

T.C.  
İÇİŞLERİ BAKANLIĞI  
EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

**2026 YILI NİSAN AYI KURUM İDARİ KURULU TOPLANTI TUTANAĞI**

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun "Kurum İdarî Kurulları" başlıklı 22'nci maddesi; "*Kurum düzeyinde kamu görevlilerinin çalışma koşulları ve kanunların kamu görevlilerine eşit uygulanması konularında görüş bildirmek üzere, eşit sayıda kamu işveren vekili ile en çok üyeye sahip sendikaca, üyeleri arasından belirlenen temsilcilerin katıldığı kurum idarî kurulları oluşturulur. Bu kurullar yılda iki kez toplanır.*" hükmü gereğince Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde en çok üyeye sahip sendika olan Emniyet Teşkilatı Sendikası ile kamu işveren vekili olarak Emniyet Genel Müdürlüğü arasında 2026 yılı Nisan ayı Kurum İdarî Kurulu toplantısı 30.04.2026 tarihinde Emniyet Genel Müdürlüğü Personel Başkanlığında toplantı gerçekleştirilmiştir.

Ancak yetkili sendikadan talepler iki defa istenmesine rağmen zamanında gönderilmediğinden, toplantı gündemine dair talepler ilgili birimlere iletilmiş birimlerimizden gelecek bilgiler doğrultusunda gerekli değerlendirmeler yapıldıktan sonra Kurum İdarî Kurul Toplantı Tutanağı 2 ay içerisinde müteakip bir tarih belirlenerek yapılacağı tutanak altına alınmıştır.

Tutanakta belirtilen tarih aralığında 2026 yılı Nisan ayı Kurum İdarî Kurulu toplantısı 24.06.2026 tarihinde saat:14.00'te İnönü Bulvarı No:2 Ankara'da yer alan Emniyet Genel Müdürlüğü Personel Başkanlığı Bilgi Teknolojileri Şube Müdürlüğü toplantı salonunda gerçekleştirilmiştir.

Sendikaca sunulan talepler ve Emniyet Genel Müdürlüğünün cevabi görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

**Talep-1: KİK Toplantılarının Etkinliği ve Katılım Düzeyi;** Emniyet Teşkilatında sivil memurların tabi olduğu bütün yönetmeliklerin Yürütme hükmü; "Bu Yönetmelik hükümlerini İçişleri Bakanı yürütür." şeklindedir. 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 talebimizdir.

**Cevap-1:** Kurum İdarî Kurulu Toplantıları Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yapılma Usul ve Esasları ile Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu Ve Kurum İdarî Kurullarının Teşkili, Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik'in "Kurum İdarî Kurulu" başlıklı 14. Maddesinde "*Kurum İdarî Kurulu, her kurum bünyesinde üst yöneticinin görevlendireceği bir yardımcısının veya insan kaynakları birim yöneticisinin başkanlığında iki birim yöneticisi ile kurumda en çok üyeye sahip sendikanın üç temsilcisinden oluşur.*" hükmü kapsamında oluşturulmaktadır. Bu madde kapsamında 23.10.2025 tarihli Genel Müdürlük Makam Onayı ile Personel Başkanının Başkanlığında, Destek Hizmetleri Daire Başkanı ve Strateji Geliştirme Daire Başkanının katılımlarıyla oluşturulması uygun görülmüştür.

**Talep-2: Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavlarına İlişkin (Yeniden Değerlendirme Talebi);**

2025 Ekim KİK Toplantısı soru özetinde;

"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 ya da en az iki senede bir olacak şekilde sivil memurların da görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının takvime dahil edilmesi, açılacak sınavlarda mülakat sisteminin kaldırılması eğer kaldırılamıyorsa sözlü mülakat çağırılma kat sayısının 5 kat yerine 1,5 kat olacak şekilde düzenlenmesi, 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.

2025 Ekim KİK Toplantısında verilen cevapta, görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının

X



M H O



yönetmelik hükümleri doğrultusunda “ihtiyaç halinde” ve belirli tarihlerde yapıldığı ifade edilmiştir. Ancak verilen bu cevap, tarafımızca dile getirilen hukuki belirlilik, eşitlik, liyakat ve planlama eksikliği hususlarını karşılamamaktadır.”

Bu kapsamda;

- a)“İhtiyaç” kavramının hangi somut ve ölçülebilir kriterlere göre belirlendiği, bu kriterlerin yazılı bir analize dayanıp dayanmadığı ve bu analizlerin paylaşılabılır olup olmadığı,
- b)Kurumda mevcut boş kadrolar ve birimlerden gelen sürekli personel taleplerine rağmen, sınav açılmamasının veya açılan sınavlarda yeterli sayıda atama yapılmamasının somut gerekçesinin ne olduğu,
- c)Görevde yükselme sınavlarının uzun aralıklarla ve düzensiz şekilde yapılmasının, personelin kariyer planlamasını engellemesi nedeniyle hukuki belirlilik ilkesine aykırılık oluşturup oluşturmadığına dair idarenin değerlendirmesinin ne olduğu,
- d)Emniyet Hizmetleri Sınıfı personeline yönelik terfi ve yükselme süreçleri düzenli olarak işletilirken, aynı kurumda görev yapan sivil personel açısından bu süreçlerin düzensiz yürütülmesinin eşitlik ilkesi ile nasıl bağdaştırıldığı,
- e)2026–2028 yıllarını kapsayacak şekilde görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarına ilişkin bağlayıcı bir takvim belirlenip belirlenmeyeceği, belirlenecekse somut tarih aralıklarının ne olduğu,
- f)Açılan sınavlarda ilan edilen kadroların boş bırakılmasının kamu hizmetinin etkinliği ve personel planlaması ilkeleri ile nasıl bağdaştırıldığı hususlarında, önceki cevapta yer alan genel mevzuat tekrarları dışında, somut veri, açık gerekçe ve denetlenebilir bilgilerle açıklama yapılması talep edilmektedir.

**Cevap-2:** Teşkilatımızda görevli sivil memurların Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliğine ilişkin iş ve işlemleri, Emniyet Teşkilatında Emniyet Hizmetleri Sınıfı Dışındaki Görevli Personelin Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik hükümleri doğrultusunda yapılmaktadır.

Teşkilatımızın ihtiyaçları ve birimlerin talepleri göz önünde bulundurularak İdaremizce belirlenen tarihlerde Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği sınavı anılan yönetmeliğin 12. Maddesinin hükümleri doğrultusunda planlanmaktadır.

Ayrıca Görevde Yükselme Sınavı kapsamında ihtiyaçların belirlenebilmesi için merkez ve taşra teşkilatımızdaki tüm birimlerden taleplerinin resmi yazıyla bildirilmesi istenmektedir. Gelen talepler sonucunda kurumumuzun boş kadro sayılarına göre planlama yapılmaktadır.

Nitekim Teşkilatımızın ihtiyaçları doğrultusunda 3 yıl arayla 2 defa yapılan (03.06.2021 ve 06.06.2024 tarihlerinde) Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Sınavına istinaden başarılı olan personelimizin atamaları yapılmıştır.

Diğer taraftan sözlü mülakata katılan personelin 5 katı yerine 1.5 katına kadar çağırılmasına ilişkin olarak, Yönetmeliğimizin 16.maddesinin Sözlü Sınav Başlıklı 1.fikrasında “...Yazılı sınavda başarılı olan personelden, en yüksek puan alan adaydan başlamak üzere ilan edilen kadro sayısının en fazla beş katına kadar aday sözlü sınava tabi tutulur...” hükmü kapsamında aday çağırılmaktadır.

2027 yılında Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği sınavı yapılması planlanmaktadır.

### **Talep-3: Yardımcı Hizmetler Sınıfı Personelin Fiili Çalıştırılması ve Görev Tanımı (Yeniden Talep);**

2025 Ekim KİK soru özetimiz; Açıklanan tüm nedenler bir arada değerlendirilerek 657'ye tabi Yardımcı Hizmetler Sınıfı Personelden Teknisyen Yardımcısı ünvanlı ve mesleki mezuniyeti şart koşularak uygulamalı mülakat sınavından sonra liyakati kurum tarafından onaylanıp istihdam edilen personelin çay, temizlik, getir-götür işlerinde değerlendirilmek yerine, vakarına yakışır şekilde Teknik Hizmetlerde; mesleki yeterlilik aranmadan istihdam edilen diğer Yardımcı Hizmetler Sınıfına dahil Devlet Memurlarının da şoförlük, evrakçılık, danışma ve karşılama vb. işlerde istihdam edilmesi, Restoran, İş Ocakları, Depo, Satın alma, Muhasebe, Saymanlık, Lojistik, Sosyal Hizmetler, tüm hizmet birimlerinin Belge Yönetimi ve Arşiv birimleri gibi sivilleştirilebilecek birimlerde görevlendirilmesi ile insan kaynağından tasarruf sağlanması, görev tanımlarının netleştirilerek keyfiyete son verilmesi talebimizdir.”

2025 Ekim KİK Toplantısında verilen cevapta, Yardımcı Hizmetler Sınıfı personelin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36. maddesi ve Danıştay kararları doğrultusunda aynı hizmet sınıfı içerisindeki farklı işlerde görevlendirilebileceği ifade edilmiştir. Ancak mevcut uygulamada bu görevlendirmelerin geçici ve yardımcı nitelikte olmadığı, aksine süreklilik arz ederek asli görev haline geldiği ve personelin mesleki niteliği ile istihdam amacıyla açıkça çeliştiği görülmektedir.

X

Sayfa 2 / 22

M

C S R P

Bu kapsamda;

- 1)657 sayılı Kanun'un 36. maddesinde yer alan görevlerin sürekli ve asli görev haline getirilip getirilemeyeceği, bu hususta kurumunuzun açık hukuki değerlendirmesinin ne olduğu,
- 2)Danıştay kararlarında belirtilen "aynı hizmet sınıfı içinde görevlendirme yapılabilir" hükmünün, mesleki niteliği tamamen farklı işlerde sürekli çalıştırmayı kapsayıp kapsamadığı,
- 3)Teknisyen Yardımcısı ünvanlı ve mesleki yeterlilik şartı aranarak istihdam edilen personelin, teknik hizmetler yerine sürekli olarak temizlik, çay, taşıma vb. işlerde görevlendirilmesinin istihdam amacı ve kamu hizmetinin etkinliği ile nasıl bağdaştırıldığı,
- 4)Teknik nitelikli personel bulunmasına rağmen bu personelin kendi alanında kullanılmayarak dışarıdan hizmet alımı yapılmasının kamu kaynaklarının etkin ve verimli kullanımı ilkesi açısından değerlendirilip değerlendirilmediği,
- 5)Cumhurbaşkanlığı tarafından görev tanımı yapılmamış olmasının, idareye sınırsız ve denetimsiz görevlendirme yetkisi verip vermediği, bu konuda kurumun belirlediği herhangi bir iç sınır, kriter veya uygulama standardı bulunup bulunmadığı,
- 6)Aynı birimlerde farklı statülerde (memur, işçi, TYP vb.) personelin aynı işleri yapmasının, liyakat ve eşitlik ilkeleri açısından nasıl değerlendirildiği,
- 7)Görev tanımı dışında ve süreklilik arz edecek şekilde çalıştırılan personel sayısının kaç olduğu ve bu uygulamaya ilişkin herhangi bir denetim veya raporlama mekanizması bulunup bulunmadığı,
- 8)Görev tanımlarının netleştirilerek keyfi uygulamaların önüne geçilmesi amacıyla kurumunuzca somut bir düzenleme yapılıp yapılmayacağı ve takviminin ne olduğu hususlarında, önceki cevapta yer alan genel mevzuat atıflarının tekrar edilmesi yerine, uygulamanın sınırlarını ortaya koyan somut, ölçülebilir ve denetlenebilir bilgilerle açıklama yapılması talep edilmektedir.

**Cevap-3:** Tekilatımızda görev yapan Yardımcı Hizmetler Sınıfı Personelden Teknisyen Yardımcısı ünvanlı personel;

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36. Maddesinde; "...Yardımcı hizmetler sınıfı, kurumlarda her türlü yazı ve dosya dağıtmak ve toplamak, müracaat sahiplerini karşılamak ve yol göstermek; hizmet yerlerini temizleme, aydınlatma ve ısıtma işlerinde çalışmak veya basit iklim rasatlarını yapmak; ilaçlama yapmak veya yaptırmak..." hükmü kapsamında ilana çıkılarak personellere hangi kapsamda kurumunuzda çalıştırılacakları alım yapılmadan önce bildirilmektedir.

Branşlı olarak görev yapan teknisyen yardımcılarımızda alım ilanlarında branşları belirtilerek alındığı için branşları kapsamındaki görevleri yerine getirmektedirler.

