

6111 SAYILI KANUN'UN ÇALIŞMA YAŐAMINA ETKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Evaluation of the Effects of Law No.6111 to the Work Life

Öğr. Gör. Selahattin EROL
Kilis 7 Aralık Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü
selahattinerol@kilis.edu.tr

ÖZET

Toplumda “Torba Kanun” olarak bilinen ve 25 Şubat 2011 tarih ve 27857 (1. mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6111 sayılı “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” alışma yaşamında önemli değişiklikleri hüküm altına almaktadır.

Çalışmamızda özellikle, adı geçen kanun ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda yapılan değişikliklere ve bu bağlamda kamuda çalışan kişilerin çalışma yaşamına getirilen yenilikler ve bunların etkisi incelenecektir. Ayrıca, değişiklikler ile önceki uygulamaları arasında karşılaştırma yapılarak konu ile ilgili olarak değerlendirmelerde bulunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: 6111 sayılı Kanun, Kamu Personeli, Haklar

ABSTRACT

Also known as “Bag Bill” in society, the law No. 6111 “Restructuring Certain Receivables with Social Security and General Health Insurance Law and Other Certain Law and Amending Statute for Decrees Law” that entered into force upon publication with date of 25.02.2011 in the Official Gazette no. 27857 (1. repeating), stipulates crucial changes in work life.

In our study, especially the law mentioned and changes in The Civil Servants Law No. 657 in the context of innovations brought to the work life of people working in public sector and the effects of these will be examined. In addition to this, the new changes and the previous applications will be compared, and some evaluations regarding the subject will be done.

Keywords: The Law no.6111, Civil Servant, Rights

1. GİRİŐ

25 Şubat 2011 tarih ve 27857 (1. mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6111 sayılı “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” (Torba Kanun) çok önemli yenilikleri beraberinde getirmiştir.

Özellikle; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ve bu araştırma çalışmasının konusunu teşkil eden 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda (DMK) birçok değişikliğe olanak sağlamıştır.

Çok önemli değişiklikleri içeren ve kamuoyunda “Torba Kanun” olarak adlandırılan hukuki düzenleme tüm hükümleri itibarıyla altı ana başlık halinde incelenebilir (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu TİSK, 2011: 51).

1. Bazı kamu alacaklarının yeniden yapılandırılmasına ilişkin hükümler,
 - a) Vergi alacaklarının yeniden yapılandırılması,
 - b) Prim alacaklarının yeniden yapılandırılması,
 - c) Diğer alacakların yeniden yapılandırılması,
2. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda ve diğer bazı sosyal güvenliğe ilişkin kanunlarda değişiklik yapılmasına ilişkin hükümler,
3. Çalışma hayatına/istihdama ilişkin hükümler,
4. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda değişiklik yapılmasına ilişkin hükümler,
5. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda değişiklik yapılmasına ilişkin hükümler,
6. Diğer konulara ilişkin hükümler.

Bu çalışmada Torba Kanun ile Devlet Memurları Kanunu kapsamında yapılan değişiklikler incelenmektedir. Torba Kanun ile Devlet Memurları Kanunu’nda yapılan değişikliklerden bazıları;

- Doğum yapan memura verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden, eşi doğum yapan memura ise doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine 24 aya kadar aylıksız izin verilebilmesi,
- Kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli işçi kadrosunda çalışan işçilere, bakmaya mecbur olduğu veya refakat etmedikleri takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulması hallerinde istekleri üzerine 6 aya kadar ücretsiz izin verilebilmesi,
- Kademe ilerlemesinde memurun “olumlu sicil” alması şartı yerine “disiplin cezası almamak” koşulu getirilmesi,
- Bazı fiillerin disiplin suçu olmaktan çıkarılması,

- Kurumlarında atanma olanağı bulunmayan memurlara, Devlet Personel Başkanlığınca belirlenen başka bir kurumdaki boş kadroya atanabilme olanağının sunulması,
- Günlük alışma saatlerinin yeniden düzenlenebilmesi,
- Özürlü personel alımında merkezi sınava geçilmesi,
- Memurların, kurumlarınca tutulacak personel bilgi sistemine kaydedilmesi olarak sıralanabilir.

Çalışmanın, Temel Konu ve Kavramlar başlığı altında; Torba Kanun'un amacı ve kamu görevlisi kavramı incelenecektir. Torba Kanun ile Getirilen Yeniliklerin Değerlendirilmesi bölümünde 6111 sayılı Kanun ile Devlet Memurları Kanunu'nda yapılan değişiklikler sırasıyla ifade edilecek olup yeni düzenlemelerle ilgili eski hüküm ve yeni hükmün karşılaştırılması çerçevesinde değerlendirmede bulunulacaktır. Çalışma, sonuç bölümünde özetlenecek ve genel bir değerlendirme ile tamamlanacaktır.

2. TEMEL KONU VE KAVRAMLAR

2.1. Torba Kanunun Amacı

Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değerliklik Yapılmasına Dair Kanunla; Maliye Bakanlığı, Gümrük Müsteşarlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, il özel idareleri ve belediyelere bağlı tahsil dairelerince takip edilen kamu alacakları ile belediyelerin ve büyükşehir belediyeleri su ve kanalizasyon idarelerinin bazı alacaklarının yeniden yapılandırılması, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun uygulamasında görülen eksikliklerin giderilmesi, Devlet Memurları Kanununun güncelliğini yitiren hükümlerinin yürürlükten kaldırılması, kadına ve anneye yönelik korucu düzenlemeler yapılması, memurların aylıklı ve aylıksız izin haklarında iyileştirmeler yapılması, memurların kurumlar arasında geçici görevlendirilebilmelerinin kolaylaştırılması, kamuda uzman ve uzman yardımcılara yönelik düzenlemeler, sicil sisteminin kaldırılarak yerine başarılı personelin ödüllendirilmesine yönelik düzenlemeler yapılması amaç edinilmektedir.⁴⁹

Torba Kanunun Türkiye Büyük Millet Meclisi görüşmelerinden edinilen izlenimler; Avrupa Birliği uygulamalarına uyumun sağlanması ve uygulama olanağı zorlaşan ve değerştirilmesinde fayda bulunan konularda mevzuatın yenilenmesi ihtiyacının doğduğunu göstermektedir. Bu çerçevede Kanun'un genel amacının toplumun taleplerine cevap vermek olduğu ifade edilebilir.

