

Birlik Haber-Sen Temsilci
EL KİTABI

Birlik Haber-Sen Yayınları: 2

Yayın Sahibi
Birlik Haber-Sen Yayınları Adına
Ömer BUDAK
Genel Başkan

Yayın Editörü
Cüneyt ÖZBAN
Genel Basın Yayın Sekreteri

Birlik Haber-Sen Genel Merkezi
Eti. Mah. Ali Suvarı Sok. Ak-Han iş Hanı kat:3 No:37
Maltepe/ANKARA
0312 232 30 30
www.birlikhabersen.org.tr

Temsilcinin EL KİTABI

Hazırlayan
Mevlüt BURGAÇ
Genel Başkan Yardımcısı (Teşkilatlanma)

Birlik Haber-Sen Yayınları
ANKARA 2017

Tasarım& Baskı

Başak Matbaacılık
Anadolu Bulvarı Meka Plaza No:5/15
Gimat-Yenimahalle, ANKARA
Tel :0312 397 16 17 • Faks: 0312 397 03 07



I.BÖLÜM

SENDİKA KAVRAMI

Sendika Nedir?	13
Niçin Sendika?.....	15
Sendika Tarihçesi ve Türkiye'deki Sendikal Hareketler	16
Memurların Sendikal Hareket Tarihçesi	18
<i>BİRLİK HABER-SEN'İN KURULUŞUNUN ARKAPLANI</i>	21
Temel İlkelerimiz	22
Hedeflerimiz.....	23

II. BÖLÜM

SENDİKAL KAVRAMLAR 4688 SAYILI KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI KANUNUNDA SENDİKAL KAVRAMLAR.....	25
--	----

III. BÖLÜM

KONFEDERASYONUMUZ MEMUR-SEN

1. Vizyonu	30
2. Misyonu	30
3. Amacı.....	32
4. Faaliyet Alanı	32
5. MEMUR-SEN'E Bağlı Sendikalar	33

IV. BÖLÜM

İŞYERİ TEMSİLCİLİĞİ

İşyeri Temsilciliği Neden Önemlidir?	37
İşyeri Temsilcilerinin Belirlenmesi, Görev ve Yetkileri	41
İşyeri Temsilcisinin Özellikleri	43





İŞYERİ TEMSİLCİLERİNİN BİLMESİ GEREKEN SENDİKAL KONULAR

1- Sendika Üyeliğinin Kazanılması	50
2- Sendika Üyesi Olamayacaklar	51
3- Sendika Üyelerinin ve Yöneticilerinin Güvenceleri	53
4- Üyeliğin Sona Ermesi	54
5- Üyelikten Çıkarılma	56
Disiplin Kovuşturması	

İŞYERİ - SENDİKA İLİŞKİSİNİN KURULMASI

Sendikal Bilincin Geliştirilmesi	58
Örgütlenme Biçimi	58
İşyeri Temsilcilerinin Görevleri	59

İŞYERİ TEMSİLCİLERİNİN YASAL GÜVENCELERİ

Sendika Mevzuatı	70
Temsilcilik Mevzuatı	73
Üyelik Mevzuatı	79
Toplu Sözleşme Mevzuatı	82

V. BÖLÜM

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendika Kanununun Getirileri Nelerdir?	83
4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun Amacı Nedir?	83
4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendika Kanunu	
Doğrultusunda Oluşturulması Gereken Kurumlar ve Görevleri	86
Sendikamızın 4688 Sayılı Kamu Görevlileri	
Sendika Kanunu'nun Değişmesini Talep Ettiği Maddeleri	90
Sendikamızın Ekonomik Ve Sosyal Konularla İlgili Görüşleri	92





VI. BÖLÜM

Avrupa Ülkelerinde Kamu Çalışanlarına Tanınan Sendikal Haklar	98
ILO Sözleşmeleri Kamu Çalışanları İle İlgili Bölümler	99
87 Sayılı Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına Dair Sözleşme	99
Örgütlenme Ve Toplu Sözleşme Hakkı Prensiplerinin Uygulanması Hakkında 98 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin Kamu Çalışanları İle İlgili Bazı Maddeleri	100
Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına Ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 Sayılı Sözleşme.....	102
Sendikal Faaliyetler Hakkında Başbakanlık Genelgeleri	105

VII. BÖLÜM

BİRLİK HABER-SEN Tüzüğü

BİRLİK HABER SEN Yönetmelikleri

BİRLİK HABER-SEN Seçim Yönetmeliği	188
BİRLİK HABER-SEN Disiplin Yönetmeliği	204

VIII. BÖLÜM

Sendikanın Ajanda Bilgileri	216
Kaynakça	218



Katılımcı demokrasi, katılımcı vatandaş ve demokratikleşme sürecine geçişin ancak sivil toplum örgütleriyle sağlanabileceğinin anlaşıldığı bir dönemdeyiz. Sivil Toplum Kuruluşları, aynı zamanda demokrasiyi sivil toplum bağlamında totaliter girişimlere karşı korumak için toplumsal bir mücadele şekli, imkanı ve eylem alanı kabul ederler. Bağımsız toplumun ancak sivil toplum örgütleriyle toplumsal bir aktör olarak yer alabileceğine inanırlar.

“Halka Hizmet Hakk’a Hizmet” parolasıyla insanı merkeze alan Memur-Sen ve Birlik Haber-Sen, milletimize ve insanlığa nasıl bir iyilik yapabilirim ve insanlara daha iyi bir dünya, daha iyi bir gelecek nasıl hazırlarım düşüncesi temeli üzerinde yükselmektedir.

Bize göre örgütlülük ile uygarlık eş anlamlıdır. Konfederasyonumuzun Kuru-cu Genel Başkanı merhum Mehmet Akif İnan “Medeni insan örgütlü insandır. Hak aramasını bilen insandır. Her değer sahibi, her inanan insan, düşüncelerini hayata hâkim kılmak istiyorsa mutlaka örgütlü mücadeleye katılmalıdır” diyerek örgütlenmenin önemine işaret etmiştir. Refahı tabana yaymanın, gelir dağılımında adaleti sağlamanın, kalkınmanın, haksızlıklara karşı koymanın yolu örgütlenmeden ve örgütlü yapılardan geçer. Çünkü büyük çağrılar tek başına yapılamaz, büyük haykirmalar ve seslenmeler tek başına gerçekleştirilemez, tek başına etkili karşı çıkışlar haksızlığa dur deyişler sonuç getirmez. İyiliği küreselleştirmek, küresel zulümlere dur demek ancak örgütlü toplumla mümkün, bunun da en iyi yolu sendikal örgütlenme ile olur. Örgütlü toplum; demokratik, katılımcı, çoğulcu ve güçlü toplumdur. Bir ülkenin örgütlenme katsayısının yüksekliği, doğru çözümleri doğru zamanda bulması açısından önemli bir araç ve fırsattır. Özellikle sendikal yapılar; toplumsal sorunlar karşısında her an yeni öneriler, yeni çözümler, yeni yollar üreten, vizyon ve misyonlarıyla ülkelerin geleceğini şekillendirecek ortak akli iyi kullanan en dinamik örgütlenmelerdir.

Dünyanın pek çok yerinde okumuş eğitilmiş insanlar da dâhil toplumları kötürüm eden bir düşünme biçiminin sonucu olarak, pek çok şeyin nasıl kötü yönetildiğini bilmelerine rağmen bunu değiştirmenin mümkün olamayacağına inandırılmışlardır. Biz ise bu anlayışın tam aksine, insanımızın ve insanlığın sorularına ve sorunlarına bize özgü cevaplar üretmek inancıyla yola çıktık. Tarihin derinliklerinden gelen bir bakış açısıyla, yaşadığımız döneme, mensup olduğumuz çalışma koşullarına yeni bir temsil biçimi geliştirdik ve müesseseleştik. Örgütlü birey olarak kendimizi ve mücadele alanımızı tanımladığımız





sendikamız, bizim için özgürlüklerin başlangıç alanı oldu. Dev bir kök, görkemli bir ağaç olmak için uygun boşluğu kendimiz açtık, güzergâhımızı kendimiz belirledik.

Ancak hayat dinamik bir süreçtir. Kendini yenileyemeyen kurum ve kişilere yaşama hakkı tanımaz. Başlangıçta temel hak ve özgürlüklerin genişletilmesi ve derinleştirilmesi mücadelesinde canları pahasına mücadele ederek bunların yasalar ve toplum nezdinde kabul görmesini sağlayanlar zaman içinde mücadelenin gücü ve kararlılığını yitirerek statülerini korumak adına o hak ve özgürlük için mücadele edenler karşısında yer alanların durumuna düşmemek için sürekli kendimizi yenilemek ve eylem içinde olmak zorundayız. Biz örgütlü mücadeleyi, ekonomik, sosyal ve siyasal çıkarlarımızı korumanın bir aracı olarak görüyoruz.

Aziz dava arkadaşlarım, değerli dostlar, ne diyordu Malcolm X: “Kimse sana özgürlüğünü vermez. Kimse sana eşitliği, adaleti vermez. Eğer gerçekten adamsan, kendin alırsın!” Biz bu düstur üzerine sendikal çalışmalarımızı yürütüyor; kamu görevlilerinin haklarının en büyük savunucusu olduğumuzu belirtiyoruz. Hak ettiklerimizi diklenmeden dik duruşumuzla almanın derdindeyiz. İşte bu noktada en büyük görevler iş yeri temsilcilerimize düşmektedir. Sendikamız adeta onların omuzlarında neşvünema bulmaktadır. Sendikamızın büyümesi ve hak arayışlarımızın güçlenmesi açısından temsilcilik kurumunun etkinliği ve işlerliği vazgeçilmez derecede önemsiyoruz. İşyerinden başlayan sendikal örgütlenme ve mücadelede elde edilecek başarıda işyeri temsilcilerinin büyük payı vardır. Kitlesele gücümüzü korumanın ve geliştirmenin, yıllardır savunduğumuz talepleri kazanıma dönüştürmenin yolu, işyeri örgütlülüğünü geliştirmek ve işyeri temsilciliği kurumunu doğru yöntemle işletmekten geçmektedir. Onlar, demokratik sendikacılığın gelişmesinde hayati derecede önemli yöneticilerdir. Dolayısıyla sendikanın o işyerindeki gücünü ya da zayıflığını belirleyen kişilerdir. Bir anlamda sendikanın en ön cephedeki neferleridirler. Yalnız il ya da ilçedeki örgütünü değil, bağlı bulundukları sendikayı bütünüyle temsil ederler. Bunun için sendikalarını tanımaları üyelerle sendikaları arasında köprü görevi yapmaları gerekir.

İşyeri temsilcilerinin bunların yanında bunlara eş değer görev ve misyonları bulunmaktadır. Kayıtlı üyeyi örgütlü üye haline getirme ve onları eyleme hazırlama; seçme, seçilme, temsil, sorun çözmede diyalog gibi yöntemleri işyerine taşıyarak çalışma ilişkilerine ve demokrasi kültürüne katkıda bulunma, kamu





işverenlerinin yönetim haklarını, çalışanlarla paylaşarak, işyerinde katılımcılığı ve sonuçta verimliliği arttırmak için yapılacak işlemlere yol açma; İşyerindeki sorunların tespitine ve çözümüne katkı verme; sendikanın üst organlarında üretilen politikaların, alınan eylem kararlarının işyerlerine(üyelere) taşınması; üyelerin öneri, eleştiri ve taleplerinin sendikanın üst organlarına iletilmesi ve üyelerin işyeri ile ilgili sorunlarının çözümü, taleplerinin karşılanması için(sendika tüzel kişiliğini temsilen) işveren temsilcisi ile muhatap olmayı burada zikredebiliriz. Bu misyonları itibariyle, işyeri temsilcileri sendikaların isimsiz kahramanlarıdır diyebiliriz. İşyeri temsilcilerimiz bu mücadelemizi bir sonraki kuşaklara aktararak sendikal hareketin var olmasını sağlayacak eğiticilerdir.

Sonuç olarak Memur-Sen ve Birlik Haber-Sen olarak, emeğin, özgürlüğün, hakkın ve toplumsal dönüşümün mücadelesini vermeye devam edeceğiz. Amaçlarımızı gerçekleştirecek potansiyele, güce ve inanca sahibiz. Genel Başkan Yardımcımız Sayın Mevlüt Burgaç' ın hazırladığı bu kitap mücadelemize umut ettiğimiz katkıyı sunacağına inancımız tamdır. Bu çalışma işyeri temsilcilerimizin, üyelerimizin sendikal çalışmalarda yollarını aydınlatacak içeriği, birikimi ve bilgiyi sunmaktadır. Ayrıca sendikal tarih açısından önemli bir kaynak niteliğindedir.

Sendikal tarihe bir çizgi bırakmanın mutluluğu içinde; siz değerli okurların ilgisine sunarız...

Ömer BUDAK
Birlik Haber-Sen
Genel Başkanı





Değerli Arkadaşlarım;

BİRLİK HABER-SEN Kamu çalışanlarının ekmeğini büyütmek, Milli gelirden adil pay almak demokratik cumhuriyeti kurmak ve geliştirmek için hep birlikte mücadele vermekteyiz.

Büyük üstad Cemil MERİÇ **“tüm yaratılmışlar insanın hizmetine sunulmuş ve insan için yaratılmıştır.”**der. Bu nedenle insan oğluna sunulan nimetlerin tümünden Emeğini satarak yaşamını sürdürenlerin herkesten daha çok hak ettiğini ve bunu elde etmek için örgütlü olmaya ihtiyaçları vardır. Hak ve çıkarlarımızı korumak ve geliştirmek için kurduğumuz sendikamızı güçlü kılmanın yolu, üyelerini ve temsilcilerini bilinçlendirmekten ve bilgilendirmekten geçer. Bu nedenle her sendika üyesinin ve temsilcisinin ekonomik, sosyal, toplumsal ve sendikal haklarını ve yükümlülüklerini iyi bilmesi gerekir.

Ülkemizin dört bir yanı ateş çemberi içerisinde olması nedeniyle bizlere daha büyük görevler düşmektedir. Üstad Cemil MERİÇ **“Tarihimiz mührü sökülmemiş bir hazinedir.”** demektedir. Bu toplumun saygı değer birer bireyi olarak halkımıza hizmet sunmayı bir görev bilmekteyiz. Ayrıca bu toplumun öncüsü olarak kadim medeniyetimizin öncüsü ve temsilcisi olarak her zaman darbeler, hainlere ve vatan düşmanlarına, bayrak düşmanlarına ve demokrasi dışı güç odaklarına karşı bizler bu ülkenin kamu görevlileri olarak, omuzlarımızda taşıdığımız sorumluluğumuzun bilinci içerisindeyiz. Bu nedenle mücadelemize başladığımız ilk günden beri savunduğumuz fikirlerden birisi de; sendikal hareketin halkımıza hizmet odaklı ülkemizin birlik ve bütünlüğünün korunması mücadelesi olacaktır.

Çok kıymetli temsilci kardeşlerim, hareketinin ilerlemesi açısından temsilcilik kurumunun etkinliği ve işlerliği vazgeçilmez önemdedir. İşyerinden başlayan sendikal örgütlenme ve mücadelede elde edilecek başarıda işyeri temsilcilerinin büyük payı vardır. Mücadele tarihimiz bizlere, hak ve özgürlüklerin ancak ve ancak mücadele ile kazanılabileceğini göstermiştir. Kitlesel gücümüzü korumanın ve geliştirmenin, yıllardır savunduğumuz talepleri kazanıma dönüştürmenin yolu, işyeri örgütlülüğünü geliştirmek ve işyeri temsilciliği kurumunu doğru tarzda işletmekten geçmektedir. Sendikal faaliyetin yaşam bulduğu, sendikamıza üye olmayan emekçilerin sendikayı tanımada en önemli işlevi



gören işyerleri ve işyeri temsilcileri, sendikamız ve mücadele perspektifimiz açısından büyük önem taşımaktadır. Sendikamız, can damarları olan işyeri temsilcilerinin emeği, iradesi ve enerjisi ile büyümektedir. Sendikal hareketimizin İsimli Kahramanları! Sendikal mücadelemiz sizlerin büyük emek ve gayretleri neticesinde bu günlere geldi. Bizler bu mücadelenin içinde doğduk, geliştik ve büyüdük. Sizler bu mücadelemizi bir sonraki kuşaklara aktararak sendikal hareketin var olmasını sağlayacaksınız.

Siz değerli temsilcilerimiz için hazırladığımız bu kitapçığın sizlere ışık tutacağı kanaatindeyim. Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin en büyük sivil toplum kuruluşu olan Memur-Sen'e bağlı Birlik Haber-Sen temsilcilerimizin daha bilgili, daha azimli ve kararlı olacağınıza inanıyor, başarılarınızın devamını diliyorum.

Mevlüt BURGAÇ
Genel Başkan Yardımcısı
(Teşkilatlanma)





01

SENDİKA KAVRAMI

Sendika Nedir ?

Giriş

Sendikalar, belirli bir işkolunda çalışan memurların tümünü kucaklamayı hedefleyen; din, dil, etnik kimlik, siyasi görüş vb ayrımı yapmaksızın tüm çalışanların ortak çıkarlarını ve taleplerini savunmayı temel alan; çalışanların en eski, en yaygın ve en aktif kitlesel örgütleridir. Milletimizin ebediyen hür ve bağımsız yaşamasını esas alan, Türk devletinin ülkesi ve milleti ile bölünmez bir bütün olduğu ilkesinden asla taviz vermeyen bir sendikal anlayışın yılmaz savunucularıdır.

Sendikalar, aynı zamanda, çalışanların ortak ekonomik, toplumsal ve demokratik çıkarlarını kazanmak, korumak ve geliştirmek amacıyla kurdukları mücadele örgütleri olarak bilinirler. Sendikaların insanca çalışma ve yaşama talebini gerçekleştirmek için çalışanları birleştirme işlevinin olması, onların bu talebin karşısında engel olan her şeyle mücadele etmek zorunda olmalarını da beraberinde getirmiştir.

Bu anlamda gerçek sendikalar, faaliyetlerini sadece ekonomik talepler ve çıkarlarıyla



la sınırlı tutamazlar. İçinde yaşadığımız toplumun, yaşama ve çalışma koşullarını zorlaştıran demokratik ve medeniyetimizden gelen değerlerin özümsemesi başta olmak üzere tüm sıkıntılara karşı mücadele, sendikal örgütlenmenin ve mücadelenin özünü oluşturmaktadır. Sendikaların üyeleri için aynı zamanda bir örgütsel okul olduğu, sürekli söylenen bir gerçektir. Bu okul, işyerinde en küçük hak arama eyleminden, geniş kitle eylemlerine kadar uzanmaktadır. Bu okulda öğrenilen ve durmadan geliştirilen hak mücadelesinin verilmesidir.

Örgütsel bilinci geliştikçe çevremizde yaşadığımız olayları, sermaye ve hükümetlerin çıkarları ile çalışanların çıkarları arasındaki derin çelişki ve çatışmaların anlaşılması kolaylaşır.

İşveren çalışanların farklı işkollarında çalışmalarını; farklı şekillerde istihdam edilmelerini (kadrolu, sözleşmeli, idari hizmet sözleşmeli, taşeron geçici vb); eski-yeni ya da genç-yaşlı olmalarını; üretim ya da hizmet sektöründe olmalarını; onların aralarında birleşmelerini engellemek için bir ayrıştırma aracı olarak kullanmaktadır.

Aralarındaki tüm farklılıklara rağmen çalışanlar, üretimdeki yerlerinden dolayı ortak hareket ederek çıkarlarını korumaya taliptirler.

Ancak bu ortak çıkarlar temelinde bir araya gelerek örgütlendiklerinde ve birlikte mücadele ettiklerinde kazanım sağlayabilirler. Bu temel gerçeklik, aynı zamanda, çalışanları bölerek yedeklemeye çalışan tüm siyaset ve akımlara karşı ortak bir hak arama tutumuyla hareket etmelerinin ne kadar hayati bir önem taşıdığına da işaret etmektedir.

Sendikaların, yapısı, işleyişi ve örgütlenme yöntemi konusunda genellikle yüzeysel tespitler yapıldığı ve bu tespitlerin, yaşanan sıkıntıların çözümünde çoğu zaman yetersiz kaldığı bilinmektedir. Bu nedenle, sendikaların ve sendikal mücadelenin bugün için de bulunduğu olumsuz durumun daha da kötüleşmesi, öncelikle sendikal örgütlenmenin, derinlemesine ve en geniş boyutlarıyla yeniden incelenmesini gerektirmektedir.

Geçmişten bugüne sendikal alanda yaşanan sorunların tespit edilip, kapsamlı örgütlenme politikalarının oluşturulması, sendikal örgütlenmenin ve işyeri örgütlülüğünün birbirini tamamlayacak şekilde yeniden ele alınmasını gerektirmektedir.





Niçin Sendika?

İnsanların günlük ihtiyaçlarını karşılamak, huzur ve barış içinde çalışma ortamı bulmak, aile fertlerine ve kendisine iyi bir gelecek hazırlamak için **Sanayi devrimiyle ortaya çıkan modern toplum tek başına bireyi bir hiç saymakta ve bir güç olarak görmemektedir.** Demokratik idealleri olan insan mutlaka bir güç olmak, yönetilenden öte yönlendiren bir yapılanmanın içerisinde bulunmak istemektedir. Bu yapılanmalar en ideal şekilde sivil toplum örgütleri olarak karışımıza çıkmaktadır. Sivil toplum örgütlerinin en kuşatıcı olanı ise sendikalar.

Demokratik toplumlarda sendikalar, devlet otoritesinin otokontrol mekanizmasıdır. Demokrasi kültürünü sindirmiş toplumlarda sendikalar bir zaruret olarak ortaya çıkmaktadır. Devlet sendikanın karşısında olmak yerine, onun daha güçlü olabilmesi için çaba sarf etmektedir.

İsveç Başbakanı “Çocuklarımızı okula yeni bilgiler alsınlar diye değil, bir sivil toplum örgütüne nasıl katılabilirim ve bu sivil toplum örgütü için ne yapabilirim bilincini geliştirsınler diye göndeririz.” diyor. Bu anlayış, toplumun yolsuzluklardan, kayırmacılıklardan, kirlenmişliklerden, yoksulluklardan kurtulmasını sağlayan anlayıştır.

Demokrasi ile “ben devletim” anlayışı bağdaşmaz. Hukuk devleti ilkeleri olmaksızın demokrasi tam işlerliğe kavuşamaz. Kişi hak ve özgürlükleri hukuk devletin özüdür. Fertler hak ve özgürlüklerini korkusuzca, güvenlik içerisinde kullanamıyorlarsa, hukuk devleti dolayısıyla demokrasi eksik olacaktır. Sivil toplum örgütleri bütün bunların ölçüsüdür. Sivil toplum örgütleri içerisinde sendikalar en ön sıradadır. Kişi hak ve özgürlüklerinin, çalışanların emeklerinin, karşılığını almalarının, üretimin verimli, rasyonel olmasının gereği de budur. **“Ben haklıyım hakkımı versinler” beklentisi yerine, “Hak verilmez alınır” bilinciyle hareket etmek gerekir. Bu bilincin yaşama alanı ise sendikalardır.** Demokrasilerde bireylerin yönetime ortak olması, sadece seçim dönemlerinde mümkün değildir. Bu yönetime baskı uygulamasının sürekliliği ancak sivil toplum örgütlerinin güçlü olmasıyla mümkündür. Bilinçli vatandaş olmanın gereği örgütlenmektir. Kişiler ekonomik, sosyal, kültürel, özlük ve mesleki hak ve menfaatlerini ancak bu tür sivil örgütlenmelerle koruyup geliştirebilir. Organize olmuş güçlü devlet mekanizması karşısında zayıf bireyin haklarının korunması ancak örgütlenmekle mümkündür. Sivil toplum örgütleri devlet faaliyetlerini yönlendiren kuruluşlardır. Bu hedef doğrultusunda çalışmalarını yürütürler. Devletler





muhatap olarak karşlarına ancak örgütleri alırlar. Sivil örgütler yasal sınırları zorlamak hatta yasal sınırlar insanların insanca yaşamasına engel oluyorsa bunu şiddete başvurmadan aşmak zorundadırlar. Birlik Haber-Sen ve Memur-Sen bu anlayış doğrultusunda örgütlendi. Çalışanların ekonomik ve sosyal haklarının korunması, geliştirilmesi için örgütlenmek gerektiğine inanan insanların öncü çabaları temelini yukarıdaki gerekçelere dayandırır.

SENDİKA TARİHÇESİ VE TÜRKİYE’DE SENDİKAL HAREKETLER

Çalışanların ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara sendika denir.

Sendika kavramı, Batıda sadece çalışanların oluşturdukları kuruluşlar için kullanılır, işverenlerin aynı amaçla kurdukları örgütlere “işverenler birliği” denir. Türkiye’de her ikisi de sendika olarak isimlendirilir. Hak arama mücadelelerinin tarihi hem Batı’da hem de Doğu’da çok eski olmasına rağmen kavram olarak sendika, kapitalizmin gelişme süreci içinde 19.yy başlarında ortaya çıkmıştır. 18.yy sonlarında ilerleyen tekniğe bağlı olarak kapitalizmin gelişmesi, başta İngiltere olmak üzere, Batı Avrupa ülkelerinde sanayi devrimini ortaya çıkarmış, o zamana kadar bağımsız çalışan esnaf ve sanatkârların çoğu başka bir kimsenin hizmetinde işçi olarak çalışmaya başlamışlardır. Ancak iktisadi liberalizmin ortaya koyduğu “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” anlayışı içinde devletin çalışanları koruyucu bir rol üstlenmemesi karşısında çalışanların sömürülmesi gerçeği ortaya çıkmıştır.

Böyle bir ortamda çalışanlar kendi kendilerine yardım anlayışı içerisinde bir araya gelme ve ortak menfaatlerini koruma yolunda birleşmeye başlamışlar ve bu birlikler “sendika” olarak anılmıştır.

Zamanla bu birliklikler özellikle işveren kesimlerince sakıncalı bulunmuş, devlet etkilenmiş ve yasaklamalar, zorlamalar ortaya çıkmıştır. Ancak özellikle demokratik ülkeler bu taleplere karşı fazlaca kayıtsız kalamamış ve sendikacılığın kıstasları, yetkileri, sorumlulukları, örgütlenme biçimleri yasalarla düzenlenmeye başlanmıştır. Bizde kavram olarak sendika, geç kullanılmasına rağmen; dünyada ilk toplu iş sözleşmesi, 1776 yılında Kütahya’da fincancı esnafıyla imzalanmıştır. Sendika kavramı ise ilk defa Prens Sabahattin’in kurduğu “Teşebbüs-ü Şahsı ve Adem-i Merkeziyet Cemiyeti”nin metinlerinde telaffuz edilir.





Daha sonra 1871’de kurulan “Amele Perver Cemiyeti” bir çeşit yardım derneğidir. Ancak 1895’te kurulan “Osmanlı Amele Cemiyeti” bugünkü manada ilk sendikal örgütlenmedir. Amele Perver Cemiyeti’ni ise araştırmacılar ilk sarı sendika olarak tanımlarlar. Sendikacılığın başlangıçta çalışanlar arasında soğuk karşılanması- nın önemli sebeplerinden biri Selanik’te Yahudiler tarafından 1908 ’de kurulan Sosyalist Kulübün, işçileri Sosyalist Partiye katılmaya davet eden bildiriler dağıt- ması, işçilerin tepkisini doğurmuş, bununla beraber ilk yıllarda sendikal faaliyet- lere Osmanlı’da Rum, Ermeni ve Bulgarların öncülük etmesi de sendikacılığın sahiplenilmesini engellemiştir.

Ayrıca birbirini izleyen grevler nedeniyle 1909 yılında çıkarılan **Tatil-i Eşkâl** Ka- nunu sendikacılığın Türkiye’de önünü tıkayan etkenlerdendir. Çünkü yasa sendi- ka kurmayı yasaklayan ve cezalandıran hükümler içeriyordu.

1921 ve 1924 Anayasalarında işçinin milletvekili olamayacağı ile ilgili hüküm kaldırılmıştır. Çalışanlara 1924 tarihli hafta tatili kanunu: haftada bir günlük din- lenme hakkı getirildi.

1926 Tarihli Borçlar Kanunu ile Dernek Kurma hakkını, 1924 Anayasasının ön- gördüğü doğrultuda serbest kuruluş ilkesine bağlı olarak düzenlenmiştir. Bu kanunun 316 ve 317 maddeleri Toplu İş Sözleşmesi kurumunu ilk defa **olarak “umumi mukavele”** adı altında düzenlemiştir.

1935 Tarihli Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında kanunla 29 Ekim Ulusal Bayram Günü ilan edilmiş, 1 Mayıs Bahar Bayramı olarak genel tatil günleri arasında sayılmıştır. Ayrıca hafta tatili 35 saat olarak belirlenmiştir.

1936 tarihli ve 3008 Sayılı İş Kanunu: ilk iş kanunudur ve 1967 yılına kadar yürürlükte kalmıştır.

1938 Tarihli Cemiyetler Kanunu çıkarılarak ve “**sınıf esasına müstenit**” cemiyet kurulması yasaklanmıştır. Bu aynı zamanda **Takdir-i Sükun** kanunu ile getirilen sendika yaşağının temelini oluşturur.

1940 Tarihli Millî korunma kanunu ile 2 dünya Savaşı kuşullarında getirilen bu düzenleme ile Bakanlar kuruluna zorla çalıştırmayı mümkün kılıcı bazı yetkiler tanınmıştır. Bu kanun aynı zamanda 3008 sayılı kanunun getirdiği işçiyi koruyu- cu bazı düzenlemelerin rafa kaldırılmasına neden olmuştur.

1945 Tarihli Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve görevleri Hakkında kanunla çalışma hayatı, iktisat bakanlığının dışına çıkarılmıştır.



Türkiye’de sendika hakkı ilk olarak 1947’de 5018 sayılı Sendikalar Kanunuy-la tanınmıştır.1947’de çıkan ve grev hakkını tanımayan kanunla 1952’de Türk-İş, 1967’de DİSK, 1970’de MİSK, 1976’da da Hak-İş kurulmuştur. İşverenler ise 1962’de TİSK adıyla örgütlenmişlerdir.

MEMURLARIN SENDİKAL HAREKET TARİHCESİ

Ülkemizde kamu görevlileri sendikacılığının tarihi 1961 anayasası ile başladı. Anayasanın 46. Maddesi ile devlet memurlarına ilk defa sendikal hak tanındı. Kamu görevlileri, bu haklarını 08 Haziran 1965’te çıkarılan 624 sayılı devlet personel sendikası kanunu yürürlüğe konulmuş, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 22 inci maddesi ile kamu çalışanlarına sendika kurma ve kurulmuş sendikalara üye olma hakkı verilmiştir. Ancak 12 mart 1971 muhtırası sonrasında yapılan **1588 sayılı kanunla anayasada yapılan değişiklik sonucunda; ‘sadece işçi ve işverenlerin sendika ve sendika birlikleri kurma hakları’** kabul edilmiştir.

Memurların ve işçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin sendika kurabilmelerine ilişkin 624 sayılı kanun ile 657 sayılı kanunun 22 inci maddesi yürürlükten kaldırılmasıyla memurlar bu haklarını tekrar kaybettiler.

1982 anayasasının sendikal hakları düzenleyen 51. maddesinde ise; sendikalara girme ve sendika kurma hakkında devlet memurları için herhangi bir düzenleme getirilmedi. 1993 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 8715 sayılı sözleşmelerinin onaylanmasından sonra ILO Sözleşmesinin 90. maddesinin son fıkrası dikkate alınarak sözleşmelerin iç hukuka yansıtılması çalışmaları başlatılmıştır. Bu çerçevede, 23 Temmuz 1995 tarih ve 4121 sayılı kanun ile **Anayasanın 53’üncü maddesine bir fıkra eklenerek ‘kamu görevlilerine sendika ve üst kuruluşlarını kurma ve toplu görüşme hakkı’ tanınmış, buna ilişkin usullerin çıkarılacak bir kanun ile düzenlenmesi öngörülmüştür.**

Ülkemizin de taraf olduğu İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, İnsan Hakları ve Temel Özgürlükler Avrupa Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı gibi uluslararası metinler ile **Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nun onayladığımız 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmelerinde** memurlar dahil tüm çalışanların sendikal örgütler kurmaları ve amaçları doğrultusunda, etkinliklerde bulunabilmeleri kabul edilmiştir.

12 Haziran 1997’de 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 22. maddesi, 4275 sayılı kanunla yeniden düzenlendi ve devlet memurlarının sendikal ve üst kuruluşlar kurarak bunlara üye olabilmeleri hükme bağlandı. 12 temmuz 2001 ta-





rihinde ise 4688 sayılı kamu görevlileri sendikaları kanunu kabul edildi. 4688 sayılı kamu görevlileri sendikaları kanunu sırasıyla; 2004, 2006, 2007 ve 2008 yıllarında değişikliğe uğradı.

12 Eylül 2010 yılında kabul edilen referandumla, kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı tanındı. Anayasanın 128. maddesinde yapılan değişiklikle de kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarına ilişkin hususların toplu sözleşme ile düzenlenebileceği öngörüldü. Bu noktada anayasa değişikliğine paralel olarak 4688 sayılı kanunun bazı maddeleri değiştirildi.

Demokratik ve sosyal hukuk devleti olmanın en önemli unsurlarından biri örgütlenme özgürlüğünü kullanabilmektir. Birlik Haber-Sen olarak kamu çalışanlarının örgütlenme özgürlüğünün, ayrımsız bir biçimde tanınması çalışmalarımızın temelini oluşturmaktadır.

Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi'nde çalıştırılacak idari hizmet sözleşmeli personel hakkında yönetmeliğin;

Sendikal faaliyette bulunma hakkı başlıklı MADDE 30 – (1) Yöneticiler, denetim personeli ve avukatlar dışındaki PTT personeli, 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu hükümlerine tabi olup, anılan Kanunda belirtilen hükümler uyarınca, sendika kurabilir ve bunlara üye olabilir. (not: sendikamızın Danıştay da açtığı dava sonucu yöneticiler ve avukatlar mahkeme kararıyla üye olma hakkı kazandılar.)

Sendikaların yanı sıra benzer amaçlarla kurulmuş farklı örgütlenmeler de vardır. Bu örgütlenmelerle (dernek, vakıf gibi) sendikalar, temel amaç ve araçlarda birbirlerinden ayrılmaktadırlar.

