukatlık mesleğinin gerektirdiği gizlilik ve dosya mahremiyeti esas alınarak, her avukat için fiziki şartları yeterli, bağımsız ve müstakil bir odanın tahsis edilmesi, hukuki süreçlerin hızlı ve etkin yürütülmesi için gerekli olan bilgisayar, yazıcı ve güncel mesleki yazılım gibi teknolojik donanım ihtiyaçlarının eksiksiz ve zamanında karşılanması, Kurumda görevli avukatların mazeret veya normal tayin taleplerinde, aile birliği ve mesleki gereklilikler dikkate alınarak azami kolaylığın sağlanması ve gerekli idari hassasiyetin gösterilmesi, başarılı hukuki süreç yönetimi ve kamu menfaati sağlayan avukatların, maddi (Taltif) ya da idari (Üstün Başarı Belgesi) ödüllendirme mekanizmalarında adil ve şeffaf bir şekilde değerlendirilmesi, bu konularda göz ardı edilmemesi, yeni göreve başlayan avukatlara, kurumu ve görevli personeli tanımaya, Kurum mevzuatına hakim olmaya yönelik gerekli oryantasyon eğitiminin zamanında ve detaylı olarak verilmesi, avukatların mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak, uluslararası alanda kabul görmüş sertifikalı eğitimleri almalarının desteklenmesi ve bu eğitimlere ait ücretlerin Kurum tarafından karşılanması, avukatların yüksek lisans ve doktora gibi akademik çalışmalar yapma taleplerinde idari kolaylık sağlanması ve bu konularda üniversitelerle kurumsal anlaşmaların yapılması talebimizdir.

Talep 44: Görevde Yükselme Yönetmeliğine Yeni Unvanların Eklenmesi

Talep 44- 26 Şubat 2000 tarihli ve 23976 sayılı Emniyet Teşkilatında Görevli Memurların Nitelikleri ve Atanma Usulleri ile Görevde Yükselme Esaslarına Dair Yönetmelikte yer alan ama 30 Eylül 2017 tarihli 30196 sayılı "Emniyet Teşkilatında Emniyet Hizmetleri Sınıfı Dışındaki Görevli Personelin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelikte yer almayan "Aşçı Yardımcısı, Başhemşire, Baştabip, Kameraman, Savunma Uzmanı, Sosyolog, Çözümleyici Yardımcısı, Programcı Yardımcısı" ve tarafınızca resen gözetilecek unvanların eklenmesi hakkında EGM bünyesinde Cumhurbaşkanlığına sunulmak üzere çalışma yapılması talebimizdir.

BÖLÜM 2

Aşağıdaki taleplerimiz sendikamızın ve kurum personelimizin talepleri olup çoğunlukla mevzuat değişikliği gerektirmektedir. Bu bağlamda ilgili taleplere dair mevzuat değişiklikleri için girişimlerde bulunulması, kurum talebi olarak yasama organlarına ve toplu sözleşme görüşmelerine bu taleplerin iletilmesi talebimizdir.

Talep 45: Birinci Dereceye Ulaşan Tüm Personele 3600 Ek Gösterge Verilmesi

Talep 45- Birinci dereceye ulaşmış tüm personele 3600 ek gösterge verilmelidir. Mevcut ek gösterge rakamı 3600 ek göstergeden fazla olanlar hariç olmak üzere, 1. Dereceye gelmiş emniyet personelinin ek gösterge rakamı 3600 olarak düzenlenmelidir.

Talep 46: YHS Personeli Kıyafet Yönetmeliği'nin Yeniden Düzenlenmesi

Talep 46- Emniyet Teşkilatında Çalışan Yardımcı Hizmetler Personeli Kıyafet Yönetmeliğinin hukuki dayanağı kalmamıştır ancak uygulamada varlığını korumaktadır. Emniyet Teşkilatında çalışan Yardımcı Hizmetler Sınıfı personeli için Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Kılık ve Kıyafet Yönetmeliği dayanak olarak kabul edilerek yeniden tanzim edilmelidir.