Yardımcı Hizmetler Sınıfı personelin görev tanımı ve alanıyla ilgili Danıştay İdari Dava Dairesinin 21.06.2021 tarih ve E:2021/27, K:2021/23 sayılı kararında "...657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36. maddesi uyarınca, yardımcı hizmetler sınıfında teknisyen yardımcısı ünvanıyla çalıştırılan personelin, aynı hizmet sınıfı içindeki diğer ünvan ve kadrolara ait işlerde görevlendirmelerine hukuken bir engel, bu yolda tesis edilen dava konusu işlemlerde de hukuka aykırılık bulunmamaktadır." hükmü ve Danıştay İdari Dava Dairesinin 21.06.2021 tarih ve E:2021/28, K:2021/84 sayılı kararında "...2576 sayılı Kanunun 3/C maddesi uyarınca, bölge idare mahkemelerinin kesin nitelikteki kararları arasındaki aykırılığın giderilmesi istemi bir kanun yolu değildir. Bu itibarla, söz konusu hukuki başvuru konusu bölge idare mahkemesi kararların kesin olma niteliğine ve bu kararların hukuki sonuçlarına herhangi bir etkisi söz konusu olmayacaktır." hükmü kapsamı ile İdari Yargı Usulü Kanununun 28'inci maddesinde "Danıştay, bölge idare mahkemeleri, idare ve vergi mahkemelerinin esasa ve yürütmenin durdurulmasına ilişkin kararlarının icaplarına göre idare, gecikmeksizin işlem tesis etmeye veya eylemde bulunmaya mecburdur. Bu süre hiçbir şekilde kararın idareye tebliğinden başlayarak otuz günü geçemez." hükmü kapsamında çalıştırılmaktadır.

Bu kapsamda; 10.07.2018 tarih ve 30474 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 8'inci maddesinin 1'inci fıkrasının (ö) bendinde yer alan; "Kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve ünvan standardizasyonu, iş analizleri ve görev tanımları ile ilgili çalışmalar yapmak ve bu konuda gerekli koordinasyonu sağlamak ile görevlidir." hükmü gereğince Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğüne Teknisyen Yardımcısı ünvanlı personelin görev tanımı henüz yapılmamıştır. Teşkilatımızda görev yapan Teknisyen

Yardımcılarının 657 sayılı DMK 36. Maddesi kapsamında ve bahse konu Danıştay İdari Dava Daireler Kurulunun kararı doğrultusunda görevlendirme yapılmaktadır.

**Talep-4: Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavları;**

30.09.2017 tarihinde yürürlüğe giren Emniyet Teşkilatında Emniyet Hizmetleri Sınıfı Dışındaki Görevli Personelin Görevde Yükselme Ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik hükümlerine göre bu güne kadar kaç adet GİH Sınıfı memurun görevde yükselme sınavı ile Şef kadrosuna ataması yapıldığının sayısının bildirilmesi talebimizdir.

**Cevap-4:** Emniyet Teşkilatında Emniyet Hizmetleri Sınıfı Dışındaki Görevli Personelin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik hükümleri kapsamında Teşkilatımızın ihtiyaçları doğrultusunda talepler alınmış şef kadrosuna planlama yapılmamıştır. Önümüzdeki Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavında talep olması durumunda şef kadrosuna planlanma yapılacaktır.

**Talep-5: Şef kadrosunun Görev Tanımı;**

30.09.2017 tarihinde yürürlüğe giren Emniyet Teşkilatında Emniyet Hizmetleri Sınıfı Dışındaki Görevli Personelin Görevde Yükselme Ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik hükümlerine göre Şef kadrosuna atanan bir memurun görev tanımı ve sahip olduğu unvanların neler olduğunun tanımlanması ve hangi polis rütbesi ile mukabil olduğunun belirlenmesi talebimizdir.

**Cevap-5:** Şef kadrosu Genel İdare Hizmetleri Sınıfında yer almakta olup görev tanımları 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36 ıncı maddesi hükümleri ve birimlerimizin kuruluş, görev ve çalışma yönetmelikleri doğrultusunda yapılmaktadır. Mezkur kanunlar içerisinde Şef kadrosunun Emniyet Hizmetleri Sınıfı içerisindeki hangi rütbeye mukabil olduğuna ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır.

**Talep-6: Sınavsız Geçiş İşlemlerinin Takvimlendirilmesi;**

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,

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.

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.

**Cevap-6:** Emniyet Teşkilatında Emniyet Hizmetleri Sınıfı Dışındaki Görevli Personelin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmeliğin 22 inci maddesinde “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.” hükmü gereğince gruplar arası sınavsız geçiş planlaması yapılması durumunda Teşkilatımıza gerekli bilgilendirme yapılacaktır.

X

M

e g n d

### **Talep-7: D Dilimi Personelin Yıllık Sağlık Sevklerinin Sonlandırılması;**

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 talebimizdir.

### **Cevap-7:**

#### **1) Dayanak:**

ETSSY, 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununu başta olmak üzere üç farklı kanundan dayanak almaktadır. Sağlık Komisyonu, ETSSY ve ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre işlem yapmak üzere Emniyet Genel Müdürlüğümüzün onayı ile kurulmaktadır.

Maluliyet ile ilgili hükümlerin bulunduğu 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, maluliyet kararı verilmesi konusundaki yetkili birim olarak Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurullarını yetkilendirmiştir. Bu sağlık kurullarının görev, yetki ve sorumluluklarının tanımlandığı ve dayanağı 5510 sayılı Kanun olan, 28.09.2021 tarihli ve 31612 sayılı Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliğinin 5-5-b maddesinde, "*Emniyet Genel Müdürlüğü personelinin maluliyet kararlarında Emniyet Teşkilatı Sağlık Şartları Yönetmeliği hükümleri gözetilerek karar verileceği*" hükmü bulunmaktadır. Bu hükümden de anlaşıldığı üzere ETSSY'nin üç farklı Kanun dayanağı ile birlikte dördüncü Kanuni dayanağı da 5510 sayılı Kanun olmaktadır.

ETSSY'de Sağlık Komisyonumuza verilen yetki; personel alımı ile ilgili sağlık standartlarını ve maluliyet ile ilgili sağlık sınırlarını belirlemek, denetlemek ve uygulamaktır. Bu görevin gereğini yerine getirmek farklı iş ve işlemler getirmekte olup, Sağlık Komisyonunun uygun göreceği her işlem basamağının mevzuatta adım adım tanımlı olmasını beklemek uygun olmamaktadır. Önemli olanın, Sağlık Komisyonu uygulamalarının tıbbi ve idari dayanağının açıklanabilirliği ile bu kararların sorgulanabilirliği olduğu değerlendirilmektedir.

#### **2) D diliminin idari yönden anlamı:**

ETSSY'nin EK-3-11 (Ruh Sağlığı ve Hastalıkları) bölümünün **D** diliminde bulunan patolojik tanılar psikiyatrik açıdan ciddiyeti olan ve klinik seyir açısından ağır olan tanılardır. Bu tanıların bir kısmı, tanı aldığı an itibarıyla D diliminde değerlendirilirken, bir kısmı da uzun süreli psikiyatrik takip ve tedavi sonucunda psikiyatrik yönden iyileşemediğine karar verilen psikiyatrik tanılardır. Bu tanılar arasındaki, gerek "şizofreni" gibi doğrudan D diliminde değerlendirilen hastalıklar olsun gerekse de uzun süreli takip ve tedaviye rağmen iyileşemeyen "kronik depresyon, travma sonrası stres bozukluğu, madde-alkol bağımlılığı" gibi tanılar olsun, takipsiz ve tedavisiz bırakılabilecek psikiyatrik durumlar olmamaktadır. Ayrıca, herhangi bir zamanda yapılan psikiyatrik değerlendirmede, kişinin o an için asemptomatik olarak görülmesi, kişinin D dilimli psikiyatrik sağlık özgeçmişini yok etmeyeceği gibi, kişilerin bir daha kontrole gönderilemeyeceği anlamına gelmemektedir.

Kontrol yapılmasındaki amaç; kişilerin sağlık özgeçmişlerinden dolayı kişileri cezalandırmak değildir. Kişiler, kendi sağlık durumlarını önemsiz görerek kontrol ve takip süreçlerine gitmemek isteyebilir. Tehlikeli sonuçları olabilecek bu sağlık sorunlarının idare tarafından önemsenmesi bir zorunluluk olarak görülmektedir.

İdarenin yaptığı her türlü sağlık uygulamasının amacı; yürütülen görev nedeniyle personelin sağlığının olumsuz etkilenmemesi ve personelin sağlık durumu nedeniyle yürütülen görevin olumsuz etkilenmesine de fırsat verilmemesidir.

#### **3) Psikiyatrik hastalıkların seyri:**

Gerek hizmet sınıfı değişikliğinin yapılmasıyla, gerek kişinin özel veya mesleki yaşantısındaki yeni gelişmelerle, gerekse de kişiye özel yeni durum ve farklılıklar ile mevcut psikopatolojik durumun tedavili veya tedavisiz şekilde remisyonda olması, o an için asemptomatik olması, bahse konu psikiyatrik özgeçmişin yok sayılacağı, kişinin artık psikiyatrik muayene/kontrol ve gerekliyse tedavi için, takip ve durum tespiti amacıyla hastanelere yönlendirilemeyeceği anlamına gelmemektedir.

#### **4) Hizmet sınıfı değişikliğinin ne anlama geldiği:**

Hizmet sınıfı değişikliği yapılmak suretiyle kişinin EHS'den çıkmış olması, kişinin artık Emniyet Teşkilatı personeli olmadığı anlamına gelmediği gibi her biriminde silahlı ve üniformalı olarak hizmet

üretilen bir Teşkilatta, daha önce hakem hastane raporlarıyla ispatlanmış ağır psikiyatrik durumu bulunan ve bu nedenle hizmet sınıfı değişikliği yapılmak zorunda kalınan sivil personelimizin artık sağlık kontrollerinin ve takiplerinin yapılmayacağı anlamına da kesinlikle gelmemektedir. Sivil personelimiz, çalışabilirlik durumunun tespiti için yapılan sevk işleminden (psikiyatri branşı veya diğer) muaf değildir.

##### 5) Sivil personelin maluliyeti:

Bilgi-belgeyle sabit olmak üzere tarafımızca bilinmektedir ki; yeterli psikiyatrik iyilik haline sahip olmadığı için bulunduğu görevin gereğini yerine getiremeyen ve bu nedenle sivil memurluk durumundan da rızası dışında malulen emekliliğe sevk edilen çalışanlarımız bulunmaktadır. Bu kapsamdaki personel sayımız azımsanamayacak düzeydedir. **Bu bilgi, yapılan psikiyatrik kontrol, tedavi ve takiplerin ne kadar gerekli olduğunun en net göstergelerindedir.** Ayrıca birkaç farklı olayda üzücü şekilde yaşandığı üzere; gerekli psikiyatrik takip ve tedavisi sağlanamayan EHS veya EHS harici personelimizin kendilerine zarar verici (intihtar dahil) tutum ve davranışlarının olabildiği, çalıştığı birimdeki iş arkadaşlarına fiziksel şiddette bulunabildiği hatta ölümlerine dahi sebep olabildiği vakalar yaşanmıştır.

##### 6) Psikopatolojik durumların tekrarlama riski:

“Psikiyatrik hastalıklar”, zaman içinde dalgalanmayla seyreden hastalık süreçleridir. Psikiyatrik hastalıkların ortaya çıkmasında en öncelikli risk faktörü kişilerin kendi psikiyatrik özgeçmişleridir. Aynı şekilde, psikopatolojik durumların alevlenme şekli ve boyutu hakkında da en dikkate alınması gereken bilgi ve bulgu, bir önceki atak şeklinin ne şekilde olduğu, nasıl gerçekleştiğidir.

ETSSY'nin EK-3-11 (Ruh Sağlığı ve Hastalıkları) bölümünün **D** diliminde bulunan psikiyatrik patolojilerin tekrarlama ihtimali ile ilgili en büyük risk faktörü, kişinin kendi psikiyatrik özgeçmişidir.

Aynı düzeyde psikiyatrik strese, zorlanmaya maruz kalan kişilerden bir kısmı bu durumu başarılı şekilde atlatabilirken, bir kısmı ise bu stresi “psikiyatrik hastalık” düzeyinde yaşamakta, “psikiyatrik tedavi” almak zorunda kalmaktadır.

Bu ayrımı oluşturan etkenlerin en başında “**kişisel özellikler**” gelmektedir. Elbette ki her travma aynı yoğunlukta değildir ve her kişinin bu travmayı hissetme, önemseme, baş edebilme eşiği de aynı değildir. Bu nedenle, psikiyatrik hastalık oluşması noktasındaki en önemli kriter “**psikiyatrik sağlık özgeçmişidir**”.

Yani, kişi daha önce psikiyatrik hastalık geçirdi ise, daha sonraki benzer bir uyaranda bu kişinin yine psikiyatrik hastalık geçirme ihtimali, benzer uyarana maruz kalan diğer kişilere oranla daha yüksektir.

Bu durum hiçbir psikiyatrist tarafından da önemsiz olarak görülemeyecek ciddiyette bir sağlık değerlendirme kriteridir. Bu durum kişiler açısından kötü sicil olarak görülmemektedir, önemli sağlık özgeçmişisi olarak dikkate alınmaktadır.

Bahse konu psikopatolojik durumun takipsiz, tedavisiz bırakılması neticesinde kişinin kendisine, çevresine veya yürütülen göreve zarar verebilme ihtimali İdare tarafından göze alınabilecek bir durum olmayacağı gibi oluşması muhtemel olan zararların İdare tarafından tazmini de mümkün olmayacaktır.