Dernek ve vakıflar sosyal ve kültürel alanda belli bir amaca hizmet eden kuruluşlardır. Üyelerinin, mensuplarının bu yöndeki isteklerini karşılamaya çalışırlar. **Doğrudan doğruya hak aramayı, elde edilen bir menfaati korumayı amaç edinen kuruluşlar değildirler.** Sendikalar ise toplumun büyük bir kitlesinin kolektif ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak, kalkınmalarını sağlamak, çalışanların ezilmesini veya işverenle aralarında çıkacak anlaşmazlıklar yüzünden toplum düzeninin bozulmasını önleyerek bir denge kurmak suretiyle kamu düzenine ve menfaatine çalışan bir kuruluş olması nedeniyle dernek ve vakıflardan ayrılır. Sendikaların bu kuruluşlardan asıl farkı siyasal görüşü, dini, mezhebi, bölgesi, etnik kökeni, anadili ve mesleği ne olursa olsun tüm çalışanları bünyesinde bir araya getirme çabasıdır.





Birlik Habersen Temsilci **EL KİTABI**

Ayrıca, Sendikalara, amaçlarına ulaşabilmeleri için toplu sözleşme hakkı tanınmasına karşın bugün itibariyle, yürürlükte bulunan Anayasa'da ve 4688 sayılı kanunda –sendika ve sendikacılık anlayışıyla örtüşmeyecek bir şekilde- Kamu Görevlileri Sendikalarına grev hakları tanınmamıştır.





BİRLİK HABER-SEN'İN KURULUŞU

Arkaplanı

Sözlükte; gençlik, yiğitlik, mertlik anlamı taşıyan Fütüvvet kavramı çerçevesinde kurulan esnaf örgütleri bu mücadele biçiminin ilk örnekleridir. Fütüvvet; kardeşlerine iyi davranmak ve onların yardımına koşmak kulluk edeplerini koruyarak halkın ihtiyaçlarını karşılamaktır. Bu anlayışın iki önemli özelliği vardır.

Kişinin kendisiyle barışık olmasını sağlamak, kişinin yaşadığı çevreyle sağlıklı ilişkiler kurmasını sağlamak, kişinin hayatını düzenleyen bu anlayış zaman içerisinde çeşitli örgütlenmelerin temelini oluşturmuştur. Bu anlayışla iktisadi hayat arasındaki ilişkiler giderek

artmış ve bu esaslar esnafın prensipleri haline gelmeye başlamıştır. Zamanla bu prensipler bütün İslam dünyasına yayılmış Anadolu'da da Ahilik teşkilatının doğmasını sağlamıştır.

Ahi EVRAN (öl. 1262) tarafından kurulan Ahilik çeşitli esnaf ve sanatkâr guruplarının değişik nedenlerle ekonomik sıkıntıya maruz kalmadan varlıklarını sürdürebilmeleri, gelişmeleri, sosyal, iktisadi ve ahlaki yapılarını koruyabilmelerini hedeflemiştir. Çeşitli otorite boşluğu olan kriz dönemlerinde Ahiliğin değişik meslek guruplarına sahip kişileri bünyesine alacak şekilde organize olması Anadolu'nun çeşitli kasaba ve köylerinde gerek siyasi, iktisadi gerekse dini, askeri problemleri çözmek teşkilata mensup olsun olmasın bütün halkın huzur ve refahını sağlamak çapulculuğu önlemek, mal güvenliğini sağlamak, kaliteli ve ucuz mal teminini garanti etmek gibi bir misyon üstlenmiştir.

Hatta Moğol istilasına karşı Selçukluların yanında mücadeleye girmişlerdir. Teşkilatın her yerde ocakları vardı ve ocak başkanına "Ahi Baba" denirdi. Ahi Babalar seçimle iş başına getirilirdi.

Ahi Babalar şehir ve köyleri gezer fiyat ve kalite kontrolü yapar, çıraklık ve kalfalık imtihanlarını yaparlardı.

Ahiliğin batıdaki karşılığı ise loncalardı. Osmanlıda bu kavramlar "Gedik" ve "Oda" kelimeleriyle karşılanırdı. Bu teşkilatların en belirgin özellikleri çalışanların menfaatlerini koruduğu gibi onların iş ahlakını da düzenliyordu. Bu nedenle de meslek ahlakı kontrol altında tutuluyordu.





Bizim sendikal anlayışımıza etki eden boyutu bu yönüydü. Osmanlıdaki bu dernekler tamamen sivilidiler hiçbir şekilde devlet politikalarının değişmesi bu yapının işleyişini etkilemiyordu. Bu birlikler işsizliğe ve fazla üretimden doğan bunalımlara neden olmamak için çeşitli önlemler alıyorlardı ve birçok iktisadi bunalımın ortaya çıkmasına engel oluyorlardı.

Ve bütün bu çalışmalarını hem mensuplarını koruyarak hem de vatandaşı mağdur etmeden devletle çatışma yaratmadan sürdürüp, sorunların çözümünü sağlıyordu.

TEMEL İLKELERİMİZ

- 1- *Güçlüyü haklı değil, haklıyı güçlü kılmak.*
- 2- *Dürüstlüğün en büyük erdem olduğunu bilmek ve kabul etmek.*
- 3- *Birey hakkının en temel insan hakkı olduğunu bilmek ve kabul etmek.*
- 4- *Devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünü savunmak ve korumak.*
- 5- *İnsan haklarına yönelik her türlü şiddet, baskı, zulüm ve haksızlığa karşı çıkmak.*
- 6- *Hür düşüncüyü, özgür iradeyi, fikir ve inanç özgürlüğünü en temel insan hakkı bilmek.*
- 7- *Fikir hürriyeti ve özgürlüğünü temel insan hakkı bilmek ve savunmak.*
- 8- *Antidemokratik, çağ dışı oluşum ve yapılanmalara karşı çıkarak demokratik hukuk devletinin kurulması ve korunması için mücadele etmek.*
- 9- *Toplumsal kültürel altyapısını oluşturan milli ve manevi değerlerimize sahip çıkmak, insanımızın değer yargılarına saygılı olmak.*
- 10- *Tarihi ve kültürel mirasımıza sahip çıkmak ve korumak.*
- 11- *İdeolojik ve siyasi yapılanmalardan her zaman ve her zeminde uzak kalmak.*
- 12- *Siyasi partilerimizin tümüne aynı uzaklıkta ve aynı yakınlıkta olmak.*
- 13- *Sendikal mücadelede her zaman sorumluluk bilinci içinde, yapıcı, uzlaşmacı ve ilkeli olmak.*





- 14- Sendikacılığın bir kitle hareketi olduğu bilincini hakim kılmak
- 15- Sendikacılığın tüm aşamalarında sendikal demokrasiyi egemen kılmak...
Çoğulculuk, aktif katılım ve açıklık kavramlarını hâkim kılmak.
- 16- Sınıf, zümre, dil, din, ırk ve mezhep ayrımcılığı yapmamak.
- 17- Özgür iradeye dayalı hür ve ilkeli sendikacılık prensiplerini benimsemek ve savunmak.
- 18- Eğitimde fırsat eşitliğini olmazsa olmaz kural bilmek ve sistemimize hâkim kalmaya çalışmak.
- 19- Ülke kalkınmasının ancak eğitimle olabileceğini yılmadan, usanmadan insanımıza anlatmak, duymak ve görmek istemeyen yetkililere duyuruncaya kadar mücadele etmek.
- 20- Kavga, çatışma, şiddet değil uzlaşma, hoşgörü, kardeşlik içinde sevgiye ve ülkeye sevdalı olmak.
- 21- Devletin Anayasamızda ifadesini bulan tüm ilkelerine bağlı kalmak ve korumak.
- 22- Devletin "SOSYAL DEVLET" ilkesinin mutlak kamil anlamda hayata geçirilmesi için yasal ve hukuk zemininde her türlü mücadeleyi vermek.
- 23- Hukuk devletinin, hukukun üstünlüğüne ve uluslar arası hukuk normlarına bağlı kalınarak korunacağına inanmak.

HEDEFLERİMİZ

- 1- Bugünü kurtarmak yerine geleceği inşa etmek düşüncesiyle, sorunları tartışmak ve bu sorunları kamuoyu önüne getirmek, yönetime katılmak, ayrılığını ve varlığını hissettirmek, yönetimi etkilemek ve denetlemek,
- 2- Popülist söylemlerin kısa vadeli rantlarına itibar etmeden geleceğin özgür, bilimsel toplumunu kurmak,
- 3- Sivil toplum örgütü olmanın doğasına uygun olarak ideolojik saplantılardan uzak, kimsenin yandaşı olmadan siyasal yargılamalardan bağımsız; din, dil, ırk ayrımlarının ötesine ulaşmış ülkede yaşayan her insanın hakkına saygılı, barış içinde bir işyeri ortamını tesis etmek,





- 4- Üyemiz olsun olmasın bütün mağduriyetlerin yanında her türlü hukuksuzluğun karşısında olmak,
- 5- Demokrasinin, insan haklarına saygının, emeğin karşılığının tam olarak alınmasının gökten zembille inmeyeceğini bilen, bunların gerçekleşmesi için “yaşasın” ve “kahrolsun” kolaycılığının ötesinde önerileri olan bir yapılanmayı oluşturmak,
- 6- Üyelerimizin ortak ekonomik, sosyal, kültürel, özlük, mesleki hak ve menfaatlerini geliştirmek ve korumak,
- 7- Meslektaşlarımızın birlik, beraberliklerini sağlayarak; oluşturulacak gücü, Haberleşme İş kolunda Çalışanların nitelikli olması için değerlendirmek,
- 8- Hiçbir tabuya bağlı kalmadan çalışanların sorunlarının tartışılabileceği özgür ortamları oluşturmak,
- 9- Bölgeler arası fırsat eşitliğini sağlamak.
- 10- İnsan haklarına saygılı, özgür, demokrat, barışsever nesiller yetiştirmek.
- 11- Grevli, toplu sözleşmeli sendika yasasının çıkmasını sağlamak
- 12- Hiç kimsenin inançlarından, düşüncelerinden, ırkından, dolayı eğitim haklarından mahrum bırakılmamasını sağlamak,
- 13- Üyemiz olsun veya olmasın haksızlığa uğramış, mağdur edilmiş çalışanların yanında olmak.
- 14- Çıkar çatışması değil menfaat birliğini sağlamak.
- 15- İnsanların özgün, güçlü, kimsenin hiçbir ad altında baskı görmediği, adaletli paylaşım; eğitim, sağlık, sosyal güvenlik ve tüm temel insan haklarından eşitçe faydalandığı, ortak çıkarların kişisel çıkarlarla çelişmediği bir dünya oluşturmak.
- 16- Sadece ücret sendikacılığı değil, çözümsüzlükle özdeşleşen alternatif çözümler üretmektir.





02

Sendikal Kavramlar 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Sendikal Kavramlar

KAMU GÖREVLİSİ : Kamu kurum ve kuruluşlarının işçi statüsü dışındaki bir kadro veya sözleşmeli personel pozisyonunda çalışan, adaylık veya deneme süresini tamamlamış kamu görevlileri. (Sözleşmeli pozisyonda çalışan öğretmenler adaylık ve deneme süresi olmaksızın üye olabilirler)

KAMU İŞVERENİ : Kamu görevlilerinin çalıştığı tüzel kişiliği olan ya da olmayan kamu kurum ve kuruluşları.

SENDİKA ÜYELERİNİN VE YÖNETİCİLERİNİN GÜVENCESİ:

- (1) Madde 18- (Değişik: 24/6/2004-5198/3 md.) Kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir



işleme tâbi tutulamaz ve görevlerine son verilemez. Kamu işvereni, işyeri sendika temsilcisi, sendika işyeri temsilcisi, sendika il ve ilçe temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerini (...) (1) sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe değiştiremez. (1) Kamu işvereni kamu görevlileri arasında sendika üyesi olmaları veya olmamaları nedeniyle bir ayırım yapamaz. Sendika veya konfederasyonu ilk genel kurula kadar sevk ve idare edecek yönetim kurulu üyeleri, genel kurulda yönetim kuruluna seçilenler ile sendika şube yönetim kurulu üyeleri seçildikleri tarihten itibaren durumlarını en geç otuz gün içinde kurumlarına yazılı olarak bildirirler. Söz konusu yöneticiler (...) (1) sendika tüzüğünde belirtilen hükümlere göre, ayrıca yazılı talepte bulunmaları halinde bu görevleri süresince aylıksız izine ayrılırlar. Talepte bulunmayanlar ise kurumlarındaki görevlerine devam ederler. İzine ayrılmayan yönetim kurulu üyeleri haftada bir gün kurumlarından izinli sayılırlar. (Ek cümle: 4/4/2012-6289/13 md.) Sendika yönetim kurulu üyelerinin, bu fıkra da belirtilen haklardan yararlanabilmesi için bağlı bulundukları sendikanın şube kurulması için öngörülen üye sayısına ulaşması, konfederasyon yönetim kurulu üyelerinin bu fıkra da belirtilen haklardan yararlanabilmesi için ise konfederasyona bağlı sendikaların toplam üye sayısının genel kurullarını delegelerle yapabilecek sendika üye sayısına ulaşması gerekir. (1) Sendika şubeleri en az 400 üye ile kurulur. (Ek cümleler: 4/4/2012-6289/13 md.) Sendika şubesi bulunmayan il ve ilçelerde il ve ilçe temsilciliği kurulabilir. İldeki üye sayısı 100 ve daha fazla olan sendikanın il temsilcisi ile ilçedeki üye sayısı 50 ve daha fazla olan sendikanın ilçe temsilcisi haftada dört saat izinli sayılır.

- (2) (Mülga altıncı fıkra: 4/4/2012-6289/13 md.) ----- (1) 4/4/2012 tarihli ve 6289 sayılı Kanunun 13 üncü maddesiyle, bu maddenin ikinci fıkrasına “işyeri sendika temsilcisi” ibaresinden sonra gelmek üzere “, sendika işyeri temsilcisi, sendika il ve ilçe temsilcisi” ibaresi eklenmiş, aynı fıkra da yer alan “haklı bir sebep olmadıkça ve” ibaresi ile dördüncü fıkrasında yer alan “seçildikleri tarihten itibaren otuz gün içerisinde” ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.
- (3) Aylıksız izine ayrılan yöneticilerin bu süreleri, emekli kesenekleri ve karşılıklarının yöneticisi oldukları sendikaları tarafından her ay Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığına ödenmesini kabul etmeleri koşuluyla kazanılmış hak aylığı ile emeklilik hizmetine sayılır. Kurumlarından aylıksız izinli sa-





yılan sendika, konfederasyon ve şube yönetim kurulu üyeleri ile bunların bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinin sağlık giderlerinin kurumla-
rınca karşılanmasına devam olunur. Aylıksız izinli sayılanlardan herhangi
bir nedenle sendika veya konfederasyon organlarındaki görevlerinden
ayrılanlar, görevlerinin son bulması tarihinden itibaren otuz gün içinde
ayrıldıkları kurum ve kuruluşa yazılı müracaat etmeleri durumunda, kamu
işvereni bu kimseleri otuz gün içinde eski görevlerine ya da uygun diğer
bir göreve atamak zorundadır.

- (4) Otuz gün içinde görevlerine başlamak için başvurmayanlar görevlerinden
çekilmiş sayılırlar. Görevden uzaklaştırma, re'sen emeklilik, göreve son ve-
rilmesi, tayin veya sair hallerde görevlinin mahkemeye başvurması halin-
de, mahkeme kararı kesinleşinceye kadar sendikadaki görevi devam eder.

KAMU PERSONELİ DANIŞMA KURULU:

Madde 21 – (Değişik: 4/4/2012-6289/15 md.) Kamu Personeli Danış-
ma Kurulu, kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonları ile kamu
idareleri arasında sosyal diyalogün geliştirilmesi, kamu personel mev-
zuatının ve kamu yönetimi uygulamalarının değerlendirilmesi, yöne-
timin daha iyi işleyen bir yapıya kavuşturulması için ortak çalışmalar
yürütülmesi, kamu görevlilerinin yönetime katılımının sağlanması ve
kamu yönetiminin karşılaştığı sorunlara çözümler geliştirilmesi ama-
cıyla; Devlet Personel Başkanlığının bağlı olduğu Bakanın başkanlı-
ğında, en çok üyeye sahip üç konfederasyonun genel başkanı ile her
bir hizmet kolunda en çok üyeye sahip kamu görevlileri sendikasının
başkanı ve Devlet Personel Başkanından oluşur. Kurula gündemde yer
alan konulara göre diğer kamu kurum ve kuruluşlarının yetkilileri de
davet edilebilir. 28 inci maddede belirtilen toplu sözleşme konuları ile
kurumsal konular dışında kalan ve kamu personel sistemini ilgilendi-
ren genel nitelikli konular, Kurulda değerlendirilir. Kurul, her yıl mart ve
kasım aylarında toplanır. Kurulun sekretarya hizmetleri Devlet Personel
Başkanlığınca yürütülür.



KURUM İDARE KURULLARI:

Madde 22 – 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.

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ VE SENDİKA İŞYERİ TEMSİLCİLERİ:

Madde 23 – (Değişik: 4/4/2012-6289/16 md.) İşyerlerinde 30 uncu madde uyarınca yapılan tespite göre kamu görevlilerinden en çok üye kaydetmiş sendika, işyeri sendika temsilcisi seçmeye yetkilidir. İşyerindeki kamu görevlisi sayısı 200'e kadar ise bir, 201-600 arasında ise en çok iki, 601-1000 arasında ise en çok üç, 1001-2000 arasında ise en çok dört, 2000'den fazla ise en çok beş işyeri sendika temsilcisi seçilebilir. Bu temsilcilerden biri ilgili sendika tarafından baştemsilci olarak görevlendirilebilir. İşyeri sendika temsilcileri, işyerlerinde kamu görevlilerinin işveren veya işyeri ile ilgili sorunlarını dinlemek, ilgili yerlere iletmek ve kamu görevlileri ile işveren arasında iletişim sağlamak amacıyla işyerinden seçilir. İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini işyerinde, haftada dört saat olmak üzere yerine getirirler ve bu sürede izinli sayılırlar. Bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendikanın dışında faaliyette bulunan sendikalar da, bu Kanun kapsamına giren sendikal faaliyetlerin yürütülmesi açısından koordinasyon görevini yürütmek üzere o işyerinden sendika işyeri temsilcisi belirleyebilirler. Kamu işvereni, yönetim ve hizmetin işleyişini engellemeyecek biçimde sendika temsilcilerine çalışma saatleri içinde ve dışında görevlerini yapabilmeleri için imkânlar ölçüsünde kolaylıklar sağlar.

KAMU İŞVEREN VEKİLİ : Kamu kurum ve kuruluşlarını temsile ve bütününe sevk ve idareye yetkili olanlar ile bunların yardımcıları.

İŞYERİ : Kamu hizmetinin yürütüldüğü yerler.

KURUM : Kuruluş kanunları veya kuruluşlarına ilişkin mevzuatlarında görev, yetki ve sorumlulukları belirlenen, hizmetin niteliği ve yürütülmesi bakımından idari bir bütünlüğe sahip işyerlerinden oluşan kuruluşlar.

SENDİKA : Kamu görevlilerinin ortak ekonomik sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar.





KONFEDERASYON : Değişik hizmet kollarında bu kanuna tabi olarak kurulmuş en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliği olan üst kuruluşlar.

TOPLU SÖZLEŞME : Kamu görevlileri için uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, fazla çalışma ücretleri, harcırah, ikramiye, lojman tazminatı, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, tedavi yardımı ve cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ile bu mahiyette etkinlik artırıcı diğer yardımlara ilişkin

olarak yetkili kamu görevlileri sendikaları ve üst kuruluşları ile Kamu İşveren Kurulu arasında yapılan sözleşmedir.

UZLAŞTIRMA KURULU : Toplu Sözleşme görüşmeleri sırasında çıkabilecek uyuşmazlıkların çözümü için oluşturulan kurulu.

MUTABAKAT METNİ : Toplu Sözleşme görüşmeleri sonucunda varılan anlaşmayı gösteren belge.

YÜKSEK HAKEM KURULU BAŞKANI:

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 53 üncü maddesine göre teşekkül etmiş bulunan Kurulun Başkanı.



03

KONFEDERASYONUMUZ MEMUR-SEN

1. VİZYONU

Memur-Sen özelde; üyelerinin ortak ekonomik, sosyal, kültürel, özlük, mesleki, hak ve menfaatlerini korumayı ve geliştirmeyi, genelde ise; ülkemizde cereyan eden her türlü haksızlık ve hukuksuzluğa karşı çıkmayı temel amaç sayar. Bu amaçların gerçekleştirilmesinde evrensel insan haklarına ve anayasaya dayanan demokratik, laik, sosyal adalet ve hukuk devleti anlayışı içinde çalışır.

2. MİSYONU

Memur-Sen, Anayasa, yasalar ve Türkiye Cumhuriyeti'nin taraf ve üye devlet olarak bağlı olduğu uluslararası sözleşme ve şartlardan doğan hak ve yetkilerine dayanarak üyelerinin ortak ekonomik, sosyal, kültürel ve demokratik hak ve menfaatlerini adalet ve eşitlik ilkelerine

göre korumak ve geliştirmek için gerekli çalışmayı yapar. Bu amaçla, tüzel kişi olarak genel hükümlere sahip olduğu yetkilerden başka;



Yasal yetkiler çerçevesinde toplu sözleşmeye esas teklifler hazırlar ve toplu sözleşme çalışmalarına katılır, temsilci gönderir. Toplu Sözleşme görüşmeleri sonucunda anlaşmaya varılan mutabakat metinlerinin uygulanmasını izlemek üzere idari kurumlara üyelerin arasından temsilciler gönderir.

Yetki ve toplu sözleşme uyuşmazlıklarında ilgili makamlara ve yargı organlarına başvurur, görüş ve önerilerini sunar, taleplerde bulunur. Devlet Personel Mevzuatında kamu görevlilerinin temsiliyi öngören çeşitli kurumlara temsilci gönderir.

Çalışma hayatından, mevzuattan, toplu sözleşmeden, örf ve adetten doğan hususlarda üyelerinin ve mirasçılarının davalarını takip eder, üyelerine ve mirasçılarına adli yardımda bulunur.

Mevzuat ve uluslararası antlaşma, sözleşme hükümlerine göre toplanan kurullara gerektiğinde temsilci gönderir. Verimlilik araştırmaları yapar, sonuçlarla ilgili raporlar düzenler, önerilerde bulunur ve işverenlerle bu konularla ortak çalışmalar yapar. Konfederasyon'un kurulu bulunduğu hizmet koluna giren işyerlerinde çalışan memur ve kamu görevlilerini çatısı altında bulunan sendikalarda örgütlemeye çalışır.

Amaçlarına ulaşabilmek için, seminer, konferans, panel, açık oturum, kurultay ve kurs gibi eğitim ve kültürel faaliyetlerde bulunur. Üyesi olan sendika mensuplarına ve topluma hizmet için sağlık, tatil, dinlenme, lokal, misafirhane, kreş, yurt, spor ve benzeri ekonomik ve sosyal tesisler kurar, kurulmasına yardımcı olur, işletir. Üyesi olan sendika mensuplarının ve toplumun kültürel gelişmesine katkıda bulunabilmek için kütüphane, kitapevi ve basımevi kurar ve işletir.

Kitap yayını, süreli ve süresiz yayınlar yapar. Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydıyla evlenme, doğum, hastalık, ihtiyarlık, ölüm, açığa alınma, işsizlik gibi hallerde yardım ve eğitim amacıyla sandıklar kurulmasına yardımcı olur ve nakit mevcudunun % 10'undan fazla olmamak kaydıyla bu sandıklara kredi verir.

Yangın, su baskını, deprem gibi tabii afetlerin vukuunda, gerektiğinde üyelik şartı aranmaksızın nakit mevcudunun %10'unu aşmamak kaydı ile afete uğrayan bölgelerde konut, sağlık ve eğitim tesisleri yapar ve bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarına aynı ve nakdi yardımda bulunur.

Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydıyla kooperatifler kurulmasına yardımcı olur ve nakit mevcudunun % 10'dan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere



kredi verir.Üye sendikaların hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla uluslararası sendikalara üye olabilir,

3. AMACI

Memur-Sen özelde; üyelerinin ortak ekonomik, sosyal, kültürel, özlük, mesleki, hak ve menfaatlerini korumayı ve geliştirmeyi, genelde ise; ülkemizde cereyan eden her türlü haksızlık ve hukuksuzluğa karşı çıkmayı temel amaç sayar. Bu amaçların gerçekleştirilmesinde evrensel insan haklarına ve Anayasaya dayanan demokratik, laik, sosyal adalet ve hukuk devleti anlayışı içinde çalışır.

Konfederasyonun amaçlarına ulaşabilmesi için; sendika mensuplarına insan onuruna yaraşır bir hayat düzeyi sağlamak için elverişli ücret ve sosyal yardımlar ile daha iyi çalışma şartları ve mesleki saygınlık kazandırmayı amaçlar.

Sendika üyelerine tayin ve nakillerinde adaletli ve hukuka uygun davranılmasını, üye sendika mensuplarının en iyi biçimde bilgilendirilmelerini mesleklerinde ilerlemelerini sağlamayı ve aile fertlerinin, eğitim, sağlık, sosyal ve hayat şartlarının iyileştirilmesini ve geliştirilmesini, emeklilik, malullük, dul ve yetim kalma durumlarında gerekli koruma ve bakım tedbirlerinden faydalanabilmelerini, işverence mağdur edilmeleri halinde üye sendika mensuplarına maddi, hukuki ve sosyal yardımlar yapmayı, tüm sendika üyeleri arasında dayanışma, birlik ve beraberliği sağlamayı, üye sendikalar, kadın üye mensuplarının mesleki faaliyetlerinin kolaylaştırılmasına, temel insan hak ve hürriyetlerinden yararlanmalarına yardımcı olmayı, Herkesin fırsat eşitliği içinde parasız eğitim ve öğretim hakkından faydalanmasını, Dil, din, ırk, mezhep ve siyasi düşünce farkı gözetmeksizin sorumluluklarını bilen insanlar olarak yetişmesini toplumun adalet ve barış içinde yaşamasını, bu hususlarda yapılacak her türlü gayret ve çalışmalara destek vermeyi, doğal hukuaktan hareketle her türlü oligarşiye karşı çıkarak, katılımcı demokrasiye ulaşmayı, Toplumsal meseleler karşısında sorumluluk bilinci ile düşüncelerini ortaya koymayı ve bunların mücadelesini yapmayı, grevli ve toplu sözleşmeli sendika hakkını elde etmeyi görev bilir.

4. FAALİYET ALANI

Devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin yürütmekle görevli oldukları kamu hizmetlerinin görüldüğü genel, katma ve özel bütçeli idareler, il özel idareleri ve belediyeler ile bunlara bağlı kuruluşlarda kamu iktisadi teşebbüslerin-





de, özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanarak kurulan banka ve teşekküller ile bunlara bağlı kuruluşlarda ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlilerinin yurt içi ve yurt dışı tüm birimlerinde faaliyet gösterir.

5. MEMUR-SEN'E BAĞLI SENDİKALAR

1. *Eğitim-Bir-Sen*
2. *Bem-Bir-Sen*
3. *Sağlık Sen*
4. *Birlik Haber-Sen*
5. *Enerji Bir-Sen*
6. *Büro Memur-Sen*
7. *Toç Bir-Sen*
8. *Bayındır Memur-Sen*
9. *Ulaştırma Haber-Sen*
10. *Diyanet-Sen*
11. *Kültür Memur-Sen*
12. *Emekli-Bir-Sen*



04

İŞYERİ TEMSİLCİLİĞİ

Sendikal örgütlenmenin temelini işyeri temsilciliği oluşturur. Bu nedenle üyele, çalışanla ilk karşılaşan, yüz yüze gelen işyeri temsilcisidir. Bu durum, işyeri temsilciliğinin, sorumluluğunu ve önemini artırmaktadır. Sendikanın vitrini konumunda olan işyeri temsilcileri, sendikasını iyi temsil etmek zorundadır. Bu sebeple, işyeri temsilcilerinin, çalışanlar ve sendikayla ilgili bütün

gelişmeleri yakından takip etmesi, yöneltilen soru ve karşılaşılan sorunlara doyurucu karşılıklar vermesi gerekir.

İşyeri temsilcilerinin, sendikanın faaliyet ve görüşleri yanında hizmet kolundaki kamu kurum ve kuruluşlara ilişkin mevzuat ile sendikal mevzuat hakkında da bilgi sahibi olmaları gerekir. Bu amaçla, gerek sendikanın faaliyetleri ile uygulama ve düzenlemeler hakkında görüş ve değerlendirmelerini gerekse hizmet kolunda yer alan kamu kurum ve kuruluşlarına ait mevzuat düzenleme ve değişikliklerini yakından takip etmek yerinde olacaktır.



Bir sendika için işyerlerinin taşıdığı önem dikkate alındığında, işyeri temsilciliğinin de ne kadar önemli olduğu görülecektir. İşyeri temsilciliği; sendika tüzel kişiliğinin işyerindeki temsil noktasıdır. Temsilciler üyelerinin iyi ve kötü gününde onun yanı başında olan kişidir. Sürekli tebessüm eden, asık suratlı olmayan, örnek davranışıyla çalışanların gönlünde taht kurmasını başaran temsilci o iş yerinde çalışan her memurun ilgisini çeker. Ve bu sempatik davranışıyla üye olmayanlarında üye olmasının yolunu açar.

Üye ile sendika arasındaki bağın temelinde işyeri temsilcileri yer alır. Temsilcilik sendikanın ilk kurumsal adımıdır. Temsilcinin en önemli görevi, üyelerin sendikal mücadeleye aktif katılımının sağlanmasıdır. Bu temel görev, işyerinde sendikayı inşa etmek anlamına gelir.

İşyerleri sendikal yapılanmada çok önemli bir yere sahip olduğundan, temsilcilerde büyük sorumluluk taşımaktadır. Çünkü **işyeri temsilcileri sendikaların temel unsurudur.**

Temsilciler, her gün çalışanların ve çalıştıranların karşısında üyesi olduğu sendikayı ve tüm çalışanları temsil etmektedir, çalışanlarla iç içedir, işyerinin koşullarını en iyi o bilir, işyerindeki çalışanları en iyi o tanır. Temsilcilik büyük bir özveriye dayanır. Çünkü yaptığı sendikal görev nedeniyle herhangi bir ücret almadan işyerinde diğer arkadaşları gibi çalışırken aynı zamanda sendikal görevleri yerine getirmek durumundadır.

Sendikanın işyerinde etkili olması, işyeri temsilcisinin çalışmasına, kararlılığına, yeteneğine ve becerisine bağlıdır. Üstlendiği sorumluluğun farkında olan temsilci, sendikasının o işyerinde saygın ve etkin olmasını da sağlayacaktır.

Üyelerin yalnız olmadıklarını anlayabilmeleri, arkasında sendikalarının bulunduğunu hissetmeleri, temsilcinin işyerindeki çalışmalarıyla doğru orantılıdır. Temsilciye duyulan güven aynı zamanda sendikaya duyulan güvenin temelidir. hiyerarşik ilişki bakımından yerel işveren ile sendika şube veya il temsilciliği arasındaki ilişkiyi sağlar. Sendikanın kararlarını, politikalarını ve çalışmalarını üyelere anlatacak, gelişmeler hakkında üyeleri bilgilendirecek, sendikanın düzenlediği eylemlere üyelerin katılımını sağlayacak olan temsilcidir. Sendikanın işyerinde güçlülüğü ya da zayıflığının belirleyicisi temsilcidir.

Üyelerinin sorunlarının tespit edilmesi ve çözülmesinde, taleplerin sendikanın ilgili birimlerine iletilmesinde yine **sendikanın ilgili organlarında alınan kararların üyelere iletilmesinde temel görev temsilcinindir.**





Temsilci bütün bu görevlerini yerine getirirken yalnız olmadığını bilmelidir arkasında binlerce üyeye sahip sendikası ve yüzbinlerce üyeye sahip Konfederasyonun olduğunu bilmelidir.

İşyeri temsilcilerinin görev ve sorumluklarını düzenleyen **4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 23 üncü maddesinde**; "Sendika işyeri temsilcileri, işyerlerinde, üyelerinin işveren veya işyeri ile ilgili sorunlarını dinlemek, ilgili yerlere iletmek ve sendika ile işveren arasında iletişim sağlamak amacıyla, sendikaların tüzüklerinde belirtilen yetkili kurullar tarafından (bir yıllığına) işyerinden seçilirler.

İşyerinde kamu görevlileri arasında en çok üye kaydetmiş sendikanın bulundurableceği temsilci sayısı, işyerindeki kamu görevlisi sayısı 01-200 arasında ise en çok bir, 201-600 arasında ise en çok iki, 601-1000 arasında ise en çok üç, 1001-2000 arasında ise en çok dört,

2000'den fazla ise en çok beştir. Bu temsilcilerden biri sendika tarafından baş temsilci olarak görevlendirilebilir.

İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini işyerinde haftada dört saat olmak üzere yerine getirirler. Temsilciler bu sürede idari izinli sayılırlar. Kamu işvereni, yönetim ve hizmetin işleyişini engellemeyecek biçimde sendika temsilcilerine çalışma saatleri içinde ve dışında görevlerini yapabilmeleri için imkânlar ölçüsünde kolaylıklar sağlar." hükmüne yer verilmek suretiyle, iş yeri temsilcilerinin yetki, görev ve sorumlulukları, seçilme şekilleri, iş yeri temsilcisi görevlendirilebilmesi için gerekli personel sayısı ve personel sayısı itibarıyla iş yeri temsilcilerinin sayısı, iş yeri temsilcilerinin bu sıfatlarıyla izinli sayılacağı süreler, kamu işverenin iş yeri temsilcilerine sağlaması gereken imkanlar ayrıntılı bir şekilde ifade edilmiştir.

Bunun dışında, sendikalar yetkili olmadıkları işyerlerinde yukarıda yer verilen hükümden bağımsız olarak kendilerini temsil edecek işyeri temsilcileri görevlendirebilirler. Bu şekilde sendika tarafından görevlendirilen iş yeri temsilcileri, kanunun 23 üncü maddesinde yer verilen imkan ve haklardan yararlanma hakkına sahip değildir. Daha açık bir ifadeyle, 4688 sayılı Kanun kapsamında iş yeri temsilcisi sıfatına sahip olmayıp sendikanın kendi iç işleyiş ve uygulamaları kapsamında sendikanın o işyerindeki temsilcisi konumundadırlar.





İŞYERİ TEMSİLCİLİĞİ NEDEN ÖNEMLİDİR?