⁴⁹ http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tasari_teklif_sd.onerge_bilgileri?kanunlar_sira_no=87370 (01.05.2011)

Özetle; 6111 sayılı Kanun değişikliği ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun güncelliğini yitiren bazı hükümleri güncelleştirilmiş, işlerliği kalmayan bazı maddeleri yürürlükten kaldırılmış ve günün değişen şartları nedeniyle uygulama imkânı kalmayan, yeniden düzenlenmesi veya değiştirilmesi gereken bazı hükümleri yeniden düzenlenmiştir.

2.2. Kamu Görevlisi Kavramı

Kamu görevlisi kavramının, mevzuatta açık bir tanımı yapılmamıştır (Bozkurt, Ergun, 2008: 128). Kamu görevlisi kavramı genel olarak geniş ve dar anlamda kullanılmaktadır. Ancak ister geniş anlamda ister dar anlamda kullanılsın kamu görevlileri mutlaka kamu kesimindeki bir kamu kurumu ya da kuruluşa bağlı olarak çalışırlar (Günday, 1999: 386). Doktrinde; kamu görevlisi kavramını kamu kesiminde çalışanların tümü olarak algılayanlar da vardır (Bozkurt, Ergun, 2008: 128).

Devlet Memurları Kanunu'ndan önce, kamu görevlileri “memur” ve “hizmetli” olmak üzere iki ana kümede değerlendirilmekteydi. Bunlardan başka, kamu kurumlarında işçiler, gündelikli teknik personel, sözleşmeli personel gibi çeşitli adlar altında kamu görevlileri de kullanılabiliyordu. DMK, bu karışık duruma son vererek kamu kesiminde çalışanları dört kümede toplamıştır Kahramanoğlu, 2002:3–13). Bunlar; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçilerdir. DMK' nın uygulandığı kurumlarda bu dört kamu görevlisinin dışında, kamu görevlileri çalıştırılmaz (Gözübüyük, 1995: 148–149).

Memur DMK' da yer alan kamu görevlilerinden sadece birisidir. Memur kavramının da standart bir tanımının bulunmadığı bilinmektedir. Devlet sistemine, anlayışına, geleneklere ve pratik gereksinimlere bağlı olarak çeşitlenen memur kavramı, zaman içinde değiştiği gibi, bazen aynı ülkede aynı zamanda geçerli birden çok memur tanımına rastlanmaktadır. Nitekim ülkemizde de çeşitli memur tanımlamaları vardır (Bozkurt, Ergun, 2008: 165).

Bunlardan bazılarını sıralayacak olursak; “Kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yapmak üzere atanan kişilere memur denir” (Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları AÖF, 2000: 31). Memur sözcüğü Arapçada “emr” kökünden türetilmiştir. Emir almış, görevli, yükümlü anlamına gelir; çoğulu memurindir (Bozkurt, Ergun, 2008: 164). Memur, devletin hizmetini bir meslek olarak benimsemiş kişilerin ortak adıdır.

Memur, kamu kurum ve kuruluşlarında asli ve sürekli bir kamu hizmetini genel idare esaslarına göre yürütmek üzere atanmış, bu hizmeti karşılığı aylık, ücret veya ödenek alan, nitelikleri, hakları, yükümlölükleri, aylık ve ödevleri ve diğer özlük işleri yasalarla düzenlenmiş kişidir.

Başta Anayasa olmak üzere birçok kanunda memur kavramı üzerinde durulmaktadır. Hatta Anayasamızda özellikle kamu çalışanlarıyla ilgili olarak çok değişik terimler kullanıldığı görölmektedir. Örneğin; kamu görevlileri (md.53), devlet memurları (md.33), memur statüsündeki görevliler (md.68),

kamu görev ve hizmetinde bulunanlar (md.39), kamu hizmeti görevlileri (md.121), memurlar ve diğer kamu görevlileri (md.128) vb. terimleri sayabiliriz. En geniş kapsamlı memur tanımı Türk Ceza Kanununda yapılmıştır (nder, 1991: 69–70).

Anayasa, Devlet Memurları Kanunu ve Askeri Ceza Kanununda yapılan tanımlamalar daha dar kapsamlıdır. Anayasa 128. maddeye göre; “Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişililerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.”

DMK’ nın 4. maddesine göre; mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu kanunun uygulanmasında memur sayılır.

Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.

Bu açıklamalar işiğinde, devlet memurlarının özellikleri şöyle sıralanabilir;

- Memurlar, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerinde görev yaparlar.
- Memurlar, genel idare esaslarına göre, yürütülmesi gereken kamu hizmetlerini yürütürler.
- Memurların gördükleri görevler asli ve sürekli görevlerdir.

Bu çalışmada ifade edilecek haklardan bu şartları taşıyan tüm kamu görevlileri yararlanacaktır.

3. TORBA KANUN İLE GETİRİLEN YENİLİKLERİN DEğERLENDİRİLMESİ

Torba Kanun ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında çalışan kamu görevlilerine ve diğer bazı kamu çalışanlarına yönelik önemli kanuni değişiklikler yapılmıştır. Çalışmanın bu bölümünde yasadaki değişikliklere, yürürlükten kaldırılan metinleriyle karşılaştırma yapma suretiyle değinilecek ve yenilikler değerlendirilecektir.

3.1. zrl Personel alıştırma Ykmllğ

zrllerin Devlet Memurluğuna Alınma şartları ile Yapılacak Yarışma Sınavları Hakkında Ynetmelik⁵⁰ hükümleri çerçevesinde devlet memuru olarak çalışma olanağına sahip olan zrller bu yönetmelikte tarif edilmektedirler.

⁵⁰ Bakanlar Kurulu Karar Tarihi: 20.08.2004 – 2004/7754, Resmi Gazete Tarih: 16.09.2004, Sayı: 25585

Özörlü terimine ilişkin olarak doktrinde ve farklı kaynaklarda çeşitli tanımlar bulunmakla birlikte alıştırma esasları açısından adı geçen yönetmelikteki tanım önemlidir (Uşan, 1997: 5–7). Bu tanıma göre özörlü: “Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyusal ve sosyal yetenekleri bakımından özür durumuna göre tüm vücut fonksiyon kaybı oranının yüzde kırk ve üzerinde olduğunu sağlık kurulu raporu ile belgeleyenleri” kapsamaktadır. Tanımdaki şartlara haiz olan kişiler özörlü memur statüsünde çalışma olanağına kavuşabilmektedirler (ınarlı, 2010).