Talep 47: YHS Personelin Eğitim Durumlarına Göre GİH veya THS Sınıflarına Geçirilmesi

Talep 47- 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi eki Cetvellerde yardımcı hizmetler (YH) sınıfında yer alan teknik ve meslek eğitim mezuniyet gerektiren unvanlı kadrolardan Matbaacı, teknisyen yardımcısı, aşçı, kaloriferci, laborant yardımcısı, kuaför, berber ve mesleki teknik öğrenim gören diğer personel teknik hizmetler sınıfına alınmalıdır.

Yardımcı hizmetler sınıfı personelinden teknik ve meslek mezuniyet ihdası dışındakiler ise; eğitim durumlarına göre genel idari hizmetler sınıfına geçirilmelidir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olarak görev yapacak olan ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu'nun Ek 1'inci maddesinde "hizmetli" kadrosuna, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu'nun Ek 1'inci maddesinde ise 'yardımcı hizmetler sınıfı' şeklindeki ilgili maddelerdeki bu ibarelerin iptal edilerek, eğitim-öğretim durumlarına uygun olarak Genel İdari Hizmetler Sınıfı (GİH) veya Teknik Hizmetler Sınıfı (THS) kadrolarına atanmasının sağlanması talebimizdir.

Talep 48- YHS Personelin Yeşil Pasaport Hakkı

Talep 48- Yardımcı hizmetler sınıfı personeli, eğitim durumlarına göre genel idari veya teknik hizmetler sınıfına geçirilmeli; 5682 sayılı Pasaport Kanunu'nda düzenleme yapılarak, özellikle engelli personel dahil tüm personele yeşil pasaport hakkı tanınmalıdır.

Talep 49- İş Riski Tazminatı

Talep 49- Emniyet Genel Müdürlüğü'nde görev yapan tüm memur ve sözleşmeli personel, görev yaptığı birimlerdeki riskler nedeniyle iş riski tazminatına hak kazanmalıdır. Tazminat, 657 sayılı Kanun'un 152. maddesi ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'na dayanılarak, aylık brüt maaşın %25'i oranında veya 50 gösterge puanı üzerinden ödenmelidir. Ödeme, fiilen görev yapılan sürece tüm personeli kapsmalı ve birim yöneticileri için de geçerli olmalıdır. Tazminat miktarı yıllık olarak enflasyona göre güncellenmelidir. Uygulama, EGM Personel Dairesi tarafından toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden itibaren 3 ay içinde başlatılmalıdır.

Talep 50: Çalışma Şartları ve Özlük Hakları İçin Yasal Düzenleme Yapılması

Talep 50- 7245 sayılı Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu örnek alınarak, Emniyet Genel Müdürlüğü personelinin çalışma saatleri, fazla mesai ücretleri, özlük hakları ve sosyal güvenceleri için kapsamlı yasal düzenleme yapılmalıdır. Aynı zamanda Çarşı ve Mahalle Bekçileri için yıpranma hakkı tanınmalıdır.

Talep 51- Sivil Memurların Disiplin yönünden 657'ye Bağlanması

Talep 51- Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli Emniyet Hizmetleri Sınıfı dışındaki diğer hizmet sınıflarına tabi memurların disiplin işlemleri 7068 sayılı Kanun'dan çıkarılarak 657 sayılı Kanun'un 125'inci maddesine bağlanmalı; "Emniyet Hizmetleri Sınıfı Dışındaki Memurların Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Yönetmeliği" oluşturulmalıdır.

Talep 52- GİH'e Geçişte Uygun Unvanlara Atanma

Talep 52- Sağlık veya eş durumu nedeniyle genel idari hizmetler sınıfına geçen personelin, eğitim durumlarına uygun kadrolara (avukat, tekniker, mühendis vb.) atanması için düzenleme yapılmalıdır.