Sendikalar açısından örgütlenme hayati öneme sahip bir konudur. Örgütlenme için geliştirilecek strateji ve politikalar kadar, bu politikaları hayata geçirebilecek yol, yöntem ve araçların oluşturulması ve uygulanması da önemlidir.

Sendikal örgütlenmenin en önemli ayaklarından birisi, teşkilatlanma alanının yaygınlığıdır. Çalışanların en geniş kesimini çatısı altında toplayan sendikaların mümkün olduğu kadar geniş bir alanda faaliyet göstermesi, tanınması ve benimsenmesi, güçlü bir örgütlülük oluşturmak açısından son derece önemlidir.

“Hak” olgusunu, yerine getirilen görevlerin ve yüklenilen sorumlulukların bir gereği kabul edilip, üretici, yol gösterici ve hak ettiğini almasını bilen sendikacılık anlayışımızın özünü oluşturur.

Teşkilatlanma faaliyetlerinin bir diğer ayağını ise teşkilatlanma faaliyetlerinin içeriği ve biçimi oluşturur. Pek çok sendika, kendisi için en uygun zamanda Teşkilat çalışması dönemleri belirlemekte (yetki dönemi) ve teşkilat faaliyetleri yoğun olarak bu dönemler içine sıkıştırılmaktadır. Oysa teşkilat çalışmaları dönemsel olarak değişebileceği gibi, aynı zamanda sürekli, düzenli ve dinamik bir yapıda olmak zorundadır.

Teşkilatlanma faaliyetinin sürekliliği içinde, bazı dönemlerde yoğunlaşma olması kaçınılmazdır. Ancak bu yoğunlaşma teşkilat çalışmalarının sürekli ve istikrarlı bir şekilde sürdürülmesini olumsuz etkilemediği sürece anlamlıdır. Sendikalar, aynı zamanda canlı birer organizma gibidir. Bir organizmanın canlılığını sürdürebilmesi için en önemli nokta, en küçük hücrelerinden başlayarak ihtiyacı olan yaşamsal gereksinimlerin karşılanmasıdır.

Bütün çalışanların her şeyden önce bir insan olduğu dikkate alınarak mevki, makam ve unvan farklarını çalışanlar arasında herhangi bir ayrıcalık sebebi saymayan bir sendikacılık anlayışı olmalıdır.

Sendikamızın Amacı Başlıklı Tüzüğümüzün **MADDE – 3’de; “Sendika; temel insan hakları ilkelerine dayanan, egemenliğin kayıtsız şartsız millete ait olduğu, millet iradesine de milletin seçtiği idareye de saygı gösterilen, katılımcı demokrasinin yerleştiği, özgür birey ve sivil toplum örgütlerine gerçek anlamda var olma ve düşünce üretip teklifler sunma hak ve imkânlarının hayata geçirildiği, kimsenin ötekileştirilmediği, farklılıkların zenginlik olarak kabul edildiği, ücretlerde ve gelir dağılımında adaletin sağlandığı,**





sendikal hakların evrensel ilkelere ve uluslararası sözleşmelere dayalı olarak tam anlamıyla hayata geçirildiği, çalışanların insan olmanın onurunu her yönüyle yaşayabildiği, saygın iş ekseninde çalışma hayatında var olmalarının sağlandığı, demokratik sosyal hukuk devleti olmanın gereği olarak her vatandaşın devlet imkânlarından eşit şekilde yararlandığı, laikliğin düşünce ve kanaat özgürlüğü ile din ve vicdan hürriyetinin gerçek anlamda teminatı haline getirildiği, başta çalışma hayatı olmak üzere kadınlara, gençlere ve engellilere yönelik pozitif ayrımcılık uygulamalarının hayata geçirildiği, kadınların sivil toplumda ve yönetim kademelerinde daha fazla temsil hakkına sahip olduğu, kadın-erkek fırsat eşitliğinin gerçek anlamda sağlandığı, medeniyet köklerimizde var olan değerleri idrak etmiş daha özgür, çevreye ve doğaya duyarlı, daha müreffeh ve daha mutlu insanların yaşadığı, daha güçlü, daha zengin Türkiye idealine ulaşmaya katkı sunmayı hedefler,

Sendika, amaçlarına ulaşabilmek için:

- a. Üyelerine adaletli, insan onuruna yaraşır bir hayat düzeyi sağlamak için elverişli aylık ve sosyal yardımlar ile daha iyi çalışma şartları ve mesleki saygınlık kazandırmayı,
- b. Başta üyeleri olmak üzere sendikanın hizmet kolunda bulunan tüm kamu çalışanlarının, meslekleri ve yürüttükleri görevle ilgili bilgilendirilmelerini, mesleklerinde ilerlemelerini sağlamayı ve aile fertlerinin, eğitim, sağlık, sosyal ve hayat şartlarının iyileştirilmesini ve geliştirilmesini, emeklilik, malullük, dul ve yetim kalma durumlarında gerekli koruma ve bakım tedbirlerinden faydalanabilmelerini,
- c. Sendika üyelerine hukuki ve sosyal yardımlar yapmayı,
- d. Kadın üyeleri önceliğinde kadın kamu görevlilerinin mesleki faaliyetlerinin kolaylaştırılmasına, temel insan hak ve hürriyetlerinden yararlanmalarına yardımcı olmayı,
- e. Herkesin fırsat eşitliği içinde parasız eğitim ve öğretim hakkından faydalanmasını,
- f. İnsanların dil, din, ırk, cinsiyet, mezhep ve siyasi düşünce farkı gözetmeksizin sorumluluk ve haklarını öğrenerek yetişmesi, toplumun adalet ve barış içinde yaşaması amacıyla yapılacak her türlü gayret ve çalışmalara destek vermeyi,





g. Her türlü oligarşiye ve vesayet rejimine karşı çıkarak, katılımcı demokrasiye ulaşmayı,

h. Toplumsal meseleler karşısında sorumluluk bilinci ile düşüncelerini ortaya koymayı, projeler geliştirmeyi ve bu düşüncelerini hayata geçirebilmek için gerekli mücadeleleri yapmayı,

i. Kamu görevlilerinin grev ve siyaset hakkı elde etmesi doğrultusunda çalışmalar yapmayı,

j. İdarelerin plan, program, yönetim, yürütme ve denetim safhalarına katılarak demokratik ve etik değerlere saygılı idari sistemlerin oluşturulmasına katkı sağlamayı,

k. Toplumsal meseleler karşısında sorumluluk bilinci ile düşüncelerini ortaya koymayı ve bu düşünceleri doğrultusunda mücadele etmeyi, görev bilir ve bu hususlarda çalışmalar yapar.” denmektedir.

Görüldüğü üzere sendikamız BİRLİK HABER-SEN bireyi öne çıkarmakta hak elde etmek için izlenecek yol ve tutumlar bir bir sayılmıştır.

Sendikalar açısından en temel yaşamsal gereksinimin başında işyeri örgütlenmeleri gelir. Gerçekten güçlü bir sendika olabilmek, sendika üyelerinin sendikal politikalara doğrudan katılması, bu politikaların oluşmasında belirleyici olması, sendikaların en geniş çalışan kesimin iradelerini yansıtmak için somut uygulamaları hayata geçirmesi ile mümkündür.

İşveren ile çalışan arasındaki çatışma ve çelişkilerin ilk yansımaları işyerlerinde görülür.

Bağlı olunan işveren, ister özel sermaye ister devlet olsun, çalışma koşullarındaki olumsuzluklar ilk olarak işyerlerinde hissedilir.

Ücretlerin düşüklüğü, uzun çalışma saatleri, cinsiyet ayrımcılığı, izinler, kadrolaşma, sürgün **ve baskılar** gibi bir dizi sorun alanı önce işyerlerinde ortaya çıkmaktadır. İşyeri eksenli örgütlenme çalışmaları, sendikal örgütlenmelerin ilk, kalıcı ve sürekli geliştirilen adımları olarak ortaya çıkmıştır.

İşyerleri, çalışanların bir araya geldikleri, üyelerin örgütlenmeyi, sendikayı hissettikleri ilk yerler olması nedeniyle teşkilatlanma açısından çok önemlidir. Sorunların açığa çıkarılması, çözümlerin geliştirilmesi ve hayat bulmasında atılacak ilk adımlar işyerlerinden başlar. Sendikalar kolektif sorumluluk taşıyanların



oluşturduğu bir **Hak** arama örgütüdür. İşveren ve onun bir parçası olan devletten bağımsız, birlik ve dayanışma temelinde örgütlenmiş sendikal yapılar için üyelerin görüş ve önerilerinin alınması büyük önem taşır.

Üyesi ile doğrudan ilişki kurmayan bir sendikanın, süreç içinde sendikal politikalardan, üyelerinden kopması, onlardan uzaklaşması kaçınılmazdır.

Sendikal faaliyetin içselleştirilmesi, sendikanın üyelerden oluşan canlı bir organizma olarak kavranılması, işyeri teşkilatının gücünü ve mücadelenin etkinliğini artırmaktadır.

İşyerlerine ve memurlara dayanmayan, gücünü ve yetkisini üyelerinden almayan, örgütlenmesinde işyerlerini önemsemeyen, sadece basit müdahalelerle meseleleri çözmeye çalışan sendikal politikaların başarılı olması mümkün değildir. Teşkilat gücünü işyerlerinden alan, günlük ve istikrarlı işyeri çalışmasını önemseyen, somut sorunlar üzerinden farklı statülerdeki çalışanları bir araya getiren, böylece ortak bir mücadele hattı oluşturabilen sendikalar, sendikal mücadeleyi ilerletebilir.

Günümüz koşullarında, sendikal mücadelenin her düzeyinde, en aşağıdan en tepeye kadar çok sayıda sorun yaşanmaktadır. Bu sorunlar görmezden gelindiğinde ya da onları aşmaya yönelik adımlar zamanında ve doğru bir şekilde atılmadığında başarılı olmak mümkün değildir. Hak mücadelesinin tarih boyunca gösterdiği gibi “sorun nerede ise çözümü de orada aramak” gerekir. Bugün sendikal alanda çeşitli düzeyde yaşanan sorunların çıkış noktası işyerleridir. İşyerlerinde çalışanların birbirleriyle rekabete itilerek bölünmesi, onların aralarında birleşerek örgütlenmesini ve ortak çıkarları için mücadele etmesini engellemektedir.

Güçlü bir işyeri örgütlenmesinin oluşturulmasında işyeri sendika teşkilatının ilk işi, işyerlerindeki tüm çalışanların çıkarlarının ifadesi olan somut talepler etrafında, aralarında

ayrım gözetmeksizin birleşmelerinin sağlanmasıdır. Bunu yaparken; işyerlerinde çalışan tüm memurların arasındaki rekabete son verme, onların çalışma koşulları ve haklarını birbirine yaklaştırma ilkesi gözden kaçırılmamalıdır.

İşyerindeki statü farklılıklarına ve sendikal parçalanmışlığa son vermeyi amaçlayan bir örgütlenme ve her çevrenin tek bir mücadele örgütü içinde birleşmesi-





nin sağlanması önemlidir. Bunun için örgütlenmenin son derece demokratik, her sorunu en geniş çalışan kesimleri içinde tartıştıran bir örgüt olmasına dikkat edilmelidir.

Sadece “aktif” üyelerin değil, işyerindeki çalışanların ana kitlesini mücadeleye katan bir mücadele hattının izlenmesi son derece önemlidir. Bunun başarılması ancak işyerindeki çalışanların karar süreçlerine katılmaları ve kendilerini açıkça ifade etmeleri ile mümkündür.

Dünya ve ülkemiz hak mücadeleleri tarihine bakıldığında, toplumsal dönüşümlere ve sosyal kazanımlara yol açan tüm başarılı çalışan eylemlerinin işyerlerinde yapılan çalışmalara dayandığını, bu olguyu dışta tutan sendikal yaklaşımların temel işlevlerini yitirerek bürokratikleştikleri görülmektedir.

Mücadeleci bir sendikal yönelimi olmayan, işyeri çalışmasına dayanarak bunun üzerinden yükselmeyen sendikaları bekleyen acı son, dünyanın her yerinde aynıdır.

İşyeri çalışması temel alınmadan yapılacak tüm çalışma ve örgütlenme tarzlarının başarısız olması kaçınılmazdır.

İŞYERİ TEMSİLCİLERİNİN BELİRLENMESİ, GÖREV VE YETKİLERİ

(Birlik Haber-Sen Tüzüğü'nün 43 ve 44 maddelerinde belirlenmiştir.)

Yukarıda 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda iş yeri sendika temsilciliğine ilişkin hükümlere yer verilmişti. Kanunda yer verilen hükümler dışında Sendikamız Tüzüğü'nde de iş yeri sendika temsilcilerinin belirlenmesine, görev sürelerine, görev ve yetkilerine yönelik düzenlemeler içeren hükümlere yer verilmiştir.

Tüzüğü'nün 43 üncü maddesinde İş yeri sendika temsilcileri:

a. İşyeri sendika temsilcileri, işyerindeki üyeler tarafından seçimle belirlenir. İşyerindeki kamu görevlisi sayısı

01-200 ise en çok bir

201- 600 ise en çok iki

601-1000 ise en çok üç

1001-2000 ise en çok dört





2000 den fazla ise en çok beş kişiden oluşur. Bu temsilcilerden biri Şube Yönetim Kurulu tarafından baş temsilci olarak görevlendirilir.

b. Şube Yönetim Kurulu veya görev mahallindeki üyelerin 1/5' inin teklifi ve Genel Yönetim Kurulu kararı ile işyeri temsilcileri görevden alınabilir.

c. İşyeri temsilcisi seçilenler bir yılığına Genel Yönetim Kurulu tarafından atanır." hükmüne yer verilerek iş yeri sendika temsilcilerinin işyerindeki üyelerin katılımıyla gerçekleştirilecek seçimle ve bir genel kurul dönemi için belirleneceği kayıt altına alınmıştır.

Tüzüğün 44 inci maddesinde ise: **"Sendika** İşyeri temsilcilerinin görev ve yetkileri;

a. Sendika ile üyeleri arasındaki ilişkiyi koordine etmek ve bunların düzenli yürütülmesini sağlamak.

b. En az ayda bir, kendi aralarında toplanarak iş yerlerinin problemlerini görüşmek, bu konuda yetkili organlara tekliflerde bulunmak,

c. Üyelerden gelen şikayet ve önerileri çözmeye çalışmak, çözemediklerini ilgili organlara bildirmek.

d. Yasalar, yönetmelik ve tüzükle kendilerine verilen görevleri yerine getirmek." hükmüne yer verilerek iş yeri sendika temsilcilerinin bu sıfatlarıyla işyerinde yürütecekleri görev ve faaliyetler sıralanmıştır.

Ayrıca, 4688 kanun ve sendikamız tüzüğünde yer verilen hükümlerle çizilen bu çerçevenin yanı sıra iş yeri sendika temsilcileri fiilen aşağıdaki görev ve yetkileri de yerine getirirler.

a- Sendika ile üyeler arasında iletişim sağlamak.

b- Sendikanın üyelerine ulaştırılmasını istediği yazılı ve sözlü bilgileri belgelerle beraber diğer sendikal materyali iş yerine ulaştırmak.

c- Çalışanlarla işyeri yönetimi arasında iletişim kurmak meydana gelen sorunları öncelikle işyerinde çözmek. Üyelerin işyerinde çözölemeyen sorunlarını sendikanın ilgili mercilerine iletmek.

d- Üyelerin eleştiri, istek ve önerilerini sendikaya iletmek.

e- Üyelerin özlük hakları, tayin ve terfileriyle ilgili gelişmelerden üyeleri haberdar etmek.





f- Sendikanın işyerinde güçlenmesini ve üye sayısının artırılmasını sağlamak.

g- Üyelerin nakil, istifa, emeklilik gibi durumlarını sendikaya bildirmek

h- İşyerinde yaşanan istifaların nedenlerini sendikayla paylaşmak.

i- Üye aidatlarının sağlıklı olarak kesilip kesilmediğinin ve tevkifat listelerinin işyeri panosuna asılıp asılmadığının kontrol etmek, aidatların yanlış hesaplara yatırılma durumlarında müdahil olup yanlışları düzeltmek.

j- Sendikayla ilgili olumlu, olumsuz gelişmeler halinde konuya müdahil olmak, sebep ve sonuçlarıyla ilgili sendikayı bilgilendirmek.

k- Sendikanın işyeri temsilcileri toplantılarına katılmak.

l- Sendikanın düzenlemiş olduğu eylem ve etkinliklere katılmak ve işyerinden katılım sağlamak.

m- Üyelerin nişan, düğün, ölüm, hastalık, doğum gibi sosyal yaşamlarıyla ilgili durumlarından sendikayı bilgilendirerek ilgi gösterilmesini sağlamak.

İŞ YERİ TEMSİLCİSİNİN ÖZELLİKLERİ

Temsilci saygın olmalıdır:

İşyeri temsilci davranışları ile arkadaşları arasında saygı uyandırmalıdır. Temsilciye duyulan güvensizlik, sendikaya güvensizliğe yol açar. İşyerinde bireysel davranışlardan ve taleplerden kaçınmalı, üyelerin ve çalışanların sözcüsü olduğunu unutmamalıdır.

Bir işyeri temsilcisi yalnızca işyerinde öncü bir çalışan değil, aynı zamanda taşıdığı sorumluluk nedeniyle bulunduğu her ortamda örnek ve önder olmalıdır.

Temsilci Özverili ve gerçekçi olmalıdır:

Temsilci özverili çalışkan ve bilgili olmalıdır. Üye veya herhangi biriyle konuşurken karşısındakini pür dikkat dinlemeli ve konuşmasını kesinlikle bölmemelidir.

Kendisine iletilen konuları mutlaka ajandasına not etmeli ve not ettiği konularda mutlaka üyeye geri dönüş yapmalıdır. İşyerinin ve üyenin yapısını iyi bilmeli, talepleri ve sorunları tespit edebilmeli, sendikanın yapabilecekleri ve yapamayacakları konusunda üyeleri doğru bilgilendirmelidir. Yapılamayacaklar konusunda üyelere sözler verilmemelidir.



Üyeler Temsilciye güvenmelidir.

Üyeler temsilciye güvenmeli temsilcide her zaman objektif açık ve söylediğini yapan kişi olmalı, konumunu abartmamalı aynı zamanda küçümsememelidir.

Temsilci, işverenin üyeler üzerindeki baskı ve korkusunu kırmaya çalışmalıdır. Bunu işverenle ilişkilerinde çekinmeden, rahat davranışlarıyla, kendine güveniyle ve bilgisiyle sağlamalıdır. Üyenin şunu iyi bilmesi gerekir; sendikalı olmak yalnızca üye olup aidat vermek değildir. Üyelik her şeyi yöneticilerden beklemeden bütün kararların alınmasında ve hayata geçirilmesinde aktif olarak yer almaktır.

Temsilci işyerini iyi tanımalıdır:

İşyeri temsilcileri işyerinin yapısını, hiyerarşisini, yönetim ve işleyişini iyi bilmelidir. İşyerinde var olan kuralların işleyişi ve karar mekanizması temsilci tarafından bilinmelidir. Temsilciler işyerinin yapısını ne kadar iyi bilirlerse, çıkan sorunlarda çözüm için hangi kişilerle, hangi mekanizmalarla irtibat sağlanacağını, böylece sorunun nerede çözüme kavuşturulacağını da bilmiş olurlar.

Üyeler Temsilciyi tanımalıdır:

Bir iş yerinde Temsilci olmak, tüm sorunları birey olarak çözmek değil, sorunların çözümüne yönelik üyelere sorumluluk vermek demektir.

Üyelerimizi tanıyor olmamız, farklılıklarını bilmemiz, bizi güçlendirecek, ortak davranmamızı sağlayacaktır. Temsil ettiği kitleyi iyi tanıyan bir temsilci, işveren karşısında daha güçlü olur.

Temsilci bütün sorunlara aynı hassasiyetle eğilmelidir. Kişilere veya gruplara aynı mesafede olmalıdır. Aksi davranış işyerindeki birliği bozar ve böylesi bir durumda işveren istediğini daha kolay gerçekleştirir.

Temsilci sendikasını iyi tanımalıdır:

İş yeri temsilcisi sendikasının yapısını politikalarını bilmelidir. İşyeri sendika temsilcisinin, temsilcilik görevini hakkıyla yerine getirebilmesi için, bağlı bulunduğu sendikanın, il temsilciliği veya şube organlarını, genel merkez organlarını ve görev dağılımını iyi bilmesi gerekmektedir.

İş yeri sendika temsilcisi, bir çok sorunu çözmek durumundadır. Bazı sorunları çözmek için, bağlı bulunduğu sendika şubesi, il temsilciliği ve bununla bağlan-





tılı olarak sendika genel merkez organları ile işbirliği yapmak durumundadır. Kendisini aşan sorunların çözümü için, sendikanın yapısını, işleyişini, organlarını, organlar arasındaki görev dağılımını bilmesi gerekir.

İş yeri Temsilcisi yasaları ve mevzuatı bilmelidir:

Kurumun kanun, yönetmelik veya usul ve esasları yanında ülkenin genelini ilgilendiren yasa ve yönetmeliklerde yer alan haklarımızı bilmemiz, sorunların çözümünü kolaylaştıracaktır. Haklarımızı bilmemiz işverenle daha hızlı oluşan problemleri çözmemizi sağlar. Çoğu kez iş yerindeki idarecide üyemiz olduğundan bizim asli görevimiz tüm çalışanların haklarını korumaktır. Ancak her şey yasa değildir. Mevzuatı bilmek önemlidir ama yasalarda yer almayan ancak meşru olan haklarımızda vardır. Aslolan talebimizin yasal olup olmadığı değil, meşru olup olmadığıdır.

İş yeri Temsilcinin bulundurması gereken yasa, yönetmelik ve sözleşme **metinleri :**

- Anayasa'nın, çalışma yaşamını ilgilendiren yasaları, (657 sayılı DMK, 399 sayılı KHK , 6475 sayılı Posta Hizmetleri Kanunu, 2954 sayılı Türkiye Radyo ve Televizyon Kanunu,

gibi)

- İşveren tarafından yayımlanan genelgeler, yönetmelikler, kararlar,

- ILO'nun 87, 98 ve 151 sayılı Sözleşmeleri,

- Sendikanın ana tüzüğü ve yönetmelikleri,

- Toplu sözleşme ya da görüşme metinleri,

- Sendika yayınları (gazete, dergi, kitap, broşür, afiş vb.)

- 4688 sayılı Kamu Çalışanları Sendika Yasasının metni

İş Yeri Temsilcisi rapor, **tutanak, savunma ve ifade yazma konusuna özen göstermeli:**

Rapor yazarken aşağıdaki bilgiler dikkate alınmalıdır.

1-Rapor nereye yazılacaktır. Muhatap açıkça belirtilmelidir.

2- **Raporun Konusu:** Rapor konusu bir iki cümleyle yazılmalıdır.





3- **Olay Nedir:** Raporu yazmadaki amacımız yer almalıdır. (Örneğin; işyerinde işverenin herhangi bir uygulaması disiplin soruşturması vb.)

4- **Ne zaman:** Rapora konu olan olayın tarihi, günü ve saati açık olarak yazılmalıdır.

5- **Nerede:** Rapora konu olan mevzunun işyerimizdeki hangi birimde ya da yerde gerçekleştiği belirtilmelidir

6- **Neden:** Olayın neden meydana geldiği kısaca açıklanmalıdır.

7- **Sonuç:** Olayla ilgili nelerin yapıldığı ve son durum yazılmalıdır.

8- **İstek:** Olayla ilgili olarak raporu verdiğimiz merciden, (şube-genel merkez) yapılmasını istediğimiz girişim vb. varsa bunlar açıkça belirtilmelidir.

İş yerinde istişare toplantısı

İş yeri istişare toplantılarında üyelere sendikanın amacı, ilkeleri ve hedefleri mutlaka kısada olsa belirtilmeli sendikamızın yayınlarından kısa bölümler okunarak üyelerin bilgilendirilmeleri sağlanmalıdır.

Üyelerle yapılan toplantılar tutanak haline getirilmeli kimin ne söylediği ve alınan kararlar var ise bu kararlar tutanaklarda yer almalıdır.

- Tutanaklar rapor gibi uzun olmamalıdır.

- Konuşmaların özeti yazılmalı,

- Toplantıya katılanların sayısı belirtilmeli,

- Karar alınmışsa, alınan karar ve hangi kararın kaç kişi ile alındığına varsa, şerhler yer almalı,

- Tutanaklarda imzalar bulunmalıdır.

Sendika yayınlarının dağıtımını sağlamak:

*Sendikamız tarafından çıkartılan yayınları tüm idareci ve çalışanlara dağıtarak Kit-
le iletişim araçlarından yararlanmalarını sağlamalıyız.*





DİSİPLİN SORUŞTURMASINDA BULUNACAK OLAN İŞYERİ TEMSİLCİLERİ İÇİN KONTROL LİSTESİ

- 1- Adı ve Soyadı :.....
- 2- Üye olduğu Şube :veya İl Temsilciliği.....
- 3- Sendikal bir görevi var mı?:
- 4- Görevi :..... 399 KHK TABİ () 6475 SAYILI YASAYA
TABİ () 657 SAYILI YASAYA TABİ ()
- 5- Branşı/Alanı :.....
- 6- Görev yaptığı Kurum/Birim :.....
- 7- İsnat edilen fiil/filler :.....
- 8- Fiil(in) öğrenilme şekli : RESEN() İHBAR () ŞİKAYET ()
- 9- Fiil(ler)in olduğu zaman (Tarih) :
- 10- İlk öğrenen kamu görevlisi :
- 11- Soruşturma Emri verilmiş mi?
- 12- Soruşturma Emrinin Tarihi :
- 13- Soruşturmacı kim :
- 14- Soruşturmacının görevi :
- 15- Soruşturmacının reddi var mı? Bildirilmiş mi?
- 16- Soruşturmacı ifadeye başvurmuş mu?
- 17- İfade için üye davet edilmiş mi?
- 18- Disiplin şüphelisine hakları hatırlatılmış mı?
- 19- İsnat edilen suçlama nedir?
- 20- İfade merasimine avukat katılmış mı?
- 21- İfade merasimine temsilci katılmış mı?
- 22- İfade tutanağının bir örneği üyeye verilmiş mi?
- 23- Üye lehine olan delilleri ifadesinde belirtmiş mi?
- 24- Üye lehine olan delillerin toplanmasını istemiş mi?



- 25- Üye aleyhine olan delilleri çürütecek beyanlarda bulunmuş mu?
- 26- İfade tutanağı usulüne göre düzenlenip imzalanmış mı? İmzadan imtina var mı?
- 27- Tanık dinlenilmiş mi?
- 28- Tanık ile disiplin şüphelisi yüzleştirilmiş mi?
- 29- Üye tanık bildirmiş mi?
- 30- Üyenin bildirdiği tanıklar dinlenilmiş mi?
- 31- Üyenin getirtilmesini istediği belgeler var mı?
- 32- Üye yer gösterme istemiş mi?
- 33- Üye bilirkişi incelemesi istemiş mi?
- 34- Üye doktor raporu alınmasını istemiş mi?
- 35- Üye ihtiyaç varsa sosyal inceleme raporu hazırlanmasını istemiş mi?
- 36- Üye toplanmasını istediği delil ve belgeleri soruşturmacıya bildirilmiş mi?
- 37- Soruşturmacı, üye tarafından istenen belgeleri(delilleri) getirtilmiş mi?
- 38- Soruşturmacı fezleke hazırlamış mı?
- 39- Fezleke yasanın aradığı (iddianame benzeri) koşulları taşımakta mı?
- 40- Fezlekedeki getirilen teklifler nelerdir? ()Disiplin () İdari () Ceza () Mali
- 41- Savunma istenmiş mi?
- 42- Üye soruşturma dosyasının fotokopisini istemiş mi?
- 43- Soruşturma dosyasının bir örneği verilmiş mi?
- 44- Üye savunma için ek süre istemiş mi?
- 45- İstenen ek süre verilmiş mi?
- 46- Üye savunmasının vermiş mi? Savunmada bu(ek süre ve belgelerin verilmesi) hususlara yer vermiş mi?
- 47- Üye soruşturmanın genişletilmesini istemiş mi?
- 48- Savunmayı isteyen disiplin cezası vermeye yetkili amir mi?
- 49- Disiplin Amirinin “bağımsız” ve “tarafsızlığı” var mı?
- 50- Savunmada süre var mı?





51- Savunmada toplanılması istenen belgeler (deliller) var mı?

52- Savunmaya eklenen belgeler var mı?

53-Savunmada sözlü savunma yapmak isteği yer almış mı?

54-Verilen ceza nedir?

55- Verilen cezanın kanuni dayanağı var mı?

56- İsnat edilen fiil ile verilen ceza örtüşüyor mu?

57- Ceza verilirken geçmiş hizmetler/sicil dikkate alınmış mı?(Sicil belgesi var mı?)

58- Alt ceza uygulanmış mı? Alt cezadan ayrılma halinde ayrılma gerekçesi var mı?

59- Karar gerekçesi var mı?

60- Başvuru yolu gösterilmiş mi?

61- Görev yeri değişikliği önerilmişse uygulanmış mı?

62- Dava aşamasında, önce alınmamışsa dosyanın fotokopisi istenmiş mi?

63- Ceza ne zaman tebliğ edilmiş?

64- İtiraz (7 gün içinde) edilmiş mi?

65- Dava (60 gün içinde)açılmış mı?

66- Açılan davada Yürütmenin Durdurulması Talebi (YD) var mı?

67- YD kararı var mı?

68- Davaya cevap verilmiş mi?

69- Dava dosyasının fotokopisi alınmış mı?

70- Davada duruşma talebi var mı?

71- Mahkeme karar vermiş mi?

72- Karara karşı kanun yolları gösterilmiş mi?



İŞYERİ TEMSİLCİLERİNİN BİLMESİ GEREKEN SENDİKAL KONULAR

1- SENDİKA ÜYELİĞİNİN KAZANILMASI

(4688 Sayılı Kanun m.14/Birlik Haber-Sen Tüzüğü m.8)

Kamu görevlileri sendikalarına üye olmaya ilişkin usul ve esaslar 4688 sayılı Kanunun (06/07/2004-5198/1. md. değişik) 14 üncü maddesinde belirlenmiştir. Söz konusu maddede; **“Sendikalara üye olmak serbesttir. Kamu görevlileri çalıştıkları işyerinin girdiği hizmet kolunda kurulu bir sendikaya üye olabilirler. Sendikaya üyelik, kamu görevlisinin üç nüsha olarak doldurup imzaladığı üye formu ile sendikaya başvurusu ve başvurunun sendika yetkili organınca kabulü ile kazanılır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeden üyeliği kabul edilmeyen kamu görevlisinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahallî mahkemede dava açma hakkı vardır.**

Sendika, üyeliği kesinleşen kamu görevlisinin başvuru belgesinin bir örneğini üyenin kendisine verir, bir örneği sendikada kalır, bir örneğini üyelik ödentisine esas olmak ve dosyasında saklanmak üzere on beş gün içinde işverene gönderir. Birden çok sendikaya üye olunamaz. Birden çok sendikaya üyelik halinde sonraki üyelikler geçersizdir. Aynı tarihli birden fazla üyeliğe ilişkin bildirimler dikkate alınmaz ve bu husus kamu işvereni tarafından ilgiliye ve sendikalara yazılı olarak bildirilir.” hükmüne yer verilmiştir. Hüküm içeriğinde sendika üyesi olmak için yapılması gereken şekli işlemler, üyeliğe kabul şekli, üyelik başvurusuna ilişkin olarak kamu işvereni ve sendika tarafından yapılacak işlemler ayrıntılı olarak belirlenmiştir. Sendika üyeliğinin anayasal bir hak olması nedeniyle, üyelik işlemleri sıkı şekil şartlarına bağlanmış ve üye olmak istediği sendika tarafından üyeliğe kabul edilmeyen kamu görevlilerine sendikaların bu yöndeki kararlarına karşı dava açma hakkı tanınmıştır. Üyelik, başvuruda bulunulan sendikanın yetkili organınca üyelik başvurusunun kabul edilmesiyle kazanılır ve sonuçlarını doğurmaya başlar. Ancak, sendika üye sayılarının tespitine ilişkin süreçte kamu görevlisinin sendika üyesi olup olmadığına ilişkin belirleme, üyelik formları aracılığıyla değil maaşından sendika üyelik aidatı kesintisi yapıp yapılmadığına göre belirlenmekte olup bu nedenle sen-





dika üyesinin maaşından aidat kesintisi yapıp yapılmadığının mutlak surette kontrol edilmesi ve kesinti yapılmaması halinde ise üye aidatı kesintisinin yapılmasının sağlanması gerekmektedir.

Sendikamıza üye olabilecekler ve sendikamız üyeliğinin kazanılmasına ilişkin usul ve esaslar ise tüzüğümüzün 8'nci maddelerinde düzenlenmiştir. Bu kapsamda sendikamıza üye olabilecekler **"Sendikaya, göreve fiilen başlamak kaydıyla, bu tüzüğün 2. Maddesinde belirlenen kurum ve kuruluşlarda çalışan kamu görevlileri ile daha sonra sendikanın faaliyet alanına dahil edilecek kurum ve kuruluşlarda çalışan kamu görevlileri üye olabilirler."** hükmüne yer verilmek suretiyle tüzüğün 2 inci maddesinde belirtilen (daha açık

bir ifadeyle haberleşme ve iletişim hizmetleri kolunda bulunan) kurum ve kuruluşlarda çalışan ve sendika üyesi olabilecek olan kamu görevlilerinin sendikamıza üye olabilecekleri hüküm altına alınmıştır.

ÜYE KAYDINA YÖNELİK YAPILMASI GEREKENLER

a. EK-1 Kamu Sendikalarına Üyelik Formu 3 nüsha olarak doldurulur.

b. Doldurulan bu formlar temsilcilik veya şubemize ulaştırılarak üyeliğe kabul edilip form üzerine kabul tarih ve numarası yazılır. Formun bir nüshası Genel Merkez'de kalır. Bir nüshası

fotokopiyle çoğaltılarak şubede kalır. Bir nüshası üyede kalır.

c. Üyeliğe kabul edilen üyenin formunun bir nüshası, işyerine alındı belgesi alınarak teslim edilir.

d. Üyelik formu işyerine teslim edildikten sonra işyeri yöneticileri formun aslını üyenin dosyasına yerleştirir. Fotokopiyle çoğalttıkları bir nüshayı da üyelik kesintisine esas olması için mutemede teslim edilir.