Özörlü memur alıştırma konusunda DMK’ nın 50. maddesinin 3 ve 4. fıkrasında yer alan hükümler 6111 sayılı Kanun değişikliği ile 53. maddede birleştirilmiştir. Bu çerçevede daha önceki hüküm gereği, her devlet kurumu, özörlü memur alımına ilişkin sınavı kendisi yapmakta olduğundan dolayı özörlü memur adayları sınav sınav dolaşmak mecburiyetinde kalmaktaydılar. Kanunun değişen hükmü gereği; bu sınav ve işe yerleştirme artık merkezi yapılacaktır. Bu şekilde, özörlülerin konu ile ilgili sıkıntıları çözölmüş olacaktır.

DMK 53. madde řu şekilde düzenlenmiştir.

Özörlü personel alıştırma yükümlölüğü:

Kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda %3 oranında özörlü çalıştırmak zorundadır. %3’ün hesaplanmasında ilgili kurum veya kuruluşun (yurtdışı teşkilat hariç) toplam dolu kadro sayısı dikkate alınır.

Özörlüler için sınavlar, ilk defa Devlet memuru olarak atanacaklar için açılan sınavlardan ayrı zamanlı olarak, özörlü kontenjanı açığı bulunduğu sürece özür grupları ve eğitim durumları itibarıyla sınav sorusu hazırlanmak ve ulaşılabilirliklerini sağlamak suretiyle merkezi olarak yapılır veya yaptırılır.

Özörlü personel alıştırma yükümlölüğünün yerine getirilmesinin takip ve denetimi ile özörlülerin Devlet memurluğuna yerleştirilmesinden Devlet Personel Başkanlığı sorumludur. Özörlü açığı bulunan kamu kurum ve kuruluşları bir sonraki yıl için alım yapacakları özörlülere ilişkin taleplerini her yılın Ekim ayının sonuna kadar Devlet Personel Başkanlığına bildirmek zorundadır. Devlet Personel Başkanlığı kurum ve kuruluşların bildirimini üzerine, özörlü kontenjanlarına yerleştirme yapabilir veya yaptırabilir.

Özörlülerin memurluğa alınma şartlarına, merkezi sınav ve yerleştirmenin yapılmasına, eğitim durumu ve özür grupları dikkate alınarak kura usulü ile yapılacak yerleştirmelere, özörlülerin görevlerini yürötmelerinde hangi yardımcı araç ve gereçlerin kurumlarınca temin edileceğine, kamu kurum ve kuruluşlarınca özörlü personel istihdamı ile ilgili istatistiksel verilerin bildirilmesine ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususlar Özörlüler İdaresi Başkanlığının görüşü alınarak Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir.

3.2. Aday Memurlarla İlgili Hükümler

Aday Memurların Yetiştirilmelerine Dair Genel Yönetmelik'in⁵¹ 3. maddesinin a bendine göre; aday memur: İlk defa Devlet memurluğuna atanacaklar için uygulanacak merkezi sınavı kazanarak temel, hazırlayıcı eğitim ve staj'a tabi tutulmak üzere herhangi bir kurum veya kuruluşa atanmaları, ifade etmektedir.

6111 sayılı Kanun'dan önceki düzenlemeye göre, aday memur disiplin cezası almış olsa dahi eğer sicili olumlu ise, hizmetle ilişkisi kesilmemekteydi. Fakat yapılan değişiklikle, disiplin cezası alanların görevine son verilecektir. Bu konuda DMK' da yer alan (56 ve 57. madde) son düzenleme řu şekildedir:

Adaylık süresi içinde temel ve hazırlayıcı eğitim ve staj devrelerinin her birinde başarısız olanlarla adaylık süresi içinde hal ve hareketlerinde memuriyetle bağdaşmayacak durumları, göreve devamsızlıkları tespit edilenlerin disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile ilişkileri kesilir.

Adaylık süresi içinde disiplin cezası almış olanların disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile ilişikleri kesilir. İlişikleri kesilenler ilgili kurumlarca derhal Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

Buna göre, aday memur, aday memurluk eğitiminde başarılı olsa bile bu dönemde alacağı uyarı veya kınama cezası dahi aday memurun görevine son verme konusunda amire yetki vermektedir.

3.3. Sicil Uygulaması ve Kademe İlerlemesi

Torba Kanun ile 657 sayılı DMK 110–121. maddeler arasında yer alan sicile ilişkin tüm maddeler, Kanun'da sicile ilişkin ibareler ve kelimelerin tümü çıkarılmıştır. Bu çerçevede; 2 defa üst üste olumsuz sicil alarak bir başka sicil amirinin emrine atanan, bu sicil amirinden de olumsuz sicil alan ve bu nedenle memuriyetine son verilen memurlar bundan sonra olumsuz sicil nedeniyle görevlerinden alınamayacaklardır.

Ayrıca, mevcut düzenlemeye göre 6 yılı sicil notu ortalaması doksanın üzerinde olanlara ilave bir kademe verilmekteydi. Yeni düzenleme ile sicil notu uygulaması kaldırıldığı için bu kademelerin verilmesi sekiz yıl disiplin cezası almama koşuluna bağlanmıştır. Bu maddenin yürürlük tarihinden önceki sekiz yıl için de uygulanabilmesi için geçici hüküm konulmuştur. Dolayısıyla son sekiz yıl disiplin cezası almayan memurlara bir kademe verilecektir. DMK 160. maddesinde yapılan değişiklikle memurlar yıl içinde birden fazla kademe ilerlemesi yapabilecektir.

6111 sayılı Kanunla 657 sayılı DMK' daki sicile ilişkin düzenlemeler yürürlükten kaldırıldığından dolayı 2011 yılından başlamak üzere Devlet memurları için sicil raporu doldurulmayacaktır. Geçmiş yıllara ait sicil

⁵¹ Bakanlar Kurulu Karar Tarihi: 21.02.1983 – 83/6061, Resmi Gazete Tarih:27.06.1983, Sayı: 18090

raporlarının, 1.1.2011 tarihinden başlamak üzere beşinci yılın sonuna kadar muhafaza edilmesi gerekmektedir. 657 sayılı Kanun dışındaki kanunlarda yer alan sicil ve değerlendirmeye ilişkin hukmlerde bir değişiklik yapılmadığından bu hukmlerin uygulanmasına devam edilecektir. Diğer kanunların sicil konusunda 657 sayılı Kanuna atıf yapan hukmlerinin uygulama olanağı kalmadığından bu hukmler uyarınca işlem yapılmaması gerekmektedir.