**Psikiyatrik yönden D diliminde değerlendirilmeyi gerektirecek düzeyde patolojik bir sağlık özgeçmişisi bulunmasına rağmen kişinin psikiyatrik takibe gitmeyi ve gerekli görülürse de tedaviye almayı reddetmesi, ancak kendi iradesi ile göze alabileceği bir durumdur. İdareden böyle bir duruma imkan vermesi beklenilemeyecektir.** Kişinin sivil personel olması, kişi hakkında sağlık yönünden yeterlilik aranmayacağı anlamına gelmemektedir. Teşkilatımızdaki her personelimizin sahip olması gereken sağlık yeterlilik seviyeleri bulunmaktadır.

##### 7) Amir kanaat raporunun amacı:

Yukarıda da detaylıca açıkladığımız üzere, kişilerin rızasıyla veya rızası dışında belirli aralıklarla psikiyatrik kontrol, tedavi ve takibe gönderilmesinin ve aynı zamanda da gerekli görülen durumlarda ETSSY'nin 16'ncı maddesinin 3-c fıkrası hükmü gereği sivil memurluktan maluliyet yönünde değerlendirme yapılabilmesi için amir kanaat raporu istenilmesinin amacı;

- Kişilerin psikiyatrik iyiliklerinin sağlanması ve özellikle de bu iyilik halinin korunması,
- Kendilerinin ve iş arkadaşlarının, kontrolsüz ve tedavisiz bırakılacak psikiyatrik durumlardan olumsuz etkilenmemesi,
- Kişilerin yürütmekle görevli olduğu iş ve işlemlerin güvenli şekilde sürdürülebilirliğinin sağlanması,
- Kişilerin, yürütmekle görevli olduğu işin gereklerini yerine getirebilecek psikiyatrik iyilik haline sahip olup olmadıklarının denetlenmesidir.

### 8) Emniyet Teşkilatının emsal diğer uygulaması:

ETSSY'nin EK-3-11 (Ruh Sağlığı ve Hastalıkları) bölümünün D dilimi düzeyinde psikiyatrik patolojileri bulunan veya bu nedenle hizmet sınıfı değişikliği yapılan tüm Emniyet Teşkilatı personeli için istisnasız uygulanan bu takip programının bir diğer benzeri de;

- 2020/9 sayılı Genelgedeki (Ek-1) "Tüm personelin her yıl en az bir defa psikologlar ile zorunlu bireysel görüşmeye katılmasının sağlanması" hükmü ile,

- 2019/20 sayılı Genelgenin (Ek-2) 1.8 ve 1.9'ncu maddeleri hükmü ile tüm Teşkilat personelimiz için emrolunmuştur ve uygulanmaktadır.

Gerek 2020/9 sayılı ve 2019/20 sayılı Genelgelerdeki hükümler ile tüm personelimiz için, gerekse de ETSSY kapsamında gerekli görülen personelimiz için zorunlu olarak uygulanan kontrol, tedavi ve takip uygulamamızın amacı **tüm Teşkilat personelimizin psikolojik ve sosyal iyilik halinin sağlanması ve özellikle de bu iyilik durumunun korunmasıdır.**

Bu bilgiler çerçevesinde, psikiyatrik rahatsızlığı nedeniyle EHS'den GİH sınıfına aktarılan personele, durum tespiti yapılması ve gerekli görülmesi halinde tedavi düzenlenmesi amacıyla rapor aldirılmasında hukuka ve mevzuata aykırı bir durum bulunmadığı, bu işlemde kamu yararı olduğu değerlendirilmektedir.

### Talep-8: Hizmet Sınıfı Değişikliği İşlemleri;

Sağlık Şartları Yönetmeliğinin dayanak maddesi olan 3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununun 4. Maddesinin üçüncü fıkrasında;

*Her hizmet bölümü için gerekli görev ve çalışma şartları ile bir hizmet bölümünden diğerine aktarılmada göz önünde bulundurulacak esaslar ve sağlık şartları, İçişleri Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle belirtilir. Sağlık Şartları Yönetmeliği ile polislin ancak hizmet bölümünün değiştirilebileceği kanunda açıkça hüküm altına alınmışken, yönetmeliğin 16. Maddesinde neden kanun hükmüne aykırı bir şekilde hizmet sınıfı değişikliği yapıldığının açıklanması ve kanuna aykırı yapılan atamaların geri alınması talebimizdir.*

**Cevap-8:** "3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununun 4'üncü maddesi ve Emniyet Teşkilatı Sağlık Şartları Yönetmeliğinin (ETSSY) 16'ncı maddesi arasındaki uyumsuzluk olduğu" ifadesi görülmüş olup mevcut yönetmelik uygulamamızda kanuna aykırı bir husus bulunmamaktadır.

ETSSY'nin 16'ncı maddesi, "*D diliminde olan Emniyet Hizmetleri Sınıfı (EHS) personelin EHS'de çalışmayacağı*" hükmetmektedir. Bu hükmün idari yönden eş anlamlısı Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Başkanlığı Sağlık Kurullarının görev ve yetkilerini tanımlayan ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa dayanılarak hazırlanmış olan Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliği'nin 5-5-b bendinde bulunmakta olup "Emniyet Teşkilatı personelinin maluliyet uygulamalarında ETSSY'nin esas alınacağı" belirtilmektedir.

Bu açıklamalar kapsamında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliği ve ETSSY ile "birbirine bağlı ve sıralı işlem basamakları şeklinde" yapılan hizmet sınıfı değişikliği işlemlerinde usule aykırı bir durum bulunmamaktadır.

### Talep-9: Sağlık Nedeniyle Ayrılanların Bakanlık Bünyesinde Görevlendirilmesi;

Emniyet Hizmetleri Sınıfında görev yapmakta iken sağlık nedeniyle hizmet sınıfı değiştirilerek yine teşkilat kadrolarında Genel İdare Hizmetleri (GİH) sınıfına yapılan atamalar kanuna aykırıdır, Emniyet Teşkilatı Kanununun 4. Maddesinin ikinci fıkrasında

*Emniyet Teşkilatında, fiili polis hizmetleri dışında kalan yazı, hesap, levazım, telli veya telsiz haberleşme, kriminal laboratuvar, trafik fenni muayene, kayıt, tescil ve benzeri hizmetler, emniyet hizmetleri sınıfı mensupları tarafından ifa olunur. Hükmü bulunmaktadır. Hukuken teşkilatta GİH Sınıfı memurların yaptığı bütün iş ve işlemler kanuna aykırıdır. Kanun hükmü teşkilattaki büro işlerini yalnızca EHS personelin ifa edebileceğini emretmiştir.*

Aynı kanununun 63. Maddesi ise 4. Madde hükümlerini destekleyerek sağlık sebebiyle hizmet sınıfı değişikliğinin yalnızca EGM kadroları dışında İçişleri Bakanlığının diğer kurumlarına yapılması halinde

mümkün olabileceği hüküm altına alınmıştır. Her ne kadar Emniyet Teşkilatı da İçişleri Bakanlığına bağlı bir kurum olsa da 4. Madde hükmü açıktır, GİH Sınıfı memur Emniyet Teşkilatında hiçbir görev ifa edemez.

Sağlık nedeniyle hizmet sınıfı değişikliği yapılan personelin kanun hükümlerine uygun olacak şekilde İçişleri Bakanlığının diğer kurumlarına yapılması talebimizdir.

**Cevap-9:** Emniyet Genel Müdürlüğü İçişleri Bakanlığına bağlı bir kuruluştur. Emniyet Teşkilat Kanunu ise tüm personelimiz için çıkarılan özel bir Kanun olduğundan, teşkilatımızda görevli personelin başka kurumlara naklen geçiş işlemleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 74. Maddesi "Memurların bu Kanuna tabi kurumlar arasında, kurumların muvafakatı ile... nakilleri mümkündür." hükmü çerçevesinde yapılmakta olup, Teşkilatımızdan başka kurumlara geçmek isteyen personelin öncelikle geçmek istediği kuruma dilekçe ile müracaat etmesi halinde ilgili kurumdan gelecek talep yazısına istinaden ayrıca personelin çalıştığı kadrosunun görüşü doğrultusunda muvafakat işlemleri Genel Müdürlüğümüz tarafından değerlendirilmektedir.

**Talep-10: Sosyal Çalışmacıların Görev Tanımlarının Yapılması;**

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 adına gerekli girişimlerin sağlanması talebimizdir.

**Cevap-10:** Emniyet Genel Müdürlüğü Çocuk Şube Müdürlüğü/Büro Amirliği Kuruluş, Görev ve Çalışma Yönetmeliğinin Üçüncü Bölüm/Sosyal Çalışmacı başlığı altında yer alan 17. ve 18. Maddeleri ile Sosyal Çalışmacının görev tanımları ve sorumluluğu belirlenmiştir.

Şube Müdürlüğümüz emrinde görevli personel sosyal çalışmacının çalışma ortamı meslek gerekliliklerine uygun olup ayrı odası bulunmamaktadır. Çalışma-izin konularında sorun yaşamamaktadır.

**Talep-11: Psikologların Mesleki Uzmanlık Alanları, Görev Tanımları, Çalışma Koşulları, Tayin Süreçleri Ve Kadro Unvanlarına İlişkin Düzenlemeler;**

Emniyet Teşkilatında görev yapan psikologların mesleki uzmanlık alanları, görev tanımları, çalışma koşulları, tayin süreçleri ve kadro unvanlarına ilişkin düzenlemelerin yapılması talebimizdir.

Öncelikle, rehberlik ve psikolojik danışma birimlerinde görev yapan psikologların ikiz görevlendirmeye tabi tutulmaması uygulamasının, Emniyet Teşkilatında görev yapan tüm psikologları kapsayacak şekilde genişletilmesi talep edilmektedir. Özellikle çocuk şube, çocuk büro, aile içi ve kadına karşı şiddet, terör, asayiş, olay yeri, adli süreçler ve travmatik olaylarla doğrudan temas edilen birimlerde çalışan psikologların, asli görevlerinin yanı sıra düzenli bireysel görüşme, rehberlik hizmeti veya farklı psikolojik danışmanlık görevleriyle ayrıca görevlendirilmesi hem mesleki yıpranmayı artırmakta hem de verilen hizmetin niteliğini olumsuz etkilemektedir. Travmatik içerikli alanlarda görev yapan psikologların aynı zamanda yoğun psikolojik danışmanlık hizmeti yürütmesi, personel açısından tükenmişlik riski oluşturmakta ve hizmet alanların ihtiyaç duyduğu nitelikli desteğe erişimini zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, psikologların çalıştıkları birimlerin niteliği, maruz kaldıkları mesleki riskler, yürüttükleri görüşme ve raporlama yükü, travmatik içerikli vakalarla temas düzeyi ve personel sayısı dikkate alınarak ikiz görevlendirme uygulamasının tüm psikologlar bakımından yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Psikologların birden fazla görev alanına aynı anda yönlendirilmesi yerine, görev tanımları açık, sınırları belirli ve mesleki etik ilkelerle uyumlu bir çalışma sistemi oluşturulması talebimizdir.

**Cevap-11:** Emniyet Teşkilatı Merkez ve Taşra Teşkilatında kuruluşu bulunan rehberlik ve psikolojik danışma birimleri 03.05.2021 tarihli "Emniyet Teşkilatı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Uygulamaları Yönetmeliği" doğrultusunda iş ve işlemlerini yürütmekte olup, yönetmelik kapsamında psikologların görev, yetki ve sorumlulukları belirlenmiştir.

Kurumumuzda çalışan psikologlar, Emniyet Hizmetleri Sınıfı Dışında Görevli Kadrolu ve Sözleşmeli Personel Yönetmeliği kapsamında atama ve değiştirme işlemleri yapılmaktadır. Sivil personelin, bahse konu Yönetmeliğin 16. Maddesine istinaden atandıkları birimde 3 yıl çalışma şartının dolması ve kendi talepleri doğrultusunda dilekçe ile başvurmaları neticesinde kadro durumu, hizmet

gerekleri ve personel ihtiyaçları açısından atanmalarında bir engel bulunmaması durumunda yer değişikliği talepleri değerlendirilmektedir.

**Talep-12: Uzman Psikolog Kadrolarının İhdas Edilmesi;**

Emniyet Teşkilatında görev yapan psikologlar için uzman psikolog kadrosu ihdas edilmesi talep edilmektedir. Adli Psikoloji, Adli Bilimler, Klinik Psikoloji, Gelişim Psikolojisi, Travma Psikolojisi, Bağımlılık, Aile Danışmanlığı, Çocuk ve Ergen Psikolojisi gibi alanlarda yüksek lisans ve doktora eğitimini tamamlamış psikologların uzmanlıklarının kadro ve unvan açısından karşılık bulması gerekmektedir. Özellikle adli psikoloji ve adli bilimler alanında lisansüstü eğitim almış psikologların, kurumun yürüttüğü adli, idari ve psikososyal süreçlerde nitelikli katkı sunduğu dikkate alınarak, bu uzmanlıkların genel psikolog kadrosu içerisinde görünmez kalmaması sağlanmalıdır.