2- SENDİKA ÜYESİ OLAMAYACAKLAR

(4688 sayılı Kanun m.15)

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 15 inci maddesinde sendika üyesi olamayacak kamu görevlileri belirlenmiştir. Söz konusu hükümde, sendika üyesi olması ve sendika kurmaları yasaklanan kamu görevlileri unvan ve görevler veya görev yapılan kurumlar



itibariyle belirlenmiştir. Bu çerçevede,

a- Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterliği, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri,

b- Yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar,

c- Bu kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların müsteşarları, başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilatlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilatlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, belediye başkanları ve yardımcıları,

d- Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksek okulların müdürleri ile bunların yardımcıları,

e- Mülki idare amirleri,

f- Silahlı Kuvvetler mensupları,

g- Millî Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı dahil) çalışan sivil memurlar ve kamu görevlileri,

h- Millî İstihbarat Teşkilatı mensupları,

i- Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları,

j- Emniyet hizmetleri sınıfı ve emniyet teşkilatında çalışan diğer hizmet sınıflarına dahil personel ile kamu kurum ve kuruluşlarının özel güvenlik personeli,

k- Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri, sendikalara üye olamazlar ve sendika kuramazlar.





3- SENDİKA ÜYELERİNİN VE YÖNETİCİLERİNİN GÜVENCELERİ

(4668 Sayılı Kanun m.18)

Kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tâbi tutulamaz ve görevlerine son verilemez. Kamu işvereni, işyeri sendika temsilcisi, sendika işyeri temsilcisi, sendika il ve ilçe temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerini sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe değiştiremez. Kamu işvereni kamu görevlileri arasında sendika üyesi olmaları veya olmamaları nedeniyle bir ayırım yapamaz. Sendika veya konfederasyonu ilk genel kurula kadar sevk ve idare edecek yönetim kurulu üyeleri, genel kurulda yönetim kuruluna seçilenler ile sendika şube yönetim kurulu üyeleri seçildikleri tarihten itibaren durumlarını en geç otuz gün içinde kurumlarına yazılı olarak bildirirler. Söz konusu yöneticiler sendika tüzüğünde belirtilen hükümlere göre, ayrıca yazılı talepte bulunmaları halinde bu görevleri süresince aylıksız izine ayrılırlar. Talepte bulunmayanlar ise kurumlarındaki görevlerine devam ederler. İzine ayrılmayan yönetim kurulu üyeleri haftada bir gün kurumlarından izinli sayılırlar. Sendika yönetim kurulu üyelerinin, bu fıkra da belirtilen haklardan yararlanabilmesi için bağlı bulundukları sendikanın şube kurulması için öngörülen üye sayısına ulaşması, konfederasyon yönetim kurulu üyelerinin bu fıkra da belirtilen haklardan yararlanabilmesi için ise konfederasyona bağlı sendikaların toplam üye sayısının genel kurullarını delegelerle yapabilecek sendika üye sayısına ulaşması gerekir. Sendika şubeleri en az 400 üye ile kurulur. Sendika şubesi bulunmayan il ve ilçelerde il ve ilçe temsilciliği kurulabilir. İldeki üye sayısı 100 ve daha fazla olan sendikanın il temsilcisi ile ilçedeki üye sayısı 50 ve daha fazla olan sendikanın ilçe temsilcisi haftada dört saat izinli sayılır.

Aylıksız izine ayrılan yöneticilerin bu süreleri, emekli kesenekleri ve karşılıklarının yöneticisi oldukları sendikaları tarafından her ay Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığına ödenmesini kabul etmeleri koşuluyla kazanılmış hak aylığı ile emeklilik hizmetine sayılır. Kurumlarından aylıksız izinli sayılan sendika, konfederasyon ve şube yönetim kurulu üyeleri ile bunların bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinin sağlık giderlerinin kurumlarınca karşılanmasına devam olunur. Aylıksız izinli sayılanlardan herhangi bir nedenle sendika veya konfederasyon organlarındaki görevlerinden ayrılanlar, görevlerinin son bulması tarihinden itibaren otuz gün içinde ayrıldıkları kurum ve kuruluşa yazılı müracaat etmeleri



durumunda, kamu işvereni bu kimseleri otuz gün içinde eski görevlerine ya da uygun diğer bir göreve atamak zorundadır. Otuz gün içinde görevlerine başlamak için başvurmayanlar görevlerinden çekilmiş sayılırlar. Görevden uzaklaştırma, re'sen emeklilik, göreve son verilmesi, tayin veya sair hallerde görevlinin mahkemeye başvurması halinde, mahkeme kararı kesinleşinceye kadar sendikadaki görevi devam eder.

4- ÜYELİĞİN SONA ERMESİ

(4688 Sayılı Kanun m16- Birlik Haber-Sen Tüzüğü m.11)

4688 sayılı Kanunda sendika üyeliğinin sona ermesi kanunun 16 ncı maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddede: **“Her üye üyelikten serbestçe çekilebilir. Üyelikten çekilme, çekilme isteğinin sendikaya bildirilmesi ile gerçekleşir. Çekilme bildirimini alan sendika görevlisi, kayıt defterine işlemek ve alındığına ilişkin bir belgeyi derhal üyeye vermek zorundadır. Sendika, çekilme bildirimlerinin birer örneklerini her yılın şubat, mayıs, ağustos ve kasım aylarında bir liste ekinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına göndermek zorundadır. Üyelikten çekilen, bildirim bir örneğini dosyasında saklanması için işverene gönderir. Çekilme, sendikaya başvurma tarihinden başlayarak bir ay sonra geçerli olur. Çekilenin bu süre içinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendikaya üyeliği, bu sürenin bitim tarihinde kazanılır. Üyenin, sendikadan çıkarılma kararı genel kurulca alınır. Çıkarma kararı, çıkarılan üyeye ve işverene yazı ile bildirilir. Çıkarma kararına karşı üye, bildirim tarihinden itibaren on beş gün içinde görevli mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar sürer. Çekilme, göreve son verilmesi veya sair nedenlerle kamu görevinden ayrılanlar ile farklı bir hizmet koluna giren kuruma atanarlardan sendika üyesi olanların üyelikleri, varsa sendika şubesi, sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri sona erer. Emekliye ayrılanların sendika şubesi, sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri seçildikleri dönemin sonuna kadar devam eder. ...”** hükmüne yer verilmek suretiyle sendika üyeliğinin sona ermesini gerektiren durumlar sıralanmıştır. Bu kapsamda, sendika üyeliğini sona erdiren nedenler:





a- Çekilme,

b- Üyelikten çıkarılma,

c- Kamu görevinden ayrılma, (emeklilik, istifa, memurluktan çıkarılma vb. nedenlerle)

d- Farklı bir hizmet koluna giren kurumlara atanma, şeklinde belirlenmiş olup, emekliye ayrılanların sendika şubesi, sendika ve konfederasyon organlarındaki görevlerinin seçildikleri dönemin sonuna kadar devam edeceği, haklarında sendika genel kurulu tarafından üyelikten

çıkartılma kararı verilenlerin üyeliği ise bu karara karşı dava açmaları halinde çıkarılma kararının kesinleşmesine kadar süreceği kayıt altına alınmıştır.

Üyeliğin sona ermesini gerektiren nedenler sendikamız tüzüğü'nün 11 inci maddesinde de ayrıntılı olarak belirlenmiş olup bu kapsamda; "**Sendika üyeliği,**

a. Sendikanın faaliyet alanı olan hizmet kolundan bir başka hizmet koluna geçme,

b. Üyelikten çekilme,

c. Kamu görevinden emeklilik, istifa vb. nedenlerle ayrılma,

d. Üyelikten çıkarılma,

e. Ölüm, hallerinde sona erer.

Üyenin geçici olarak işsiz kalması, açığa alınması veya sendikanın faaliyet alanı içinde kalmak şartıyla başka bir kurum ya da kuruluşa nakli sendika üyeliğini etkilemez. Üyeliği sona erenler, sendika tarafından beş gün içerisinde işverene bildirilir." hükmüne

yer verilmiştir.

Gerek 4688 sayılı kanunda gerekse sendikamız tüzüğü'nde açık olarak ifade edil-memekle birlikte, sendikalara üye olmayı mümkün kılan görev ve unvanlarda görev yapmakta iken 4688 sayılı kanunun sendika üyesi olamayacaklara ilişkin 15 inci maddesinde yer alan unvanlara

atananların üyeliği de başkaca bir işleme gerek kalmaksızın kendiliğinden sona erer. (Örneğin, memur olan birinin müfettişliğe atanması)



5- ÜYELİKTEN ÇIKARILMA

(4688 Sayılı Kanun m.16/Birlik Haber-Sen Tüzüğü m.12-13)

Sendika üyeliğinin sona ermesini gerektiren nedenlerden biri olan sendika üyeliğinden çıkarılma işlemi, gerek 4688 sayılı kanunda gerekse sendikamız tüzüğünde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. 4688 sayılı Kanunun 16 ıncı maddesinde; **“Üyenin, sendikadan çıkarılma kararı genel kurulca alınır. Çıkarma kararı, çıkarılana ve işverene yazı ile bildirilir. Çıkarma kararına karşı üye, bildirim tarihinden itibaren on beş gün içinde görevli mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar sürer.”** hükmüne yer verilerek sendika üyeliğinden çıkarılma kararının Sendika Genel Kurulu tarafından alınabileceği ve çıkarılmasına karar verilen üyenin bu karara karşı yargı yoluna başvurabileceği düzenlenmiştir.

Üyelikten çıkarılma kararının Sendika Genel Kurulu dışındaki bir organ tarafından alınması mümkün olmayıp Genel Kurul’un bu yetkiyi devretmesi de mümkün değildir. Çıkarılma kararına karşı dava açılması halinde hakkında çıkarılma kararı verilen üyenin üyeliği, söz konusu davada çıkarılma kararının hukuka uygun bulunması ve kararın kesinleşmesine kadar sürer.

Sendikamız **Tüzüğünün 12 inci maddesinde** de; **“Üyelikten çıkarılma; Sendika Genel Kurulunun, Genel Disiplin Kurulunun bu yöndeki teklifinin kabul edilmesiyle olur. Çıkarılma kararı, üyeye ve işverene yazılı olarak bildirilir. Üye, çıkarılma kararına karşı bildirim tarihinden itibaren on beş gün içinde görevli iş mahkemesine itiraz edebilir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar sürer.”** ifadesine yer verilerek 4688 sayılı Kanuna paralel bir düzenleme yapılmıştır.

Tüzüğün 13 üncü maddesinde ise üyelikten çıkarılmayı gerektiren haller düzenlenmiştir. Söz konusu maddede:

“Aşağıda belirtilen fiil ve durumlar, sendika üyeliğinden çıkarılmayı gerektirir:

- a) Sendika Tüzük ve Yönetmelik hükümlerine ve yönetim organlarının kararlarına aykırı davranışta bulunmak,**
- b) Sendikayı şahsi menfaatleri için kullanmak,**





c) Sendika yönetim organlarında görev alan üyeler hakkında asılsız ihbar, şikayet ve bunları tahkir, tezyif edici beyanlarda bulunmak,

d) Sendika sırlarını açığa vurmak veya sendikanın geleceğini tehlikeye düşürecek yahut gelişmesine engel olacak eylem ve çalışmalarda bulunmak.

e) Genel Yönetim Kurulunun kararı olmadan sendikayı bağlayıcı anlaşma ve belgeye imza atmak.

Üyelikten çıkarılmayı gerektiren durumlar ve fiillerin hangi hallerde gerçekleştiği ve üyelikten çıkarılmaya yönelik disiplin soruşturmasına ilişkin usul ve esaslar Genel Yönetim Kurulu tarafından yürürlüğe konulacak Yönetmelikle düzenlenir.” hükmüne yer verilmek suretiyle üyelikten çıkarılmayı gerektiren fiillerin neler olduğu ve bu fiillerin varlığının nasıl tespit edileceği belirlenmiştir.

İŞYERİ - SENDİKA İLİŞKİSİNİN KURULMASI

Sağlıklı bir bilgi akışının sağlanması için işyeri ile sendika arasında bağı kura-
cak olan işyeri temsilcilikleridir. Sendikaların gücü, işyerleri ile aralarındaki ba-
ğın sağlamlığı ile ölçülmektedir. İşyeri temsilciliklerini, işyerlerindeki sorunlara
anında müdahale eden, sendikaya taşıyan ve sendikadaki gelişmeleri işyerlerine
ulaştıran bir noktadan değerlendirilmek gerekir. Böylece sendika ya da onun iş-
yerindeki temsilcisi, sorun yaşanan işyerlerine en kısa sürede müdahale etme
kabiliyeti kazanacaktır.

Böylesi bir mücadele, işyerinde çalışanın günlük sorunlarıyla yakından ilgilen-
meyi, onların taleplerini önemsemeyi de bir görev olarak sendikanın, temsilci-
nin önüne koymaktadır. İşyerlerinde karşılaştığımız “sendikalar bir şey yapmı-
yor” eleştirisi çok sık rastlanan bir eleştiridir. Kitleler sendikalarda, ancak maddi
bir çıkar sağladıkları, orada birleşmiş olmanın gücünü hissettikleri ölçüde toplar-
nır, sendikal örgüt içinde mücadele edebilir. Bu gerçekleşmediği zaman mevcut
“mesleki” bilinçlerinin doğal bir sonucu olarak “umutsuzluğa” kapılabilir. Bu nok-
tada yapılması gereken önce sorunu tespit etmek, sonrasında bu umutsuzlu-
ğu umuda dönüştürmek için somut adımlar atmak (insani ilişkiler geliştirmek,
ortak paylaşımlarda bulunmak vb), mevcut “meslek bilinci”ni sendikal bilince
dönüştürmektir. Sendikal mücadele için meslek bilinci yeterli değildir. Sendikal
bilinç, sendikal örgütlenme ve mücadele için zorunlu olan en temel bilinç dü-
zeyini ifade eder.





SENDİKAL BİLİNCİN GELİŞTİRİLMESİ

Sendikal bilincin geliştirilmesi, birlik ve beraberliğin sağlanması açısından sendikal eğitim çalışmalarının işyeri temsilcileri aracılığıyla özellikle işyerlerine taşınması son derece önemlidir. Bu faaliyetlerin sadece sendika üyelerini değil, sendika üyesi olmayanları da kapsamı amaçlananın çok ötesinde bir etki yaratacaktır.

Sendikalara ve sendikal örgütlenmeye ilişkin eleştiri ve taleplerin, sendika üyelerinin talepleri ve eleştirileri üzerinden yükselmesi son derece önemlidir. Sendikal faaliyetler temelinde yapılacak eleştirilerde, varsa yapılan iş üzerinden eleştirileri sunmak gerekir. Eğer eleştiri yapılacaksa; örneğin, "İşyerinde gündemli olarak kaç toplantı yapıldı?", "İşyerlerinde yapılan toplantıların sonuçları nelerdir?", "Üyeler sendikaya hangi eleştiri ve önerilerde bulunuyor?" vb. türünden sorular üzerinden yapılacak eleştirilerin büyük anlamı vardır. Bu tür sorular üzerinden işyeri toplantılarının düzenli ve geniş katılımı yapılmasının işyeri örgütlülüğünü ve sendikal mücadeleyi geliştirmede olumlu rol oynaması kaçınılmazdır.

ÖRGÜTLENME BİÇİMİ

Bir işyeri sendikal faaliyetler içinde örgütlenmeye yönelik çalışmaların ayrımı ve önemi öncelikli olarak tespit edilmelidir; En alt birimden başlayarak her aşamada örgütlenme programı oluşturulmalıdır.

İşyeri örgütlenmesinde ilk adım, işyerinde umutsuzluk ve yılgınlıktan uzaklaşmak olmalıdır. Bu nedenle "insanlar çok duyarsız", "daha fazla üye yapamayız" gibi yaklaşımlar terk edilmelidir;

İşyeri örgütlenme çalışma ve faaliyetlerinin, genel kurul kararları ve tüzük başta olmak üzere, çeşitli sendikal kararlarla örgütsel bir görev olarak tanımlandığı unutulmamalıdır;

Sendikal faaliyetlerde Sendikalar somut durum değerlendirmesine dayanarak, kendi güçleri ile kazanımlar sağlar ve üyelerinin sorunlarını çözmeye çalışır. Dolayısıyla işyeri örgütlenmesinde kesinlikle, "Bize üye olursanız sendikamız bütün sorunları çözer!" yaklaşımı içine girilmemelidir;

İşyeri sendikal faaliyetlerde hedefler somut belirlenmeli, yürütülecek çalışmalar somut duruma göre yapılmalıdır.





Bunun ilk adımı ise işyerini ve o işyerinde çalışanların tamamını iyi tanımaktan, işyerinin her türlü bilgisine sahip olmaktan geçmektedir.

İŞYERİ TEMSİLCİLERİNİN GÖREVLERİ

İşyeri sendika temsilcilerinin görevleri 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanununun 18 maddesinde ve sendikamızın tüzüğünde belirtilmiştir. Ancak bu görevler kanun ve sendika tüzüğünde belirtilen konularla sınırlı kalmamalıdır. İşyerlerinde çalışanları doğrudan ilgilendiren her türlü konu işyeri sendika temsilcilerinin çalışma alanı içinde yer almaktadır.

Üye Sayısını Arttırmak

Sendikal çalışmanın işyerindeki etkinliği açısından üye sayısının artırılması işyeri sendika temsilcisinin ilk ve asli görevidir. Hedef işyerindeki tüm çalışanların üye yapılması olmalıdır. Üye olmak istemeyenlerin gerekçeleri dikkatle değerlendirilmelidir. Bu gerekçeler karşısında anlayışlı ve sabırlı olmak ve ikna edici bir tutum sergilemeye çalışmak önemlidir. İşyeri temsilcisinin etkin bir dinleyici olması konuştuğu kişinin kendini ifade etmesine imkan verecektir.

Üye olsun ya da olmasın etnik köken, cinsiyet, dil, din, siyasi görüş, statü gibi konularda asla ayrımcılık yapılmamalıdır. Çalışanların kimi farklılıkları, işyeri temsilcisinin örgütlenme çalışmalarında herhangi bir tereddüt yaratmamalıdır. Başka sendikalara üye olan kamu çalışanlarına yönelik, suçlayıcı, kötüleyici ve dışlayıcı tutumlardan kaçınılmalıdır. Kamu çalışanlarıyla kurulacak insani ilişkilerin ve gösterilecek sendikal mücadelenin sonuç getireceği bilinmelidir. Örgütlenmenin üye kaydı yapmaktan çok, insanları bir fikre kazanmak olduğunu unutmamalıdır.

Üyelerin eylem, etkinlik ve eğitimlere katılımını sağlamak:

Yeni kazanılan üyelerin yalnızca aidat ödeyen üyeler olması sendikaların gücünü ve etkisini azaltmaktadır. Kapsamlı eylem ve etkinliklerin örgütlenebilmesi ve başarılı olabilmesi işyerlerinin ve üyelerinin sendikal çalışmalara ne kadar katıldığına bağlıdır. Üyeler

her türlü eylem ve etkinliğin neden ve hangi taleple yapıldığını bilmeli, bu süreçlerin somut bir parçası haline getirilebilmelidir. Bunu gerçekleştirmek için işyeri sendika temsilcilerine büyük sorumluluk düşmektedir.





İşyerine ve üyelere ilişkin bilgilerin takibini yapmak:

Etkin bir sendikal çalışma için işyeri temsilcilerinin işyerinde çalışanlara ve işyerinin özelliklere ilişkin bilgilere sahip olması gerekmektedir. İşyerinde çalışanların özellikleri, nakiller, emekli olanlar, istifa edenler, görev ve unvan değişiklikleri, kadın çalışanların sayısı vb bilgilerin düzenli olarak takip edilmesi önemlidir. İşyerinin kamu hizmetinin yürütümündeki rolü, işyerinde izlenen politikalar, işverenin sendikal çalışanlara yönelik tutumu vb bilgilere sahip olmalıdır.

Sendika panosu ve temsilcilik odası gibi araçların kullanımını etkinleştirmek:

İşyerinde sendikal çalışmaların yürütülmesinde işveren tarafından sendika panosu ve temsilcilik odası gibi imkanların kullanıma açılması ve güvence altına alınması önemlidir. Sendikal çalışmalarla ilgili duyuruların, ilgili bilgi ve belgelerin asılacağı sendika panosunun tüm çalışanların görebileceği bir yerde bulunması gerekir. Bu panonun işyeri sendika temsilcilerinin sorumluluğunda olmalıdır. İşyerindeki temsilci odaları da panolar gibi benzer bir işleve sahiptir. Temsilci odaları üyeler arasında dayanışmanın sağlanması, sorunların paylaşılmasına olanak tanır. Ayrıca işyeri sendika temsilcilerinin çalışmalarına kolaylık sağlamaktadır. İşyerinde pano ya da temsilcilik odası açılmasında zorluk çıkarılması halinde sendikanın 4688 sayılı kanun ve 12.06.2003 tarih ve 25136 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Başbakanlık Genelgesi (2003/37) üzerinden hukuki girişimlerde bulunacağı hatırlatılmalıdır.

Sendikal politikalar, eylemler, yaşanan gelişmelerle ilgili doğrudan haber kaynağı sendikaların çıkardığı yayınlardır. Bilginin paylaşımında önemli bir rolü olan sendika yayınlarının dağıtımını

sağlamak sendikal faaliyet için oldukça önemlidir. Sendikalardan gelen yayınlar öncelikle işyeri temsilcileri tarafından dikkatle okunmalı varsa eksik yanları eleştirilmelidir. Sendikanın bildiri, duyuru gibi yayınlarının düzenli bir biçimde aksatılmadan üyelere iletilmesi sağlanmalıdır. Yayınlardaki kimi konulara dair tartışma ve sohbetlerin açılması üzerinden sendika yayınları aynı zamanda birer eğitim materyali olarak kullanılabilir. Hatta bu şekilde üye olmayanların sendikal faaliyetlere yaklaştırılması sağlayabilir.





İşveren ya da işveren vekilleri ile görüşmek:

İşyerinde işin yürütümünden çalışanların yaşadığı sorunlara kadar birçok konu işyerinde çözümlenebilir. Bu sorunları ve çözüm önerilerini işveren ya da işveren temsilcileri ile görüşmek işyeri sendika temsilcisinin görevidir. Bu görüşmelerde işyeri temsilcisi yalnız olmadığını, çalışanları temsil ettiğini, sendikasının ve konfederasyonunun arkasında olduğunu hissettirmelidir. Kimi durumlarda işveren vekilleri işyeri sendika temsilcilerine tutanak imzalatmak isteyebilir. Tutanaklar okunmadan imza atılmamalı gerekiyorsa şerh konularak imzalanmalıdır.

Düzenli işyeri toplantıları yapmak:

Belirli aralıklarla düzenlenen işyeri meclisi toplantıları üyelerin birbirleri ile ve sendika ile olan ilişkilerini ve dayanışmayı geliştirecektir. İşyeri toplantıları işyeri temsilcisinin üyeleri işyeri çalışmaları hakkında bilgilendirmesi ve işyerinde ortak kararlar alınması açısından önemlidir. İşyeri meclisi toplantıları sendika panosunda duyurularak toplantılara tam katılım sağlanmalıdır. Toplantılar mutlaka işyerlerinde düzenlenmeli ve birim müdüründen toplantı için uygun bir mekânın tahsis edilmesi istenmelidir.

İşyeri Temsilcilerinin Dikkat Etmesi Gereken Davranışlar

Üyeler açısından temsilci bir simgedir ve sendikanın işyerindeki yüzüdür. Çalışanlar için işyeri sendika temsilcisi sadece bir görevli olmayıp gerek sendikal mücadelede gerekse toplumsal yaşam içinde karşılaşılan sorunlarda görüşü sorulan ve yol göstericiliği beklenen kişidir. Bu sebeple işyeri sendika temsilcisinin davranışları ve çalışanlarla ilişkileri önemlidir.

İşyeri sendika temsilcisi, temsilcisi olduğu sendikanın örgütlülük ilkelerini ve değerlerini benimsemiş; kişisel bütünlük içinde bu ilke ve değerleri hayata geçirme kararlılığında olan kişidir. İşyerinde merkezi bir güç yaratmayı hedefleyen işyeri temsilciliği faaliyetleri yürütülürken sıkça yinelenen, sergilenen ve çalışanların birliğini ve gücünü bölen, işyerinde güven bunalımı yaratan ya da güvensizliği besleyen kimi tutum ve davranışlardan özellikle kaçınmak gerekmektedir. İşyeri temsilcilerinin mutlaka kaçınması gereken davranışların bazıları şunlardır.



Ayrımcı davranış sergilememe:

İşyeri temsilcisi, din, mezhep, köken, cinsiyet, meslek, statü, hemşerilik, siyasal görüş, arkadaşlık vb. ayrımlar gözetmeden, işyerinde çalışan, sendika üyesi olsun olmasın, tüm çalışanların sorumluluk içinde yaklaşmalıdır. Sendikal örgütlenmenin amacı, çalışanların birliğinden doğan güçle hak ve çıkarlarını kazanmak, korumak ve geliştirmek olduğuna göre, çalışanlar arasında ortaya çıkan bölünmeler bu amaçlara hizmet etmez. Bunların pek çoğu yönetenler tarafından bilinçli bir şekilde ortaya çıkartılmaktadır. Çalışanlar arasındaki ayrımları körükleme gibi zararlı durumlara karşı çıkılırken, temsilcilerin işyerlerinde ayrımcı hareketlerden kaçınmaları gerekir. Bu durum işyerinde-sendika içinde demokrasiyi, birlik ve bütünlüğü bozacağı gibi, çalışanın yalnızca çalışan kimlikleriyle kendilerini ifade etme, ortak yaşamı örgütleme ve bu becerilerini geliştirmelerinin önünde de önemli bir engel oluşturacaktır.

Temsilcinin Yasaları ve mevzuatı bilmemesi

İşyeri temsilcileri, çalışanların sorunlarına çözüm arar ve hak ihlallerine karşı dururken, işyerinde ve bazen toplum yaşamının genelinde geçerli olan kimi hukuksal ve yönetsel kurallarla karşılaşmaktadır. İşyeri temsilcisinin bunları bilmemesi düşünülemez. Ne var ki, sıkça karşılaşılan iki yanlış tutum ve davranış vardır. Bunun kökeninde de devlet ve hukuk konusundaki bilgisizlik, başka bir anlatımla yanlış bilgi ve bilinç yatmaktadır. İşyeri temsilcisi, işyerindeki faaliyeti sırasında sadece yasaların ve mevzuatın kendisine tanıdığı hak ve yetkilerle sınırlı bir anlayışla hareket ettiği takdirde, işverenin kendi çıkarları doğrultusundaki kimi insan onuru ve hukukla bağdaşmayan eylem ve işlemlerine karşı çalışanın hak ve çıkarlarını korumada yetersiz kalacaktır. Çünkü yasalar ve mevzuat çoğunlukla mevcut düzenin çıkarlarını korumaya yönelik olarak hazırlanmıştır. İşyerinde yürütülen faaliyet sırasında sergilenen hatalı tutumlardan bir diğeri de temsilcinin çalışanın gücüne ve taleplerine dayandığını öne sürerek yasaları ve mevzuatı görmezden gelmesi ya da önemsememesidir. İlki kadar hatalı olan bu tutum hem var olan hakların kullanımını engelleyerek boşa enerji tüketilmesine neden olmakta, hem de çalışanın ve sendikal hareketin hukuk dışı ve gayrı meşru gösterilmesi şeklindeki propagandaya, çalışanlar sendikal örgütlülüğünden koparılmasına yönelik girişimlere hizmet etmektedir.





Bu bakımdan, temsilcinin yasalardan ve mevzuattan doğan kısıtlı da olsa hak ve yetkilerini kullanması, ama asıl gücünü sendika üyelerinden, çalışanların birleşik gücünden, haklı ve meşru taleplerinden alan bir anlayışla hareket etmesi gerekir.

İşveren temsilcisi ile mesafeyi ayarlayamama:

İşyeri temsilcilerinin işyeri faaliyetleri sırasında sıkça yeniledikleri hatalardan birisi de işverenle sendika temsilcisi arasındaki mesafenin yeterince ayarlanamamasıdır. Bu konuda her zaman gözetilmesi gereken hususlardan biri, temsilcinin işverenle ya da vekiliyle görüşmelerini tek başına yapmaktan kaçınmasıdır. Bu, her zaman temsilciye güvensizliğin bir ifadesi olarak algılanmamalı, sendikal faaliyetin kolektif doğasının bir gereği olarak kavranmalıdır. Bu ilişki ve görüşmelerde gözetilmesi gereken bir diğer husus da, görüşmelerin ve alınan kararların bir tutanakla tespit edilmesi, bu bilginin üyelerle ve sendika yetkili organlarıyla paylaşılmasıdır. Bu konu, sendikal faaliyetin, sendikanın açıklık ve saydamlık niteliğiyle doğrudan ilgilidir.

İşyeri temsilcisi üyelere yabancılaşmamalı:

Sendikal faaliyet sırasında karşılaşılan hatalı tutumlardan birisi de işyeri temsilcilerinin sendika üyelerine yabancılaşmasıdır. Her ne kadar temsilciler “profesyonel sendikacı” olmasalar, yaptıkları işlerden ötürü herhangi bir ücret almasalar da temsilcilik faaliyeti tümüyle özveriye dayansa da kimi zaman temsilcilerin sendika üyelerine, çalışanlara yabancılaştıkları gözlenmektedir. İşyerinde ve yaşamın bütününde var olan eşitsizliklere, haksızlık ve adaletsizliklere karşı çıkılırken işyerinde ve sendikal yaşamda bunların yeniden üretilmesine hizmet edecek tutumlardan kaçınılması zorunludur. İşyerinde, sendikal yaşamda üyelere yabancılaşmayı besleyen faktörlerden en önemlisi temsilciliği bir “ayrıcılık” olarak görmektir. Kimi zaman sendika yöneticilerinin ya da üyelerin bu yöndeki anlayış ve tutumlarının da desteklediği temsilciliğin adeta “ayrıcıklı bir meslek” olarak görülmesinin bir başka ifadesi de üyeleri “yönetilen”, temsilciyi de “yöneten” olarak görmektir. **Temsilcinin hukuk ve mevzuat bilgisine sahip, cesur, çalışkan, kararlı kişiliği ya da sendika yöneticileriyle ve işverenle yakın ilişki ve temas kurabilen bir kimse olmasını da bir ayrıcalık olarak değil, sendikanın ve sendikal hareketin büyümesi ve güçlenmesi için gerekli bir görev olarak görmek gerekir.**



Böylesi bir anlayışı işyerlerinde yerleştirmenin asgari koşullarından birisi, temsilcilik çalışmalarını yukarıda da ifade edildiği gibi bir “kişisel faaliyet” olmaktan çıkarp, işyerinde kurumsallaşmasını sağlamaktır. Bununla birlikte işyerindeki üyelerin, sendika üyesi olmayan çalışanların kendilerini özgürce ifade edebildiği, istek ve önerilerini dile getirebildiği, gündemi, yeri, saati ve süresi önceden belirlenmiş, düzenli işyeri toplantıları yapılması, bu toplantılarda üzerinde mutabakata varılan konuların karara ya da üst organlara iletilecek önerilere dönüştürülmesi, yaşanan yabancılaşıma sürecine karşı yapılması gerekenler olarak sıralanabilir. Gerek işyerlerinde yapılan toplantılar, gerekse her gün yinelenen ilişki ve etkileşim süreçlerinde gözden kaçırılmaması gereken bir diğer nokta da bu süreçlerin aynı zamanda bir “eğitim süreci” olduğu gerçeğidir.

Bu bakımdan sendika üyelerine yalnız olmadıkları, arkalarında sendikanın ve bütün bir çalışanların gücünün bulunduğu duygu ve anlayışını kazandırmak, ancak bunu yaparken gerçeğe bağlı kalmak, yerine getirilemeyecek aşırı iddialı sözler sarf etmemek, vaatlerde bulunmamak gerekir. İşyeri temsilcilerinin üyelerle yabancılaşımasını önlemek bakımından temsilcilerin “geri çağırılmasına” imkan tanınması da son derece önemli bir noktadır. Sendika işyeri temsilcileri ile üyeler arasında yaşanan yabancılaşıma olgusunu ortadan kaldırmak, yabancılaşıma karşı eşitlikçi ve dayanışmacı bir kültür oluşturmayı da gerekli kılmaktadır.

Böylesi bir kültürün oluşturulabilmesinin ancak her gün yaşanan, yinelenen ilişkilerin ve hayatın eşitlikçi ve dayanışmacı bir tarzda örgütlenmesiyle olanaklı olduğu, bunun savunusunun gerekli ama yeterli olmadığı unutulmamalıdır.

İşyeri sendika temsilcilerinde olması gereken özellikler

Sağlam bir işyeri örgütlülüğünün oluşturulması açısından sendikayı işyerinde temsil eden işyeri temsilcilerinde bazı özelliklerin bulunması gerekmektedir.

- Sendikasını tanımalı, amaç, ilke ve kararlarına bağlı olmalı,
- Sendikasının bağlı bulunduğu konfederasyon başta olmak üzere, ulusal ve uluslararası sendikal örgütleri, sendikal hareketi, bunların yapı ve işleyişini, amaçlarını, sorunlarını bilmeli,
- İşyeri çalışmalarının anlam ve önemini kavramalı, çalışkan ve öz disiplin sahibi olmalı,





- Demokrat bir kişiliğe sahip olmalı, birlikte iş yapma ve örgütlenme becerisi kazanmış olmalı,
- Sendika ve iş yasaları ile mevzuatını, bunlardan doğan hak ve yükümlülükleri bilmeli,
- Sendika, sendikal mücadele ve hak mücadelesine ilişkin bilgi ve bilinç düzeyini yükseltecek bir donanıma sahip olmalı,
- Sendikasını ve kendisini küçük düşürücü davranışlardan uzak, çevresinde sevilen, saygı gören kişilik özelliklerine sahip olmalıdır.

İşyeri temsilcilerinin özü, sözü bir ve doğru olmalıdır:

İşyeri temsilcisinde olması gereken en önemli özelliklerden birisi “olduğun gibi konuşmak ve konuştuğun gibi davranmak” şeklinde özetlenebilir. Bu özellik şüphesiz her insanın sahip olması gereken bir özelliktir. İşyeri sendika temsilcisi konuştuğu zaman her şeyi hesaba katarak bilinçli konuşmalıdır. Çalışanların hak ve çıkarlarını işverene karşı savunma görevi olan işyeri sendika temsilcisi, yerine getiremeyeceği vaatlerde bulunmamalıdır. Temsilci sürekli olarak işverenin gözü önündedir. Bu nedenle dürüst olmayan davranışlara eğilimi olan temsilciler sendikal örgütlülüğe zarar verecektir.