3.4. Kamu Dışından st Düzey Kadrolara Atama

Torba Kanun ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 68. maddesinin (A) bendinin (d) alt bendi yürürlükten kaldırılmış, (B) bendinin ikinci paragrafı aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, maddenin sonuna aşağıdaki bent eklenmiştir.

Ancak, bu şekilde bir atamanın yapılabilmesi için ilgilinin;

a) 1. dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300 ve daha yukarıda olanlar için en az 12 yıl,

b) 1. ve 2. dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300'den az olanlar için en az 10 yıl,

c) 3. ve 4. dereceli kadrolar için en az 8 yıl hizmetinin bulunması ve yükseköğrenim görmüş olması şarttır. Dört yıldan az süreli yükseköğrenim görenler için bu srelere iki yıl ilave edilir. Bu srelerin hesabında; 8.6.1984 tarihli ve 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2. maddesi kapsamına dhil kurumlarda fiilen çalışılan sreler ile Yasama Organı üyeliğinde, belediye başkanlığında, belediye ve il genel meclisi üyeliğinde, kanunlarla kurulan fonlarda, muvazzaf askerlikte, okul devresi dhil yedek subaylıkta ve uluslararası kuruluşlarda geçen srelerin tamamı ile yükseköğrenim gördükten sonra özel kurumlarda veya serbest olarak çalıştıkları sürenin; Başbakanlık ve bakanlıkların bağlı ve ilgili kuruluşlarının müsteşar ve müsteşar yardımcıları ile en st yönetici konumundaki genel müdür ve başkan kadrolarına atanacaklar için tamamı, diğer kadrolara atanacaklar için altı yılı geçmemek üzere dörtte üçü dikkate alınır.

Yapılan değişiklikle, Başbakanlık ve bakanlıkların bağlı ve ilgili kuruluşlarının müsteşar ve müsteşar yardımcıları ile en st yönetici konumundaki genel müdür ve başkan kadrolarına yapılacak atamalarda, özel sektörde ve serbest olarak çalışılan sürelerinin tümünün hizmet sresinden sayılması ngrlmştir.

Bu düzenleme, özel sektördeki kişinin direkt olarak müsteşar veya genel müdür kadrosuna atanabileceği anlamına gelmemektedir. Göreve atanacak kişi önce, 59. maddede yer alan istisnai kadrolara atanmalı, burada memur statüsünü kazandıktan sonra, müsteşar, başkan veya genel müdür kadrolarına atanmalıdır.

Yapılan bu düzenleme ile özel sektörden kamuya yönetici atamayı kolaylaştırmakla birlikte Torba Kanun'un eleştirilen bir maddesi olarak grlmektedir.

3.5. İhtiyaç Fazlası alışanların Kamu Kurumlarına Nakli

Torba Kanun ile yapılan değişikliğe göre; İl zel idarelerinin sürekli işçi kadrolarında çalışan ihtiyaç fazlası işçiler, Karayolları Genel Müdürlüğünün taşra teşkilatındaki sürekli işçi kadrolarına, belediyelerin (bağlı kuruluşları hariç) sürekli işçi kadrolarında çalışan ihtiyaç fazlası işçiler, Milli Eğitim Bakanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğünün taşra teşkilatındaki sürekli işçi kadroları ile sürekli işçi norm kadro dhilinde olmak üzere ihtiyaı bulunan mahalli idarelere atanacaklardır.

İhtiyaç fazlası işçilerin tespitini yapmak üzere vali veya görevlendireceği vali yardımcısının başkanlığında, il emniyet müdürü, defterdar, il milli eğitim müdürü, Türkiye İş Kurumu il müdürü, Karayolları Genel Müdürlüğü bölge müdürü, il mahalli idareler müdürü ve işçi devreden işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili işçi sendikası temsilcisinden oluşan bir komisyon kurulacak olup tespit yapılmasına esas işçilerin listesi; adı geçen mahalli idareler tarafından bu Kanunun yayımından itibaren kırk beş gün içinde gerekçesi ile birlikte komisyona sunulacaktır. İhtiyaç fazlası olarak bildirilen işçilerden norm kadro fazlası olanlar komisyon tarafından adı geçen kurumlara atanmak üzere tespit edilir. İldeki diğer kamu kurum ve kuruluşlarının talepte bulunması halinde, zelleştirme programında bulunan kuruluşlar hariç olmak üzere işçinin onayı alınmak kaydıyla bu idarelerde sürekli işçi statüsünde istihdam edilmek üzere atama işlemi yapılabilir. Atama işlemi yapılan personel ilgili valilikler tarafından en geç on gün içinde Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

Devredilen işçilerin ücret ile diğer mal ve sosyal hakları; toplu iş sözleşmesi bulunan işçiler bakımından yenileri düzenleninceye kadar devir işleminde önce tabi oldukları toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre, toplu iş sözleşmesi olmayan işçiler bakımından 2010 yılı Kasım ayında geçerli olan bireysel iş sözleşmesi hükümlerine göre belirlenir. Devre konu işçiler bakımından devir tarihinden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devralan kurum sorumlu tutulamaz. Kıdem tazminatına ilişkin hükümler saklıdır.

Bu yeni hükme göre, işçi nakleden mahalli idarelerin nakil sonrasında oluşan işçi sayısında beş yıl süreyle artış yapılamaz.

3.6. Kadroları Kaldırılan Kamu Görevlilerinin Durum

657 sayılı Kanun'un 91. maddesi yeniden düzenlenmesiyle kadrolar açısından yapılandırmaya gidilmiştir. Bu yol ile kadrosu kaldırılan memurlar, en geç altı ay içinde kendi kurumlarında niteliklerine uygun bir kadroya atanırlar. Bu memurlar, kurumlarında atama imkni bulunmaması hâlinde aynı süre içinde başka bir kurumdaki kadrolara atanmak üzere Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Bunlar, atama işlemi yapılıncaya kadar kurumlarında niteliklerine

uygun işlerde çalıştırılır ve yeni bir kadroya atanıncaya kadar eski kadrolarına ait malı haklardan ve sosyal yardımlardan yararlanmaya devam ederler.