Klinik psikoloji ile adli psikolojinin görev alanları ve hizmet kapsamı birbirinden ayrıdır. Klinik psikoloji daha çok sağlık hizmetleri kapsamında değerlendirilebilecek bir uzmanlık alanı iken, adli psikoloji ve adli bilimler Emniyet Teşkilatının görev alanıyla doğrudan ilişkili özel uzmanlık alanlarıdır. Bu nedenle, sağlık alanı uzmanlıkları için farklı kurumlar nezdinde kadro değerlendirmeleri yapılabileceği gibi, Emniyet Teşkilatının ihtiyaçları doğrultusunda adli alanda uzmanlaşmış psikologlar için ayrıca uzman psikolog kadrosu açılması gerekliliği talebimizdir.

**Cevap-12:** Cumhurbaşkanlığı tarafından Emniyet Teşkilatı için psikolog kadroları tahsis edilmiştir. Talebiniz görüş ve öneri kapsamında değerlendirilecektir.

**Talep-13: Psikolog Atama ve Yer Değiştirme Usulleri;**

Tayin ve yer değiştirme süreçlerinde psikologların hizmet yılı, uzmanlık alanı, çalıştıkları birimin niteliği, mesleki yıpranma düzeyi ve kuruma sundukları katkı dikkate alınmalıdır. Psikologların tayin taleplerinin yalnızca amir kanaatine bağlı kalması, uzun yıllar aynı birimde görev yapan personel açısından mağduriyet yaratabilmektedir. Bu nedenle tayin süreçlerinde objektif, şeffaf ve ölçülebilir kriterler belirlenmeli; özellikle uzun süre aynı birimde çalışan, travmatik vakalarla yoğun temas eden ve kuruma yıllarca hizmet sunmuş psikologların talepleri öncelikli olarak değerlendirilmelidir.

Ayrıca, tayin talebinde bulunan psikologların dilekçelerinin yalnızca şeklen alınması yerine, gerekçelerinin gerçekten incelenmesi, gerektiğinde personelle doğrudan görüşme yapılması ve taleplere gerekçeli geri dönüş sağlanması talebimizdir.

**Cevap-13:** Kurumumuzda çalışan psikolog, Emniyet Hizmetleri Sınıfı Dışında Görevli Kadrolu ve Sözleşmeli Personel Yönetmeliği kapsamında atama ve değiştirme işlemleri yapılmaktadır. Sivil personelin, bahse konu Yönetmeliğin 16. Maddesine istinaden atandıkları birimde 3 yıl çalışma şartının dolması ve kendi talepleri doğrultusunda dilekçe ile başvurmaları neticesinde kadro durumu, hizmet gerekleri ve personel ihtiyaçları açısından atanmalarında bir engel bulunmaması durumunda yer değişikliği talepleri değerlendirilmektedir.

**Talep-14: Psikologların Yaptıkları Çalışmaların Geri Bildirimi;**

Psikologlar tarafından yapılan düzenli bireysel görüşmeler, psikolojik değerlendirmeler ve hazırlanan raporların değerlendirilme süreçlerine ilişkin geri bildirim mekanizması oluşturulmalıdır. Psikologlar tarafından emek verilerek hazırlanan raporların hangi idari, mesleki veya destekleyici süreçlerde kullanıldığı çoğu zaman bilinmemektedir. Raporların sonucunda herhangi bir düzeltici, önleyici veya iyileştirici işlem yapılıp yapılmadığına ilişkin geri bildirim verilmemesi, yapılan çalışmanın etkisini azaltmakta ve mesleki motivasyonu olumsuz yönde etkilemektedir.

Bu nedenle, hazırlanan psikolojik değerlendirme raporlarının ilgili birimlerde nasıl değerlendirildiği, hangi tedbirlerin alındığı ve sürecin nasıl sonuçlandığı konusunda psikologlara düzenli ve uygun sınırlar içinde geri bildirim verilmesi mekanizmasının oluşturulması talebimizdir.

**Cevap-14:** 03.05.2021 tarihli "Emniyet Teşkilatı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Uygulamaları Yönetmeliğinin 10. Maddesi 1. fıkrasının (c) bendine göre Psikoloğun görevi; ... ç) Yıl içerisinde yapılan düzenli bireysel görüşmelerin sonuçlarını değerlendirerek, tespit edilen ortak psikososyal sorunların çözümüne yönelik tavsiyelerin ve bu görüşmelere ait istatistiki verilerin belirtildiği sonuç raporlarını

✓

M

C 42 X

hazırlamak, personelin görev yaptığı yerin en üst birim amirine sunulmasını ve ocak ayı içerisinde de Daire Başkanlığına gönderilmesini sağlamak, ..." olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda, Merkez ve Taşra Teşkilatı rehberlik ve psikolojik danışma birimlerinde görevli psikologlar tarafından gerçekleştirilen düzenli bireysel görüşmeler esnasında tespit edilen ortak psikososyal sorun alanları ve çözümüne yönelik öneriler Sosyal Hizmetler ve Sağlık Daire Başkanlığı tarafından rapor haline getirilerek ilgili makamlara arz edilmekte ve gerekli değerlendirmeler yapılmaktadır.

**Talep-15: Emniyet Teşkilatında Görev Yapan Görme Engelli Psikologlar;**

Emniyet Teşkilatında görev yapan engelli psikologların engel durumlarına uygun çalışma koşullarının sağlanması, görev tanımlarının bu doğrultuda düzenlenmesi ve mesleki yeterliliklerini kullanabilecekleri erişilebilir görev alanlarında istihdam edilmeleri talebimizdir. Bu kapsamda, görme engelli psikologların bilgisayar kullanımına ilişkin erişilebilir teknolojilerle desteklenmesi önem arz etmektedir. Görme engelli psikologların ekran okuyucu programlar, erişilebilir yazılım altyapıları, sesli okuma ve dikte sistemleri, uygun donanım desteği ve erişilebilir kurum içi programlar aracılığıyla düzenli bireysel görüşme, raporlama, psikolojik değerlendirme ve danışmanlık süreçlerine daha etkin katılımının sağlanması gerekmektedir. Mevcut durumda yalnızca teknik erişim sorunları nedeniyle bu personelin düzenli bireysel görüşmelerden uzak tutulması ve daha çok çocuk bürolarda ifade süreçlerine hazurun olarak görevlendirilmesi, mesleki kapasitenin daraltılması sonucunu doğurmaktadır. Bu nedenle, görme engelli psikologların görev yapabilecekleri alanlar, engel durumları gerekçe gösterilerek daraltılmamalı; gerekli erişilebilirlik düzenlemeleri yapılarak mesleki yeterliliklerine uygun görevlerde yer almaları sağlanmalıdır. Kurum içi yazışma, raporlama, görüşme kayıt sistemleri, personel takip sistemleri ve kullanılan tüm dijital uygulamaların erişilebilirlik standartlarına uygun hale getirilmesi talebimizdir.

**Cevap-15:** Emniyet Teşkilatında görev yapan görme engelli psikologların kullanacağı dijital uygulamaların erişilebilirlik standartlarına uygun hale getirilmesi hususunun görev yaptıkları birimlerce değerlendirilmesi uygun olacaktır. Talebiniz görüş ve öneri kapsamında değerlendirilecektir.

**Talep-16: Emniyet Teşkilatında Görev Yapan Ortopedik Engelli Psikologlar;**

Ortopedik engeli bulunan psikologlar bakımından da çalışma ortamlarının fiziki erişilebilirliği sağlanmalıdır. Görev yapılan binalarda rampa, asansör, uygun tuvalet, erişilebilir oda düzeni, ulaşılabilir çalışma masası, uygun otopark alanı ve bina içi dolaşımı kolaylaştıracak fiziki düzenlemelerin eksiksiz biçimde yapılması gerekmektedir. Ortopedik engelli psikologların görev yerleri belirlenirken bina koşulları, ulaşım imkânları, kat durumu, nöbet/görevlendirme koşulları ve sağlık durumları dikkate alınmalıdır.

Ayrıca, engelli psikologların tayin, geçici görevlendirme, ikiz görevlendirme ve birim değişikliği süreçlerinde engel durumları gözetilmelidir. Engelli personelin, sağlık durumunu zorlayacak, ulaşım ve erişim açısından güçlük yaratacak ya da engel durumuna uygun olmayan birimlerde görevlendirilmemesi gerekmektedir. Görevlendirmelerde yalnızca personel ihtiyacı değil, engelli psikoloğun mesleki yeterliliği, erişilebilirlik ihtiyacı, çalışma ortamının uygunluğu ve sağlık koşulları birlikte değerlendirilmelidir.

**Cevap-16:** Emniyet Teşkilatında görevli ortopedik engeli bulunan psikologların çalışma ortamlarının fiziki erişilebilirliği görev yaptıkları birimlerce değerlendirilmesi uygun olacaktır. Talebiniz görüş ve öneri kapsamında değerlendirilecektir.

**Talep-17: Psikologların Hiyerarşik Yapısı;**

Emniyet Teşkilatında görev yapan tüm psikologların, Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfında yer aldıkları dikkate alınarak; idari bağlılık, izin, görevlendirme ve personel değerlendirme süreçlerinde psikologların mesleki statüsüne, hizmet sınıfına, kıdemine ve eğitim düzeyine uygun bir muhataplık sistemi oluşturulması talebimizdir.

Emniyet Teşkilatında görev yapan tüm psikologların sağlık hizmetleri sınıfında yer aldıkları ve uzmanlık gerektiren hizmet sundukları dikkate alınarak; idari bağlılık, izin, görevlendirme ve değerlendirme süreçlerinin psikologların mesleki statüsüne uygun şekilde yeniden yapılandırılması talebimizdir.

**Cevap-17:** Emniyet Teşkilatımızda faaliyet gösteren rehberlik ve psikolojik danışma birimlerimiz, Teşkilatımızın hiyerarşik düzenine uygun olarak, Merkez Teşkilatında Sosyal Hizmetler ve Sağlık Daire Başkanlığına bağlı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Büro Amirliği, Taşra Teşkilatı ve Polis Okullarında Makama doğrudan bağlı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Büro Amirliği olarak yapılanmaktadır. Bahse konu yapılanmanın idari bağıllık, izin, görevlendirme ve personel değerlendirme süreçlerinde psikologların mesleki statüsüne, hizmet sınıfına, kıdemine ve eğitim düzeyine uygun olduğu değerlendirilmektedir. Bu birimlerimizde görevli sivil psikologlarımız tarafından, Teşkilat mensuplarımızın, psikolojik iyilik halini kalıcı hale getirmek, iyi oluş kaynaklarını güçlendirmek, ihtiyaç duyulan konularda psikolojik destek sağlamak amacıyla faaliyetler sürdürülmektedir.

**Talep-18: Yardımcı Hizmetler Sınıfı Personele Görev Tanımları ve Bariyer Görevi Verilmemesi;** 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 talebimizdir.

**Cevap-18:** Sivil Memurlar 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36'ncı maddesi kapsamında Yardımcı Hizmetler Sınıfı ana hizmetlere yardımcı mahiyetteki görevlerde çalıştırılmaktadır. Sürekli İşçi personelin ise mali ve sosyal hakları toplu iş sözleşmeleri ile belirlenmektedir. 696 sayılı KHK'nın geçici 23'üncü maddesinin beşinci fıkrasında ise *"Sürekli işçi kadrolarına geçirilenler, birinci fıkra da öngörülen şartları taşıdıkları sürece ve çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebilir."* hükmü ile atamaları yapıldıkları unvan kapsamında çalıştırılmaktadır.

**Talep-19: GİH Personelin Kolluk Görevlerinde Çalıştırılması ve Uygulamanın Denetimi (Yeniden Talep);**

2025 Ekim KİK Toplantısında verilen cevapta, GİH sınıfı personelin 5271 sayılı Kanun kapsamında kolluk görevlisi olmadığı, adli tahkikata yönelik işlemleri doğrudan yapamayacağı ve yalnızca yardımcı nitelikte görevlerde çalıştırılabileceği açıkça ifade edilmiştir.

Ancak sahada, özellikle polis merkezi amirlikleri başta olmak üzere çeşitli birimlerde; adres tespiti, denetimli serbestlik işlemleri, kamera araştırması, sosyal-ekonomik durum tespiti, umuma açık yer denetimi ve benzeri doğrudan kolluk faaliyeti niteliği taşıyan görevlerin GİH personeline yaptırılmaya devam ettiği yönünde sendikamıza yoğun başvurular ulaşmaktadır.