Talep 53- Fazla Mesai Ücreti Düzenlemesi

Talep 53- Haftalık 40 saat üzerindeki çalışmalar için saat başı ücret ödenmeli ve bu ücret, emsal kurumlara uygun olarak 4 kat yerine 6 kat olarak belirlenmelidir. 2026 ve 2027 yıllarında Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununa ekli (K) işaretli Cetvelin III. Fazla Çalışma Ücreti başlıklı bölümde belirlenecek olan 657 sayılı Kanunun 178 inci maddesi uyarınca fazla çalışma karşılığında saat başına yapılacak ödeme, 100 gösterge rakamının aylık katsayı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutarda ödenmelidir.

Talep 54- Giyim Yardımının Yeniden Düzenlenmesi

Talep 54- Emniyet Genel Müdürlüğü personeli için, Görev niteliğine uygun “Giyim Yardımı Yönetmeliği” çıkarılmalı, aynı ve nakdi yardımlar emsal kurumlarla uyumlu olmalıdır. 657 sayılı Kanun veya diğer personel kanunlarına göre giyecek yardımından yararlanan kamu görevlileri hariç olmak üzere, kurumun ilgili mevzuatında personeline aynı olarak verilmesi öngörülen giyim yardımından resmi kıyafetler ile hizmetin gereği olarak iş yerlerinde görev esnasında giyilmesi zorunlu olan giyim eşyaları dışında kalanlar için aynı olarak verilmesi yerine, Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı Yönetmeliğinin 11 inci maddesi uyarınca belirlenen fiyatlar esas alınarak nakdi ödeme de yapılabilir.

Talep 55- Güvenlik Tazminatı

Talep 55- Emniyet Genel Müdürlüğü uhdesinde görev yapan Emniyet Hizmetleri Sınıfı personeline ödenen ‘Fazla çalışma tazminatının’ adı “güvenlik tazminatı” olarak değiştirilmeli ve sınıf ayrımı yapılmadan tüm personele ödenmelidir.

Talep 56- Kira Yardımı

Talep 56- Kendilerine 2946 sayılı Kamu Konutları Kanunu uyarınca konut tahsis edilmiş bulunanlar, muhtelif kanunlara göre kira yardımından yararlananlar, kurumların yurtdışı kadrolarına sürekli görevle atanmış olanlar ile bunların eşleri hariç olmak üzere emniyet teşkilatı mensuplarına 15.000 göstergesinin aylık katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda her ay aylıklarıyla birlikte kira yardımı yapılmalıdır.

Talep 57- Mobbing Kurullarının Oluşturulması

Talep 57- İçişleri Bakanlığı’na bağlı Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu kurulmalı ve etkin çalıştırılmalıdır. “Mobbing” fiillerinin tespiti için işyerlerinde aralarında sendika temsilcilerinin de bulunduğu “Mobbing Kurulları” oluşturulmalı ve “mobbing” fiilleriyle ilgili olarak iddialar hakkında disiplin araştırması/soruşturması açılmalıdır.

Talep 58: EGM Sivil Memurlarına Silah Taşıma Hakkı ve Emeklilikte Harç Muafiyeti

Özet: Danıştay kararlarıyla Emniyet Teşkilatının ayrılmaz bir parçası olduğu ve aynı riski paylaştığı tescillenen sivil memurlara, 6136 sayılı Kanun kapsamında silah taşıma hakkı tanınması ve bu hakkın emeklilikte de harç, vergi veya ücret ödemeksizin aynen devam ettirilmesi talep edilmektedir.

KİK Metni: Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli **sivil memurlar**, 6136 sayılı Kanun kapsamında **silah taşıma hakkına** sahip olmalı, sınıf ayrımı yapılmaksızın bu hak emeklilikte devam etmelidir. Çalışırken verilen hak emeklilikte de aynen devam ettirilmelidir.