Söz konusu memurların eski kadrolarına ait en son ayda aldığı malı haklar kapsamında fiilen yapılmakta olan her türlü ödemeler toplamının net tutarının, atandıkları yeni kadrolarına ait malı haklar kapsamında fiilen yapılmakta olan her türlü ödemeler toplamının net tutarından fazla olması hâlinde, aradaki fark, farklılık giderilinceye kadar, atandıkları kadrolarda veya bu kadrolardan istekleri dışında atandıkları başka kadrolarda kaldıkları sürece, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın tazminat olarak ödenir.

Diğer kamu kurum ve kuruluşlarına atanmak üzere Devlet Personel Başkanlığına bildirilen memurların 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında bulunan kamu kurum ve kuruluşlarının boş kadrolarından Devlet Personel Başkanlığınca tespit edilen kadroya, anılan Başkanlık tarafından kırk beş gün içinde ataması teklif edilir. Devlet Personel Başkanlığı tarafından gönderilen atama teklif yazısının atamayı yapacak kamu kurum ve kuruluşuna intikalinden itibaren otuz gün içinde bu kurum ve kuruluş tarafından atama işlemlerinin yapılması zorunludur. Bunlardan unvanları müdür ve daha üst olanlar ile danışma işlevlerine ilişkin kadrolarda çalışanlar Araştırmacı kadrolarına, diğerleri ise durumlarına uygun kadrolara atanırlar.

Yapılan kanun değişikliği ile yeniden yapılandırmaya gidilirken bazı kadro unvanlarına yer verilmemektedir. Yeniden yapılanma sırasında, kurum içinde atama olanağı bulunmayan personel, Devlet Personel Başkanlığı aracılığı ile diğer kurumlara memur olarak atanacaktır. Bunlardan, unvanları müdür ve daha üst olanlar ile danışma işlevlerine ilişkin kadrolarda çalışanlar Araştırmacı kadrolarına atanacaktır. Örneğin yeniden yapılandırma sırasında bazı kurumlarda şube müdürleri kaldırılmaktadır. Eğer şube müdürleri kurum içinde değerlendirilmez ise bu personel Devlet Personel Başkanlığı aracılığı ile diğer kurumlara Araştırmacı olarak atanacaktır. Ayrıca kadrosu kaldırılan memurun atanmasında öngörülen süre, memurların endişe ve tereddütte kalmalarını önlemeye yöneliktir (Dinç, 2011: 87).

3.7. Günlük Çalışma Saatlerinin Tespiti

6111 sayılı Kanun ile DMK 100. maddeye iki yeni fıkra eklenmiştir. Yeni düzenlemeye göre; özürliülerin mesai saatleri diğer çalışanların çalışma saatlerinden farklı olarak düzenlenebilir ve diğer değişiklikle de tüm memurlara mesai saatlerine bağlı kalınmadan farklı çalışma koşulları öngörülebilir ve görev yeri dışında bir yerde alıştırma konusunda esneklik getirilebilir. Bu yenilik aslında 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan esnek çalışma konusunun kamuya aktarılmasına olanak sağlamaktan ibarettir. Aynı zamanda bu uygulamalar için getirilecek esasların objektif değerlere göre belirlenmesi gerekmektedir.

Yapılan değişiklikle, günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresi, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Başkanlık Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca, illerde valiler

tarafından tespit edilecektir. Ancak zrller için; özür durumu, hizmet gerekleri, iklim ve ulaşım Şartları göz önünde bulundurulmak suretiyle günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile ögle dinlenme süreleri merkezde st yönetici, taşrada mülki amirlerce farklı belirlenebilecektir.

Memurların yürüttükleri hizmetin özelliklerine göre, bu madde uyarınca tespit edilen çalışma saat ve süreleri ile görev yerlerine bağlı olmaksızın çalışabilmeleri mümkündür.

Günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde alışan Devlet memurlarının çalışma saat ve Őekilleri kurumlarınca düzenlenecek ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve her hlde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki bir yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi, zrl memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemeyeceği hüküm altına alınmaktadır.

Burada yapılan değişiklikler aynı zamanda 12 Eylül 2010 tarihinde kabul edilen yeni Anayasa hükümlerine uygunluk amacı taşımaktadır. İlgili hüküm zrl ve kadın çalışanların lehine farklı uygulamalara olanak sağlamaktadır.

3.8. İzinler

6111 sayılı Kanun ile DMK 104–108. maddeler arasında yapılan değişiklikler ile izinler konusu yeniden düzenlenmiştir. Mazeret izinleri, hastalık ve refakat izinleri ile aylıksız izin uygulamasında önemli yenilikler yapılmıştır. Genel olarak görülen; izin sürelerinin arttırıldığı, toplumdaki ihtiyaçlara göre yeniden düzenlendiği ve izinlerin bazılarının amirin takdir yetkisiyle değil bağlı yetkisiyle verileceği Őeklinde dir.

3.8.1. Mazeret İzni

Değişiklikle yeniden düzenlenen ve mazeret izinlerini konu edinen maddeye göre; kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilir. oğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı sreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir.

Memura, eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine on gün babalık izni; kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin

veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hâllerinde isteği üzerine yedi gün izin verilir. Burada belirtilen hller dışında, merkezde atamaya yetkili amir, ilde vali, ilçede kaymakam ve yurt dışında diplomatik misyon Őefi 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 usulle on gün daha mazeret izni verilebilir. Bu takdirde, ikinci kez verilen bu izin, yıllık izinden düşülür.

Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır. Süt izninin, kadın memurun çocuğunu emzirmesi için günlük olarak kullandırılması gereken bir izin hakkı olması sebebiyle bu iznin birleştirilerek sonraki günlerde kullandırılmasına imkn bulunmamaktadır.⁵²

Yıllık izin ve mazeret izinleri sırasında mal haklar ile sosyal yardımlara dokunulamayacağı da Kanun ile güvence altına alınmıştır.