Bu kapsamda;

- 1)Hukuk Müşavirliği görüşü açık olmasına rağmen bu tür uygulamaların sahada devam etmesinin idarece nasıl değerlendirildiği,
- 2)Bu uygulamaların önlenmesi amacıyla bugüne kadar hangi somut denetim faaliyetlerinin yapıldığı, kaç birimde inceleme gerçekleştirildiği ve sonuçlarının ne olduğu, GİH personeline kolluk görevi verilmemesi yönünde tüm birimlere açık, bağlayıcı ve uygulamaya dönük bir genel yazı gönderilip gönderilmeyeceği, gönderilecekse takviminin ne olduğu,
- 3)Görev tanım formlarının, hizmet sınıfı ayrımı gözetilmeden düzenlenmesinin bu hukuka aykırı uygulamalara zemin oluşturduğu dikkate alındığında, bu formların yeniden düzenlenip düzenlenmeyeceği,
- 4)Hukuka aykırı şekilde görev veren amirler hakkında herhangi bir idari inceleme veya yaptırım uygulanıp uygulanmadığı, uygulandıysa sayısal verilerinin ne olduğu,
- 5)GİH personeline yönelik görev sınırlarının açıkça anlatılmasına ilişkin eğitim veya bilgilendirme çalışması yapılıp yapılmayacağı ve takviminin ne olduğu,
- 6)Bu tür uygulamaların devam etmesi halinde doğacak hukuki sorumlulukların önlenmesi adına kurumunuzca ilave bir tedbir planlanıp planlanmadığı,
- 7)Bu kapsamda teşkilatta Polis Merkezi, Asayiş gibi Adli Kolluk birimlerinde kaç adet GİH sınıfı memurun istihdam edildiğinin sayısının tespit edilerek genel GİH sayısının yüzde kaçını oluşturduğunun belirlenmesi, idari birimlerde polis memurları görevlendirilirken GİH Sınıfı memurun neden ısrarla adli

birimlerde görevlendirildiğinin gerekçeleriyle açıklanması,

8)EGM'nin bu uygulamayı durdurmak için sivil memurların yapacağı/yapmayacağı işleri açıkça belirten bir genelge yayınlaması ve görev tanım formlarının güncellenmesi talebimizdir.

**Cevap-19:** GİH Memurlarının Görev ve Yetkisi ile ilgili olarak; Hukuk Müşavirliğinin 15.04.2025 ve E-2025041517463511093 sayılı GİH Memurlarının Görev ve Yetkisi konulu yazısında; “Teşkilatımızda GİH Sınıfı olarak görevli olan ve 5271 sayılı Kanununun 164’uncu maddesinde belirtilen kolluk görevlisi kapsamında yer almayan personelin adli tahkikata yönelik işleri doğrudan gerçekleştiremeyecekleri ve adli evrak düzenleyemeyecekleri, ancak adli kolluk personeline yardımcı ve idari mahiyetteki büro hizmetlerini gerçekleştirebilecekleri ” görüşü bildirilmiştir.

Ayrıca EGM İç Kontrol Sistemi Yönergesi kapsamında hazırlanan görev tanım formları Polis Merkezi Amirliği Kuruluş, Görev ve Çalışma Yönetmeliğinde belirtilen görevler doğrultusunda düzenlenmektedir.

#### **Talep-20: Sivil Memurların Atama ve Yer Değiştirme İşlemleri;**

Emniyet Teşkilatı bünyesinde görev yapan sivil memurların mevzuatla tanınmış tayin hakkına rağmen, uygulamada bu hakkın fiilen idarenin onayına bağlı hale geldiği ve objektif kriterler bulunmaması nedeniyle personelin uzun yıllar aynı yerde çalışmak zorunda kaldığı görülmektedir.

Bu durum, tayin hakkının fiilen kullanılamaması, eşitlik ilkesinin zedelenmesi ve personel üzerinde mağduriyet oluşması sonucunu doğurmaktadır.

Bu çerçevede;

- 1.Sivil memurların tayin hakkının uygulamada idarenin takdirine bağlı hale gelmesinin hukuki dayanağı nedir?
- 2.Tayin taleplerinin değerlendirilmesinde kullanılan yazılı, objektif ve denetlenebilir kriterler bulunmakta mıdır? Varsa nelerdir?
- 3.Aynı şartları taşıyan personelin tayin taleplerinin farklı sonuçlanmasının gerekçesi nedir?
- 4.Uzun süre aynı birimde görev yapan personelin mağduriyetinin giderilmesi amacıyla puanlama, hizmet süresi veya rotasyon esaslı bir sistem oluşturulması planlanmakta mıdır?
- 5.Tayin süreçlerinin şeffaf, öngörülebilir ve eşitlik ilkesine uygun hale getirilmesi adına somut bir düzenleme ve takvim bulunmakta mıdır?

**Cevap-20:** Kurumumuzda çalışan sivil memurlar, Emniyet Hizmetleri Sınıfı Dışında Görevli Kadrolu ve Sözleşmeli Personel Yönetmeliği kapsamında atama ve değiştirme işlemleri yapılmaktadır. Sivil personelin, bahse konu Yönetmeliğin 16. Maddesine istinaden atandıkları birimde 3 yıl çalışma şartının dolması ve kendi talepleri doğrultusunda dilekçe ile başvurmaları neticesinde kadro durumu, hizmet gerekleri ve personel ihtiyaçları açısından atanmalarında bir engel bulunmaması durumunda yer değişikliği talepleri değerlendirilmektedir.

#### **Talep-21: Sivil Memurların Ödüllendirilmesi;**

2025 Ekim KİK Toplantısında sivil memurların 7068 sayılı Disiplin Kanunu kapsamından çıkarılması talebimize, verilen cevapta;

“Emniyet Teşkilatının görev alanının kamu düzeninin sağlanması, suç ve suçlularla mücadele ve vatandaş güvenliğinin temini gibi yüksek disiplin, koordinasyon ve sorumluluk gerektiren faaliyetleri kapsadığı, bu kapsamda sivil memurlara da fiilen polis memurlarıyla benzer misyon ve görev sorumluluğu yüklendiği, Teşkilatta disiplin birliğinin sağlanması, eşitlik ilkesinin korunması ve uygulamada karmaşa yaşanmaması gerekçeleriyle tüm personelin aynı disiplin hükümlerine tabi tutuldukları ifade edilmiştir.”

Ancak bu eşdeğer sorumluluk ve yükümlülük düzeyine rağmen ödüllendirme mekanizmalarında aynı bütüncül yaklaşımın benimsenmediği, sivil memurların ödüllendirme süreçlerinde yeterince yer almadığı anlaşılmaktadır. Bu durum, disiplin yönünden birlik sağlanırken ödüllendirme yönünden ayrılmaya gidilmesi nedeniyle idarenin bütünlüğü ilkesinin fiilen göz ardı edildiğini ortaya koymaktadır. Zira idarenin bütünlüğü ilkesi yalnızca yükümlülük ve yaptırımlarda değil, hak ve kazanımlarda da eşit ve dengeli bir uygulamayı zorunlu kılmaktadır.

Bu çerçevede, son üç yıl içinde Başarı Belgesi ve Üstün Başarı Belgesi ile ödüllendirilen sivil memur

sayısının tespit edilerek bu sayının teşkilat genelinde verilen toplam belgeler içindeki oranının hesaplanıp tarafımıza bildirilmesi ve ödüllendirme uygulamalarında sivil memurların da bu teşkilatın asli bir unsuru olduğu gözetilerek daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir yaklaşım benimsenmesi talep edilmektedir.

**Cevap-21:** Başarı/Üstün Başarı Belgesi verilmesi hususu;

Devlet Memurları Kanunu'nun 122'nci maddesinde; "...merkezde bağlı veya ilgili bakan, illerde valiler, ilçelerde kaymakamlar tarafından başarı belgesi verilebilir." hükmü çerçevesinde değerlendirilmektedir.

Bu madde kapsamında son dört yıl içerisinde başarı belgesi alan 3016, üstün başarı belgesi alan 372 personelimiz bulunmaktadır.

**Talep-22: Trafik Birimlerinde Görev Yapan Sivil Memurların Ödüllendirilmesi;**

2025 Ekim KİK Toplantısında sivil memurların 7068 sayılı Disiplin Kanunu kapsamından çıkarılması talebimize, verilen cevapta;

"Emniyet Teşkilatının görev alanının kamu düzeninin sağlanması, suç ve suçlularla mücadele ve vatandaş güvenliğinin temini gibi yüksek disiplin, koordinasyon ve sorumluluk gerektiren faaliyetleri kapsadığı, bu kapsamda sivil memurlara da fiilen polis memurlarıyla benzer misyon ve görev sorumluluğu yüklediği, Teşkilatta disiplin birliğinin sağlanması, eşitlik ilkesinin korunması ve uygulamada karmaşa yaşanmaması gerekçeleriyle tüm personelin aynı disiplin hükümlerine tabi tutuldukları ifade edilmiştir."

Ancak bu eşdeğer sorumluluk ve yükümlülük düzeyine rağmen ödüllendirme mekanizmalarında aynı bütüncül yaklaşımın benimsenmediği, sivil memurların ödüllendirme süreçlerinde yeterince yer almadığı anlaşılmaktadır. Bu durum, disiplin yönünden birlik sağlanırken ödüllendirme yönünden ayrılmaya gidilmesi nedeniyle idarenin bütünlüğü ilkesinin fiilen göz ardı edildiğini ortaya koymaktadır. Zira idarenin bütünlüğü ilkesi yalnızca yükümlülük ve yaptırımlarda değil, hak ve kazanımlarda da eşit ve dengeli bir uygulamayı zorunlu kılmaktadır.

Ramazan ve Kurban Bayramlarında trafik birimlerinde görev yapan EHS personele para ödülü verilirken, trafik tedbirlerinde görev aldığı halde para ödülü verilmeyen personelin tespit edilmesi ve ödemelerin yapılması, yapılmıyor ise gerekçesinin bildirilmesi talebimizdir.

**Cevap-22:** Emniyet Teşkilatı personelinin maaş taltifi ile ödüllendirilmesi, 3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanunu'nun 86. maddesi ile 03.05.2011 tarihli ve 46 nolu genelge hükümleri doğrultusunda yapılmaktadır. Ayrıca taltif teklifine ilişkin ilk değerlendirme ve talep, anılan mevzuat kapsamında birimlerde oluşturulan taltif ön komisyonlarınca yapılmakta olup; Başkanlığımıza gönderilen dosyalarda yer alan, olay/çalışmalarda fiili olarak görevlendirilen, taltif teklif listelerinde isimleri bulunan ve emsallerine göre başarılı görev yürüten personel Emniyet Genel Müdürlüğü Taltif Komisyonu kararları doğrultusunda ödüllendirilmektedir.

**Talep-23: Sivil Memurlara Ücretsiz/İndirimli Ulaşım Hakkı;**

2025 Ekim KİK Toplantısında sivil memurların 7068 sayılı Disiplin Kanunu kapsamından çıkarılması talebimize, verilen cevapta; "Emniyet Teşkilatının görev alanının kamu düzeninin sağlanması, suç ve suçlularla mücadele ve vatandaş güvenliğinin temini gibi yüksek disiplin, koordinasyon ve sorumluluk gerektiren faaliyetleri kapsadığı, bu kapsamda sivil memurlara da fiilen polis memurlarıyla benzer misyon ve görev sorumluluğu yüklediği, Teşkilatta disiplin birliğinin sağlanması, eşitlik ilkesinin korunması ve uygulamada karmaşa yaşanmaması gerekçeleriyle tüm personelin aynı disiplin hükümlerine tabi tutuldukları ifade edilmiştir."

Yukarıda özetlenen hassasiyetle teşkilatımızda görev yapan ve polis memuru ile aynı disiplin kanuna tabi olacak kadar sorumluluk taşıyan, aynı amirden emir alan sivil memurların ücretsiz/indirimli toplu ulaşım imkânından faydalanması amacıyla konunun mevzuat değişikliği için Kamu Personeli Danışma Kuruluna uygun görüşle sevk edilmesi talebimizdir.

**Cevap-23:** 2026-2027 yılını kapsayan memurların 8. Dönem Toplu Sözleşmesinde "Servis Hizmeti" başlıklı 23'üncü maddesinde "Bakanlıklar, bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşların merkez teşkilatında görev yapan personele mesaiye geliş ve gidişleri için servis hizmeti sağlanır. Servis hizmetinin sağlanmadığı durumlarda bu personele mesai günleri bir gidiş, bir geliş esas alınarak aylık toplu taşıma kartı verilir..." hükmü kapsamında sadece merkez teşkilatı personele toplu taşıma kartı verilmektedir.

**Talep-24: 3201 Sayılı Kanunun Ek-21. Maddesi Hükümünce Yapılan Ek Ödeme;**

3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununun Ek-21. Maddesine istinaden sadece Emniyet Hizmetleri Sınıfına ödenen ve Danıştay 10. Dairesi'nin 24.11.2022 tarihli, E.2018/1392, K.2022/5417 sayılı kararı ("... Fazla çalışma ücretini düzenleyen 10.11.2003 tarih ve 4206 sayılı İçişleri Bakanlığı Olur'unun 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununa dayandığına ve hukuka uygun olduğuna, ödenen fazla çalışma ücretinin mesai dışında yapılan fazla çalışma karşılığı olarak değil, görevin niteliği, yapılan işin zorluğu ve önemi doğrultusunda emniyet hizmeti sınıfı kadrolarında bulunanlardan görev yapılan birime göre salt bu görevi yerine getirmeleri nedeniyle her ay sabit olarak yapılan bir ödeme olduğuna...") ile saat olarak fazla çalışma değil; yapılan işin önem ve sorumluluğu için yapıldığı sabit olan ek ödemenin aynı teşkilatta görev yapan, EHS ile aynı disiplin kanuna tabi olacak kadar fiilen polis memurlarıyla benzer misyon ve görev sorumluluğu taşıyan sivil memurlara da ödenmesi amacıyla kanun değişikliği için konunun Kamu Personeli Danışma Kuruluna uygun görüşle sevk edilmesi talebimizdir.