Danıştay İdari Dava Daireler Kurulunun 08.05.2024 tarihli E.2023/2546 ve K.2024/1009 sayılı kararı ile onanarak kesinleşen Danıştay 10. Dairesinin 24.11.2022 tarihli, E.2018/1392 ve K.2022/5417 sayılı kararında, "... Buna göre anılan sivil memurların genel kolluk görevlisi olarak kabulüne olanak bulunmamakta ise de, genel kolluk kuvvetlerine yardımcı nitelikteki faaliyetlerinin bir bütün olarak genel kolluk kuvvetleri faaliyetlerine dahil olduğu, söz konusu hizmetlerde emniyet hizmetleri sınıfına dahil personel ile birlikte görev ifa ettikleri, hizmetin ve faaliyetlerin bütünlüğü de dikkate alındığında, aynı işyerinde ve faaliyette görev ifa ettikleri, hizmetin ve faaliyetin bütünlüğü de dikkate alındığında, aynı işyerinde ve faaliyette görev yapan genel kolluk görevlileri ile sivil memurların fiziksel olarak ayrılmasına fiili imkan bulunmadığı gibi, 6331 sayılı kanun bakımından, hizmet sınıfları ayrımına göre farklı statüde olduklarının kabulüne de olanak bulunmadığı..." kanaatine ulaşılmaktadır.

Sivil memurların hukuki olarak polis olmasalar da fiilen **aynı işi ve riski paylaşan, ayrılamaz bir bütünün parçası** oldukları ve özellikle İş Sağlığı ve Güvenliği açısından **polislerle aynı statüde** değerlendirilmeleri gerektiği anlaşılmaktadır.

İlgili mevzuatı gereği silah taşıma yetkisine haiz sivil memurların; fiilen görev yaptıkları dönemde kurumlarınca kendilerine tahsis edilen şahsi silahlarını, teşkilatımızın ayrılmaz bir parçası olarak aynı işi ve riski paylaşması nedeniyle emekli olduklarında da herhangi bir harç, vergi ve ücret ödemeksizin taşımaya devam edebilmesi sağlanmalıdır. Bu kapsamdaki personelden emekli oldukları dönemde de (fiilen görev yaptıkları dönemde ya da emekli oldukları tarihten sonra edindikleri ayrımı yapılmaksızın) sahip oldukları silaha ilişkin vergi, harç ve ücret alınmamalıdır.

Talep 59- THS Personeline Ek Tazminatlar

Talep 59- İnşaat, elektrik, elektronik, bilişim, telsiz röleleri ve operasyonel birimlerdeki kritik teknik hizmetler dahil, yüksek iş gücü ve riski taşıyan THS personelinin (Mühendis, Tekniker, Teknisyen vs.) Özel Hizmet, İş Güçlüğü ve İş Riski gibi ek ödemelerinin ve maaşlarının, üstlenilen sorumluluk ve risk ile orantılı olacak şekilde artırılmalıdır.

Talep 60- İş Kazası Sigortası ve Mesleki Sorumluluk Sigortası

Talep 60- Mali açıdan büyük sorumluluklar doğuran teknik projelere imza atan THS personeli (İnşaat, Makine, Elektrik Mühendisleri vs.) için oluşabilecek kaza, can kaybı veya maddi zararların tazmini riskine karşı iş kazası sigortası veya mesleki sorumluluk sigortası planlaması yapılmalıdır.

Talep 61- Kâtip veya Hukuk Sekreteri Kadrosu Tahsisi

Talep 61- Avukatların asıl mesleki görevlerine odaklanabilmeleri amacıyla, kendilerine yardımcı olacak, büro yazışmalarını yapacak ve adliye/dosya süreçlerini takip edecek yeterli sayıda Kâtip (veya Hukuk Sekreteri) kadrosunun tahsis edilmesi sağlanmalıdır.

Talep 62: Sağlık Nedeniyle Hizmet Sınıfı Değiştiren Personelinin Uygun Unvanlara Atanması

Özet: Sağlık durumu nedeniyle **Emniyet Hizmetleri Sınıfı'ndan başka hizmet sınıfına** geçen personelin, mevcut mevzuatın (3201 ve mülga yönetmelikler) sağladığı imkanlar doğrultusunda, sadece VHKİ/Memur unvanıyla sınırlanmak yerine, **Genel İdari Hizmetleri ve eğitim-öğrenim durumlarına**

göre Görevde Yükselme Yönetmeliği içerisinde bulunan uygun unvanlara atanabilmesi için 3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu'nun 63. maddesine ekleme yapılması talep edilmektedir.