Tablo 1: Mazeret İzinleri

Analık İzni	Doğum ncesi: 8 (3) Hafta Doğum Sonrası: 8 (5) + (erken doğum) Hafta
Babalık İzni	Eşi Doğum Yapan Memura: 10 Gün Doğumda veya Sonradan Eşi len Memura: Anneye verilen süre kadar
Evlilik İzni	Kendisinin veya çocuğunun Evlenmesi Halinde: 7 Gün
Ölüm İzni	Eş, ocuk, Anne, Baba, Kardeş: 7 Gün Eşinin Annesi, Babası, Kardeşi: 7 Gün
Mazeret İzni (Taktiri)	10 Gün (+ 10 Gün)
Süt İzni	İlk 6 Ayda Günde 3 Saat, İkinci 6 Ayda Günde 1,5 Saat

3.8.2. Hastalık ve Refakat İzni

657 sayılı DMK' nın 105. maddesi yeniden düzenlenmiş ve ilk kez ikamet yerinde de memura refakat izni verilmesi uygun bulunmuş ayrıca hastalık hallerinde verilecek izinler, izin dönüşü işe başlatma konularında da yenilikler yapılmıştır.

Memura, aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde on sekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise on iki aya kadar izin verilecektir. Burada yazılı azam sreler kadar izin verilen memurun, bu iznin sonunda işe başlayabilmesi için, iyileştiğine dair raporu ibraz etmesi zorunludur. İzin süresinin sonunda, hastalığının devam ettiği resmî sağlık kurulu raporu ile tespit edilen memurun izni, yukarıda belirtilen sreler kadar

⁵² Devlet Personel Başkanlığı, Kamu Personeli Genel Tebliği (Seri No: 2), Resmi Gazete Tarih: 15.04.2011, Sayı: 27906

uzatılır, bu sürenin sonunda da iyileşemeyen memur hakkında emeklilik hükümleri uygulanır.

Bunlardan gerekli sağlık şartlarını yeniden kazandıkları resmî sağlık kurullarınca tespit edilen ve emeklilik hakkını elde etmemiş olanlar, yeniden memuriyete dönmek istemeleri hâlinde, niteliklerine uygun kadrolara öncelikle atanırlar. Bu hükümlerle, ilgili memura öncelik hakkı tanınmaktadır.

Görevi sırasında veya görevinden dolayı bir kazaya veya saldırıya uğrayan veya bir meslek hastalığına tutulan memur, iyileşinceye kadar izinli sayılır.

Ayrıca, memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde, bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verilir. Gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılır.

Tablo 2: Hastalık ve Refakat İzinleri

Hastalık İzni	Uzun Süreli Hastalık: 18 (+18) Ay Diğer Hastalık Hallerinde: 12 (+12) Ay
Refakat İzni	Sağlık Kurulu Raporuyla Belgelendirmek Kaydıyla: Anne, Baba, Eş, Çocuk ve Kardeş İçin: 3 (+3) Ay

3.8.3. Aylıksız İzinler

Aylıksız izinler DMK 108. maddede düzenlenmektedir. Yapılan değişiklikle aylıksız izinlerin süresi ve koşulları yeniden belirlenmiştir.

Tablo 3: Aylıksız İzinleri

Hayati Tehlike Halinde	Refakat İzin Sürelerinin (3+3 Ay) Bitiminden İtibaren En Fazla 18 Ay (İdarenin Takdiriyle)
Doğum Halinde	Eşi Doğum Yapan Memura Doğumdan İtibaren: 24 Ay Doğum Yapan Memura Doğumla İlgili Verilen Diğer İzinlerin Sonundan İtibaren: 24 Ay
Evlat Edinme Halinde	Evlat Edinenlerin Biri Memur İse: 24 Ay Evlat Edinen Eşlerin Her İkisi de Memur İse: Birine 24 Ay veya İkisi 24 Aylık Aylıksız İzni Yarı Yarıya Bölüştür.
Görev / Öğrenim Amacıyla	Görev / Öğrenim Süresi Kadar
Aylıksız	5 Hizmet Yılına Tamamlayan Memura (İdarenin Takdiriyle) 1 Yıl
Göreve Başlama / Müstafi Sayılma	Aylıksız İzin Süresinin Bitiminden Önce Mazereti Gerektiren Sebebin Ortadan Kalkması Hâlinde, On Gün İçinde Göreve Dönülmesi Zorunludur. Aylıksız İzin Süresinin Bitiminde veya Mazeret Sebebinin Kalkmasını İzleyen On Gün İçinde Görevine Dönmeyenler, Memuriyetten Çekilmiş Sayılır. Daha Önceki Uygulamada Göreve Dönme Süresi Mazeretin Ortadan Kalktığı Günü İzleyen Gün Olarak Kabul Edilmekteydi.
Askerlik Halinde	Muvazzaf Askerlik Hizmeti İçin Kurumlarından Ayrılan Memurlar Askerlik Süresince Aylıksız İzinli Sayılmaktadırlar.

3.9. Kamu Personeli Bilgi Sistemi

Kanun ile yapılan değişikliklerden bir diğeri de Kamu Personeli Bilgi Sistemi'nin kurulacak olmasıdır. Bu konuda yetkili kurum Devlet Personel Başkanlığı olacaktır. DPB, kuruluş kanunlarına ve bütçe türlerine bağlı kalınmaksızın, tüm kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat yapılarına ve personeline ilişkin konularda, gerekli gördüğü bilgi ve belgeleri kamu kurum ve kuruluşlarından talep edebilecek ve kamu kurum ve kuruluşları bu bilgi ve belgeleri vermekle yükümlü olacaklardır. Ayrıca kamu kurum ve kuruluşları; atama, yer değiştirme, görevde yükselme, unvan değişikliği ve Devlet Personel Başkanlığınca belirlenecek diğer personel hareketlerini bildireceklerdir. Bu değişiklikle amaçlanan, kamu personel bilgilerinin tek bir merkezde toplanmasıdır.

Memurlar, Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası esas alınarak kurumlarınca tutulacak personel bilgi sistemine kaydedilecek ve her memur için bir özlük dosyası tutulmak suretiyle özlük bilgileri de korunacaktır.

3.10. Disiplin Uygulaması

Torba Kanun ile yapılan önemli değişikliklerden bir kısmı da disiplin suçlarıyla ilgilidir. Günümüz şartları altında mevzuatta yer almasında fayda bulunmayan disiplin fiilleri yürürlükten kaldırılmıştır. Bu çerçevede; il dışına izinsiz çıkışa aylıktan kesme cezası verilmesi uygulaması, toplu müracaat ve şikâyete aylıktan kesme cezası verilmesi uygulaması kaldırılmış, yasaklanmış her türlü yayını görev mahallinde bulundurmamak fiili disiplin suçu olmaktan çıkarılmıştır.