**Cevap-24:** Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personeline ödenen Fazla Çalışma Ücreti 3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanununun Ek-21'inci maddesinde düzenlenmiş olup diğer hizmet sınıfları için 8. Dönem Toplu Sözleşmenin 23'üncü maddesinde "Emniyet Genel Müdürlüğünde emniyet hizmetleri sınıfı dışındaki diğer hizmet sınıflarına dahil kadrolarda bulunan Devlet memurlarına mesai saatleri dışında fiilen yapılan çalışmalar karşılığında, her bir personel için ayda 50 ve yılda 300 saati geçmemek üzere yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin beş katını aşmamak kaydıyla fazla çalışma ücreti ödenir. Bu maddeye göre fazla çalışma ücreti ödenebilecek personel sayısı, emniyet hizmetleri sınıfı dışındaki diğer hizmet sınıflarına dahil toplam Devlet memuru sayısının %20'sini geçemez." fazla çalışma ücreti ödenebilmesine ilişkin düzenleme yapılmıştır.

**Talep-25: EGM Sivil Memurlarına Silah Taşıma Hakkı ve Emeklilikte Harç Muafiyeti;**

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. EHS ile aynı disiplin kanuna tabi olacak kadar fiilen polis memurlarıyla benzer misyon ve görev sorumluluğu taşıyan sivil memurlara da bu hakkın verilmesi amacıyla kanun değişikliği için konunun Kamu Personeli Danışma Kuruluna uygun görüşle sevk edilmesi talebimizdir.

**Cevap-25:** Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli sivil memurlara harçsız silah taşıma ruhsatı verilebilmektedir. Ancak emekli olduklarında harçsız silah taşıma ruhsatı alabilmesi için, 6136 sayılı Kanunun 7'nci maddesinde ve 91/1779 sayılı Ateşli Silahlar ve Bıçaklar ile Diğer Aletler Hakkında Yönetmelik'in 10'uncu maddesinde değişiklik yapılması gerekmektedir. Kanunda değişiklik yapmak veya bu hususu meclis gündemine almak ise Türkiye Büyük Millet Meclisinin takdirindedir.

Ayrıca, kimlere hangi hal ve şart altında silah ruhsatı verilebileceği 6136 sayılı Ateşli Silahlar ve Bıçaklar ile Diğer Aletler Hakkında Kanun ve 91/1779 sayılı Ateşli Silahlar ve Bıçaklar ile Diğer Aletler Hakkında Yönetmelik hükümlerinde belirtilmiştir.

Bahse konu emekli kamu personeline harçsız silah taşıma ruhsatı verilmesi halinde, benzer görevi yapan diğer kamu kurum ve kuruluşlardan emekli olanların da aynı talepte bulunmalarına, harçsız olarak silah ruhsatı verilebilecek kişilerin sayısının artmasına, Kanun ve Yönetmelik sistematığının bozulmasına, amacından uzaklaşmasına ve dolayısıyla kamu maliyesinin gelir kaybına neden olacaktır.

Bu nedenle, bahse konu talep 6136 sayılı Kanun ve 91/1779 sayılı Yönetmelik hükmünü de genişleteceği değerlendirildiğinden Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığınca uygun görülmemektedir.

**Talep-26: Avukatların Mesleki Bağımsızlık ve Özlük Haklarının İyileştirilmesi;**

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, tayinlerinde kolaylık gösterilmesi ve başarılı olmaları durumunda adil ödüllendirme mekanizmalarına dahil edilmeleri talep edilmektedir.

X

Sayfa 14 / 22

M

c

g

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 çalışmalarını 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 kolaylık sağlanması ve bu konularda üniversitelerle kurumsal anlaşmaların yapılması talebimizdir.

**Cevap-26:** Müstakil oda; mevcut imkanlar ölçüsünde tahsis edilmektedir. Tayinlerde; merkez ve taşra teşkilatının işyükü ve kadro ihtiyacı gözetilmektedir. Kariyer/eğitim desteği talebi; tüm memurlara sağlanan kolaylıklar avukatlara da sağlanmaktadır. Taltif ya da ödüllendirme; diğer personelden ayrı (farklı) işlem yapılmamaktadır. Sertifikalı eğitim almaları; talepleri olması halinde kuruma fayda sağlayacak eğitimler ve sertifika programlarına katılımları desteklenebilecektir.

**Talep-27: Kâtip veya Hukuk Sekreteri Kadrosu Tahsisi;**

Avukatların asıl mesleki görevlerine odaklanabilmeleri amacıyla, kendilerine yardımcı olacak, büro yazışmalarını yapacak ve adliye/dosya süreçlerini takip edecek yeterli sayıda memur görevlendirilmesi sağlanması talebimizdir.

**Cevap-27:** Emniyet Teşkilatı Kanunu (ETK) 4'üncü maddesinin ikinci fıkrası kapsamında Emniyet Hizmetleri Sınıfı tarafından yerine getirilmektedir.

Emniyet Teşkilatı bünyesine tahsis edilmiş Katip ve Hukuk Sekreteri bulunmamaktadır. Talebiniz görüş ve öneri kapsamında değerlendirilecektir.

**Talep-28: İş Kazası Sigortası ve Mesleki Sorumluluk Sigortası (Yeniden Talep);**

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 yapılması aşamasında neler yapıldığının bildirilmesi talebimizdir.

**Cevap-28:** İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında EGM 2025-19 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Genelgesi yayınlanmıştır. Bahsi geçen genelgede 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 2'inci maddesi "...Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri..." hükmü kapsamında Taşıt Bakım Onarım Birimlerimizde çalışan personellerimiz dışında kalan tüm personel muaf tutulmuştur.

Teknik Hizmetler Sınıfı personelden bu birimlerimiz haricinde çalışan personeller 6331 sayılı kanun kapsamına girmediğinden bu personellerle ilgili herhangi bir işlem yapılmamaktadır.

**Talep-29: Birinci Dereceye Ulaşan Tüm Personele 3600 Ek Gösterge Verilmesi;**

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. Bu hakkın verilmesi amacıyla kanun değişikliği için konunun Kamu Personeli Danışma Kuruluna uygun görüşle sevk edilmesi talebimizdir.

**Cevap-29:** Ek Göstergeler, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa ekli (I) sayılı cetvelde hizmet sınıfı, unvan ve aylık derecelere göre tüm kamu personelini kapsayacak şekilde belirlenmiştir. Bu sebeple talep doğrultusunda bir çalışmanın yapılabilmesi mevcut mevzuat kapsamında mümkün görülmemektedir.

**Talep-30: Kılık ve Kıyafet Yönetmeliği'nin Uygulanması;**

2025 yılı KİK toplantısında tarafımızca yöneltilen Talep-26 kapsamında; *Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Kılık ve Kıyafet Yönetmeliği*'nde yer alan erkek personelin günlük sakal tıraşı olma zorunluluğunun, Danıştay 12. Dairesi 20.04.2022 tarihli E:2021/7000, K:2022/2247 kararı ile iptal edildiği açıkça ifade edilmiştir.

Anılan karar doğrultusunda, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 138. madde gereğince yargı kararlarının tüm idareler açısından bağlayıcı olduğu, dolayısıyla ilgili düzenlemenin hukuki dayanağını kaybettiği hususu tarafımızca açıkça ortaya konulmuştur.

Ancak Kurumunuzca verilen cevapta, yalnızca yönetmeliklerin hangi hizmet sınıfına uygulanacağına ilişkin genel açıklamalara yer verilmiş; tarafımızca yöneltilen sorunun esasına ilişkin herhangi bir değerlendirme yapılmamıştır.

Tarafımızca özellikle;

- Danıştay kararı ile sakal tıraşı zorunluluğunun iptal edildiği,
- Bu kararın Anayasa gereği tüm idareler açısından bağlayıcı olduğu,
- İlgili düzenlemenin hukuki dayanağını kaybettiği,
- Buna rağmen teşkilat içerisinde hukuka aykırı sözlü emirlerin verilmeye devam edildiği,
- Sendikal eylem kararlarına rağmen personel üzerinde baskı oluşturulduğu hususları açıkça ifade edilmesine rağmen, bu konulara ilişkin somut bir yanıt verilmemiştir.

Bu çerçevede aşağıdaki hususların açık ve tereddüde mahal bırakmayacak şekilde cevaplandırılması talep edilmektedir:

1. Danıştay 12. Dairesi kararı doğrultusunda, erkek personel için günlük sakal tıraşı zorunluluğunun Emniyet Teşkilatı bakımından kaldırıldığı kabul edilmekte midir?
2. Söz konusu kararın uygulanmasına yönelik olarak merkez ve taşra teşkilatına herhangi bir resmi yazı, genelge veya talimat gönderilmiş midir?
3. Mevcut uygulama farklılıklarının ve hukuki belirsizliğin giderilmesi amacıyla, Danıştay kararının bağlayıcılığını açıkça ortaya koyan bir genelgenin yayımlanması planlanmakta mıdır?

**Cevap-30:** Emniyet Hizmetleri Sınıfı Mensupları Kıyafet Yönetmeliği yalnızca Emniyet Hizmetleri Sınıfını kapsamaktadır. Yardımcı Hizmetler Sınıfı için ise "Emniyet Teşkilatında Çalışan Yardımcı Hizmetler Personeli Kıyafet Yönetmeliği" halen yürürlüktedir.

**Talep-31: YHS ve THS Personel Yetersizliği ile Hizmetli ve İşçi Alım Planlaması;**

Emniyet Teşkilatı bünyesinde çay ocağı, temizlik, bakım ve benzeri destek hizmetlerinin sağlıklı şekilde yürütülebilmesi için gerekli olan işçi alımı veya hizmet alımı süreçlerinin yetersiz kalması, bu hizmetlerin fiilen Yardımcı Hizmetler Sınıfı (YHS) ve Teknik Hizmetler Sınıfı (THS) personeline gördürülmesine neden olmaktadır.

Bu durum, söz konusu hizmetlerin asli yürütücüsü olması gereken personel eksikliğinden kaynaklanmakta olup, YHS ve THS personelinin kendi kadro ve görev tanımları dışında çalıştırılması sonucunu doğurmaktadır.

Özellikle;

\*Çay ocağı, temizlik ve benzeri işlerin yeterli sayıda işçi personel veya hizmet alımı yoluyla karşılanmaması nedeniyle YHS ve THS personeline gördürüldüğü,

\*Teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren işlerin, yeterli sayıda teknik personel (THS) bulunmaması sebebiyle aksadığı veya alan dışı personel eliyle yürütüldüğü,

\*Bu durumun hem hizmet kalitesini düşürdüğü hem de personelin kendi kadro ve görev tanımı dışında çalıştırılması sonucunu doğurduğu,

\*YHS ve THS personelinin asli görevlerini yerine getirebilmesi için gerekli insan kaynağının sağlanamadığı tespit edilmiştir.

Bu kapsamda;

1.Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde çay ocağı, temizlik ve benzeri destek hizmetlerinin karşılanması amacıyla işçi alımı veya hizmet alımı yapılmasına yönelik güncel bir planlama bulunmakta mıdır?

2.İşçi alımı yapılacak ise, planlanan kadro sayıları ve alım takvimi nedir?

3.Çay ocağı, temizlik ve benzeri destek hizmetlerinin sürdürülebilir şekilde yürütülebilmesi ve YHS ile THS personelinin görev tanımları dışında çalıştırılmasının önüne geçilebilmesi amacıyla, ivedilikle yeterli sayıda işçi alımı yapılması veya hizmet alımı yoluna gidilmesi hususunda gerekli girişimlerin başlatılması talep edilmektedir.

**Cevap-31:** Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatına Cumhurbaşkanlığı tarafından hizmetli ve işçi kadrosuna açıktan atama izni verilmesi durumunda alım işlemleri gerçekleştirilmektedir.

Halihazırda 500 kişilik Sözleşmeli Destek Personeli, 16 Avukat, 16 Psikolog 2 Veteriner Hekim ve 60 kişilik Sürekli İşçi alım işlemleri devam etmektedir.

**Talep-32: Teknik Hizmetler Sınıfı (THS) Personelinin Görev, Kariyer ve Mali Haklarına İlişkin Mevcut Sorunların Giderilmesine Yönelik Açıklama ve Düzenleme Talebi;**

2025 yılı KİK toplantısında tarafınıza iletilen 35, 36, 37 ve 38 numaralı taleplerimize verilen cevaplarda yalnızca 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36. maddesine atıf yapılmış veya mevcut uygulamanın tekrarından ibaret açıklamalar yapılmış olup, tarafımızca dile getirilen somut sorunlara ve çözüm taleplerine ilişkin herhangi bir değerlendirme yapılmamıştır.

Oysa tarafımızca açıkça;

\*Teknik Hizmetler Sınıfı (THS) personelinin mali, özlük ve kariyer haklarında yaşadığı kayıplar,

\*KPSS ile atanan mühendis, tekniker ve teknisyenlerin uzmanlık alanları dışında çalıştırılması,

\*Teknik birimlerin teknik formasyona sahip yöneticiler yerine farklı sınıflar tarafından yönetilmesi,

\*Mühendislerin yönetici kadrolarına yükselirken GİH kadrosuna geçmeye zorlanması ve unvan kaybı yaşaması hususları somut sorun başlıkları olarak ortaya konulmuştur.