Üyeler tarafından saygı görmelidir:

İşyeri sendika temsilcisi gücünü ve desteğini işyerinde çalışanlardan alır. Çalışanlar arasında saygı görmeyen bir temsilcinin görevlerini yerine getirmesi, üyelerin güvenini kazanabilmesi ve sendikayı doğru temsil edebilmesi mümkün değildir. Bu nedenle *iyi bir gözlemci ve araştırmacı olmalıdır*: İşyeri sendika temsilcisi iyi bir gözlemci olmak zorundadır. Çalışma yaşamında çalışanların sorunlarına ilişkin potansiyel sorunları önceden görebilmelidir. Ayrıca iyi bir gözlemci olması kendisine, olumsuz nitelikte olayları gerçekleşmeden önce engelleme olanaklarını sağlayacaktır. İyi bir araştırmacı olmak zorundadır. İşyerinde yaşanan sorunların nedenleri ve çözümü için ne yapılması gerektiği konularında yönlendirici olmalı, işyerinde yaşanan sorunları çözme noktasında inisiyatifli davranmalıdır.

İyi bir dinleyici olmalıdır:

Az konuşup iyi dinlemek, örgütlenme çalışmalarında sahip olunması gereken en önemli özelliktir. İşyeri sendika temsilcisi, sorunları iyi dinlemeli, doğru



tespit etmeli ve işyerinde yaşanan sorunlara zamanında müdahale etmelidir.

İletişim ve ikna becerisine sahip olmalıdır: İşyeri sendika temsilcileri işyeri ile ilgili sorunları ilgili işverene iletmesi gereken kişi olduğu için etkin iletişim sağlamak durumundadır. Bilgi ve donanımı sayesinde sorunları çözme noktasında ikna edici olmalıdır.

İşyeri Temsilcisinin Dosyasında Bulunması Gerekenler

İşyeri sendika temsilcisi görev ve sorumluluklarını yerine getirirken bilgi ve beceriyle hareket etmeli, bunun için kimi materyalleri daima elinin altında bulundurmalıdır. Bunlar, varsa temsilcilik odasında ya da temsilciliğe ait bir dolapta, klasörler, dosyalar veya zarflar içinde muhafaza edilmelidir. Temsilcinin elinin altında bulundurması gereken materyaller şöyle sıralanabilir:

- Anayasa, çalışma yaşamını ilgilendiren yasalar (657 Sayılı DTK, 399 sayılı KHK, 6475 sayılı kanun göre çalışan İHS'li 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu vb.), yönetmelikler, işverence yayımlanan genelge, yönerge, karar vb. yazılar. Sendika ana tüzüğü, yönetmelikleri, genelge, yönerge, karar ve yazıları.
- Çeşitli sendikal konulara ilişkin raporların, çeşitli nedenlerle hazırlanmış tutanakların, duyuruların, ilanların birer örneği. Sendika yayınları (gazete, dergi, kitap, broşür, afiş vb.)
- İşyerinde çalışan sendika üyelerinin listeleri, adres, elektronik posta, telefon ve kan gruplarına ait bilgiler. Bu liste ve bilgiler sık sık güncellenmelidir.

İŞYERİ TEMSİLCİLERİNİN YASAL GÜVENCELERİ

(4688 sayılı Kanun m.18)

İşyeri temsilcilerinin yasal güvencelerine **4688 Kanunun 18 inci maddesinde** yer verilmiştir. Kanunun (06/07/2004-5198 Kanunun 3 üncü maddesiyle değişik) 18 inci maddesinde; "Kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tâbi tutulamaz ve görevlerine son verilemez.

Kamu işvereni, işyeri sendika temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirt-





medikçe değiştiremez.” hükmüne yer verilmek suretiyle kamu görevlilerinin, iş saatleri dışında ve izne bağlı olarak iş saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılabileceklerini ve bu faaliyetlere katılmaktan dolayı görevlerine son verilemeyeceği kayıt altına alınmıştır. Ayrıca, işyeri temsilcilerinin, haklı bir sebep olmaksızın ve sebep açık ve kesin olarak ortaya konmaksızın görev yerlerinin değiştirilemeyeceği yönünde amir bir hükme yer verilmek suretiyle de iş yeri temsilcilerinin keyfi yer değiştirme uygulamalarının öznesi konumuna getirilmelerini de engellemiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan **“işyeri sendika temsilcilerinin faaliyetleri ile çalışmaya devam eden sendika yöneticilerine verilecek haftada bir gün iznin kullandırılmasına ilişkin usul ve esaslar hakkında tebliğ”** ile işyeri temsilcilerinin yaşamış olduğu

sorunların giderilmesine yönelik tedbirler alınmıştır. Söz konusu tebliğde; “İşyeri sendika temsilcileri, kamu kurum ve kuruluşlarındaki sendikal faaliyetin çerçevesini oluştururlar. Bu görevin yerine getirilmesi, temsilciler yanında, kamu işvereni, kamu görevlileri ve sendikalar açısından da büyük önem taşımaktadır. Sendika temsilcileri, işyerine ilişkin olmak kaydıyla;

sendikalara üye olma hakkına sahip veya sendika üyesi olan kamu görevlilerinin dileklerini dinlemek, şikayetlerini çözümlmek, aralarındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, kamu görevlilerinin hak ve menfaatlerini gözetmek, çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak üzere en çok üyeye sahip sendikaca atanan görevlilerdir.

Temsilciler, bu görevlerini yerine getirirken, işyerlerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak koşuluyla hareket etmek zorundadırlar.

4688 sayılı Kanunun 23 üncü maddesinde, işyerlerinde kamu görevlilerinden en çok üye kaydetmiş sendikanın işyeri temsilcisi seçmeye yetkili olduğu, sendika temsilcilerinin, işyerlerinde üyelerinin işveren veya işyeri ile ilgili sorunlarını dinlemek, ilgili yerlere iletmek ve

sendika ile işveren arasında iletişim sağlamak amacıyla, bu görevlerini işyerinde, haftada dört saat olmak üzere yerine getireceği, temsilcilerin bu sürede izinli sayılacağı, kamu işverenin, yönetim ve hizmetin işleyişini engellemeyecek biçimde sendika temsilcilerine çalışma saatleri

içinde ve dışında görevlerini yapabilmeleri için imkânlar ölçüsünde kolaylıklar sağlayacağı öngörülmüştür.



Bu bakımdan :

Kamu işverenleri, sendikal faaliyetler itibariyle önemli görevler üstlenmiş bulunan işyeri sendika temsilcilerinin muvafakatları dışında görev yerlerinin değiştirilmemesi konusunda gerekli hassasiyeti göstermelidirler. İşyeri sendika temsilcilerine kurumlarınca pano ve yer tahsis edileceği konusunda kanunda herhangi bir hükme yer verilmemiş olması, bunların temsilcilere sağlanmayacağı anlamında değerlendirilmemelidir.” ifadelerine yer verilerek, işyeri sendika temsilcilerinin bu sıfatlarıyla yürütecekleri faaliyet ve çalışmalar için gerekli kolaylıkların sağlanması ve görev yerlerinin keyfi şekilde değiştirilmemesi yönündeki üst hukuk normlarına uygun nitelikte uygulamaların hayata geçirilmesi istenmiştir.

Diğer taraftan, tebliğde de açık olarak belirtildiği gibi sendika iş yeri temcilerinin kullanımına mahsus olmak üzere iş yerlerinde ayrı bir yer tahsis edilmesi gerekliliği de ortaya konmak suretiyle iş yeri temsilcilerine mahsus bir oda ayrılması da bir anlamda zorunluluk haline getirilmiştir.

Diğer taraftan, Anayasamızın 90. maddesinde yer alan; “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası anlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiasında bulunulamaz ve Anayasa Mahkemesine başvurulmaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletler arası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler

içermesi nedeniyle çıkabilecek uyumsuzlıklarda milletlerarası anlaşma hükümleri esas alınır.” hükmüne bağlı olarak sendikal örgütlenme ve haklar konusundaki uluslar arası anlaşmalarda iç hukuk normu hükmünde olup bu anlaşmalarda yer alan hükümlerinde uygulamada dikkate

alınması anayasal bir zorunluluktur. Bu çerçevede İLO (Uluslararası Çalışma Örgütü) sözleşmelerinde 87 ve 151 sayılı sözleşmelerde yer verilen hükümlerde işyeri sendika temsilcilerine yönelik güvenceler içermektedir. 87 No’lu Sendika Özgürlüğüne Ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme ile 151 No’lu Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması Ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin Sözleşme içeriğinde yer verilen hükümlerde gerek sendikal örgütlenme ve haklara ilişkin gerekse sendika temsilcilerine

ilişkin önemli hükümlere yer verilmiştir. (Söz konusu Sözleşmelere Kitapçığın Ekler bölümünde yer verilmiştir.





İşyeri Sendika Temsilcileri ve ILO Sözleşmeleri

151 sayılı ILO Sözleşmesi kamu görevlilerinin sendikal hakları ile ilgilidir.

6. Madde, Kamu Görevlileri Örgütlerine Sağlanacak Kolaylıklar başlığını taşımaktadır.

1. maddede: *“Kamu görevlilerinin tanınan örgütlerinin temsilcilerine, çalışma saatleri içerisinde veya dışında görevlerini çabuk ve etkin bir biçimde yerine getirebilmelerine olanak verecek şekilde kolaylıklar sağlanacaktır.”*

2. maddede: *“Bu tür kolaylıklar sağlanması idarenin veya hizmetin etkin işleyişini engellemeyecektir,”*

3. madde de ise: Bu kolaylıkların niteliği ve kapsamı, bu sözleşmenin 7. maddesinde belirtilen *“Kamu görevlileri ve kamu makamları arasında çalışma koşullarının görüşülmesine olanak veren yöntemlerin ve kamu görevlileri temsilcilerinin anılan koşulların belirlenmesine katılmalarını sağlayan başka her türlü yöntemin en geniş biçimde geliştirilmesi ve kullanılmasını teşviki için gerektiğinde ulusal koşullara uygun önlemler alınacaktır, şeklindeki düzenlemeye uygun yöntemlerle belirlenecektir”*. Bu konudaki uluslararası düzenlemelerden bir diğeri de Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkında 87 Sayılı ILO sözleşmesidir. Bu sözleşmenin 3. maddesinin 2. fıkrası; *“Kamu makamları bu hakkı sınırlandıracak (sendikal örgütlenme hakkı) veya bu hakkın yasaya uygun bir şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden kaçınmalıdır.”*

Madde 8/1 ve 8/2 de ise *“Çalışanlar ve işverenler bunlara ait örgütler, bu sözleşme ile kendilerine tanınan bu haklarını kullanmada, diğer kişiler ve topluluklar gibi yasalara uymak zorundadırlar.” “Yasalar, bu sözleşme ile öngörülen güvencelere zarar verici nitelikte olamaz veya zarar verici şekilde uygulanamaz.”* Yine anılan sözleşmenin Örgütlenme Hakkının Korunması başlıklı 11. Maddesinde *“Hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütünün her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmasını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür.”* hükümlerini taşımaktadır. Bütün bu uluslararası kurallar T.B.M.M tarafından çıkarılan kanunlarla uygun bulunmuş ve Resmi Gazetede yayımlanmıştır (RG.11.12.1992, 21432). Anayasanın 90. maddesinin son fıkrasına göre *“Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası anlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz”* hükmü ile 151 ve 87 Sayılı Sözleşme hükümlerinin, iç hukuk hükmü niteliğinde yasaya eşit düzenlemeler olduğunu vurgulamaktadır.





SENDİKA MEVZUATI

➤ Sendika nedir?

Kamu görevlilerinin; ortak ekonomik, sosyal, mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır.

➤ Federasyon ne demektir?

Bir bölge veya ülkedeki aynı iş kolunda faaliyet gösteren sendikaların aynı hizmet kolu içinde kurdukları üst kuruluşlardır. **Ancak 4688 sayılı Kamu Görevlileri ve Toplu Sözleşme Kanunu federasyon oluşturulmasına izin vermemektedir.** Sendika ve federasyon kavramı birbirinden farklıdır. Birbirinin yerine kullanılmamalıdır.

➤ Konfederasyon ne demektir?

Farklı hizmet kollarında kurulmuş en az 5 kamu görevlileri sendikasının bir araya gelerek oluşturdukları üst kuruluştur.

➤ Genel Kurul ne demektir?

Genel kurullar; konfederasyonlar, sendikalar ve şubelerin en yetkili organıdır. Tüzük değişiklikleri, Konfederasyon ve sendikaların birleşmesi, kapatılması veya feshi ile şube açma, diğer bir şube ile birleştirme, şube kapatma, üyelikten çıkarma, üst kuruluşlara veya uluslararası kuruluşlara üye olma gibi kararlar ancak genel kurullarda alınabilir. Genel kurullar, bazı yetkilerini Yönetim Kurullarına devredebilir.

➤ Genel kurullar kaç yılda bir yapılır?

Genel kurullar kanun gereği 4 yılda bir yapılır. Ancak, sendika yönetim kurulu kararı veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hallerde ve **genel kurul delegelerinin 5'te 1'inin yazılı isteği üzerine en geç 60 gün içerisinde olağanüstü genel kurul toplanabilir.**

Aynı durum sendika şubeleri için de geçerlidir.





➤ Genel kurul delegeleri nasıl seçilir?

Genel Kurul delegeleri, üyeler tarafından gizli oylama ile sendika tüzüğündeki hükümlere göre seçilir. Konfederasyon delegeleri, konfederasyona bağlı sendika genel kurullarında, sendika genel kurul delegeleri şube genel kurullarında seçimle belirlenir. Şube genel kurul delegeleri ise, şubenin faaliyet alanındaki işyerlerinden seçimlerle belirlenir. **Sendika ve sendika şubesi genel kurul delegelerinin sayısal tespiti sendikaların tüzükleri ve sendikalarca çıkarılacak delege seçim yönetmeliklerinde belirtilir.**

➤ Yasa gereği sendikalar neleri yapamazlar ?

4688 sayılı kanuna göre kurulan sendika ve Konfederasyonların yönetim ve işleyişleri Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz.

Sendika ve Konfederasyonlar kamu makamlarından maddi yardım kabul edemez, siyasi partilerden maddi yardım alamaz ve onlara maddi yardımda bulunamazlar.

Sendika ve Konfederasyonlar siyasi partilerin kuruluşu içinde yer alamazlar; siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamazlar.

Sendika ve Konfederasyonlar ticaretle uğraşamazlar.

➤ Yasa gereği sendikaların gelir kaynakları nelerdir?

Sendika ve Konfederasyonların gelirleri;

- a) Üyelerinin ödeyecekleri üyelik ödentileri,
- b) 4688 Sayılı Kamu Çalışanları ve Toplu Sözleşme Kanuna göre yapabilecekleri faaliyetlerden elde edilecek gelirler,
- c) Bağış ve yardımlar,
- d) Mal varlığından elde edilen gelirler,

Sendika ve konfederasyonlar, kendilerinin veya Türkiye Cumhuriyeti Devletinin üyesi bulunduğu uluslararası kuruluşlar hariç, dış kaynaklardan **Bakanlar Kurulu'nun izni olmadıkça yardım ve bağış kabul edemezler.**



Sendika ve konfederasyonlar tüm nakdî gelirlerini bankalara yatırmak zorundadırlar. Zorunlu giderler için kasalarında tutacakları azami nakit mevcudu tüzüklerinde belirtilir.

📌 Yetkili Sendikalar Nasıl Belirlenir?

Sendikalar, üyelik bildirimlerinin birer suretlerini her yılın **Mayıs ayının 15'deki üye sayıları baz alınarak yetki tespit tutanağı düzenlenir ve** bir liste halinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na gönderir.

Kamu görevlileri sendikalarınca gönderilen üyelik bildirimleri, her yıl 31 Mayıs tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca değerlendirilerek sendikaların üye sayıları tespit edilir. Bu tespite göre her hizmet kolunda en çok üyeye sahip (Yetkili Sendika) kamu görevlileri sendikaları ile bunların bağlı bulundukları konfederasyonlar ve **en çok üyeye sahip konfederasyon belirlenir.**





TEMSİLCİLİK MEVZUATI

➤ İşyeri Temsilcisi Kime Denir ?

Kamu görevlisinin çalıştığı işyerinde Sendika-İşveren, Sendika-Üye ve Üye-İşveren arasındaki iletişim ve işbirliğini geliştirmek, çalışma uyumu ve iş barışına katkıda bulunmak üzere görevlendirilmiş olup Sendika Baş temsilcisi, İlçe temsilcisi, İl temsilcisi ve Şube Yönetim Kuruluna bağlı olarak görev yapan kamu çalışanıdır.

➤ İşyeri Temsilcisi Seçim Usul ve Esasları nelerdir?

Kamu görevlisi çalıştığı işyerinde, sendika üyeleri tarafından seçilir ve Sendika Genel Yönetim Kurulunca ataması yapılır.

İşyeri Sendika Temsilcileri Sendika Genel Merkezi tarafından , her yılın haziran ayının 15'ine kadar ataması yapılır.

İş yerinde kamu görevlileri arasında en çok üye kaydetmiş sendikanın bulundurabileceği temsilci sayısı;

İşyerindeki işçi personel dışındaki kamu görevlisi sayısı 01-200 arasında ise en çok bir (1),201-600 arasında ise en çok iki (2), 601-1000 arasında ise en çok üç (3),1001-2000 arasında ise en çok dört (4),2000 den fazla ise en çok beş (5) kişidir.

➤ İşyeri Temsilcisinin Görev Yetki Ve Sorumlulukları Nelerdir?

- 1- Sendikanın amaç ve ilkeleri doğrultusunda işyerinde teşkilatlanma ve üye kaydetme çalışmaları yapmak,
- 2- Baş Temsilci ile beraber veya Baş Temsilcinin bulunmadığı işyerlerinde üye ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek,
- 3- Üyelerin hak ve menfaatleri doğrultusunda çalışmalar yürütmek,
- 4- Sendika veya Şubenin iş ve çalışma hayatı ile ilgili faaliyetlerini duyurabilmek amacıyla yayımladığı gazete, dergi, broşür, bülten ve duyuruların işyerinde çalışanlara dağıtılmasını sağlamak, bunun yanı sıra üyelerimizin yayın organ-





larımızda yer almasını istedikleri makale, resim, karikatür vb. dokümanları şube yönetimine iletmek,

- 5- Baş temsilcinin bulunmadığı, işyerlerinde, şikayet ve önerileri Sendika İlçe ve İl Temsilciliği vasıtasıyla Şube Yönetim Kuruluna iletmek,
- 6- Üye aidat kesintilerini ve üyelerin emeklilik, tayin, vefat ve istifa vb. hareketlilikleri takip edip Şube Merkezine bildirmek,
- 7- İşyerindeki panoların güncelleşmesini sağlamak, Kurum İdari Kurullarındaki alınan kararları üyelere aktarmak,
- 8- Temsilcilik açılmış ise demirbaşların teslim alınmasını, kaydını ve korunmasını, sağlamak,
- 9- İşyerinde ziyaret, kutlama, tebrik, taziye gibi sosyal etkinliklere katılmak,
- 10-İlgili Mevzuat ve Toplu Görüşme Hükümleri ile kendilerine Şubece verilen diğer yasal görevleri yapmak.

➤ **Baş Temsilci kime denir seçim usul ve esasları nelerdir?**

Birden çok işyeri temsilcisi bulunan işyerlerinde Sendika-Temsilci, İşveren-Üye, İşveren-Temsilci arasındaki iletişim ve işbirliğini geliştirmek, çalışma uyumu ve iş barışına katkıda bulunmak üzere temsilcilerin mutabakatıyla veya Şube yönetim kurulunun teklifi Sendika Genel yönetim kurulu kararı ile belirlenir. İlçe, İl temsilcisi ve Şube yönetim kuruluna bağlı olarak görev yapar.

➤ **Baş temsilcinin görev yetki ve sorumlulukları nelerdir?**

- 1- Sendikanın amaç ve ilkeleri doğrultusunda faaliyet gösterip teşkilatlanma ve üye kayıt çalışmaları yapmak,
- 2- İşyeri Temsilcileri arasındaki koordinasyonu sağlamak,
- 3- Üye ve İşyeri Temsilcileriyle-İşveren arasındaki işbirliği ve çalışma barışını sağlamak.
- 4- Sendika veya şubenin iş çalışma hayatı ile ilgili faaliyetlerini duyurabilmek amacıyla yayınladığı, gazete, dergi, broşür, bülten ve duyuruların işyerinde dağıtılmasını takip etmek,





- 5- İşyeri Temsilcisi ve üyelerin şikayet ve önerilerini dinlemek ve çözümleyemediklerini İlçe ve İl Temsilcilikleri vasıtasıyla Şube Yönetim Kuruluna iletmek,
- 6- İlgili mevzuat hükümleri gereği kendilerine verilen diğer görevleri yapmak.

➤ **İlçe Temsilcisi kime denir? Seçim usul ve esasları nelerdir?**

İlçe sınırları bünyesindeki işyeri temsilcileri ve şube arasında koordinasyonu sağlayan ve işyeri temsilcileriyle aynı amaç ve doğrultuda görev yapan , ilçe'ye bağlı işyeri temsilcileri ve Baş temsilciler tarafından seçimle, Şubenin teklifiyle veya Sendika Genel Yönetim Kurulu kararı ile belirlenir. İl temsilcisi ve Şube Yönetim Kuruluna bağlı görev yapar,

➤ **İlçe Temsilcisinin görev, yetki ve sorumlulukları nelerdir?**

- 1- Baş Temsilciler ve İşyeri Temsilcileri arasındaki koordinasyonu sağlamak,
- 2- Baş Temsilci , İşyeri Temsilcisi ve üyelerin problem ve şikayetlerini çözümlemek,
- 3- Baş Temsilci ve İşyeri Temsilcileri ile işveren arasında çıkabilecek problemlere çözümünde yasa ve Tüzük doğrultusunda müdahil olmak,
- 4- Çözümleyemediği problemleri İl Temsilcisi vasıtasıyla Şube Yönetim Kurulu'na iletilmesini sağlamak,
- 5- Sendika veya Şubenin faaliyetlerini duyurabilmek amacıyla yayınladığı gazete, dergi, broşür, bülten ve duyuruların İşyeri Temsilcilerine dağıtımını sağlamak,
- 6- İlçe sınırları içerisinde ziyaret kutlama tebrik taziye gibi sosyal etkinliklere katılmak,
- 7- İlçe sınırları içerisinde resmi veya özel kuruluşlara karşı Şubeyi temsil etmek,
- 8- Temsilcilik açılmış ise demirbaşların teslim alınmasını kaydını ve korunmasını sağlamak,
- 9- İlgili mevzuat gereği Şubece verilen diğer yasal görevleri yapmak.



➤ **Sendika İl Temsilcisi kime denir, seçim usul ve esasları nelerdir?**

İl sınırları bünyesinde tüm işyeri ve ilçe temsilcileri ve şube arasında koordinasyonu sağlayan Genel Yönetim Kurulunca atanır ve Genel Yönetim Kuruluna bağlı olarak görev yapar.

Şube merkezinin bulunduğu illerde şube başkanı il temsilcisi görevini de üstlenir.

➤ **Sendika İl Temsilcisinin görev yetki ve sorumlulukları nelerdir?**

- 1- Sendika İl Temsilcisinin görevi: İl sınırları içerisinde sendikanın amaç ve ilkeleri doğrultusunda faaliyette bulunmak,
- 2- İl bünyesinde Temsilciler arasındaki koordinasyonu sağlamak,
- 3- İşyeri Temsilcilerinden gelen şikayet ve önerileri dinlemek, çözümleyemediği problemleri Genel Yönetim Kuruluna iletmek,
- 4- Tüzük ve Toplu Sözleşme hükümlerinin uygulanmasında il bazındaki işyerlerinde doğabilecek problemlerde müdahil olmak,
- 5- İl sınırları içerisinde üyelik çalışmaları yapmak, şube ile irtibatlı olarak, İşyeri ve İlçe Temsilcileriyle birlikte üye sayıları ile ilgili çalışmalar yapıp üye potansiyeli olan işyerlerinde üye artırıcı çalışmalar ve toplantılar yapmak,
- 6- İşyeri ve İlçe Temsilcilerinden gelen bilgileri Genel Merkeze iletmek,
- 7- Sendika ve Şubenin sendikacılık ve çalışma hayatı ile ilgili faaliyetleri ve yayınlarını ilçe ve işyeri temsilcilerine ulaştırmak ve dağıtımını takip etmek,
- 8- Sendikal faaliyetlerde yerel radyo ve televizyon gibi yayın araçlarından faydalanmak,
- 9- İl Temsilciliğine ait demirbaşların teslim alınmasını, kaydını ve korunmasını sağlamak,
- 10- İl Temsilciliği sınırları içerisinde ziyaret, kutlama, tebrik, taziye gibi sosyal etkinliklere katılmak,
- 11- İl Temsilciliği sınırları içerisinde resmi veya özel kuruluşlara karşı şubeyi temsil etmek,





- 12- Konfederasyona bağlı Şube veya Temsilciliklerle irtibatlı olmak, Konfederasyon ilkeleri doğrultusunda ortak çalışmalar yapmak,
- 13- Gerektiğinde Sendika Yönetim Kurulu'ndan izin alınarak Şube Yönetimiyle birlikte ilde konser, tiyatro, sergi, seminer vb. organizasyonu yapmak,
- 14- İl ve ilçede toplumu ve kamu görevlilerini ilgilendiren konularla ilgili araştırmalar yapmak, basın açıklamaları yapmak bu konularda gerekli girişimlerde bulunmak,
- 15- İlgili Mevzuat gereği Genel Merkez tarafından verilen diğer yasal görevleri yerine getirmek,

➤ **Temsilcilik için gerekli şartlar nelerdir?**

- a) Sendika üyesi olmak
- b) Temsilci atanacağı işyeri, ilçe veya ilde çalışıyor olmak.

➤ **Temsilcilerin Seçim Zamanı ve Görev Süreleri**

İşyeri Sendika Temsilcisi, sendika İşyeri Temsilcisi, Baş Temsilci ile ilgili seçim ve atamalar genel merkez gün belirlemediği taktirde her yılın 15 Mayıs 15 Haziran arasında gerçekleştirilir.

- a) Üye çoğunluğu olan işyerlerinde 15 Hazirana kadar işyeri temsilcisi seçimi yapılır ve Genel Merkeze bildirilir.
- b) İlçe ve İl Temsilcisi seçimleri genel merkez tarafından tespit edilir direk atama veya gerek görülmesi taktirde seçimle yapılır,
- c) Tüm temsilcilerin görev süreleri bir yıl olup, bu süre Sendika Genel Merkez Yönetim Kurulu kararıyla uzatılabilir.
- d) İl ve İlçe Temsilcileri üç dönemden fazla göreve seçilemez.



➤ **Temsilcilerin Görevlerinin Sona Ermesi**

Temsilcilik sıfatı aşağıda belirtilen hallerde sona erer.

- 1- Memuriyetten ayrılma,
- 2- Sendika üyeliğinin sona ermesi,
- 3- Temsilcilik görevinden istifa,
- 4- İşyerindeki sendika üye sayısının azınlığa düşmesi,
- 5- İşyerinin değişmesi veya kapatılması,





ÜYELİK MEVZUATI

➤ **Kamu Görevlisi kimdir?**

Kamu kurum ve kuruluşlarında, 1475 sayılı yasa gereği işçi statüsü dışındaki bir kadro veya pozisyonunda daimî suretle çalışan, adaylık veya deneme süresini tamamlamış, çalışana kamu görevlisi denir.

➤ **Kamu görevlileri sendikalarına kimler üye olabilir?**

Kamu ve kuruluşlarında işçi statüsü dışında daimi suretle çalışan, adaylık ve deneme süresini tamamlamış ve 4688 sayılı kanun ile sendikaya üye olmaları yasaklanmamış olan kamu görevlileri, kurumlarının yer aldığı hizmet kollarındaki sendikalara üye olabilirler.

➤ **Sendikalara nasıl üye olunur?**

Sendikalara üye olmak isteyen kamu görevlileri, hizmet kollarında üye olacakları sendikanın 3 nüshalı üye formunu doldurarak ilgili sendikaya verirler. Sendikanın yetkili organı en geç 30 gün içerisinde üyelik başvurusunu kabul veya reddeder. Tasdik edilen üyelik formunun bir sureti üyenin kendisine, bir sureti üye ödentisi kesintisine esas olmak ve çalıştığı kurumdaki dosyasına koymak üzere işyerine bir sureti de sendikada kalır.

30 gün içerisinde ret edilmeyen başvurular kabul edilmiş sayılır. Üyelik başvurusu ilgili sendika tarafından kabul edilmeyenler, üyeliğinin kabul edilmediğinin kendisine tebliğ edilmesinden sonra 30 gün içerisinde bulunduğu ildeki iş mahkemesine dava açabilir.

➤ **Sendikalara kimler üye olamaz?**

Müsteşar, Genel Müdür ve yardımcıları, Yönetim Kurulu Üyeleri, Daire Başkanları ve yardımcıları, Teftiş Kurulu Başkan ve üyeleri, Müfettişler ve yardımcıları, Hukuk Müşavirleri; İl Başmüdürleri sendikalara üye olamazlar. . Bunun dışında TBMM, Cumhurbaşkanlığı ve Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri, TSK ve MİT mensupları ile Emniyet Mensupları ve Ceza İnfaz Kurumlarında çalışan kamu görevlileri sendikalara üye olamazlar.



➤ **Birden fazla sendikaya üye olunabilir mi?**

Birden çok sendikaya üye olunamaz. Birden çok sendikaya üye olanların **ilk üyelikleri geçerlidir**. Sonraki üyelikleri geçersizdir. Burada vurgulanmak istenen husus; bir sendikanın üyesi iken, istifa etmeden başka bir sendikaya üye olunamayacağıdır.

Bir sendika üyesi iken o sendikadan istifa (Ek-3) formu doldurulması ve çalıştığı birime vermesiyle gerçekleşir. Yeni sendikaya üyelik, üyenin çekilme bildirimi (EK-3) formu doldurulduğu tarihinden bir ay sonra geçerli olur.

Üye olma veya üyelikten ayrılma işlemleri için noter onayı gerekli değildir.

➤ **Sendika üyeliği nasıl düşer?**

Görevine son verilenlerin, başka bir hizmet kolundaki bir kuruma naklen atanmaların sendikalara üye olmaları yasak olan bir göreve atanmaların, emekli olanların, ölenlerin, memurluktan istifa edenlerle, memuriyet görevine son verilenlerin üyelikleri kendiliğinden düşer.

➤ **Üyeliğin askıya alınması ne demektir?**

Görevinden ayrılmadığı, sendikadan istifa etmediği halde askere gidenler ile aylıksız izin olanlara ve yurt dışına görevli gidenlerin üyelikleri görevine dönüşüne kadar askıda kalır. Bu durumda görevlerine geri döndükten sonra üyelikleri devam eder. Sendika Genel Merkez Disiplin Kurulunca Sendikanın tüzüğünde belirtilen üyeliğin askıya alınma fiilini işleyen üye bir yıl süreyle üyeliği askıya alınır.

➤ **Sendika üyelerinin ve yöneticilerinin güvenceleri nelerdir ?**

Kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tabi tutulamaz ve görevlerine son verilemez.

Kamu işvereni kamu görevlileri arasında sendika üyesi olmaları veya olmamaları nedeniyle bir ayrım yapamaz.

Sendika veya konfederasyon yönetim kurullarına seçilenler, seçildikleri tarihten başlayarak bu görevlerinde kaldıkları sürece kurumlarından aylıksız izinli sayılırlar.





Mahalli ve genel seçimlerde aday olanların, sendika ve konfederasyonun organlarındaki görevleri son bulur.

Şube yönetim kuruluna seçilenlerden aylıksız izinli sayılanların dışında kalanlar, kamu kurumlarındaki görevlerini sürdürürler.

Aylıksız izinli sayılanlardan herhangi bir nedenle sendika veya konfederasyon organlarındaki görevlerinden ayrılanlar, görevlerinin son bulması tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldıkları kurum ve kuruluşu yazılı müracaat etmeleri durumunda, kamu işvereni bu kimseleri bir ay içinde eski görevlerine ya da uygun diğer bir göreve atamak zorundadır. Bir ay içinde görevlerine başlamak için başvurmayanlar görevlerinden çekilmiş sayılırlar.

Açığa alma, re'sen emeklilik, göreve son verilmesi, tayin veya sair hallerde görevlinin mahkemeye başvurması halinde, mahkeme kararı kesinleşinceye kadar sendikadaki görevi devam eder.

Üyelik ödentisi ne demektir?

Üyelik ödentisi; sendika üyelerinin aylık olarak sendikalarına ödediği meblağdır. Üyelerin aylıklarından işveren tarafından kesilerek 5 gün içerisinde sendikanın genel merkezi banka hesabına yatırılır. Her üç ayda işveren kanunda belirtilen oranda sendika ödentisini çalışanın hesabına aktarır.

Üyelik ödentisi ne kadardır?

Aylık üye ödentisi miktarının üst sınırı, 15. derecenin 1. inci kademesinden aylık alan devlet memurunun aylık taban aylığı, kıdem aylığı, her türlü zam ve tazminatlar ile ödenekler toplamının net tutarının 30'da 1'ini geçemez. Üyelik ödentisinin üst sınırını aşmamak kaydı ile ödenti miktarlarını sendikalar belirlemekte serbesttir.



TOPLU SÖZLEŞME MEVZUATI

➤ **Toplu Sözleşme nedir ?**

Kamu görevlilerine verilecek hakların belirlenmesi için; yetkili kamu görevlileri sendikaları ve üst kuruluşları ile Kamu İşveren Kurulu arasında yapılan sözleşmedir.

➤ **Toplu Sözleşmenin tarafları kimlerden oluşur?**

Toplu görüşmenin tarafları, kamu işverenleri adına Kamu İşveren Kurulu, kamu görevlileri adına her hizmet kolunda yetkili kamu görevlileri sendikaları ile bunların bağlı bulundukları konfederasyonlardan oluşur.





04

4688 SAYILI KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKA KANUNUNUN GETİRİLERİ

📌 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun Amacı Nedir?

4688 sayılı Kanunun amacı, kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturulan sendika ve Konfederasyonların kuruluşu, organları, yetkileri ve faaliyetlerini düzenlemektir.

Kanun ayrıca, sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirler ve her hizmet kolunda yetkili kamu görevlileri sendikaları ve bunların bağlı bulundukları konfederasyonlar ile Kamu İşveren Kurulu arasında yürütülecek toplu sözleşmeye ilişkin esasları düzenler.