Fakat ideolojik ve siyasi amaçlarla kamu hizmetlerinin yürütülmesini engelleyenler ile iş sahiplerine fiili şiddet uygulayanlar memuriyetten çıkarılacaktır.

Aylıktan kesme cezası ile tecziye edilenler 5 yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile tecziye edilenler 10 yıl boyunca daire başkanı kadrolarına, daire başkanı kadrosunun dengi ve daha üstü kadrolara, bölge ve il teşkilatlarının en üst yönetici kadrolarına, düzenleyici ve denetleyici kurumların başkanlık ve üyeliklerine, vali ve büyükelçi kadrolarına atanamazlar.

Ayrıca, yapılan Anayasa değişikliğine uyum sağlamak amacıyla uyarma ve kınama cezalarına karşı yargı yoluna başvurma olanağı getirilmiştir.

Disiplin konusunda yapılan bu değişiklikler günümüz şartları, demokrasi ve hak arama yollarının genişletilmesi açısından yerinde değişiklikler olarak görülmektedir.

3.11. Aile Yardım Ödeneği

DMK 202. maddede yapılan değişiklikle aile yardım ödeneği almayı hak eden çocuk sayısı konusundaki sınırlama kaldırılmıştır. En fazla iki çocuğa

yapılabilen ödeme artık her ocuk için yapılacaktır. Bu bağlamda memurlara ödenen tüm sosyal yardımlar aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 4: Memurlara denen Sosyal Yardımlar, 1.1.2011–30.6.2011 Arası Dönemi

eşidi	Tutarı (TL)	Dayanağı
Aile (Eş) Yardımı	112,942	657 sayılı Kanun Madde 202, 372 sayılı KHK, 527 sayılı KHK
ocuk Yardımı (0–6 Yaş Gurubu Her Bir ocuk İçin)	30,977	6091 sayılı 2011 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu Madde 21
ocuk Yardımı (7 ve zeri Yaş Gurubu Her Bir ocuk İçin)	15,488	2011/1241 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı
Doğum Yardımı	154,885	657 sayılı Kanun Madde 207, 527 sayılı KHK Madde 28
Ölüm Yardımı (Eş ve ocuk İçin)	588,563	657 sayılı Kanun Madde 208, 6091 sayılı 2011 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu Madde 21
Ölüm Yardımı (Memur İçin)	1177,126	2011/1241 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı

Kaynak: Din, 2011:91

3.12. Geçici Süreli Görevlendirmeler

DMK' ya yeni eklenen Ek Madde 8 hükmü gereğince; memurların, geçici grevlendirilmeleriyle ilgili olarak iki farklı uygulama getirilmiştir. Bunlardan birincisinde memurun isteği dikkate alınırken, diğerinde kurumun ihtiyaçları dikkate alınmaktadır. Yapılacak geçici görevlendirmelerin mutlaka memurun işiyle ilgili olması gereklidir. Kanunun amir hükmü gereğince geçici süreli görevlendirme süresi bir yılda altı ayı geçemez.

Yukarıda ifade edilen haller dışında memurlar, kamu yararı ve hizmet gerekleri sebebiyle ihtiyaç duyulması hâlinde kurumlarınca, Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşü alınarak diğer kamu kurum ve kuruluşlarında altı aya kadar geçici süreli olarak görevlendirilebilir. Ancak bu hüküm 1.1.2012 tarihinden itibaren yürürlüğe girecektir.

Sözü edilen bu son uygulama özellikle memuru; sürgün veya cezalandırma amacıyla kullanılması halinde memurun görevini gereken güven duygusu içinde yapamamasına neden olabileceğinden madde metninin kanunlaşması aşamasında eleştirilmiştir. Bundan dolayı yapılacak olan geçici süreli görevlendirmelerde mutlaka objektif ölçütlere uyulmalı, kamu yararı ve hizmetin gereklerine dikkat edilmelidir.

3.13. Ödül ve Diğer Mali Haklar

Torba Kanun ile yapılan ve genel olarak ifade edilen değişiklikler dışında başarılı memurlara ödül verilmesi konusunda bazı önemli yeniliklere de yer verilmiştir.

Görevli oldukları kurumlarda olağanüstü gayret ve çalışmaları ile emsallerine göre başarılı görev yapmak suretiyle; kamu kaynağında önemli ölçüde tasarruf sağlanması, kamu zararının oluşmasının önlenmesinde ve önlenemez kamu zararlarının önemli ölçüde azaltılmasında, kamusal fayda ve gelirlerin beklenenin üzerinde artırılmasında veya sunulan hizmetlerin etkinlik ve kalitesinin yükseltilmesinde somut olaylara ve verilere dayalı olarak katkı sağladıkları tespit edilen memurlara, merkezde bağlı veya ilgili bakan, illerde valiler, ilçelerde kaymakamlar tarafından başarı belgesi verilebilir. Üç defa başarı belgesi alanlara üstün başarı belgesi verilecektir.

Üstün başarı belgesi verilenlere, merkezde bağlı veya ilgili bakan ve illerde valiler tarafından uygun görülmesi hâlinde en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dhil) % 200'ne kadar ödül verilebilir.

Kamu kurum ve kuruluşları yürütmekte oldukları hizmetlerin özelliklerini göz önünde bulundurarak memurlarının başarı, verimlilik ve gayretlerini ölçmek üzere, Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşü alınmak kaydıyla, değerlendirme ltleri belirleyebilir

Mali haklar açısından da üç önemli yenilik getirilmiştir. Bunlardan ilkinde, emekli olan memura verilen 500 TL, 750 TL'ye çıkarılmaktadır. İkincisinde, sendikalı kamu personeline 3 ayda bir 45 TL verilecek. Üçüncüsünde ise sözleşmeli personele aile yardımı deneği verilecek.

4. SONUÇ

Anayasada 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan referandum sonucu kabul edilen yeni anayasa kuralları, gelişen toplumun ihtiyaçları, kamu personelinin talepleri doğrultusunda yeniden düzenlenen kamu personeli hakları ve ykmllkleri çerçevesinde birçok yenilik çalışma yaşamına kazandırılmıştır. Devlet Memurları Kanunu'nun işlerliğini kaybetmiş hükümleri yeniden düzenlenmiş ve bir kısmı da yasadın tamamen çıkarılmıştır. Bununla birlikte bazı yeni uygulamalara da olanak sağlanmıştır.