Ancak verilen cevaplarda bu sorunların varlığı kabul veya reddedilmemiş ve açıklama yapılmamıştır.

Bu kapsamda;

1.THs personelinin mali, özlük ve kariyer haklarına ilişkin dile getirilen sorunlar hakkında idarenizce yapılmış bir tespit, analiz veya çalışma bulunmakta mıdır?

2.KPSS ile belirli bir teknik branşta atanan personelin, kendi uzmanlık alanı dışında görevlendirilmesinin hangi mevzuata dayandırıldığı ve bu uygulamanın sona erdirilmesine yönelik bir çalışma bulunup bulunmadığı nedir?

3.İnşaat, bilgi işlem, sağlık, destek gibi teknik uzmanlık gerektiren birimlerin, teknik sınıf (THS) personeli tarafından yönetilmesi yönünde bir politika veya düzenleme yapılması planlanmakta mıdır?

4.Mühendis kadrosunda bulunan personelin yönetici kadrolarına yükselirken GİH sınıfına geçirilmesi zorunluluğunun kaldırılması ve unvanlarının korunarak yükselmelerine imkan tanınması yönünde bir girişim yapılmakta mıdır?

5.THs personelinin görev tanımı dışında çalıştırılması, kariyer ilerlemesinin sınırlanması ve unvan kaybı yaşaması gibi hususların giderilmesi adına kısa, orta ve uzun vadeli somut bir eylem planı bulunmakta mıdır?

**Cevap-32:** Genel Müdürlüğümüz Merkez ve Taşra kadrolarında görev yapmakta olan Teknik Hizmetler Sınıfı Personelin kariyer haklarına ilişkin iş ve işlemleri Emniyet Teşkilatında Emniyet Hizmetleri Sınıfı Dışındaki Görevli Personelin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik kapsamında yapılmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36'ncı maddesinde hizmet sınıfları belirtilmekte ve Teknik Hizmetler Sınıfı personeli bahse konu madde kapsamında çalıştırılmaktadır.

**Talep-33: Emniyet Teşkilatında Görev Yapan Sivil Memurlar İçin Giyim Yardımının Nakdi Esaslara Bağlanmasına Yönelik Kanuni Düzenleme Çalışmalarına Destek Talebi;**

Emniyet Teşkilatı bünyesinde görev yapan sivil memurların (Genel İdare Hizmetleri, Teknik Hizmetler, Yardımcı Hizmetler sınıflarında görev yapan personelin) görev koşulları ve güncel ekonomik şartlar dikkate alındığında, giyim yardımına ilişkin mevcut uygulamaların ihtiyaca uygun, esnek ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşturulması gerekliliği açıktır.

Mevcut mevzuat çerçevesinde, personele sağlanan giyim yardımının önemli bir kısmının aynı olarak karşılanması; personelin gerçek ihtiyacına uygun kullanım imkânını sınırlamakta, uygulamada verimlilik ve memnuniyet açısından sorunlara yol açmaktadır. Bu nedenle, söz konusu yardımın nakdi esaslara dayalı bir sisteme dönüştürülmesi, ancak kanuni düzenleme yapılmasıyla mümkün olabilecektir.

Bu kapsamda;

- \*Zorunlu görev kıyafetleri dışında kalan giyim unsurlarının nakdi olarak karşılanabilmesi,
  - \*Personelin ihtiyacına göre serbest kullanım sağlayan esnek bir model oluşturulması,
  - \*Kamu kurumları arasında uygulama birliğinin sağlanarak emsal kurumlarla uyumlu bir yapıya geçilmesi
- Amacıyla gerekli yasal düzenlemelerin yapılması önem arz etmektedir.

Bu çerçevede;

- 1.Emniyet Teşkilatında görev yapan sivil memurlar için giyim yardımının nakdi esaslara bağlanmasına yönelik kanuni düzenleme ihtiyacı hakkında kurumunuzca bir değerlendirme yapılmış mıdır?
- 2.Bu konuda ilgili bakanlıklar nezdinde mevzuat değişikliği teklifi hazırlanması veya destek verilmesi planlanmakta mıdır?
- 3.Sivil memurların ihtiyaçlarına uygun, aynı-nakdi dengesini gözeten yeni bir sistemin kurulması amacıyla kurumsal düzeyde bir çalışma yürütülmekte midir?
- 4.Böyle bir çalışma mevcut ise, öngörülen takvim ve yol haritası nedir?

**Cevap-33:** Teşkilatımızda görevli sivil memur personelimize yapılan giyim yardımı ‘Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı Yönetmeliğinin’ Ek Madde 1 hükümleri doğrultusunda belirlenmektedir. Bahse konu yönetmelikte sivil memurlardan hangilerinin aynı hangilerinin nakdi giyecek yardımı alacağı hususu yönetmeliğe ekli cetvellerde belirtilmekte olup nakdi giyim yardımı bedelleri Hazine ve Maliye Bakanlığınca tespit edilmekte ve Destek Hizmetleri Daire Başkanlığınca Teşkilatımıza duyurulmaktadır.

**Talep-34: Sivil Memurların Operasyon Tazminatından Yararlanmasına Yönelik Kanuni Düzenleme İçin Kurumsal Girişim Talebi;**

Emniyet Teşkilatı bünyesinde görev yapan sivil memurların, görev yaptıkları birimler itibarıyla genel kolluk faaliyetleriyle iç içe çalıştıkları, fiilen aynı ortamda ve aynı risk koşulları altında görev ifa ettikleri hususu yargı kararlarıyla da açıkça ortaya konulmuştur.

Nitekim Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu kararı ile kesinleşen yargı kararında; sivil memurların her ne kadar statü olarak genel kolluk görevlisi sayılmasa da, yürütülen hizmetin bütünlüğü kapsamında genel kolluk faaliyetlerinin ayrılmaz bir parçası olduğu ve aynı işyeri ile risk alanını paylaştığı açıkça hüküm altına alınmıştır.

Bu durum, yalnızca iş sağlığı ve güvenliği bakımından değil, aynı risk ve görev bütünlüğü içerisinde bulunan personelin mali haklar bakımından da bütüncül değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Ancak 2025 KİK toplantısında verilen cevapta yalnızca 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname Madde 28 kapsamında mevcut düzenleme tekrar edilmiş ve kanuni değişiklik gerekliliği belirtilmiş olup, bu değişikliğin sağlanmasına yönelik kurumsal bir girişim veya irade ortaya konulmamıştır.

Oysa aynı görev ortamı ve riskleri paylaşan sivil memurların operasyon tazminatından yararlandırılabilmesi için gerekli kanuni düzenlemenin yapılması, idarenin tespit, teklif ve raporlama sorumluluğu kapsamında değerlendirilmelidir.

Bu çerçevede;

- 1.Sivil memurların aynı riskleri paylaştığı hususu dikkate alınarak, operasyon tazminatından yararlandırılmalarına yönelik kurumsal bir ihtiyaç tespiti ve çalışma yapılmış mıdır?
  - 2.375 sayılı KHK kapsamında gerekli değişikliğin yapılabilmesi amacıyla, ilgili bakanlıklar veya Cumhurbaşkanlığı nezdinde resmi bir mevzuat değişikliği teklifi hazırlanmış veya iletilmiş midir?
  - 3.Böyle bir teklif hazırlanmadı ise, sivil memurların aynı görev ve risk koşullarına rağmen kapsam dışında bırakılmasının gerekçesi nedir?
  - 4.Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından, bu konuda bir raporlama, etki analizi veya veri çalışması yapılarak yasama organına sunulması planlanmakta mıdır?
  - 5.Sivil memurların operasyon tazminatından yararlanabilmesine yönelik kanuni düzenleme için kurumsal destek verilmesi yönünde açık bir irade bulunmakta mıdır?
  - 6.Bu konuda yürütülen veya planlanan bir çalışma var ise, takvimi ve somut adımları nelerdir?
- Bu hakkın verilmesi amacıyla kanun değişikliği için konunun Kamu Personeli Danışma Kuruluna uygun görüşle sevk edilmesi talebimizdir.

**Cevap-34:** Operasyon Tazminatı, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 28'inci maddesinde; "*A) Olağanüstü hal ilan edilen bölgeler veya Milli Savunma ve İçişleri Bakanlıklarınca müştereken belirlenecek kritik yörelerde özel harekât ve operasyon timi olarak görev yapan; Emniyet Genel Müdürlüğü emniyet hizmetleri sınıfı kadrolarında bulunanlar... fiilen görev yapıldığı sürece ve bu süre ile orantılı olarak ek tazminat, (B) fıkrasında yer alan tazminata ilave olarak ayrıca ödenir...*" hükmü kapsamında yalnızca Emniyet Hizmetleri Sınıfına ödenen tazminatın Emniyet Hizmetleri Sınıfı Dışındaki personele de ödenebilmesi için kanuni düzenleme gerekmektedir.

#### **Talep-35: YHS ve THS Personeline Aynı Gün İçerisinde Birden Fazla İş Yüklenmesine İlişkin Uygulamaların Düzenlenmesi;**

Emniyet Teşkilatı bünyesinde görev yapan Yardımcı Hizmetler Sınıfı (YHS) ve Teknik Hizmetler Sınıfı (THS) personeline, aynı gün içerisinde birden fazla ve farklı nitelikte iş verildiği; bu durumun sahada yaygın bir uygulama haline geldiği görülmektedir.

Özellikle;

- \*Personelin gün içinde birden fazla farklı görevle görevlendirilmesi,
  - \*Bu görevlerin çoğu zaman kadro unvanı ve uzmanlık alanı ile uyumlu olmaması,
  - \*İş yükünün plansız ve ölçsüz şekilde artırılması nedeniyle verimlilik ve hizmet kalitesinin düşmesi,
  - \*Aynı personelin farklı işlere yönlendirilmesi sonucu iş sağlığı ve güvenliği açısından risk oluşması ciddi bir idari sorun olarak ortaya çıkmaktadır.
- Bu uygulamalar, kamu personelinin görev tanımı ve kadro unvanına uygun çalıştırılması ilkesini zedelemekte ve personel üzerinde belirsiz bir görev yükü oluşturmaktadır.

Bu çerçevede;

- 1.YHS ve THS personeline aynı gün içerisinde birden fazla iş verilmesine ilişkin idarenizin belirlenmiş bir görev planlama standardı veya sınırı bulunmakta mıdır?
- 2.Personelin birden fazla ve farklı nitelikte işte görevlendirilmesinin hangi mevzuata dayandırıldığı açıklanabilir mi?
- 3.Bu uygulamanın iş sağlığı ve güvenliği ile hizmet verimliliği üzerindeki etkilerine ilişkin herhangi bir analiz veya değerlendirme yapılmış mıdır?
- 4.YHS ve THS personelinin yalnızca kendi görev tanımı ve uzmanlık alanı kapsamında, planlı ve ölçülü iş yükü ile çalıştırılmasına yönelik açık bir düzenleme yapılacak mıdır?
- 5.Aynı gün içerisinde çoklu görev verilmesi nedeniyle oluşabilecek iş kazası, hizmet aksaması ve görev tanımı ihlallerinde idari ve hukuki sorumluluğun kime ait olacağı hususunda idarenizin görüşü nedir?

**Cevap-35:** Teşkilatımızda görev yapan Yardımcı Hizmetler Sınıfı Personelden Teknisyen Yardımcısı ünvanlı personel;

657 sayılı devlet Memurları Kanununun 36. Maddesinde; "...Yardımcı hizmetler sınıfı, kurumlarda her türlü yazı ve dosya dağıtmak ve toplamak, müracaat sahiplerini karşılamak ve yol göstermek; hizmet yerlerini temizleme, aydınlatma ve ısıtma işlerinde çalışmak veya basit iklim rasatlarını yapmak; ilaçlama yapmak veya yaptırmak..." hükmü kapsamında ilana çıkılarak personellere hangi kapsamda kurumumuzda çalıştırılacakları alım yapılmadan önce bildirilmektedir.

Branşlı olarak görev yapan teknisyen yardımcılarımızda alım ilanlarında branşları belirtilerek alındığı için branşları kapsamındaki görevleri yerine getirmektedirler.

Yardımcı Hizmetler Sınıfı personelin görev tanımı ve alanıyla ilgili Danıştay İdari Dava Dairesinin 21.06.2021 tarih ve E:2021/27, K:2021/23 sayılı kararında "...657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36. maddesi uyarınca, yardımcı hizmetler sınıfında teknisyen yardımcısı ünvanıyla çalıştırılan personelin, aynı hizmet sınıfı içindeki diğer ünvan ve kadrolara ait işlerde görevlendirmelerine hukuken bir engel, bu yolda tesis edilen dava konusu işlemlerde de hukuka aykırılık bulunmamaktadır." hükmü ve Danıştay İdari Dava Dairesinin 21.06.2021 tarih ve E:2021/28, K:2021/84 sayılı kararında "...2576 sayılı Kanunun 3/C maddesi uyarınca, bölge idare mahkemelerinin kesin nitelikteki kararları arasındaki aykırılığın giderilmesi istemi bir kanun yolu değildir. Bu itibarla, söz konusu hukuki başvuru konusu bölge idare mahkemesi kararların kesin olma niteliğine ve bu kararların hukuki sonuçlarına herhangi bir etkisi söz konusu olmayacaktır." hükmü kapsamı ile İdari Yargı Usulü Kanununun 28'inci maddesinde "Danıştay, bölge idare mahkemeleri, idare ve vergi mahkemelerinin esasa ve yürütmenin durdurulmasına ilişkin kararlarının icaplarına göre idare, gecikmeksizin işlem tesis etmeye veya eylemde bulunmaya mecburdur. Bu süre hiçbir şekilde kararın idareye tebliğinden başlayarak otuz günü geçemez." hükmü kapsamında çalıştırılmaktadır.