Örgütlenme Hakkı Güvenceye Kavuştu

12 Temmuz 2001 tarih ve 24460 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası kamu görevlileri sendikalarını yasal zemine oturtmakta, sendika ve sendika üyeleri üzerinde idarenin keyfi ve hukuk dışı baskılarını önlemekte, örgütlenme hakkını güvence altına almaktadır. İşyeri temsilcilerine Şube, Sendika ve Konfederasyon yöneticilerine güvenceler getirmektedir.

📌 Hizmet Koluna Göre On Bir Hizmet Kolunda Sendika Kurma Hakkı Verildi

Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığının hazırlamış oldukları yönetmelik ile, kamu kurum ve kuruluşları amaç ve faaliyetlerindeki benzerlikler göz önünde bulundurularak hizmet kolu adı altında gruplandırılma yapılmıştır.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası'na göre, Hizmet Kollarının Dağılım Şekli;

- 1- Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri
- 2- Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri
- 3- Sağlık ve Sosyal Hizmetler
- 4- Yerel Yönetim Hizmetleri
- 5- Basın, Yayın ve İletişim Hizmetleri
- 6- Kültür ve Sanat Hizmetleri
- 7- Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmetleri
- 8- Ulaştırma Hizmetleri
- 9- Tarım ve Ormancılık Hizmetleri
- 10- Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri
- 11- Diyanet ve Vakıf Hizmetleri





Rekabetin Önü Açıldı

Yasa 11 hizmet kolunda örgütlenmeyi öngörmektedir. Hizmet kolunda en çok üyesi olan sendikalarla bağlı oldukları konfederasyonlar ve bünyesindeki sendikalarda en çok üyesi bulunan konfederasyonun başkanlığında toplu görüşme yapma hakkı tanınmıştır.

Sendikal Etkinlikler Üzerindeki Baskılar Kalktı

Yasaya göre, kamu görevlileri iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmalarından dolayı kanuni bir işleme tabi tutulamayacak ve görevlerine son verilemeyecektir. İşveren tarafından, kamu görevlileri arasında sendika üyesi olup olmadıklarına göre bir ayırım yapılamayacaktır.

Kurumlara temsilci atama yetkisi verildi

Yasayla İşyeri Temsilcisi belirleme ve temsilcilere haftada dört saat izin kullanma hakkı tanınmıştır.

Pazarlık düzenine geçildi

Yasa ile toplu sözleşme görüşmeli pazarlık düzeni getirilmiştir.

Yasanın 31'nci maddesi; yetkili kamu görevlileri sendikaları ve bağlı oldukları Konfederasyonlar ile bir Devlet Bakanı'nın başkanlığında oluşan Kamu İşveren Kurulu arasında eşit temsil ilkesi çerçevesinde her yıl 1 Ağustos' da başlatılmak üzere, 23 gün süre ile toplu sözleşme yapılmasını öngörmektedir.

Toplu sözleşmede anlaşmaya varılamaması durumunda Uzlaştırma Kurulu devreye girmektedir. Pazarlık sonucu imzalanan **mutabakat metni aynı gün Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmektedir.**

Anlaşmazlık halinde uzlaştırma kuruluna gitme hakkı tanındı

Yasanın 33. maddesi, kamu görevlileri sendikalarına toplu görüşme sırasında tarafların anlaşamaması durumunda, anlaşmazlığın çözümü için üç gün içinde Yüksek Hakem Kurulu Başkanı'nın başkanlığındaki Uzlaştırma Kurulu'na toplantı çağırısı yapılabilme hakkını tanımaktadır.



Yönetime katılma hakkı kısmen uygulanabilir hale geldi

Yasanın 21 ve 22 inci maddeleri gereğince oluşturulan Kamu Personeli Danışma Kurulu ve Kurum İdari Kurullarında kamu görevlileri sendikalarının temsili öngörülmektedir. Bu düzenleme yönetime katılma ile ilgili önemli bir adımdır.

Yargıya başvuru hakkı verildi

Yasanın 19 uncu maddesi ile sendikalar, üyelerinin ve mirasçılarının idare ile ihtilaflarında adli ve idari makamlar nezdinde taraf olmakta ve dava açabilmektedir.

Kamu Çalışanlarına Ekonomik Ve Sosyal Konsey’de temsil hakkı verildi

4688 sayılı yasa ile birlikte en çok üyeye sahip Konfederasyon, Ekonomik ve Sosyal Konsey’e (ESK) taraf olarak katılabilmekte ve kamu çalışanlarının taleplerini gündeme taşıyabilmektedir. Bugüne kadar toplumun her kesiminden temsilcilerin bulunduğu ESK’ de kamu görevlileri temsil edilememektedir. Yasa bu haksızlığı da ortadan kaldırdı.

Uluslararası kuruluşlara üye olma hakkı tanındı

Yasanın 17. Maddesi Gereğince Sendikalar, Konfederasyonlar amaçlarına uyan Uluslar arası Kuruluşlara serbestçe Üye olabilmek, Üyelikten çekilebilmek ve bu Kuruluşların Üye veya Temsilcilerini Türkiye’ye davet etme, Yabancı Ülkelerdeki toplantılara kendi Üye veya Temsilcileri gönderme hakkı tanımaktadır.

4688 SAYILI KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKA KANUNU DOĞRULTUSUNDA OLUŞTURULMASI GEREKEN KURUMLAR VE GÖREVLERİ

Kurum nedir ?

Kuruluş kanunları veya kuruluşlarına ilişkin mevzuatlarında görev, yetki ve sorumlulukları belirlenen, hizmetin niteliği ve yürütülmesi bakımından idarî bir bütünlüğe sahip olan işyerleridir.





Kamu İşvereni kimdir?

Kamu kurum ve kuruluşlarını temsile ve bütününü sevk ve idareye yetkili olanlar ile bunların yardımcılarını kamu işvereni denir.

Kamu İşveren Kurulunun Görevleri nelerdir?

Kurul; Kamu görevlileri için uygulanacak haklar konusunda toplu sözleşme yapmaya yetkili ve görevlidir.

Kamu görevlileri Hakem Kurulu Kimlerden oluşur ?

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Başbakan tarafından görevlendirilen bir Devlet Bakanının başkanlığında;

- a) Bakanlar Kurulunca Seçilen Hakem Kurulu Başkanı Sayıştay Başkanı,
- b) Kalkınma Bakanlığı
- c) Hazine Müsteşarı,
- d) Devlet Personel Başkanı,
- e) Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürü,
- f) Yetkili Kamu işveren sendikasıdan 2 kişi, 2 ve 3 sıradaki konfederasyonlardan birer kişi
- g) Üniversitelerden en az doçent olan bir kişiden oluşur.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları

Belirlenen sendika ve Konfederasyon temsilcileri ile Kurul üyeleri çağrı yapılmasına gerek kalmaksızın her yılın Ağustos ayının 23'ncü gününde Başbakan tarafından görevlendirilen Devlet Bakanının başkanlığında toplanır.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar alır.

4688 sayılı Kanunun 34 üncü maddesinde öngörülen süre içinde taraflarca belirlenen esaslar çerçevesinde yapılan görüşmeler neticesinde anlaşmaya varılması halinde mutabakat metni taraflarca imzalanır. Bu takdirde mutabakat metni, Kurul Başkanı tarafından Bakanlar Kuruluna sunulur.



Sendika ve Konfederasyon Temsilcilerinin Belirlenmesi

Toplu görüşmelere Kamu İşveren Kurulu üyeleri sayısı kadar Konfederasyon ve yetkili sendika temsilcisi katılır.

Heyete, yetkili sendikaların bağlı bulunduğu konfederasyonlar ve yetkili sendikaların belirleyecekleri en çok üyeye sahip konfederasyon temsilcisi başkanlık eder.

Kurum İdari Kurulları Nedir ?

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 katılımı ile kurum idari kurulları oluşturur. Bu kurullar yılda iki kez toplanır.

Kurum İdari Kurullarının Görevleri Nelerdir?

Kurum İdari Kurulları, kurum düzeyinde kamu görevlilerinin işyeri çalışma koşulları ve kanunların kamu görevlilerine eşit uygulanması konularında görüş bildirmekle görevlidir.

Kurum İdari Kurulları Kimlerden Oluşur?

Kurumu sevk ve idare yetkisine haiz en az iki, en fazla beş işveren vekili ile kurum genelinde en çok üyeye sahip sendikanın aynı sayıdaki temsilcilerinden oluşur.

Kamu işveren vekillerinden biri en üst amir tarafından Kurul Başkanı, sendika temsilcilerinden biri ilgili sendika tarafından Kurul Başkan Vekili ve üyelerden biri de Kurulca raportör olarak görevlendirilir.

Kurula seçilecek kamu işveren vekillerinin sayısı beşi geçemez. Sendikalar asıl üye sayısı kadar yedek üye belirler.

Kurum İdari Kurullarının Çalışma Usul ve Esasları Nelerdir?

Kurul; Nisan ve Ekim aylarında olmak üzere kamu işveren vekili tarafından tespit edilecek yer, gün ve saatte yılda iki kez toplanır. Toplantı gündemi, sendika temsilcileri ile işveren vekili tarafından en geç toplantı tarihinden on beş gün





önce tespit edilir. Toplantıda bir önceki görüşme raporunda yer alan hususlar değerlendirildikten sonra taraflar gündemde yer alan konuları sırasıyla görüşürler. Toplantı sonucunda ortaya çıkacak görüşler bir rapor haline getirilerek tutanağa bağlanır. Görüşme raporlarının bir örneği sendika temsilcisine, bir örneği kamu işveren vekiline verilir ve bir örneği de kurum ilan tahtasına asılır.

Konuyla ilgili olarak Başbakanlığın yayımlamış olduğu 12 Haziran 2003 tarih 25136 sayılı genelgesinde ifade bulduğu şekliyle “Kurum İdari Kurullarında alınan kararlar personele duyurularak uygulamaya geçilecektir” talimatı verilmiştir.

Kamu Personeli Danışma Kurulu:

Kamu görevlilerinin hak, ödev ve çalışma koşullarının düzenlenmesi ve kanunların kamu görevlilerine eşit uygulanmasına yönelik kararların alınması, 28.ci maddede belirtilen toplu sözleşme konuları ile kurumsal konular dışında kalan ve kamu personeli sistemini ilgilendiren genel nitelikli konular, kurulda değerlendirilir.

Bu kurulda yer alacak kamu işveren temsilcileri şunlardır:

- a) Çalışma ve Sosyal Güvelik Bakanı Bakanlıklar
- b) Devlet Personel Başkanı.
- c) İşçileri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürü.
- d) Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürü.
- e) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü.
- f) Bağımsız Başkanlıkların Başkanları.

Kamu Personeli Danışma Kurulunun Görevleri Nelerdir?

Bu Kurulun görevi; kamu görevlilerinin hak, ödev ve çalışma koşullarının düzenlenmesi ve kanunların kamu görevlilerine eşit uygulanmasına yönelik kararların alınması 28’ci maddede belirtilen toplu sözleşme konuları ile kurumsal konular dışında kalan ve kamu personeli sistemini ilgilendiren genel nitelikli konular, kurulda değerlendirilir. toplu sözleşmelerde hüküm altına alınan ancak sonuçlandırılmayan konuları görüşerek sonuçlandırılır.



Uzlaştırma Kurulu nedir?

Toplu Sözleşme sırasında çıkabilecek uyuşmazlıkların çözümü için oluşturulan kuruldur.

SENDİKAMIZIN 4688 SAYILI KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKA KANUNUNUN DEĞİŞMESİNİ TALEP ETTİĞİ MADDELERİ

Türkiye kuruluşundan beri ILO üyesi olarak bütün platformlarda görev yapmıştır. ILO'nun şimdiye kadar kabul ettiği çok sayıda Sözleşme ve Tavsiye Kararı ile çalışma hayatına çalışanlar olarak katılanların durumlarını düzeltici tedbirlerin alındığı bilinmektedir.

Buna ilişkin olarak Uluslararası Çalışma Örgütü Statüsü ile Filadelfiya Beyannamesi (1944) önemli başlangıç belgeleridir. Her iki belge de çalışma hayatının insanileştirilmesi, emeğin bir meta olmaktan çıkarılması, fakirliğin bütün insanların refahının önünde bir engel olduğunu belirtmesi bakımından büyük önem arz ederler. Çalışma barışının ancak sosyal adalet çerçevesinde gerçekleşebileceği de ilgili belgelerde vurgulanmaktadır. Bu anlayış çerçevesinde Birleşmiş Milletler Teşkilatının, ILO'nun, Avrupa Konseyi'nin ve Avrupa Birliği normlarının topyekün gözetilerek **kamu görevlilerine grev hakkı, siyasete katılma hakkı, işyerlerinin yönetimine katılma hakkı tanınmalıdır.**

Toplu Sözleşme hakkının kullanılmasından doğan önemli problemlerimiz mevcuttur. Maalesef, hükümet toplu Sözleşme yoluyla elde ettiğimiz haklarımızı dikkate almayarak bizleri büyük bir umutsuzluğa sevk etmektedir. Eğer grevli toplu iş sözleşmesi yapma şansını elde edersek hükümetlerin kayıtsızlıklarını izole etme imkanına kavuşabiliriz. Çünkü sözleşme yapabildiğimiz takdirde Hükümet'in bundan dönme, gereklerini yerine getirmeme imkanı olmayacaktır. Bu da temsil ettiğimiz kitlenin tatmini ve sosyal barış bakımından çok önemli bir satırbaşı olacaktır.

4688 sayılı kamu görevlileri sendika kanunun değişmesini talep ettiği maddeler aşağıda sıralanmıştır.

1- ILO normları çerçevesinde grevli, toplu iş sözleşmeli, siyasete ve yönetime katılma haklarını da düzenleyen demokratik hakların kamu görevlileri tarafından





da kullanılabilmelerini sağlayan anayasal ve yasal değişiklikler en kısa zamanda kamu görevlileri sendikalarının talepleri göz önünde bulundurularak yapılmalıdır.

2- Sendika üyesi olmadan toplu sözleşme sonuçlarından faydalananların yetkili sendikaya üyelik aidatının iki katı tutarı bir parayı dayanışma aidatı olarak ödemesi hükmü kanuna eklenmelidir.

Toplu pazarlık döneminde hiçbir katkı ve yardımı olmaksızın ve aidatını da ödemeksizin toplu görüşme sonucu elde edilenlerden yararlananların varlığı, sendika üyesi olanları ve üyelik aidatı ödeyenleri son derece rahatsız etmektedir. Menfaat elde edenlerin bunun külfetine de katlanmaları gerekmektedir. Asgari olarak bu kişilerin üyelerin katlandığı külfetlerin karşılığında dayanışma aidatı ödemeleri elde edilen nimetin bedeli olarak değerlendirilebilecektir.

3- 4688 sayılı Kanunla düzenlenen toplu **sözleşmenin kapsamı genişletilmiştir.**

• Toplu sözleşme kapsamı» başlığını taşıyan 28. maddeye aşağıdaki hususlar ilave edilerek kapsam genişletilmelidir. Buna göre «sicil, disiplin, özlük hakları, sendikal faaliyetler, Kurum İdari Kurulları ile yönetime katılma ve çalışma ilişkilerine ilişkin hususlar» maddeye ilave edilmelidir. Böylelikle toplu görüşmenin **kapsamı genişletilmiş** olacaktır.

4- 4688 sayılı Kanunun 19. maddesinde belirtilen hususlara işlerlik kazandırılmalıdır.

Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 19. maddesi oldukça iyi bir şekilde kalem alınmış olmakta birlikte uygulamada kamu makamlarının maddede öngörülen kurulları oluşturmaması ve çalıştırmaması sebebiyle madde arzulan biçimde uygulanamamaktadır. Bu itibarla kamu makamlarının gerekli hassasiyeti göstermesi beklenmektedir.

5 - Kurumlarından aylıksız izinli sayılan konfederasyon, sendika ve şube yöneticilerine sendika ve konfederasyonca ödenmekte olan ücretler esas **alınarak emekli keseneklerinin bu tutarlara göre yapılması ve intibaktan sayılması sağlanmalıdır.**

Kurumlarından ayrılarak profesyonel sendikacılık yapan konfederasyon, sendika ve şube yöneticileri görev süreleri sona erdiğinde tekrar eski işlerine döneceklerdir. Bu kişilerin görevlerinin bitiminde eski işlerine döndükleri zaman sendika



ya da konfederasyondaki görev sürelerinin **sendikalarından almış oldukları ücretin karşılığı olan primlerini ödemek şartıyla intibaktan sayılması ve emekli keseneklerinin de bu tutarlar üzerinden ödenmesi mağduriyetlerini önleyecektir.**

Aksi takdirde, mesela; iki dönem sendika yöneticiliği yapmış bir kişinin eski görevine döndüğünde muadili işi yapan kimse ile arasında önemli farklılıkların ortaya çıkacağı aşikardır. Bu da işyerine tekrar dönen eski yöneticinin uyum sorunu yaşamasına ve huzursuzlukların ortaya çıkmasına sebep olacaktır.

6- Sendikal faaliyetlere katılmada geçen sürelerin idari izinli olarak kabul edilmesi

Sendika ve konfederasyonların faaliyetleri kapsamında yapılacak eğitim, kültür ve sosyal faaliyetlere katılan her kademedeki üyelerin faaliyetler sürecinde idari izinli sayılmaları ve bu izinlerin hiçbir surette diğer izin haklarından mahsup edilmemesi sağlanmalıdır.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu hükmü çerçevesinde yapılan toplu iş sözleşmelerine bu tarzda hükümlerin konulduğu ve yaygın bir uygulamanın yapıldığı bilinmektedir. Bu izinlerin kullanılması tabi olarak idarenin faaliyetlerinin aksamamasını sağlayacak şekilde düzenlenmelidir.

SENDİKAMIZIN EKONOMİK VE SOSYAL KONULARLA İLGİLİ GÖRÜŞLERİ

1-Yönetime Katılımcılık ve Şeffaflık Sağlanmalı

Yönetime Katılım; çağdaş yönetim anlayışı olduğu kadar, medeni ve uygar insan ilişkilerinde göz ardı edilmemesi gereken evrensel bir normdur.

Bilindiği gibi, verimliliğin altın kuralı; mensubiyet ruhudur. Bu ruhun oluşmasındaki temel faktör ise; çalışanların yönetime katılması, yani, karar mekanizmalarında temsil edilmesidir.

Bir başka husus ise; Sermayenin, emeğin üzerinde bir değer olarak algılanması hususudur. Bu değer yargısının tarihi gelişmelerine baktığımızda tarihi isyanların bu ve benzeri sebeplerden olduğu anlaşılır. Gerçek şu ki; Emek&Sermayenin ortak değer olarak ele alınması gerekir.





Makro Ekonomik büyüklüklerinin, oluşturulması planlı bir Devlet işleyişinin gereğidir.

Batılı ve gelişme sürecini tamamlamış ülkelerde, Makro Ekonomik büyüklüklerin belirlendiği yerler vardır. Bunların başında ise EKONOMİK SOSYAL KONSEY (ESK)'ler gelmektedir. Gelecek ile ilgili plan ve programlar ancak ESK toplantılarında sağlanan konsensüslerde belirlenmektedir. Makro ekonomik büyüklükleri belirledikten sonra Konfederasyon ve Yetkili Sendikalarla toplu görüşmelere oturmak havanda su dövmek anlamına gelir.

ESK'e işlerlik kazandırılmasını, politikaların toplumsal mutabakatlar ile oluşturulmasını ve bu politikaların da milli politikalar halinde sürdürülmesini önermektedir.

2-Vergi Reformu

Ülkemizde, adil bir vergi dağılımının yapılamadığı, bu nedenle de vergi adaletinin sağlanamadığı bilinmektedir.

Vergi sistemi üzerinde sıkça oynanması ve getirilen yanlış uygulamalar, namuslu mükellefleri ve her ay düzenli olarak maaşlarından peşin vergi tahsilatı yapılan çalışanları rencide etmektedir.

Ülkemizde yaklaşık olarak 19 milyon vergi mükellefi olması gerekirken 9.9 milyon kayıtlı vergi mükellefinin olması ülkemizi vergi cenneti haline getirmiştir.

Sendikamızın önerisi bu konunun ESK'de ele alınarak oluşturulacak bir mutabakat sonunda gerekli yasal düzenlemelerin yapılmasıdır.

Bilhassa 399 sayılı Kanun Hükmündeki Kararnameye göre çalışanların vergileri net maaş üzerinden değil, brüt üzerinden kesildiğinden her yılın Nisan-Mayıs aylarında %20 vergiye girmekte Ekim-Kasım aylarında ise %27 vergiye girmektedir.

3-Sayıştay Denetim Yetkisinin Arttırılması ;

Hesap vermekten korkmayan, hesap sormaktan çekinmeyen bir Yönetim anlayışına her vesile ile destek verebiliriz. Sayıştay denetiminin yaygınlaştırılması **Devlette şeffaflığın** gereğidir.





4- KİT'lerin Özelleştirilmesi

Konfederasyonumuz, rekabeti azaltan tekelleşmenin kaldırılması fikrini savunmakta, hür teşebbüsün önünün açılması tezini doğru kabul etmekte, rekabet yoluyla, mal ve hizmetteki kalitenin elde edileceğine “evet” demektedir, KİT'lerin yeniden yapılandırılmasına inanmakta, ancak, **KİT'lerin tümüyle yok edilmesine, talan edilmesine özelleştirme adı altında sermaye kesimine peşkeş çekilmesini tasvip etmemektedir.**

5. Reel Sektörün desteklenmesi

Ülkemizin iç ve dış ticarete arzu edilen gelişmeyi sağlaması, üretim faaliyetlerini yoğunlaştırması, katma değerin artırılması ve istihdam yaratılması, gibi, pek çok faydalı neticenin elde edilmesi reel sektörün desteklemesine bağlıdır. Reel sektörün, desteklenmesi ise piyasalardaki alım gücünün artırılması ile mümkün olabilir.

6- İhracatın Desteklenmesi ;

İhracatın temel kuralı; rekabettir. Rekabet birkaç şekilde olur, fiyatta rekabet, kalitede rekabet, teslimatta rekabet gibi. Bütün bu unsurları göz önünde tuttuğumuz zaman karşımıza üretim maliyetlerini, ürün teslimatlarını ve ticaretini yakından ilgilendiren temel problemlere kalıcı çözümler getirecek projeler üretilmeli ve kararlılıkla uygulanmalıdır.

7-Enerji Politikaları;

Ülkelerin gelişiminde üç önemli politika yer almaktadır.

1. Yetiştirilmiş İnsan
2. Ulaşım
3. Enerji

Ülkemizde enerji problemi yoktur. Enerjide üretim planlaması problemi vardır. Bugün kişi başına elektrik üretiminin Avrupa ortalaması 5500 KW saat/kişi, Dünya ortalaması 2200 KW saat/kişi, Türkiye’de ise 1800 KW saat/kişi şeklindedir. Ülkemizdeki üretim Avrupa standartlarına çekilebilmesi için ;





- Tek merkezli tek kaynaklı dışa bağımlılıktan arınıp, özel sektörün üretim için yerli kaynaklara yönlendirilmesi gerekir.
- Nükleer enerjinin gerektiğinde kullanılması ve nükleer teknolojiye sahip olunması sağlanmalı (Dünya elektrik üretiminin %19'sini nükleer enerjiden sağlamaktadır.)
- Yerli, enerji kaynaklarının (Hidrolik, Termik, Jeotermal, Güneş ve Rüzgar) kullanımına önem verilmelidir. Henüz ülkemiz hidrolik kapasitemizin %37'ini kullanabilmektedir.
- Üretici firmalara uygulanan elektrik alım garantisi kaldırılmalı üreticiler serbest rekabet ortamında satışa teşvik edilmelidir.
- Kayıp kaçak oranın Dünya ortalaması olan %10'lara çekilmesi gerekmektedir. (Türkiye'de kayıp kaçak ortalama oranı %21'dir.)
- Elektrik iletim ve dağıtım tesislerinin yenilenmesine özen gösterilmelidir. (Ülkemizde yaklaşık 21 Milyar Kwh enerjiyi kötü dağıtım hatlarında kayıp etmekteyiz.)
- Tüketicuyu tasarrufa yönlendirici önlemler alınmalı enerji tasarrufu devlet tarafından teşvik edilmelidir.

8- Madencilik Sektörü;

Başta Demir-Çelik olmak üzere, bor madeni, bakır, kömür ve toryum gibi zengin yer altı kaynaklarına sahip olan ülkemiz bu kaynaklardan yeterince yararlanamamış ve ekonomiye kazandırmamış olmasını yanlış politikaların ürünü olduğuna inanmaktayız.

Bor madeninin önemi ülkemizde henüz anlaşılmaya başlanmıştır. Bor enstitüsü kurulması fikrini destekliyoruz. Dünya bu madeni çok iyi bilmesine rağmen bor madeninin önemi ülkemizde yeterince anlaşılamamıştır.

Sektörün desteklenerek güçlendirilmesi ve ülke ekonomisi içerisinde uygun yere ulaşabilmesi için aşağıdaki hususlar önerilmektedir.

Devletin madencilik sektörüne alt yapı sunmak, hizmet vermek ve yönlendirici olmak hususlarında yeniden yapılandırılması gerekmektedir.

Madencinin proje bazında yapacağı aramalar, yatırım teşvikleri kapsamına alınmalıdır.





Maden kaynakları bakımından ülkenin kısa ve uzun vadeli ihtiyaçları belirlenmelidir.

Madencilerin üretime ilişkin sorunlarını tespit ederek çözümü için projeler geliştirilmelidir.

Maden Analizleri ve Teknolojisi Dairesi bünyesindeki laboratuvar ve pilot tesis imkanlarının atıl durumdan kurtulması için kurum içinde döner sermaye statüsü oluşturulmalı, böylece atıl kapasitenin piyasaya açılması sağlanmalıdır.

Türk Madencilikinin içinde bulunduğu sıkıntıdan kurtarmanın ilk adımı olarak bütün madencilik sektörü bünyesinde toplayacak ve resmi /özel kuruluşlar arasındaki koordinasyonu sağlayacak bir **Madencilik Bakanlığı'nın kurulması gerekmektedir.**

9- Kamuda Reform :

Başbakanlığın koordinasyon merkezi haline getirilmesi,

Bakanlık sayılarının azaltılması,

Kamu Yönetiminde toplam kalite getirilme düşüncesi,

Ceza hukuk sözleşmesi ile medeni hukuk sözleşmesinin onaylanması,

Yolsuzluk için cezaların arttırılması,

Lojman, makam aracı, sosyal tesis, kamu hizmet binalarında tasarrufa gidilmesi,

Kamu kurum ve kuruluşların da yeniden yapılanma gibi hususlar. İstişareler sonunda oluşacak mutabakat çerçevesinde, faydalı sonuçlar yaratacaktır.

10-Devlet Personel Rejimi:

Norm Kadro Uygulamasının kaldırılması

Göreve alma ve yükselmelerde objektif kriterlerin uygulanması

Statülerin azaltılması

Maaş ve ücret sisteminin sadeleştirilmesi gibi üzerinde çalışma yapılması gerektiren hususların en başında personel rejiminin yeniden revize edilmesi gerekmektedir





11-Avrupa Birliği (AB) Kriterleri ;

AB ile bütünleşmeyi politik olarak benimsemiş olan devletimizin değil ülkemizin AB'ye giriş sürecine paralel Kıbrıs meselesinde uluslar arası sözleşmeler çerçevesinde, AB'ye giriş için Kopenhag kriterleri ekseninde değerlendirme yapmalıdır.

AB giriş mücadelesi verilirken **'ne pahasına olursa olsun, yeter ki AB'ye girelim'** tarzında bir anlayış sergilenmemelidir. Milli devlet anlayışımızı zedeledikten, üniter yapımızın bozulmasına fırsat vermeden, milli menfaatlerimizi koruyarak mücadele verilmelidir.

12- Gelir Dağılımı;

Bütçe büyüklükleri belirlenirken tüm toplum kesimleri hesaba katılmalı ve her kesime düşen paylar bu kesimlere yansıtılacak biçimde uygulanmalıdır.

Ülkemizde adaletsiz ve haksız paylaşım söz konusudur. Dünyanın hiçbir yerinde nüfusun % 20'si bütçenin %53'ünü, bir diğer %20'lik kesim ise %5'ini alacak şekilde adaletsizlik yaşanmamaktadır. Bu adaletsizliğin giderilmesi gerekmektedir.

13- Sosyal Güvenlik;

İşsizlik Sigortasına işlerlik kazandırılarak AB ülkeleri kriterlerine uygun hale getirilmesi sağlanmalıdır

Sosyal Güvenlik Kuruluşları arasındaki farklılıklar giderilmeli, Yönetim Kurullarında çalışanlar ile işverenin eşit temsili esas alınmalıdır. Çalışanların ödediği primlerin toplandığı fonların tasarruf inisiyatifi tek başına işverenin uhdesinde tutulmamalıdır.

Sosyal Yardımlaşmayı ve Dayanışmayı Teşvik Fonunun kaynak ve yönetim yapısı güçlendirilmeli, yönetimlerinde çalışanların temsilcilerinin bulundurulduğu yapısal değişiklik getirilmelidir.



06

SENDİKA KAVRAMI

Avrupa Ülkelerinde Kamu Çalışanlarına Tanınan Sendikal Haklar

Avrupa Ülkelerinde Kamu Çalışanlarının Sendikal Hakları

Türkiye’de olduğu gibi diğer ülkelerde de kamu çalışanlarının ekonomik, mesleki ve sosyal ortak çıkarlarını korumak üzere örgütlenmeye başlamasının temel nedeni bozulan ekonomik ve sosyal şartlar olmuştur. Demokrasinin gelişmesine paralel olarak, kamu çalışanlarının bilinçli sendikal mücadeleleri ve yönetimlerin sendikalara ve sendikal örgütlenmelere karşı ılımlı yaklaşımları ile sendikaların önü açılmıştır.



İLO SÖZLEŞMELERİ'NİN KAMU ÇALIŞANLARI İLE İLGİLİ BÖLÜMLERİ

87 SAYILI SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNE VE ÖRGÜTLENME HAKKININ KORUNMASINA DAİR SÖZLEŞME

BÖLÜM I

ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ

Madde 2

Çalışanlar ve işverenler, herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşuluyla bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.

Madde 3

1. Çalışanlar ve işverenlerin örgütleri, tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptir.
2. Kamu makamları, bu hakkı yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdır.

Madde 4

Çalışanların ve işverenin örgütleri yönetsel yoldan feshedebilme veya faaliyetten men edilmeye tabi tutulamaz.

Madde 5

Çalışan ve işveren örgütleri, federasyon veya konfederasyon kurma ve bunlara üye olma ve her örgüt, federasyon veya konfederasyon, uluslararası çalışanlar ve işverenler örgütlerine katılma hakkına sahiptir.

Madde 8

1. Çalışanlar ve işverenlerle bunlara ait örgütler, bu sözleşme ile kendilerine tanınmış olan hakları kullanmada, diğer kişiler veya örgütlenmiş topluluklar gibi yasalara uymak zorundadırlar.



2. Yasalar, bu sözleşme ile öngörülen güvencelere zarar verecek nitelikte olamaz veya zarar verecek şekilde uygulanamaz.

BÖLÜM II

Madde 11

Hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür.

ÖRGÜTLENME VE TOPLU SÖZLEŞME HAKKI PRENSİPLERİNİN UYGULANMASI HAKKINDA 98 SAYILI ULUSLARARASI ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİNİN KAMU ÇALIŞANLARI İLE İLGİLİ BAZI MADDELERİ

Madde 1

1- İşçiler (çalışanlar) çalışma hususunda sendika hürriyetine halel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır.

2- Böyle bir himaye, bilhassa,

a) Bir işçinin (çalışanın) çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak;

b) Bir sendikaya üye olması yahut çalışma şartları dışında veya işverenin muvafakati ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine iştirak etmesinden dolayı bir işçi işinden çıkarmak veya başka suretle onu izrar etmek; maksatları güden hareketlere mütealik hususlarda uygulanacaktır.

Madde 2

1- İşçi (çalışanlar) ve işveren teşekkülleri, gerek doğrudan doğruya, gerek mümessilleri veya üyelerinin vasıtasıyla, birbirlerinin kuruluşları, işleyişleri ve idarelerinin müdahalede bulunmalarına karşı gerekli surette himaye edilebilecektir.

2- Bilhassa işçi teşekküllerini bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kontrolüne tabi kılmaya, bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kendi nüfuzu





altına alınmış işçi teşekkülleri ihdasını tahrik etmeye veya işçi teşekküllerinin mali yollarla veya başka bir şekilde desteklemeye matuf tedbirler, bu maddedeki manası ile müdahale hareketlerinden sayılır.

Madde 3

Bundan önceki maddelerde tarif olunan “teşkilatlanma hakkı”na riayet edilmesini sağlamak üzere icap ettiği takdirde milli şartlara uygun teşkilat kurulacaktır.

Madde 4

Çalışma şartlarını kolektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleri ile işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır.

Madde 6

Bu sözleşme, devlet memurlarının durumları ile alakalı değildir ve hiçbir surette, onların haklarına veya statülerine halel getirmez.



KAMU HİZMETİNDE ÖRGÜTLENME HAKKININ KORUNMASINA VE İSTİHDAM KOŞULLARININ BELİRLENMESİ YÖNTEMLERİNE İLİŞKİN 151 SAYILI SÖZLEŞME

BÖLÜM I

UYGULAMA ALANI VE TANIMLAR

Madde 1

1- Bu sözleşme, diğer uluslararası çalışma sözleşmelerinde bu kesime uygulanabilecek daha elverişli hükümler bulunmadığı durumlarda kamu makamlarınca çalıştırılan herkese uygulanır.

2- Bu sözleşmede öngörülen güvencelerin, görevlerin izlenecek politikaları belirleme ve yönetim işlevleri kabul edilen üst düzey görevlilere veya çok gizli nitelikte görevler ifa edenlere hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla belirlenecektir.

3- Bu sözleşmede öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polise ne ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla belirlenecektir.

Madde 2

Bu sözleşme uygulaması bakımından **“Kamu Görevlisi”** deyimini işbu sözleşmenin 1. maddesi uyarınca sözleşmenin kapsamına giren herhangi bir kimse anlamına gelir.

Madde 3

Bu sözleşmenin uygulaması bakımından **“Kamu Görevlileri Örgütü”** deyimini oluşumu ne olursa olsun amacı kamu görevlilerinin çıkarlarını savunmak ve geliştirmek olan herhangi bir örgüt anlamına gelir.