Her biri önemli olmakla birlikte özellikle disiplin amirlerinin yetkilerini daha dikkatli ve daha objektif kullanmalarını gerektirecek nitelikte bazı değişiklikler yapılmıştır. Uyarı ve kınama cezalarına karşı yargı yolunun açılmış olması, sicil uygulamalarının bütünüyle kaldırılmış olması ve güncelliğini kaybeden, gelişen ulaşım ve teknoloji karşısında önemini yitiren bazı eski disiplin sularının kanundan çıkarılmış olması bunlardan birkaçıdır.

Aday memurların disiplin cezası alması halinde asıl memurluğa atanmamasın ngren hükümde herhangi bir disiplin cezasının belirtilmemiş olması ve uyarı alması halinde de görevine son verilebilecek olması bazı açılardan sakıncalı sonuçlar doğurabilecek nitelikte grlmektedir. Özellikle,

memuriyet hayatına yeni başlamış genç çalışanların tecrübe eksikliğini gidermeleri, kuruma adapte olmaları, devlet sistemini tanıma ve buna uyum sağlamaları bir sürece bağlıdır. Gerçek anlamda, memur olmaları amacıyla yetiştirildikleri bir dönemi içeren adaylık döneminde hata yapma ihtimalleri yüksek olan aday memurların alabilecekleri bir disiplin cezası ile çalışma yaşamlarına son verilmesi kanunun ruhuna aykırıdır. Ayrıca nesnel davranmama ihtimali olan amirlerin varlığı da aday memurun aleyhine olabileceğinden dolayı bu hukuki kuralın 6111 sayılı Kanunun genel amacına uygun olmadığı düşünülmektedir. Yapılacak bir yasa değişikliğiyle en azından disiplin cezasının türü olarak uyarı ve kınama cezaları için bu ağır sonuç ngrlmemelidir.

zrl memur alımının merkezi bir sınav ve merkezi atama usulüne tabi tutulmuş olması önemli ve zrllerin yararına olacağı düşünülen yeniliklerdendir. Aynı zamanda kadınlara yönelik olarak pozitif ayrımcılık ilkesi çerçevesinde yapılan çalışma saatleri ve izinlerle ilgili bazı düzenlemeler de yararlı olmuştur.

Memurun ihtiyaçları doğrultusunda ve toplumun gereklerine göre düzenlenen yeni izinler genel olarak olumlu olmakla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri ve tek çatıyı düzenleyen 5510 sayılı Kanun'un genel amacı karşısında eşişsizliğe ve adaletsizliğe neden olduğu konusundaki bazı eleştiriler için ayrı bir araştırma çalışması yapmakta fayda grlmektedir.

Memurların geçici süreli olarak, kendi istekleri dışında başka bir kamu kuruluşunda görevlendirmelerini ngren değişiklik amacına uygun kullanılması halinde kurumların yararına olumlu sonuçlar verecektir. Ancak memuru cezalandırma amacına dönüşebilecek bir görevlendirme yasanın amacını aşacağından dolayı nesnel ltlerin önceden belirlenmesini zorunlu kılmaktadır.

Özetle, yapılan değişiklikler olumlu olmakla birlikte gerçek bir kamu personel reformuna ülkemizin ve kamu personelinin ihtiyaı bulunmaktadır. Anayasadan kaynaklanan değişimlere olanak tanınırken memur ve işçi ayrımı bunların sosyal, ekonomik ve özlük hakları arasında haksızlığa neden olabilecek uygulamalara sebep olunmamalıdır.

KAYNAKÇA

Anadolu Üniversitesi Açık ğretim Fakültesi Yayınları. (2000). *Temel Hukuk*. (3. Baskı), Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Açık ğretim Fakültesi Yayınları.

Bozkurt, ., Ergun T. (2008). *Kamu Yönetim Sözlüğü*. (2. Baskı), Ankara, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Yayın No: 342.

ınarlı, S. (2010). *Türkiye ile Bazı Avrupa Birliği lkelerinde Engellilik Kavramı ve Engelli İstihdamı ile ilgili Düzenlemelerin İncelenmesi*. Z-VERİ

Dergisi. Haziran Sayısı. Cilt: 7, Ankara.
<http://www.ozida.gov.tr/?menu=ozveri&sayfa=arsiv> (Erişim Tarihi: 04.05.2011)

Din, A. (2011). *6111 sayılı Kanun'la Devlet Memurları Kanunu'nda Yapılan Son Değişiklikler*. Güncel Mevzuat Dergisi. şubat Sayısı. Ankara.

Gözübüyük, A. ř. (1995). *Yönetim Hukuku*, (8. Baskı), Ankara.

Günday, M. (1999). *İdare Hukuku*. (4. Baskı), Ankara, İmaj Yayıncılık.

Kahramanoğlu, S., nver, M., Kardoğan, N. (2002). *Açıklamalı Devlet Memurları Kanunu*. (1. Baskı).

nder, A. (1991). *Türk Ceza Hukuku zel Hükümler*. (3. Baskı), İstanbul, Beta Yayınevi.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (2011). *Torba Yasa ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Semineri*. (1. Baskı). İstanbul, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.

Uşan, M. F. (1997). *İş Hukukunda Sakat İstihdamı*. Yayımlanmış Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Türkiye Büyük Millet Meclisi,
http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tasari_teklif_sd.onerge_bilgileri?kanunlar_sira_no=87370 (Erişim Tarihi: 01.05.2011)

6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Resmi Gazete Tarih: 25.02.2011, Sayı: 27857 (1. mükerrir)

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, Resmi Gazete Tarih: 23.07.1965, Sayı: 12056

zrllerin Devlet Memurluğuna Alınma şartları ile Yapılacak Yarışma Sınavları Hakkında Yönetmelik, Bakanlar Kurulu Karar Tarihi: 20.08.2004 – 2004/7754, Resmi Gazete Tarih: 16.09.2004, Sayı: 25585

Aday Memurların Yetiştirilmelerine Dair Genel Yönetmelik, Bakanlar Kurulu Karar Tarihi: 21.02.1983 – 83/6061, Resmi Gazete Tarih:27.06.1983, Sayı: 18090

Devlet Personel Başkanlığı, Kamu Personeli Genel Tebliği (Seri No: 2), Resmi Gazete Tarih:15.04.2011, Sayı: 27906