Bu kapsamda; 10.07.2018 tarih ve 30474 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 8'inci maddesinin 1'inci fıkrasının (ö) bendinde yer alan; "Kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve unvan standardizasyonu, iş analizleri ve görev tanımları ile ilgili çalışmalar yapmak ve bu konuda gerekli koordinasyonu sağlamak ile görevlidir." hükmü gereğince Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Personel ve Prensipier Genel Müdürlüğüne Teknisyen Yardımcısı ünvanlı personelin görev tanımı henüz yapılmamıştır. Teşkilatımızda görev yapan Teknisyen Yardımcılarının 657 sayılı DMK 36. Maddesi kapsamında ve bahse konu Danıştay İdari Dava Daireler Kurulunun kararı doğrultusunda görevlendirme yapılmaktadır.

### **Talep-36: Engelli Memurlar ve 2828 Sayılı Kanun Kapsamındaki Personelin Görevlendirilmesine İlişkin Mevzuata Aykırı Uygulamaların Giderilmesi;**

Emniyet Teşkilatı bünyesinde görev yapan engelli memurlar ile 2828 Sayılı Kanun kapsamında bulunan personelin görevlendirilmesine ilişkin uygulamalarda, sahada mevzuata aykırı ve eşitlik ilkesini zedeleyen durumların ortaya çıktığı görülmektedir.

2018/4 sayılı Başbakanlık Genelgesi kapsamında;

\*Şehit yakını ve gazilere temizlik, çay servisi gibi işlerin yaptırılmayacağı açıkça düzenlenmiş,

\*Engelli memurlar ile benzer özel statüdeki personelin ise öncelikle boş kadrolarda değerlendirilmesi, bu mümkün değilse görev tanımları çerçevesinde görevlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Ancak uygulamada;

\*Boş kadro bulunmasına rağmen engelli memurların ve 2828 Sayılı Kanun kapsamındaki personelin bu kadrolarda değerlendirilmediği,

\*Bu personelin doğrudan yardımcı hizmetler kapsamında işlerde görevlendirildiği,

\*Aynı düzenleme kapsamında yer alan personel grupları arasında farklı ve eşitsiz uygulamalar yapıldığı yönünde ciddi tespitler bulunmaktadır.

Bu durum, hem ilgili genelge hükümlerine hem de kamu personel rejiminde geçerli olan eşitlik ve hakkaniyet ilkelerine aykırılık teşkil etmektedir.

Bu çerçevede;

1.Engelli memurlar ve 2828 Sayılı Kanun kapsamında bulunan personelin görevlendirilmesinde, boş

X

Sayfa 20 / 22

my

c h

f

- kadro bulunması halinde öncelikli olarak bu kadrolarda değerlendirilmesi yönündeki düzenlemenin uygulanıp uygulanmadığı hakkında kurumunuzun değerlendirmesi nedir?
- 2.Boş kadro bulunmasına rağmen bu personelin yardımcı hizmetler kapsamında görevlendirilmesinin hangi mevzuata dayandırıldığı açıklanabilir mi?
- 3.Aynı genelge kapsamında yer alan farklı personel gruplarına yönelik uygulamalarda ortaya çıkan farklılıkların gerekçesi nedir?
- 4.Bu konuda teşkilat genelinde uygulama birliğinin sağlanması ve mevzuata aykırı görevlendirmelerin önüne geçilmesi amacıyla açık ve bağlayıcı bir talimat yayımlanacak mıdır?
- 5.Engelli memurlar ve 2828 Sayılı Kanun kapsamındaki personelin görev tanımlarına uygun, hak kaybı yaratmayacak şekilde çalıştırılmasını sağlamak amacıyla somut bir düzenleme ve takvim bulunmakta mıdır?

**Cevap-36:** 19/03/2018 tarih ve 2018/4 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile birimlerimizde görevli “Hizmetli” kadrosunda görevli şehit ve gazi yakınlarımızın büro hizmetlerinde görevlendirilmesi konusunda gerekli duyarlılığın gösterilmesi hususuna azami özen gösterilmesi istenilmiştir.

Bu kapsamda 02/05/2018 tarih ve 14593 sayılı yazımız ile de şehit ve gazi yakınlarından “Teknisyen Yardımcısı” unvanında bulunan personelin “Hizmetli” unvanındaki personelin yaptığı işlerden muaf tutulması ve Başbakanlık Genelgesi doğrultusunda çalıştırılması hususları Merkez ve Taşra Teşkilatımıza duyurulmuştur.

Engelli personelin engel durumlarına göre çalıştırılmaları hususunda; Engelliler Hakkında Kanun, Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik ve 2002/58 sayılı Başbakanlık Genelgesi düzenlenmiştir. Teşkilatımızda görev yapmakta olan engelli sivil personelde bu kapsamında çalıştırılmakta ve branşlı teknisyen yardımcıları da branşları kapsamında çalıştırılmaktadır.

Ayrıca Kurumumuz personel ihtiyaçları doğrultusunda 3713 sayılı Kanun ve 2828 sayılı Kanun kapsamında Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından eğitim durumlarına uygun personel ataması yapılmaktadır. Kurumumuza atanan personel 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36. Maddesi uyarınca çalıştırılmaktadır.

**Talep-37: Teknisyen Yardımcılarının Çay Ocağı Gibi Görevlerde Çalıştırılmasına İlişkin Uygulamaların Sonlandırılması;**

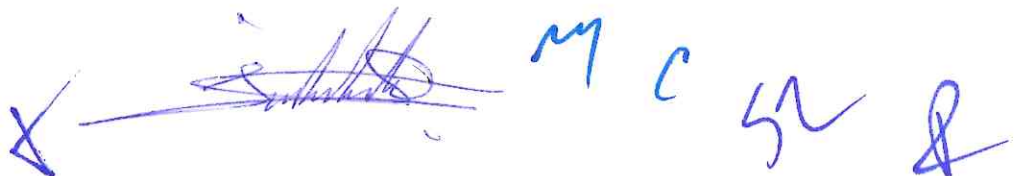
Emniyet Teşkilatı bünyesinde görev yapan teknisyen yardımcısı unvanlı personelin, mesleki yeterlilikleri ve eğitim durumları dikkate alınmaksızın çay ocağı gibi görevlerde çalıştırıldığı görülmektedir.

Bu durum;

- \*Personelin kadro unvanı ve mesleki niteliği ile açıkça çelişmekte,
- \*Kamu kaynaklarının etkin ve verimli kullanımı ilkesini zedelemekte,
- \*Liyakat ilkesine aykırı bir uygulama oluşturmaktadır.

Bu çerçevede;

- 1.Teknisyen yardımcısı unvanlı personelin çay ocağı gibi görevlerde çalıştırılmasının hangi mevzuata dayandırıldığı açıklanabilir mi?
- 2.Teknik yeterlilikle istihdam edilen personelin, asli görevleri dışında çalıştırılmasının kamu hizmetinin etkinliği ve liyakat ilkesi ile nasıl bağdaştırıldığı değerlendirilmiş midir?
- 3.Teknisyen yardımcılarının yalnızca kendi görev tanımları kapsamında çalıştırılmasını sağlamak amacıyla açık ve bağlayıcı bir düzenleme yapılacak mıdır?
- 4.Bu tür uygulamaların devam etmesi halinde doğabilecek hak kayıpları ve idari sorumluluklara ilişkin kurumun görüşü nedir?



**Cevap-37:** Teşkilatımızda görev yapan Yardımcı Hizmetler Sınıfı Personelden Teknisyen Yardımcısı ünvanlı personel;

657 sayılı devlet Memurları Kanununun 36. Maddesinde; "...Yardımcı hizmetler sınıfı, kurumlarda her türlü yazı ve dosya dağıtmak ve toplamak, müracaat sahiplerini karşılamak ve yol göstermek; hizmet yerlerini temizleme, aydınlatma ve ısıtma işlerinde çalışmak veya basit iklim rasatlarını yapmak; ilaçlama yapmak veya yaptırmak..." hükmü kapsamında ilana çıkılarak personellere hangi kapsamda kurumumuzda çalıştırılacakları alım yapılmadan önce bildirilmektedir.

Branşlı olarak görev yapan teknisyen yardımcılarımızda alım ilanlarında branşları belirtilerek alındığı için branşları kapsamındaki görevleri yerine getirmektedirler.

Yardımcı Hizmetler Sınıfı personelin görev tanımı ve alanıyla ilgili Danıştay İdari Dava Dairesinin 21.06.2021 tarih ve E:2021/27, K:2021/23 sayılı kararında "...657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36. maddesi uyarınca, yardımcı hizmetler sınıfında teknisyen yardımcısı ünvanıyla çalıştırılan personelin, aynı hizmet sınıfı içindeki diğer ünvan ve kadrolara ait işlerde görevlendirmelerine hukuken bir engel, bu yolda tesis edilen dava konusu işlemlerde de hukuka aykırılık bulunmamaktadır." hükmü ve Danıştay İdari Dava Dairesinin 21.06.2021 tarih ve E:2021/28, K:2021/84 sayılı kararında "...2576 sayılı Kanunun 3/C maddesi uyarınca, bölge idare mahkemelerinin kesin nitelikteki kararları arasındaki aykırılığın giderilmesi istemi bir kanun yolu değildir. Bu itibarla, söz konusu hukuki başvuru konusu bölge idare mahkemesi kararların kesin olma niteliğine ve bu kararların hukuki sonuçlarına herhangi bir etkisi söz konusu olmayacaktır." hükmü kapsamı ile İdari Yargı Usulü Kanununun 28'inci maddesinde "Danıştay, bölge idare mahkemeleri, idare ve vergi mahkemelerinin esasa ve yürütmenin durdurulmasına ilişkin kararlarının icaplarına göre idare, gecikmeksizin işlem tesis etmeye veya eylemde bulunmaya mecburdur. Bu süre hiçbir şekilde kararın idareye tebliğinden başlayarak otuz günü geçemez." hükmü kapsamında çalıştırılmaktadır.

Bu kapsamda; 10.07.2018 tarih ve 30474 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 8'inci maddesinin 1'inci fıkrasının (ö) bendinde yer alan; "Kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve unvan standardizasyonu, iş analizleri ve görev tanımları ile ilgili çalışmalar yapmak ve bu konuda gerekli koordinasyonu sağlamak ile görevlidir." hükmü gereğince Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Personel ve Prensipier Genel Müdürlüğünce Teknisyen Yardımcısı ünvanlı personelin görev tanımı henüz yapılmamıştır. Teşkilatımızda görev yapan Teknisyen Yardımcılarının 657 sayılı DMK 36. Maddesi kapsamında ve bahse konu Danıştay İdari Dava Daireler Kurulunun kararı doğrultusunda görevlendirme yapılmaktadır.

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 Yönetmelik'in Kurum İdari Kurulu başlıklı 14'üncü maddesinin 4 bendinde "Kurum İdari Kurullarında kurumsal nitelik taşımayan, kurum içi karar ve uygulamalarla çözülme imkanı bulunmayan sorun ve konularla ilgili olarak ancak tavsiye niteliğinde kararlar alınabilir." hükmü kapsamında sendikaca sunulan talepler Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından yukarıda belirtilen konular hakkında sendika ile devamlı görüş alışverişinde bulunulmasına ve imza altına alınan Kurum İdari Kurulu kararlarının bütün birimlere Personel Başkanlığınca duyurulmasının uygun olacağına dair karar verilmiştir. 24.06.2026 saat: 15.15



Ali SULLU  
Personel Başkanı

1.Sınıf Emniyet Müdürü



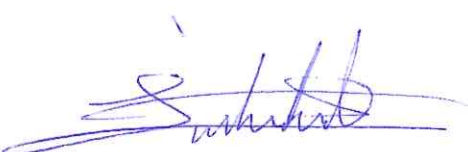
Seylan DEMİR

Strateji Geliştirme Daire Başkanı  
1.Sınıf Emniyet Müdürü



Erol ÖZAYDIN

Destek Hizmetleri Daire Başkanı V.  
2.Sınıf Emniyet Müdürü



İsmail OKUMUŞ

Emniyet Teşkilatı Sendikası  
Genel Başkan



Muhammed AYÇETİN

Emniyet Teşkilatı Sendikası  
Genel Başkan Yardımcısı  
Sayfa 22 / 22



Cem TOPÇU

Emniyet Teşkilatı Sendikası  
Genel Başkan Yardımcısı