BÖLÜM II

ÖRGÜTLENME HAKKININ KORUNMASI

Madde 4

1- Kamu görevlileri, çalıştırılmaları konusunda sendikalaşma özgürlüğüne halel getirecek her türlü ayrımcılığa karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır.

2- Böyle bir koruma, özellikle aşağıdaki amaçlara yönelik tasarruflara yönelik uygulanacaktır:

a) Kamu görevlilerinin çalıştırılmalarını, bir kamu görevlileri örgütüne katılma veya üyelikten ayrılma koşuluna bağlamak,

b) Bir kamu görevlisini, bir kamu görevlileri örgütüne üyeliği veya böyle bir örgütün normal faaliyetlerine katılması nedenleri ile işten çıkarmak veya ona zarar vermek.

Madde 5

1- Kamu görevlileri örgütleri, kamu makamlarından tamamen bağımsız olacaklardır.

2- Kamu görevlileri örgütleri kuruluş, işleyiş veya yönetimlerinde kamu makamlarının her türlü müdahalesine karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır.

3- Bir kamu makamının tahakkümü altında kamu görevlileri örgütlerinin kuruluşunu geliştirmeye veya kamu görevlileri örgütlerini bir kamu makamının kontrolü altında tutmak amacıyla mali veya diğer biçimlerde desteklemeye yönelik önlemler bu madde bakımından müdahaleci faaliyetler olarak kabul edilecektir.

BÖLÜM III

KAMU GÖREVLİLERİ ÖRGÜTLERİNE SAĞLANACAK KOLAYLIKLAR

Madde 6

1- Kamu görevlilerinin tanınan örgütlerinin temsilcilerine, çalışma saatleri içinde veya dışında görevlerini çabuk ve etkin bir biçimde yerine getirmelerine olanak verecek şekilde kolaylıklar sağlanacaktır.





2- Bu tür kolaylıkların sağlanması idarenin veya hizmetin etkin işleyişini engellemeyecektir.

3- Bu kolaylıkların niteliği ve kapsamı, bu sözleşmenin 7. maddesinde belirtilen yöntemlere göre veya diğer uygun yöntemlerle belirlenecektir.

BÖLÜM IV

ÇALIŞMA KOŞULLARININ BELİRLENMESİ YÖNTEMLERİ

Madde 7

Kamu görevlileri ve kamu makamları arasında çalışma koşullarının görüşülmesine olanak veren yöntemlerin ve kamu görevlileri temsilcilerinin anılan koşulların belirlenmesine katılmasını sağlayan başka her türlü yöntemin en geniş biçimde geliştirilmesi ve kullanılmasını teşviki için gerektiğinde ulusal koşullara uygun önlemler alınacaktır.

BÖLÜM V

UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ

Madde 8

Çalışma koşullarının belirlenmesi ile ilgili olarak ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümü ulusal koşullara uygun olarak taraflar arasında görüşme yoluyla veya ilgili tarafların güvenini sağlayacak şekilde kurulan arabuluculuk, uzlaştırma veya tahkim gibi bağımsız ve tarafsız mekanizmalardan yararlanılarak araştırılacaktır.

BÖLÜM VI

KİŞİSEL VE SİYASİ HAKLAR

Madde 9

Kamu görevlileri, diğer çalışanlar gibi yalnızca görevlerinin niteliğinden ve statülerinden kaynaklanan yükümlülüklerine bağlı olarak örgütlenme özgürlüğünün normal olarak uygulanması için gerekli kişisel ve siyasi haklardan yararlanacaklardır.





BAŞBAKANLIK

Personel ve Prensipier Genel Müdürlüğü

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

Konu :

GENELGE

2002/17

Demokratik ve sosyal hukuk devleti olmanın en önemli göstergelerinden birini örgütlenme özgürlüğü oluşturmaktadır. Temel insan haklarından biri olan örgütlenme özgürlüğünün, ayrımsız bir biçimde tanınması çalışanlarımızın vazgeçilmez hakkıdır. Ülkemizin de taraf olduğu İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, İnsan Hakları ve Temel Özgürlükler Avrupa Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı gibi uluslararası metinler ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun onayladığımız muhtelif sözleşmelerinde memurlar dahil tüm çalışanların sendikal örgütler kurmaları, bu sendikalar ile üst kuruluşlarının amaçları doğrultusunda etkinliklerde

bulunabilmeleri kabul edilmiştir.

Bu çerçevede; uluslararası sözleşmelerde yer alan "Örgütlenme Özgürlüğü"nın ulusal düzeyde yasallaştırılarak, kamu görevlilerinin sendikal haklarını özgürce kullanabilmeleri, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, hizmet verimliliğinin artırılması, sendika içi demokrasinin

gerçekleştirilmesi ve yönetime katılımın sağlanması amacıyla 4688 sayılı Kamu Sendikaları Kanunu 24460 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak 13.08.2001 tarihinde yürürlüğe

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

yaşandığı gözlenmektedir.

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

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





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

- Gerekğinde sendika yöneticileri ile diyaloga girilerek, iş birliği yapılması, görüş ve önerilerinin alınması, hususlarında her düzeydeki kamu görevlilerince gereken

duyarlılık ve kolaylık gösterilecektir. Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Bülent ECEVİT
Başbakan

Genelge

Başbakanlıktan

2003/37

Kamu kurum ve kuruluşları, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun uygulanmasından doğan ihtilaflı konularda, aynı Kanunun 42'nci maddesinin (b)

bendi hükmü gereğince Devlet Personel Başkanlığının görüşleri çerçevesinde hareket etmek üzere, aşağıda belirtilen konularda gereken hassasiyeti göstereceklerdir.

1. 4688 sayılı Kanunun 3'üncü maddesinin (e) bendinde tanımlanan kurumlarda; aynı Kanunun 22'nci maddesine göre; "... eşit sayıda kamu işveren vekili ile en çok üyeye sahip sendikaca, üyeleri arasından belirlenen temsilcilerin katıldığı kurum idari kurulları ..." oluşturulmak zorundadır. Kurum idari kurulları "Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin

Yönetmelik" eki listede yer alan tüm kamu kurum ve kuruluşlarının merkezlerinde oluşturulacak, tüm işyerlerinin sendika üyesi kamu görevlileri kurum merkezlerine eksiksiz olarak bildirilecek, söz konusu kurullar Yönetmelikte öngörülen aylarda toplanacak ve kamu kurum ve kuruluşlarını temsile ve bütününe sevk ve idareye yetkili olanlar kamu işveren vekili olarak bu kurula katılacaktır. Kurum idari kurullarında alınan kararlar, personele duyurularak

uygulamaya geçilecektir.





2. 4688 sayılı Kanunun 23'üncü maddesinin son fıkrası hükmü gereğince, sendika işyeri temsilcilerine yer tahsisi ve ilan panosu temininin fi ziki imkanlar çerçevesinde; kamu kurum ve kuruluşlarının toplantı veya konferans salonlarının ise uygun olması halinde işyeri sendikal

faaliyetleri için sendikalara tahsisi konusunda gerekli kolaylıklar sağlanacaktır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 15'inci ve 399 sayılı KHK'nin 17'nci maddesi hükümleri gereği

sendika yöneticisi kamu görevlilerinin, kamu görevleri ile ilgili olmayan konularda yapacakları basın açıklamaları ve mesai saatleri dışında sendikal faaliyetlere katılanlar hakkında disiplin soruşturması yapılmayacaktır. Ayrıca, sendika ve konfederasyon yöneticileri ile aylıksız izinli sayılan şube yöneticilerinin il dışına çıkışlarında izin almalarına gerek bulunmadığından bu amaçla il dışına çıkacak olan sendika ve konfederasyon yöneticileri hakkında disiplin soruşturması yapılmayacak, aylıksız izinli sayılmayan şube yöneticileri ve işyeri temsilcilerinin

sendikal faaliyetler amacıyla il dışına çıkışlarında ise gerekli kolaylık gösterilecektir.

3. Sendika ve konfederasyonlara, üyelik ve üyelikten çekilme formlarının temininde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Emekli Sicil Numaraları ile T.C. Kimlik Numaralarının teminindeyse Emekli Sandığı ve Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlükleri tarafından gerekli kolaylık sağlanacaktır. Ayrıca; kamu görevlileri sendikal kuruluşlarının kamu görevlilerine ilişkin yayımlanan tebliğ, yönerge ve diğer dökümanlarla ilgili taleplerinin, varsa ücreti karşılığında, karşılanmasına özen gösterilecektir.

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

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

ve sendikalara gönderilecektir.



6. 4688 sayılı Kanunun 16'ncı maddesi ve ilgili Yönetmelik hükümlerine göre işverenler, il ve taşra teşkilatları dahil olmak üzere sendikalı personeline ilişkin ilgili mevzuatta belirtilen verileri, Mayıs ve Kasım ayları sonu itibarıyla izleyen ayın 10'una kadar internet sitesinde yayımlayacak ve bu bilgileri disket ortamında anılan Bakanlık ve Konfederasyonlara göndereceklerdir. (1999/44) ve (2002/17) sayılı Genelgeler ile bu Genelgede belirtilen hususlara titizlikle riayet edilecektir. Bu Genelge yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Recep Tayyip ERDOĞAN
Başbakan

Genelge

Başbakanlıktan:

Konu: Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak

Önlemler.

GENELGE

2005/14

Demokratik ve sosyal hukuk devleti ilkesinin en önemli gereklerinden biri örgütlenme özgürlüğünün sağlanmasıdır. Örgütlü toplum, demokratik toplum düzenini ve katılımcı yönetimi gerçekleştirmenin vazgeçilmez şartı olarak değerlendirilmektedir. Devletimizin de taraf olarak onayladığı uluslar arası sözleşme ve belgeler ile Anayasa başta olmak üzere iç hukuk düzenlemelerimizde, memurlar dahil tüm çalışanların sendikal örgütler kurabilmeleri, kurulmuş bulunan sendikalara üye olabilmeleri, sendikalar ve üst kuruluşlarının amaçları doğrultusunda serbestçe faaliyette bulunabilmeleri örgütlenme özgürlüğü kapsamında güvence altına alınmıştır. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 2001 yılında yürürlüğe girmesinden sonra 2002 ve 2003 yıllarında Hükümeti temsilen Kamu İşveren Kurulu üyeleri ile her bir hizmet kolunda yetkili sendikalar ve bunların bağlı bulunduğu konfederasyonlar arasında toplu görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Kamu İşveren Kurulu ile yetkili sendikalar ve bunların bağlı bulunduğu konfederasyonlar arasında 2004 yılı Toplu Görüşmeleri, 15-30 Eylül 2004 tarihleri arasında yapılmış bulunmaktadır. Toplu Görüşme sürecinde, personel mevzuatına





ilişkin uygulamada karşılaşılan sorunlarla ilgili olarak konfederasyon temsilcilerince iletilen talepler hakkında konfederasyonlar ile Kamu İşveren Kurulunu temsilen eşit sayıda üyenin katılımı ile oluşturulan Komisyonca hazırlanan ve üzerinde mutabık kalınan hususlar çerçevesinde aşağıdaki konularda kamu kurum ve kuruluşlarının azami dikkati göstermeleri gerekmektedir.

1 - Teftiş, denetim, soruşturma ve hizmet içi eğitim ile isteğe bağlı olma hali hariç, kamu görevlilerinin memuriyet mahalli dışına yapılacak geçici görevlendirmelerinin, bir yılda toplam 2 ayı geçmemesine özen gösterilecektir.

2 - Görevinden çekilen ya da çekilmiş sayılanlar ile memnu hakların iadesi kararı alanlardan (işledikleri fiilleri suç olmaktan çıkarılanlar ile 4809 sayılı Kanun hükümleri uyarınca cezaları ertelenen ve mahkumiyeti vaki olmamış sayılanlar dahil) memuriyete dönmek isteyenlerin talepte bulunmaları halinde, durumlarına uygun kadrolara kurumların ihtiyacı, hizmet gerekleri ve bütçe imkanları çerçevesinde ilgili mevzuatına göre atanması sağlanacaktır.

3 - Kamu görevlisi hakkında görevden uzaklaştırma tedbiri, ancak ilgili personelin yürütmekte olduğu görevin yürütülen soruşturmayı etkileyeceği yönünde açık ve güçlü bir ihtimal bulunması halinde uygulanacaktır.

4 - Kurum idari kurullarınca, kamu hizmetlerinin teknolojik

imkanlardan azami ölçüde yararlanılarak verimli ve nitelikli bir şekilde yürütülmesi hedefi ne dönük olarak yapılacak araştırma ve diğer çalışmalarda kurumlarca gerekli kolaylık ve katkı sağlanacaktır.

5 - Sendika ve konfederasyonlarca düzenlenecek eğitim çalışmalarında kamu kurum ve kuruluşlarının eğitim tesislerinden kamu kurumları için öngörülen tarife karşılığı ilgili sendika ve konfederasyonun yararlanması sağlanacaktır.

6 - Kamu kurum ve kuruluşlarınca düzenlenecek genel eğitim programlarında sendikal haklar ve insan hakları konularına yer verilecektir.

7 - Sendika ve konfederasyon il ve ilçe temsilcileri ile sendika şubesi, sendika ve konfederasyon yöneticilerinin yürütmekte oldukları sendikal faaliyetler kapsamında, görevleri ile ilgili olmayıp doğrudan yapacakları basın açıklamaları hakkında disiplin soruşturması yapılmayacaktır.

8 - Sendika ve konfederasyon il ve ilçe temsilcilikleri, sendika şubeleri ile sendika ve konfederasyonların 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu



hükümleri çerçevesinde düzenleyecekleri toplantı ve gösterilerde gerekli kolaylıklar sağlanacaktır.

9 - Sendikanın ve konfederasyonun merkez ve şubelerinde yönetim, denetim, disiplin ve başkanlar kurulu toplantılarına katılacak ilgili kurul üyeleri ile genel kurul toplantılarına katılacak olan söz konusu kurul üyeleri ve delegeler, sendikanın veya konfederasyonun toplantı yer, tarih ve süresini belirten yazılı talebi üzerine kamu hizmetlerini aksatmamak şartıyla toplantı süresince kurumlarınca idari izinli sayılacaklardır.

10 - Kadın memurlara hamileliklerinin 26 ncı haftasından itibaren ve doğumdan sonra 1 yıl süresince gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilmeyecektir.

11 - Kamu kurum ve kuruluşları tarafından, çalışma yaşamını ve kamu personeli ile ilgilendiren mevzuatın hazırlanmasında, Yüksek İdari Kurulda temsil edilen konfederasyonların önerilerinin alınması hususunda gereken özen gösterilecektir.

12 - 4207 sayılı Tütün Mamullerinin Zararlarının Önlenmesine Dair Kanun ile Kamu kurum ve kuruluşları bünyesinde beş veya beşten fazla kişinin görev yaptığı kapalı mekanlarda tütün ve tütün mamullerinin içilmesi yasaklanmış, 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 39. maddesinde ise kamu hizmet binalarının kapalı alanların da tütün mamulü tüketen kişilere idari para cezası verilmesi hükmüne bağlanmıştır. Mezkûr Kanun hükümlerinin uygulanmasını teminen tütün ve tütün mamullerini kullanan personel için ayrı yerler tahsis edilecek, buralardan sigara içilmeyen bölümlere duman gidişini engelleyecek tedbirler alınacaktır.

13 - Belediyeler, kendi birimlerinde çalışan kamu görevlilerinin aylıklarının zamanında ödenmesi hususunda gerekli tedbirleri alacaklardır.

Bilgilerini ve gereğini önemle rica ederim.

Recep Tayyip ERDOĞAN
Başbakan





TEBLİĞ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

4688 SAYILI KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI KANUNUNA GÖRE

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN SEÇİLMELERİNE

İLİŞKİN USUL VE ESASLAR HAKKINDA TEBLİĞ

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu 25/6/2001 tarihinde kabul edilmiş ve 12/7/2001 tarihli 24460 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak, 13/8/2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Kanunun:23 üncü maddesinde, işyerlerinde kamu görevlilerinden en çok üye kaydetmiş sendikanın işyeri temsilcisi seçmeye yetkili olacağı, temsilci sayısının, işyerindeki kamu görevlisi sayısına göre belirleneceği öngörülmüştür. İşyeri sendika temsilcilerinin seçimi konusunda; Bakanlığımızca Resmî Gazete’nin 8/8/2001 tarihli ve 24487 sayılı nüshasında yayımlanan “4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun Uygulanmasına İlişkin Tebliğ”in 3 üncü maddesi ile, işyeri sendika temsilcilerinin, o işyerinde en çok kamu görevlisini üye kaydetmiş sendika tarafından seçileceği, bu sendikanın kurum ve işyeri yetkili amirleri tarafından; üyelik ödenti listeleri ve kurum ve kuruluşlara yapılacak üyelik bildirimlerinin esas alınarak belirleneceği duyurulmuştur.

8/8/2001 tarihli Bakanlığımız Tebliğinde işyeri sendika temsilcilerinin seçiminde hangi tarih, ay ve günün dikkate alınacağı yolunda düzenlemelere yer verilmediğinden; kamu görevlileri sendikalarının bu yoldaki başvuruları Ocak ayının 15’indeki maaş bordrolarının ve üyelik kesintilerinin dikkate alınması gerektiği yönünde cevaplandırılmıştır. Ancak işyeri sendika temsilcilerinin belirlenmesi işlemi gereksiz yazışmalara, farklı yorum ve uygulamalara neden olmuştur.

4688 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinde, bu Kanuna tabi olarak çalışan kamu görevlilerinin, her yılın 15 Mayıs tarihi itibarıyla listesi ile aidat kesintisi yapılan sendikaların üyelerini gösterir listelerin, kamu işvereni ve kurumun hizmet kolunda faaliyette bulunan sendikaların temsilcileri tarafından değerlendirilerek sendikaların üye sayılarının tutanağa bağlanacağı, taşra teşkilatlarının da yukarıdaki esaslara göre tarafların katılımı ile yapacağı toplantı neticesinde düzenlenecek tutanağı kurum merkezine göndereceği hükme bağlanmıştır.



Bakanlığımız, kurumlarda çalışan toplam kamu görevlisi sayısı ile sendikalar itibariyle üyelik kesintisi yapılan üye sayılarını dikkate alarak her yılın 15 Mayıs tarihi esas alınarak hizmet kollarındaki bütün kamu görevlilerinin sayısı ile hizmet kollarındaki sendikaların üye sayılarını tespit ederek buna göre her hizmet kolundaki yetkili kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonların toplam üye sayılarını belirleyerek sonuçlarını her yıl Temmuz ayının ilk haftasında Resmi Gazete’de ilan etmektedir.

Görüleceği üzere, kurumlar itibariyle çalışan kamu görevlilerinin sayısı ile yine kurumlarda aidat ödeyen sendika üyelerinin sayısal verileri her yılın 15 Mayıs tarihi itibariyle tespit edilmekte ve bu sonuçlar üzerinde toplu görüşmelere katılacak konfederasyon ve her hizmet

kolundaki en çok üyeye sahip sendikalar belirlenmektedir.

Açıklanan nedenlerle;

İşyeri sendika temsilcilerini seçecek sendikanın belirlenmesinde; Kurum ve kuruma bağlı işyerlerinde, her yılın 15 Mayıs tarihi itibariyle yapılan ve tutanak altına alınarak taraflarca imzalanan resmi metinde belirtilen sendika üye sayıları esas alınacaktır.

15 Mayıs tarihli tutanaktaki verilere göre en çok üyeye sahip sendika o iş yerinde işyeri sendika temsilcisi seçmeye yetkili olacak, işyeri sendika temsilci seçimi Haziran ayı içerisinde yapılacak ve görev süresi de bir sonraki seçim tarihine kadar devam edecek, bu zaman içerisinde yeni üyelik veya istifalar gerekçe gösterilerek başka bir işlem tesis edilmeyecektir. Kamu işvereni, en çok üyeye sahip sendikayı o işyerinde örgütlü diğer sendikalara bildirecektir.

Ancak, bu Tebliğin yürürlüğe girdiği tarih itibariyle görevde bulunan sendika işyeri temsilcilerinin görev süresi Haziran 2006 tarihinde yapılacak seçime kadar devam edecektir.

Yeni sendika işyeri temsilcilerinin belirlenmesi ise yukarıdaki hükümler çerçevesinde yapılacaktır.

Tebliğ olunur.





Kamu Görevlileri Sendikaları ve Konfederasyonlarınca Düzenlenecek Üyelik Başvuru Belgesi, Çekilme Bildirimlerinin Şekli, İçeriği, Tutulacak Defterlerin Şekli, İhtiva Edeceği Bilgiler ile Kayıtların Düzenlenmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik Resmi Gazete Yayın Tarih ve Sayısı: 07.09.2001 – 24516

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam ve Dayanak

Amaç ve Kapsam

Madde 1 — 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu uyarınca sendika ve konfederasyonlara üye olan veya üyelikten ayrılanlar için düzenlenecek belgeler ile tutulacak defterlerin şekli, kapsayacağı bilgiler, kayıtların düzenlenmesi ve işyeri değişikliklerindeki bildirimler bu yönetmelikte gösterilmiştir.

Dayanak

Madde 2 — Bu Yönetmelik 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 41 inci maddesi ile geçici 5 inci maddesine göre hazırlanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

Sendika Bildirimleri, Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonlara Üyelik Kamu Görevlileri Sendikalarına Üyelik

Madde 3 — (Değişik: R.G-11/03/2005-25752/1.md) Kamu görevlileri sendikalarına üye olmak isteyen kamu görevlileri örneği (EK-1) de gösterilen Kamu Görevlileri Sendikalarına Üyelik Formu'ndan 3 nüsha doldurup imzaladıktan sonra yetkili organın kabulü için sendikaya verir.

Sendika, üyeliği kesinleşen kamu görevlisinin başvuru belgesinin bir örneğini üyenin kendisine verir, bir örneği sendikada kalır, bir örneğini ise üyelik ödentişine esas olmak ve dosyasında saklanmak üzere on beş (15) gün içinde kamu görevlisinin çalıştığı işyerine göndermek zorundadır. Üyelik belgesinde, kamu görevlisinin sendika üye kayıt defterindeki sıra numarasının belirtilmesi zorunludur.



Kamu işvereni, sendikaya üye olan ve üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerinin listesini her ayın son haftasında, işyerinde herkesin görebileceği yerde ilan eder.

Birden çok sendikaya üye olunamaz. Birden çok sendikaya üyelik halinde sonraki üyelikler geçersizdir. Aynı tarihli birden fazla üyeliğe ilişkin bildirimler dikkate alınmaz ve bu husus kamu işvereni tarafından ilgiliye ve sendikalara yazılı olarak bildirilir.” **Konfederasyonlara Üyelik**

Madde 4 — Konfederasyonlara üye olmak isteyen kamu görevlileri sendikaları, EK2’de gösterilen üyeliğe başvuru belgesinden iki nüsha doldurup yetkililerce imzalandıktan sonra alındı belgesi karşılığında konfederasyona verirler. Konfederasyona üyelik başvuru belgesine,

üyeliğe ilişkin genel kurul kararı ile sendika yetkililerinin imza sirkülerinin eklenmesi zorunludur.

Üyeliği kesinleşen kamu görevlileri sendikasının üyeliğe başvuru belgesinin bir nüshası 15 gün içinde konfederasyonca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na gönderilmesi zorunludur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Üyeliğin Sona Ermesi, Üyeliğe İlişkin Değişiklikler

Üyelikten Çekilme

Madde 5 — (Değişik: R.G-11/03/2005–25752/2. md) Sendika üyeliğinden çekilmek isteyen kamu görevlisi örneği (EK-3) de gösterilen “Kamu Görevlileri Sendikaları Kamu Görevlisinin Üyelikten Çekilme Bildirimi Formu”ndan 3 nüsha doldurup imzaladıktan sonra kurumuna verir. Kurum görevlisi kayıt numarası ve tarih verilen çekilme bildiriminin bir suretini derhal üyeye vermek zorundadır. Kamu işvereni, bildirimin bir örneğini on beş (15) gün içinde sendikaya gönderir.”

Üyeliğin Çekilme Dışındaki Nedenlerle Sona Ermesi

Madde 6 — (Değişik: R.G-11/03/2005–25752/3.

md) Kamu görevlileri sendikalarınca, üyenin sendikadan çıkarılma kararı sendika merkez genel kurulunca alınır.





Çıkarma kararı on beş (15) gün içinde çıkarılana ve işverene yazı ile bildirilir.”

Hizmet Kolu veya İşyeri Değişiklik Bildirimi

Madde 7 — (Değişik: R.G-11/03/2005–25752/4. md) Sendika üyesi kamu görevlisinin, sendikanın kurulu bulunduğu hizmet kolunda kalmak şartıyla başka bir göreve atanması, kurum içinde nakledilmesi veya başka bir kurumdaki bir göreve atanması, farklı bir hizmet koluna giren kuruma atanması, emeklilik veya ölüm halinde, atamanın yapıldığı ve ayrıldığı işyerince örneği (EK-4) de gösterilen “Kamu Görevlileri Sendikaları Üyelikten Çekilme Dışındaki Diğer Nedenlerle Ayrılmalar ve İşyeri Değişikliği Bildirim Formu” düzenlenerek, değişikliği takip eden on beş (15) gün içinde ilgili sendikaya ve atandığı veya nakledildiği kuruma gönderilir.”

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Kayıt ve Defterler, Belgelerin Şekli

Kayıt ve Defterler

Madde 8 — Kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyon üye kayıt defterleri, en az üyelik başvuru belgesinde bulunan bilgileri aynı sıra ile kapsayacak şekilde hazırlanır ve sayfaları birbirini izleyecek şekilde numaralanır. Üye kayıt defterlerinin, her olağan genel kurul veya defterlerin bitimini izleyen 15 gün içinde notere onaylatılması zorunludur.

Sendika ve konfederasyonlar, genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu kararlarının numara ve tarih sırası ile yazılmasına mahsus karar defterleri; gelen ve giden evrakın tarih ve numara sırasıyla kayıt edileceği gelen ve giden evrak kayıt defterleri ile zimmet defteri; gelen evrakın aslı, giden evrakın suretlerinin saklanacağı gelen ve giden evrak dosyaları; aidat, yevmiye, envanter defterleri ile defteri kebir; gelir makbuzları ve bunların zimmet kayıt defterleri ile gider evrakı ve bunların saklanmasına mahsus dosyaları; tutmak ve düzenlemek zorundadır.

Şekil ve Ebat

Madde 9 — (Değişik: R.G-11/03/2005–25752/5. md) Yönetmelik ekinde örnekleri gösterilen;

a) EK-1 Kamu Görevlileri Sendikalarına Üyelik Formu,





b) EK-2 Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyona Üyelik Başvuru Belgesi Formu,

c) EK-3 Kamu Görevlileri Sendikaları Kamu Görevlisinin Üyelikten Çekilme Bildirim Formu,

d) EK-4 Kamu Görevlileri Sendikaları Üyelikten Çekilme Dışındaki Diğer Nedenlerle Ayrılmalar ve İşyeri Değişikliği Bildirim Formu, 210/297 mm. Ebatında düzenlenerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Web sitesinde yayımlanır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı gerekli görmesi halinde formları güncelleştirir.

Formların ebadı, içeriği ve bu bilgilerin sırası değiştirilemez. Değişik ebat ve içerikteki formlar ile eksik ve hatalı doldurulmuş formlar kabul edilmez. Konfederasyonlar, sendikalar, kamu görevlileri ve kamu işverenleri söz konusu formları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının

Web sitesinde yayımlanan formata uygun olarak çoğaltırlar.”

Yürürlük

Madde 10 — Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 11 — Bu Yönetmelik hükümlerini Maliye Bakanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ve Devlet Personel Başkanlığının bağlı bulunduğu Devlet Bakanı müstereken yürütür.





SENDİKA ÜYE SAYILARI VE HER HİZMET KOLUNDA YETKİLİ KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI VE BUNLARIN BAĞLI BULUNDUKLARI KONFEDERASYONLARIN BELİRLENMESİNE İLİŞKİN USUL VE ESASLAR HAKKINDA YÖNETMELİK

Resmi Gazete Tarih ve Sayısı : 09/11/2001 - 24578

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam ve Dayanak

Amaç ve Kapsam

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununa tabi kamu görevlileri sendikalarının üye sayıları ile her hizmet kolunda yetkili kamu görevlileri sendikaları ve bunların bağlı bulundukları konfederasyonların belirlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Dayanak

Madde 2- Bu Yönetmelik, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 41 inci maddesinin (d) bendi hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

Sendika Üye Sayıları, Yetkili Kamu Görevlileri Sendikalarının Belirlenmesi, İlanı ve İtiraz

Yetkili Sendikaların Belirlenmesi ve İlanı

Madde 3- (Değişik: R.G-11/03/2005-25752/1.md) Kurumlarca yapılacak tespit; Kurumun işveren vekili ile tahakkuk memuru veya mali hizmetler birimi yetkilisi ve kurumun hizmet kolunda faaliyette bulunan sendikalardan birer temsilcisinin katılımı ile her yıl 15 Mayıs tarihinden sonra beş iş günü içerisinde kurumca belirlenerek sendikalara bildirilen yerde, 4688 sayılı Kanunun 30 uncu madde-



sinin ikinci fıkrasının (a) bendi uyarınca düzenlenecek toplantıda yapılır. Yapılan toplantıda, 15 Mayıs tarihi itibarıyla bu Kanuna tabi olarak kurumda çalışan kamu görevlilerinin listesi ile üyelerinden aidat kesintisi yapılan sendikaların üyelerini gösterir liste, toplantıya katılanlarca değerlendirilir.

Bu değerlendirmeden sonra, toplam kamu görevlisi sayısı ile sendika üyesi kamu görevlilerinin sendikalara göre toplam sayılarına ait değerlendirme sonucuna ilişkin ekte örneği gösterilen 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 30 uncu Maddesinin İkinci Fıkrasının

(a) Bendi Gereğince Yapılan Toplantı Tutanağı Formu doldurulup toplantıya katılan taraflarca imzalanır. İmzalı tutanağın bir sureti, kamu işvereni ve sendikalarca Mayıs ayının son işgününe kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir.

Kurumların taşra teşkilatları, yukarıdaki esaslara göre tarafların katılımı ile yapılacak toplantı neticesinde düzenlenecek tutanakları kurum merkezinde yapılacak tespitte değerlendirilmek üzere 15 Mayıs tarihini takip eden iki iş günü içerisinde kurum merkezine gönderirler.

Bu tutanaklar kurum merkezinde tarafların katılımı ile tek tutanak haline getirilir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; kurumlardan ve sendikalardan gelen müşterek imzalı listeler üzerinden bu Kanuna tabi olarak kurumlarda çalışan toplam kamu görevlisi sayısı ile sendikalar itibarıyla üyelik kesintisi yapılan üye sayılarını dikkate alarak her yıl 15 Mayıs tarihi

itibarıyla hizmet kollarındaki bütün kamu görevlileri sayısı ile hizmet kolundaki sendikaların üye sayılarını tespit eder. Buna göre her hizmet kolundaki yetkili kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonların toplam üye sayısını belirler ve sonuçları her yıl Temmuz ayının ilk haftasında Resmî Gazete’de yayımlar.” 4688 Sayılı Kanunun 30. maddesi Gereğince Kurumların Hazırlayacakları Toplantı Tutanağı





TUTANAK

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 30. maddesi uyarınca yapılan toplantı sonucunda iş bu tutanak tarafımızdan hazırlanarak imza altına alınmıştır.

Tarih (..../..../.....)

Kurum Bilgileri :

Kurum Hizmet

Kolu

Kurum

Kodu Kurum Adı :

4688 Sayılı Kanuna Tabi

Kamu Görevlisi Sayısı Erkek : Kadın : Toplam :

Kurumda Faaliyette Bulunan Sendikalara Göre Üye

Sayıları :

Sendika

Dosya No Sendika Adı Erkek

Üye Sayısı

Kadın

Üye Sayısı

Toplam

Üye Sayısı

Tarafların İmzaları

Kurumun İşveren Vekili (Kurum İşyeri Yetkilisi)

(Ad, Soyad,

Ünvan, İmza)



Kurum/işyeri tahakkuk memuru veya mali

hizmetler birimi

yetkilisi

(Ad, Soyad,

Ünvan, İmza)

SENDİKA TEMSİLCİSİ

Adı ve Soyadı Ünvan İmza Konfederasyon/Sendika

1

2

3

4

5

6

7

8

İtiraz

Madde 4- Sonuçların Resmi Gazetede yayımı tarihinden itibaren beş çalışma günü içinde bu tespite diğer sendikalar ve konfederasyonlarca Ankara İş Mahkemesine itiraz edilebilir. Bu takdirde, itiraz dilekçesinin bir örneği bilgi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na itiraz süresi içinde ayrıca verilir. Mahkeme itirazı on beş gün içinde karara bağlar ve taraflara bildirir.

Yürürlük

Madde 5- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 6- Bu Yönetmelik hükümleri Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Devlet Personel Başkanlığı'nın bağlı bulunduğu Devlet Bakanlığı tarafından müştereken yürütülür.





Birlik Habersen Temsilci **EL KİTABI**

KAMU KURUM VE KURULUŞLARININ HİZMET KOLLARIN GÖRE DAĞILIMI

Basın, Yayın ve İletişim Hizmetleri

**Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü,
Radyo ve Televizyon Üst Kurulu Başkanlığı,
T.R.T. Genel Müdürlüğü,
P.T.T. Genel Müdürlüğü,
Bilgi Teknolojileri Kurumu**

KURUM İDARİ KURULLARI, YÜKSEK İDARİ KURUL, KAMU İŞVEREN KURULU VE UZLAŞTIRMA KURULUNUN TEŞKİLİ İLE ÇALIŞMA USUL VE ESASLARINA İLİŞKİN YÖNETMELİK

Dayandığı Kanun Numarası ve Tarihi: 4688 -25.6.2001

Resmi Gazete ile Neşir ve İlânı: 9 Kasım 2001 - Sayı: 24578

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam ve Dayanak

Amaç ve Kapsam

Madde 1- Bu Yönetmelik, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda öngörülen Kurum İdari Kurulları, Yüksek İdari Kurul, Kamu İşveren Kurulu ve Uzlaştırma Kurulunun teşkili ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemektir.

Dayanak

Madde 2- Bu Yönetmelik 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 41 inci maddesinin (c) ve (f) bentlerine dayanılarak hazırlanmıştır.