KİK Metni: 26 Şubat 2000 tarihli ve 23976 sayılı mülga olan “Emniyet Teşkilatında Görevli Memurların Nitelikleri ve Atanma Usulleri ile Görevde Yükselme Esaslarına Dair Yönetmelik” içinde yer alan ama 30 Eylül 2017 tarihli 30196 sayılı "Emniyet Teşkilatında Emniyet Hizmetleri Sınıfı Dışındaki Görevli Personelin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik” içeriğinde yer almayan aşağıdaki hususlar hakkında EGM bünyesinde Cumhurbaşkanlığına sunulmak üzere çalışma yapılmalıdır.

3201 Emniyet Teşkilatı Kanunu 63. maddesinde “Sağlık nedeniyle izinli veya raporlu olan personel hakkında genel hükümler uygulanır. Ancak, her ne suretle olursa olsun atandıkları yerde kendisinin veya bakmakla yükümlü olduğu kimselerin sağlığı nedeniyle görevini yapamayacak duruma gelenler, Bakanlıkta Genel İdare Hizmetleri sınıfından bir göreve atanırlar.” denmektedir.

26 Şubat 2000 tarihli ve 23976 sayılı **mülga** olan “Emniyet Teşkilatında Görevli Memurların Nitelikleri ve Atanma Usulleri ile Görevde Yükselme Esaslarına Dair Yönetmelik” Madde 28- “Bulundukları hizmet gruplarındaki görevini yapamayacaklarını Devlete bağlı tam teşekküllü hastanelerden alacakları sağlık kurulu raporları ile belgelemiş olanların, durumlarına uygun hizmet gruplarındaki kadro unvanlarına atanmalarında, bu Yönetmeliğin 6 ncı ve 7 nci maddesinde belirtilen şartların taşınması kaydıyla, ön görülen hizmet süreleri ve sınav şartı aranmaz. Emniyet hizmetleri sınıfından, aktif silahlı polislik görevi yapamayacağı sağlık kurulu raporu ile belgelenip, başka bir hizmet sınıfında istihdam edilecekler, 5. maddede sayılan hizmet gruplarında **durumlarına uygun belirtilen kadrolara bu Yönetmeliğin 6 ncı ve 7 nci maddesinde belirtilen şartları taşımak kaydıyla, sınavsız olarak atanabilirler.**” denerek sağlık durumundan dolayı hizmet sınıfı değiştirenlerin eğitim, öğrenim ve kariyerlerine uygun unvanlara atanabilmesine olana sağlanmıştır.

31 Temmuz 2012 tarihli 28370 sayılı Emniyet Teşkilatında Emniyet Hizmetleri Sınıfı Dışında Görevli Kadrolu ve Sözleşmeli Personel Yönetmeliğinin, Sağlık şartları nedeniyle genel idare hizmetleri sınıfına atama başlıklı 24. Maddesinde “(1) Emniyet Hizmetleri Sınıfında görev yapmakta iken, Sağlık Yönetmeliği çerçevesinde emniyet hizmetleri sınıfında görev yapamayacakları ancak başka hizmet sınıfında çalışabileceklerine karar verilenlerin, talepleri halinde, Genel İdare Hizmetleri Sınıfında bilgisayar işletmeni, veri hazırlama ve kontrol işletmeni veya memur unvanına atamaları yapılabilir. Talep etmeyenler hakkında ise maluliyet yönünden işlem yapılır.” Denerek unvana uygun atamanın önü açık bırakılmıştır.

3201 Emniyet Teşkilatı Kanunu’nun 63. Maddesinin son cümlesine “Genel İdari Hizmetleri ve eğitim-öğrenim durumlarına göre Emniyet Teşkilatında Emniyet Hizmetleri Sınıfı Dışındaki Görevli Personelin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik içerisinde bulunan unvanlara atanırlar.” İfadelerinin eklenerek kariyer gelişimine katkı sunulması talebimizdir.

Arz ve talep ederiz.