İKİNCİ BÖLÜM

Kurum İdari Kurulu

Kurum İdari Kurullarının Görevleri

Madde 3- Kurul, kurum düzeyinde kamu görevlilerinin işyeri çalışma koşulları ve kanunların kamu görevlilerine eşit uygulanması konularında görüş bildirmekle görevlidir.

Kurum İdari Kurullarının Teşkili

Madde 4- Kurul; en az iki veya daha fazla işveren vekili ile kurumda en çok üyeye sahip sendikanın aynı sayıdaki temsilcilerinden oluşur.

Kamu işveren vekillerinden biri en üst amir tarafından Kurul Başkanı, sendika temsilcilerinden biri ilgili sendika tarafından Kurul Başkan Vekili ve üyelerden biri de Kurulca raportör olarak görevlendirilir. Kurula seçilecek kamu işveren vekillerinin sayısı beşi geçemez.

Kurum İdari Kurul Üyelerinin Seçimi

Madde 5- Kamu işveren vekilleri kamu kurum ve kuruluşlarının en üst amirleri tarafından; sendika temsilcileri ise kurumdaki üyeleri arasından yetkili organlarınca belirlenir.

(Ek fıkra - R.G.: 12.5.2006 - 26166 / m.1) 4688 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi uyarınca, bu kanuna tabi olarak kurumda çalışan kamu görevlilerinin, her yılın 15 Mayıs tarihi itibarıyla listesi ile üyelerinden aidat kesintisi yapılan sendikaların üyelerini gösterir listenin, kamu işvereni ile işyerlerinde faaliyette bulunan sendikaların temsilcileri tarafından değerlendirilerek sendikaların üye sayılarının belirlendiği tutanağa göre tespit edilen en fazla üyeye sahip sendika, Nisan ve Ekim aylarında yapılacak Kurum İdari Kurulları toplantısına katılır. Kamu işvereni, Kurum İdari Kurullarına katılacak en çok üyeye sahip sendikayı hizmet kolunda faaliyet gösteren diğer sendikalara bildirir. Sendikalar aynı sayıda yedek temsilci belirler. Asıl üyenin katılamadığı toplantılara yedek üyeler iştirak eder.

Kurum İdari Kurullarının Çalışma Usul ve Esasları

Madde 6- Kurul; Nisan ve Ekim aylarında olmak üzere kamu işveren vekili tarafından tespit edilecek yer, gün ve saatte yılda iki kez toplanır. Toplantı gündemi,





sendika temsilcileri ile işveren vekili tarafından en geç toplantı tarihinden on beş gün önce tespit edilir. Toplantıda bir önceki görüşme raporunda yer alan hususlar değerlendirildikten sonra taraflar gündemde yer alan konuları sırasıyla görüşürler. Toplantı sonucunda ortaya çıkacak görüşler bir rapor haline getirilerek tutanağa bağlanır. Görüşme raporlarının bir örneği sendika temsilcisine, bir örneği kamu işveren vekiline verilir ve bir örneği de kurum ilan tahtasına asılır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KAMU PERSONELİ DANIŞMA KURULU

Madde 7- Bu Kurulun görevleri; kamu görevlilerinin hak, ödev ve çalışma koşullarının düzenlenmesi ve kanunların kamu görevlilerine eşit uygulanmasına yönelik kararların alınması için yapılacak toplu Sözleşmede görüşmelerde belirlenen mutabakat metinlerinin uygulanmasını izlemektir.

KAMU PERSONELİ DANIŞMA KURULUNUN TEŞEKKÜLÜ

Madde 8- Kamu Personeli danışma Kurulu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının Başkanlığında;

- a) Bakanlıklar ve diğer kamu kurum veya kuruluşlarının Müsteşarları,
- b) Devlet Personel Başkanı,
- c) Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanı,
- d) İşçileri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürü,
- e) Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürü,
- f) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü,
- g) Bağımsız başkanlıkların başkanları,
- h) Kamu işveren sendikası genel başkanı,
- i) Bünyesinde üye sayıları itibariyle en çok kamu görevlisini bulunduran konfederasyonlardan ilk üçünün üyeleri ile her hizmet kolunda yetkili sendika temsilcisi katılır.

Her yıl Kasım ve Mart aylarında toplanır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KAMU GÖREVLİLERİ HAKEM KURULU

Madde 9- Kamu Görevlileri Hakem kurulu her toplu sözleşme dönemi için 4688 sayılı Kanunun 34 üncü maddesinde belirtilen sürede sonuçlandırılmaması halinde, uyuşmazlık konularını karara bağlamak üzere;

Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun Teşkili

Madde 10- Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay Başkan, Başkanvekili, Başkan Yardımcısı veya Daire Başkanları arasından Bakanlar Kurulunca Başkan olarak seçilecek bir üye,

Üniversitelerarası Kurul tarafından, fakültelerin;

(1)-Kalkınma Bakanlığı,

(2)- Maliye Bakanlığı,

(3)- Hazine Müsteşarlığı,

(4)- Devlet Personel Başkanlığından Görevlendirilecek bir üye ile En çok üyeye sahip konfederasyondan üç üye, en fazla üyeye sahip ikinci ve üçüncü sırada olan konfederasyonlardan birer üye, Üniversitelerden önerilecek 7 üye içerisinde Bakanlar Kurulunca seçilecek bir üye ile birlikte onbir üyeden oluşur.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları

Madde 11- Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar alır. Kurul üyeleri çekimser oy kullanamazlar. Kurul Kararları Kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir.





EKLER

EK-1/A

87 NOLU SÖZLEŞME

SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNE VE ÖRGÜTLENME HAKKININ KORUNMASINA İLİŞKİN SÖZLEŞME

Bu sözleşme, ILO'nun temel haklara ilişkin 8 sözleşmesinden biridir.

ILO Kabul Tarihi: 17 Haziran 1948 Kanun Tarih ve Sayısı: 25 Kasım 1992 / 3847 Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 22 Aralık 1992 / 21432 mükerrer Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 8 Ocak 1993 / 93-3967 Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 25 Şubat 1993 / 21507 Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Sanfransisko'da toplantıya çağrılarak orada 17 Haziran 1948'de otuz birinci toplantısını yapan Uluslar arası Çalışma Örgütü büyük Genel Konferansı, Toplantı gündeminin yedinci maddesini oluşturan sendika özgürlüğü ve örgütlenme hakkının korunması konusu ile ilgili çeşitli önerilerin bir sözleşme şeklinde kabulüne karar verdikten sonra, Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının Dibaçe kısmının, çalışanların durumunun iyileştirilmesini ve barışın sağlanmasını mümkün kılacak yollar arasında "örgütlenme özgürlüğü ilkesinin" vurgulamasını da açıklamış olduğunu, Filadelfiya beyannamesinin ifade ve dernek kurma özgürlüğünün devamlı bir ilerlemenin gerekli bir koşulu olduğunu yeniden vurgulamış ve duyurmuş bulunduğunu, Uluslararası Çalışma Konferansının otuzuncu toplantısında, Uluslararası düzenin esaslarını oluşturması gereken ilkeleri oybirliği ile kabul ettiğini, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun, ikinci toplantısında, bu ilkeleri kendisine mal ettiğini ve Uluslar arası Çalışma Örgütünü bir veya bir kaç Uluslararası Sözleşmenin kabulüne olanak sağlayacak şekilde çabalarını sürdürmeye davet ettiğini, gözönünde tutarak bin dokuz yüz kırk sekiz yılı Temmuz ayının işbu dokuzuncu günü sendika özgürlüğüne ve örgütlenme hakkının korunmasına ilişkin 1948 Sözleşmesi adını taşıyacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi kabul eder.



BÖLÜM I

ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ

MADDE 1

Hakkında bu Sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün her üyesi aşağıdaki hükümleri yerine getirmeyi üstlenir.

MADDE 2

Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.

MADDE 3

1. Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.
2. Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdırlar.

MADDE 4

Çalışanların ve işverenlerin örgütleri yönetsel yoldan feshedilme veya faaliyetten menedilmeye tabi tutulamazlar.

MADDE 5

Çalışanların ve işverenlerin örgütler, federasyon ve konfederasyon kurma ve bunlara üye olma ve her örgüt, federasyon veya konfederasyon, uluslararası çalışanlar ve işverenler örgütlerine katılma haklarına sahiptirler.

MADDE 6

Yukarıda yazılı 2,3 ve 4'üncü maddeler hükümleri çalışanların ve işverenlerin örgütlerinin federasyon ve konfederasyonları hakkında uygulanır.





MADDE 7

Çalışanların ve İşverenlerin örgütleriyle bunların federasyon ve konfederasyonlarının tüzel kişilik kazanmaları yukarıda yazılı 2,3, ve 4'üncü maddeler hükümlerinin uygulanmasını sınırlandıracak nitelikte koşullara bağlanamaz.

MADDE 8

1. Çalışanlar ve işverenlerle bunlara ait örgütler bu sözleşme ile kendilerine tanınmış olan hakları kullanmada, diğer kişiler veya örgütlenmiş topluluklar gibi, yasalara uymak zorundadırlar.
2. Yasalar, bu sözleşme ile öngörülen güvencelere zarar verecek şekilde uygulanamaz.

MADDE 9

1. Bu sözleşmede öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polis mensuplarına ne ölçüde uygulanacağı ulusal mevzuatla belirlenir.
2. Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının 19 uncu maddesinin 8 inci paragrafı ile konulan ilkelere uygun olarak; bu Sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumuna silahlı kuvvetler ve polis mensuplarına bu Sözleşmede öngörülen güvenceleri sağlayan yürürlükteki herhangi bir yasa, karar, adet veya antlaşmayı etkilemeyecektir.

MADDE 10

Bu sözleşmede “örgüt” terimi, çalışanların veya işverenlerin çıkarlarına hizmet ve bu çıkarları savunma amacını güden çalışanların ve işverenlerin her türlü kuruluşunu ifade eder.



BÖLÜM II

ÖRGÜTLENME HAKKININ KORUNMASI

MADDE 11

Hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür.

BÖLÜM III

ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

MADDE 12

1. Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası 1946 değişiklik belgesi ile değiştirilmiş bulunan Uluslar arası Çalışma Örgütü Anayasasının 35 inci maddesinde sözü edilen fakat bu suretle değiştirilmiş adı geçen maddenin 4 üncü ve 5 inci fıkralarında yazılı ülkeler dışında kalan ülkelerle ilgili olarak, bu Sözleşmeyi onayan örgütün her üyesi, aşağıdaki hususları bildiren bir açıklamayı onama belgesi ile birlikte veya onanmasından sonra mümkün olan en kısa bir süre içinde Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderecektir:

- a) Hakkında Sözleşme hükümlerinin hiç bir değişiklik yapılmadan uygulanacağını taahhüt ettiği ülkeler
- b) Sözleşme hükümlerinin değişikliklerle uygulanacağını taahhüt ettiği ülkeler ve bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğu;
- c) Sözleşmenin uygulanamayacağı ülkeler ve bu gibi hallerde sözleşmenin uygulanamamasının nedenleri;
- d) Haklarındaki kararını saklı tuttuğu ülkeler.

2. Bu maddenin birinci paragrafının (a) ve (b) bentlerinde sözü edilen taahhütler, onamanın ayrılmaz kısımları sayılacak ve onama kuvvetine sahip olacaktır.

3. Her üye bu maddenin 1 inci paragrafının (b),(c) ve (d) bentleri gereğince daha önce yapmış olduğu açıklamada mevcut çekincelerin hepsinden veya bir kısmından, yeni bir açıklama ile vazgeçebilecektir.





4. Her üye 16 ncı madde hükümlerine uygun olarak bu Sözleşmenin feshedilebileceği süreler zarfında Genel Müdüre, daha önceki herhangi bir açıklamanın hükümlerini başka herhangi bir bakımdan değiştiren ve belirli ülkelerdeki mevcut durumu bildiren yeni bir açıklama gönderebilecektir.

MADDE 13

1. Bu Sözleşmede ele alınan konular anavatan dışı bir ülkenin makamlarının bizzat kendi yetkisi çerçevesi içine girdiği zaman o ülkenin uluslararası ilişkilerinden sorumlu olan üye, adı geçen ülkenin hükümetiyle uyuşarak Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdüre, o ülke adına bu Sözleşmedeki yükümlülükleri kabul ettiğine ilişkin bir açıklama gönderebilecektir.

2. Bu sözleşmedeki yükümlülüklerin kabulünü bildiren bir açıklama Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdüre: a) ortak otoriteleri altında bulunan bir ülke için Örgütün iki veya daha fazla üyesi;

b) Birleşmiş Milletler antlaşması hükümleri yahut 0 ülke hakkında yürürlükte olan herhangi bir diğer hüküm gereğince o ülkenin yönetiminden sorumlu bulunan uluslar arası bir makam tarafından gönderilebilir.

3. Bu maddenin yukarıdaki paragraflarındaki hükümler uyarınca Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdüre gönderilen açıklamalar Sözleşme hükümlerinin ilgili ülkede değişiklik yapılmadan mı yoksa değişikliklerle mi uygulanacağını bildirecektir; açıklama Sözleşme hükümlerinin değişiklikler kaydıyla uygulanacağını bildirdiği zaman, bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğunu açık olarak gösterecektir.

4. ilgili üye, üyeler veya uluslararası makam, daha önceki bir açıklamayla bildirilen değişikliğe baş vurma hakkından daha sonraki bir açıklamayla tamamen veya kısmen yaz geçebilecektir.

5. ilgili üye, üyeler ve ya uluslararası makam, 16 ncı madde hükümlerine uygun olarak bu Sözleşmenin feshe dileyebileceği devreler süresince Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdüre daha önceki herhangi bir açıklamanın hükümlerinin başka herhangi bir bakımdan değiştiren ve Sözleşmenin uygulanması bakımından mevcut durumu belirten yeni bir açıklama gönderebilecektir.



BÖLÜM IV

SON HÜKÜMLER

MADDE 14

Bu Sözleşmenin kesin onama belgeleri Uluslar arası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilir ve onun tarafından kaydedilir.

MADDE 15

1. Bu Sözleşme ancak onama belgeleri Genel Müdür tarafından kaydedilmiş olan Uluslararası Çalışma Örgütü üyelerini bağlar.
2. Bu Sözleşme, iki üyenin onama belgesi Genel Müdür tarafından kaydedildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girer.
3. Daha sonra bu Sözleşme, onu onayan her üye için, onama belgesi kaydedildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girer.

MADDE 16

1. Bu sözleşmeyi onayan her üye ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda Uluslar arası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne göndereceği bu müdürün kaydedeceği bir belge ile feshedebilir. Fesih, kayıt tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olur.
2. Bu sözleşmeyi onamış olup da onu bundan önceki bir yıllık süre içinde bu madde gereğince feshetmek seçeneğini kullanmayan her üye yeniden on yıllık bir süre için bağlanmış olur ve bundan sonra bu sözleşmeyi, her on yıllık süre bitince, bu maddenin içerdiği koşullar içinde feshedebilir.

MADDE 17

1. Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Örgüt üyeleri tarafından kendisine bildirilen, bütün onama ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslararası Çalışma Örgütünün bütün üyelerine duyurur.
2. Genel Müdür kendisine gönderilen Sözleşmenin İkinci onama belgesinin kaydedildiğini örgüt üyelerine duyururken bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında örgüt üyelerinin dikkatini çeker.





MADDE 18

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, yukarıdaki maddeler gereğince kaydetmiş olduğu bütün onama ve fesihlere ilişkin tam bilgileri, Birleşmiş Milletler Antlaşmasının 102 nci maddesi uyarınca kaydedilmek üzere Birleşmiş Milletler Genel sekreterine ulaştırır.

MADDE 19

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, gerekli gördüğü zaman bu sözleşmenin uygulanması hakkındaki bir raporu Genel Konferansa sunar ve onun tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun Konferans gündemine alınması gereği hakkında karar verir.

MADDE 20

1. Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni sözleşme aksini öngörmediği takdirde:

a) Değiştirici yeni sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu yukarıdaki 16 ncı madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartı ile, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.

b) Değiştirici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu Sözleşme üyelerin onamasına artık açık bulundurulamaz.

2. Bu sözleşme, onu onayıp da Değiştirici Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için, herhalde şimdiki şekli ve içeriği olmakta devam eder.

MADDE 21

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı şekilde geçerlidir.



EK 1/B

151 NOLU SÖZLEŞME KAMU HİZMETİNDE ÖRGÜTLENME HAKKININ KORUNMASI VE İSTİHDAM KOŞULLARININ BELİRLENMESİ YÖNTEMLERİNE İLİŞKİN SÖZLEŞME

ILO Kabul Tarihi: 7 Haziran 1978

Kanun Tarih ve Sayısı: 25 Kasım 1992 / 3848

Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 11 Aralık 1992 / 21432-Mükerrer

Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 8 Ocak 1993/ 93-3967

Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 25 Şubat 1993/ 21507

Uluslararası Çalışma Örgütü Yönetim Kurulu tarafından Cenevre’de toplantıya çağrılan ve 7 Haziran 1978 tarihinde toplanan Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı 64’üncü oturumunda, 1948 tarihli Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Hakkında Sözleşmenin 1949 tarihli Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Sözleşme’nin ve 1971 tarihli İşçi Temsilcileri Hakkında Tavsiyenin hükümlerini not ederek, 1949 tarihli Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Sözleşme’nin bazı kamu görevlisi kategorilerini kapsamadığını ve 1971 tarihli İşçi Temsilcileri Hakkında Sözleşmenin ve Tavsiye kararının işletmedeki işçi temsilcilerine uygulandığını gözönüne alarak, Bir çok ülkede kamu hizmeti faaliyetlerinin kapsamının önemli ölçüde genişlediğini ve kamu mercileriyle kamu görevlilerinin örgütleri arasında sağlam çalışma ilişkilerinin gerekliliğini not ederek, Üye devletlerin siyasi, sosyal ve ekonomik sistemlerin büyük ölçüde çeşitliliğini ve uygulamadaki farklılıkları (örneğin, merkezi ve yerel makamlarından her birinin karşılıklı görevleri, federal, eyalet ve taşra makamlarının görevleri, Devlet işletmelerinin ve özerk veya yarı özerk çeşitli tipte kamu kuruluşlarının görevleri ve çalışma ilişkilerinin mahiyeti ile ilgili olarak) gözönünde tutarak, Uluslararası bir belgenin uygulama alanının belirlenmesinde ve bu belgeyle ilgili tanımların kabulünde bir çok ülkede kamu sektöründeki çalışmayla özel sektördeki çalışma arasında mevcut farklılıklar nedeniyle ortaya çıkan özel sorunları, 1949 tarihli Örgütlenme Hakkı ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Sözleşme’nin ilgili hükümlerinin kamu görevlilerine uygulanması konusunda ortaya çıkan yorum güçlüklerini ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün kontrol organlarının bazı hükümetlerin bu hükümleri kamu görevlilerinin büyük bir kısmını bu sözleşmenin uygulama alanının dışında bırakacak biçimde uyguladıklarını bir





çok defa müşahade etmiş olduklarını gözönüne alarak, Oturum gündeminin 5 inci maddesini oluşturan

“Kamu Hizmetinde Örgütlenme Özgürlüğüne ve Kamu Kesiminde İstihdam Koşullarını Belirleme Usulüne İlişkin “çeşitli bazı önerilerin kabulüne karar verdikten sonra, Bu önerilerin uluslararası bir sözleşme biçimini almasına karar vererek, 1978 tarihli “ Kamu Kesiminde Çalışma ilişkileri Sözleşmesi” adını alan aşağıdaki sözleşme’yi bugün 27 Haziran 1978 tarihinde kabul etmiştir.

BÖLÜM I

UYGULAMA ALANI VE TANIMLAR

MADDE 1

1. Bu Sözleşme, diğer uluslararası çalışma sözleşmelerinde bu kesime uygulanabilecek daha elverişli hükümler bulunmadığı durumlarda kamu makamlarınca çalıştırılan herkese uygulanır.
2. Bu Sözleşmede öngörülen güvencelerin, görevleri izlenecek politikaları belirleme ve yönetim işleri kabul edilen üst düzey görevlilere veya çok gizli nitelikte görevler ifa edenlere hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla belirlenecektir.
3. Bu Sözleşme öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polise ne ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla belirlenecektir.

MADDE 2

Bu Sözleşmenin uygulanması bakımından “Kamu Görevlisi” deyimi işbu Sözleşmenin 1 inci maddesi uyarınca Sözleşme’nin kapsamına giren herhangi bir kimse anlamına gelir.

MADDE 3

Bu Sözleşmenin uygulanması bakımından “Kamu Görevlileri Örgütü” deyimi oluşumu ne olursa olsun amacı kamu görevlilerinin çıkarlarını savunmak ve geliştirmek olan herhangi bir örgüt anlamına gelir.



BÖLÜM II

ÖRGÜTLENME HAKKININ KORUNMASI

MADDE 4

1. Kamu görevlileri, çalıştırılmaları konusunda sendikalaşma özgürlüğüne halel getirecek her türlü ayrımcılığa karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır.
2. Böyle bir koruma, özellikle aşağıdaki amaçlara yönelik tasarruflara karşı uygulanacaktır:
 - a) Kamu görevlilerinin çalıştırılmalarını, bir kamu görevlileri örgütüne katılma veya üyelikten ayrılma koşuluna bağlamak,
 - b) Bir kamu görevlisini, bir kamu görevlileri örgütüne üyeliği veya böyle bir örgütün normal faaliyetlerine katılması nedenleriyle işten çıkarmak veya ona zarar vermek.

MADDE 5

1. Kamu görevlileri örgütleri, kamu makamlarından tamamen bağımsız olacaktır.
2. Kamu görevlileri örgütleri kuruluş, işleyiş veya yönetimlerinde kamu makamlarının her türlü müdahalesine karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır.
3. Bir kamu makamının tahakkümü altında kamu görevlileri örgütlerinin kuruluşunu geliştirmeye veya kamu görevlileri örgütlerini bir kamu makamının kontrolü altında tutmak amacıyla mali veya diğer biçimlerde desteklemeye yönelik önlemler bu madde bakımından müdahaleci faaliyetler olarak kabul edilecektir.

BÖLÜM III

KAMU GÖREVLİLERİ ÖRGÜTLERİNE SAĞLANACAK KOLAYLIKLAR

MADDE 6

1. Kamu görevlilerinin tanınan örgütlerinin temsilcilerine, çalışma saatleri içinde veya dışında görevlerini çabuk ve etkin bir biçimde yerine getirmelerine olanak verecek şekilde kolaylıklar sağlanacaktır.





2. Bu tür kolaylıkların sağlanması idarenin veya hizmetin etkin işleyişini engellemeyecektir.
3. Bu kolaylıkların niteliği ve kapsamı, bu sözleşmenin 7'nci maddesinde belirtilen yöntemlere göre veya diğer uygun yöntemlerle belirlenecektir.

BÖLÜM IV

ÇALIŞMA KOŞULLARININ BELİRLENMESİ YÖNTEMLERİ

MADDE 7

Kamu görevlileri ve kamu makamları arasında çalışma koşullarının görüşülmesine olanak veren yöntemlerin ve kamu görevlileri temsilcilerinin anılan koşulların belirlenmesine katılmalarını sağlayan başka her türlü yöntemin en geniş biçimde geliştirilmesi ve kullanılmasını teşvik için gerektiğinde ulusal koşullara uygun önlemler alınacaktır.

BÖLÜM V

UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ

MADDE 8

Çalışma koşullarının belirlenmesiyle ilgili olarak ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümü ulusal koşullara uygun olarak ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümü ulusal koşullara uygun olarak taraflar arasında görüşme yoluyla veya ilgili tarafların güvenini sağlayacak şekilde kurulan arabuluculuk, uzlaştırma veya tahkim gibi bağımsız ve tarafsız mekanizmalardan yararlanılarak araştırılacaktır.

BÖLÜM VI

KİŞİSEL VE SİYASİ HAKLAR

MADDE 9

Kamu görevlileri, diğer çalışanlar gibi yalnızca görevlerinin niteliğinden ve statülerinden kaynaklanan yükümlülüklerine bağlı olarak örgütlenme özgürlüğünün normal olarak uygulanması için gerekli kişisel ve siyasi haklardan yararlanacaklardır.



BÖLÜM VII

SON HÜKÜMLER

MADDE 10

Bu Sözleşmenin kesin onama belgeleri Uluslar arası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilir ve onun tarafından kaydedilir.

MADDE 11

1. Bu Sözleşme, ancak onama belgeleri Genel Müdür tarafından kaydedilmiş olan Uluslararası Çalışma Örgütü üyelerini bağlar.
2. Bu Sözleşme, iki üyenin onama belgesi Genel Müdür tarafından kaydedildiği tarihten 12 ay sonra yürürlüğe girer.
3. Daha sonra bu Sözleşme, onayan her üye için onama belgesinin kaydedildiği tarihten 12 ay sonra yürürlüğe girer.

MADDE 12

1. Bu Sözleşme'yi onayan her üye, onu ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda Uluslar arası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne göndereceği ve Genel Müdürün kaydedeceği bir belge ile feshedebilir. Fesih, kayıt tarihinden bir yıl sonra geçerli olur.
2. Bu Sözleşme'yi onamış olup da bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl süresince ve bu madde gereğince feshetmek seçeneğini kullanmayan her üye yeniden on yıllık bir süre için bağlanmış olur ve bundan sonra bu Sözleşmeyi her on yıllık sürenin bitiminde bu maddenin içerdiği koşullarla feshedebilir.

MADDE 13

1. Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü örgüt üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onama ve fesihlerin kaydedilmesinden Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bütün üyelerini haberdar eder.
2. Genel Müdür kendisine gönderilen Sözleşme'nin ikinci onama belgesinin kaydedildiğini Örgüt üyelerine duyururken bu Sözleşme'nin yürürlüğe gireceği tarih hakkında Örgüt üyelerinin dikkatini çeker.





MADDE 14

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü yukarıdaki maddeler gereğince kaydetmiş olduğu bütün onama ve fesihlere ilişkin tam bilgileri Birleşmiş Milletler Antlaşması'nın 102'inci maddesi uyarınca kaydedilmek üzere Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ulaştırır.

MADDE 15

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu gerekli gördüğü zaman bu Sözleşme'nin uygulanması hakkında bir raporu Genel Konferansa sunar ve onun tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun Konferans gündemine alınması gereği hakkında karar verir.

MADDE 16

1. Konferansın bu Sözleşme'yi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni Sözleşme aksini öngörmediği takdirde:

a) Değiştirici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu, yukarıdaki 12'inci madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartı ile bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.

b) Değiştirici yeni sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bu Sözleşme artık üyelerin onamasına açık bulunmaz.

2. Bu Sözleşme, onu onayıp da Değiştirici Sözleşme'yi onamamış bulunan üyeler için herhalde şimdiki şekil ve içeriği ile geçerli olmakta devam eder.

MADDE 17

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı derecede muteberdir.



TÜZÜKLER

BİRLİK HABER-SEN TÜZÜĞÜ

I.GENEL ESASLAR

SENDİKANIN ADI, KISA ADI, GENEL MERKEZİ VE ADRESİ

MADDE - 1

Sendikanın Adı:“BİRLİK HABERLEŞME VE İLETİŞİM ÇALIŞANLARI SENDİKASI”dır.

Kısa Adı :“BİRLİK HABER- SEN” dir.

Sendikanın Merkezi ve Adresi: Sendikanın Merkezi Ankara’dır.

Sendikanın Adresi: G.M.K. Bulvarı Şehit Daniş Tunalıgil Sokak Kat:2 No:3/5 Maltepe /ANKARA’dır.

Genel Merkezin başka bir ile nakline Genel Kurul, il içinde adres değişikliğine ilgili mercilere bilgi vermek şartıyla Genel Merkez Yönetim Kurulu yetkilidir. Sendikanın aynı şehir hudutları içinde başka bir adrese nakli ana tüzükte değişiklik yapılmasını gerektirmez.

SENDİKANIN HİZMET KOLUNDA BULUNAN KURUM VE KURULUŞLAR

MADDE – 2

Sendika; Türkiye genelinde Basın-Yayın ve İletişim Hizmetleri kolundaki kurum ve kuruluşlar ile bunlara bağlı birimler, işletmeler ve teşekküllerde faaliyette bulunur.

Basın yayın ve iletişim hizmetleri dâhil kamu kurum ve kuruluşları;

- a.** PTT Genel Müdürlüğü
- b.** TRT Genel Müdürlüğü
- c.** Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü
- d.** Radyo ve Televizyon Üst Kurulu (RTÜK) Başkanlığı
- e.** Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu
- f.** Basın İlan Kurumu Başkanlığı





SENDİKANIN AMACI

MADDE – 3

Sendika; temel insan hakları ilkelerine dayanan, egemenliğin kayıtsız şartsız millete ait olduğu, millet iradesine de milletin seçtiği idareye de saygı gösterilen, katılımcı demokrasinin yerleştiği, özgür birey ve sivil toplum örgütlerine gerçek anlamda var olma ve düşünce üretim teklifler sunma hak ve imkânlarının hayata geçirildiği, kimsenin ötekileştirilmediği, farklılıkların zenginlik olarak kabul edildiği, ücretlerde ve gelir dağılımında adaletin sağlandığı, sendikal hakların evrensel ilkelere ve uluslararası sözleşmelere dayalı olarak tam anlamıyla hayata geçirildiği, çalışanların insan olmanın onurunu her yönüyle yaşayabildiği, saygın iş ekserinde çalışma hayatında var olmalarının sağlandığı, demokratik sosyal hukuk devleti olmanın gereği olarak her vatandaşın devlet imkânlarından eşit şekilde yararlandığı, laikliğin düşünce ve kanaat özgürlüğü ile din ve vicdan hürriyetinin gerçek anlamda teminatı haline getirildiği, başta çalışma hayatı olmak üzere kadınlara, gençlere ve engellilere yönelik pozitif ayrımcılık uygulamalarının hayata geçirildiği, kadınların sivil toplumda ve yönetim kademelerinde daha fazla temsil hakkına sahip olduğu, kadın-erkek fırsat eşitliğinin gerçek anlamda sağlandığı, medeniyet köklerimizde var olan değerleri idrak etmiş daha özgür, çevreye ve doğaya duyarlı, daha müreffeh ve daha mutlu insanların yaşadığı, daha güçlü, daha zengin Türkiye idealine ulaşmaya katkı sunmayı hedefler,

Sendika, amaçlarına ulaşabilmek için:

- a. Üyelerine adaletli, insan onuruna yaraşır bir hayat düzeyi sağlamak için elverişli aylık ve sosyal yardımlar ile daha iyi çalışma şartları ve mesleki saygınlık kazandırmayı,
- b. Başta üyeleri olmak üzere sendikanın hizmet kolunda bulunan tüm kamu çalışanlarının, meslekleri ve yürüttükleri görevle ilgili bilgilendirilmelerini, mesleklerinde ilerlemelerini sağlamayı ve aile fertlerinin, eğitim, sağlık, sosyal ve hayat şartlarının iyileştirilmesini ve geliştirilmesini, emeklilik, malûllük, dul ve yetim kalma durumlarında gerekli koruma ve bakım tedbirlerinden faydalanabilmelerini,
- c. Sendika üyelerine hukuki ve sosyal yardımlar yapmayı,



- d.** Kadın üyeleri önceliğinde kadın kamu görevlilerinin mesleki faaliyetlerinin kolaylaştırılmasına, temel insan hak ve hürriyetlerinden yararlanmalarına yardımcı olmayı,
- e.** Herkesin fırsat eşitliği içinde parasız eğitim ve öğretim hakkından faydalanmasını,
- f.** İnsanların dil, din, ırk, cinsiyet, mezhep ve siyasi düşünce farkı gözetmeksizin sorumluluk ve haklarını öğrenerek yetişmesi, toplumun adalet ve barış içinde yaşaması amacıyla yapılacak her türlü gayret ve çalışmalara destek vermeyi,
- g.** Her türlü oligarşiye ve vesayet rejimine karşı çıkarak, katılımcı demokrasiye ulaşmayı,
- h.** Toplumsal meseleler karşısında sorumluluk bilinci ile düşüncelerini ortaya koymayı, projeler geliştirmeyi ve bu düşüncelerini hayata geçirebilmek için gerekli mücadeleleri yapmayı,
- i.** Kamu görevlilerinin grev ve siyaset hakkı elde etmesi doğrultusunda çalışmalar yapmayı,
- j.** İdarelerin plan, program, yönetim, yürütme ve denetim safhalarına katılarak demokratik ve etik değerlere saygılı idari sistemlerin oluşturulmasına katkı sağlamayı,
- k.** Toplumsal meseleler karşısında sorumluluk bilinci ile düşüncelerini ortaya koymayı ve bu düşünceleri doğrultusunda mücadele etmeyi, görev bilir ve bu hususlarda çalışmalar yapar.

SENDİKANIN TÜZÜĞÜ VE DEĞİŞTİRİLMESİ USULÜ

MADDE – 4

(1) Sendikanın faaliyet alanları, amacı, zorunlu organları, seçimler ve seçilenlerin güvenceleri ile mali ve sosyal hakları, gelir ve giderleri, ilgili mevzuatı gereği tüzükte yer alması gereken hususlar sendikanın tüzüğünde belirtilir. Tüzük hükümleri, sendikanın zorunlu organlarını ve üyelerini bağlar. Sendikanın organları ve üyeleri, bütün iş ve işlemlerinde tüzüğe uygun hareket etmek yükümlülüğündedirler. Tüzükte hüküm bulunmayan hallerde ilgili mevzuat hükümleri ile tüzüğün lafına ve ruhuna aykırı





olmamak şartıyla yetkili kurul ve organlar tarafından verilen kararlara göre işlem tesis edilir.

(2) Tüzük değişikliği, Genel Kurula katılan delegelerin 1/10'u tarafından, Genel Kurul Divan Başkanlığına verilen yazılı önerenin, açık oylama sonucunda Genel Kurul delege tam sayısının salt çoğunluğu tarafından kabul edilmesiyle gerçekleştirilir.

(3) Tüzük değişikliğinin gündem maddeleri arasında yer aldığı genel kurulda, tüzük değişikliği için toplantı yeter sayısı Genel Kurul delege tam sayısının salt çoğunluğudur.

(4) Tüzük değişiklikleri ayrı bir yürürlük tarihi belirtilmemiş olması halinde genel kurul tarafından kabul edildiği tarihten itibaren yürürlüğe girer ve ilgili iş-işlemler hakkında uygulanır.

(5) Yapılacak ilk genel kurula sunulmak ve geçmişe etkili olmamak üzere ilgili makamlarca veya mahkemelerce düzeltilmesi istenen tüzük hükümleri, Genel Kurul tarafından yetki verilmiş olmak kaydıyla Genel Yönetim Kurulu tarafından değiştirilebilir.

SENDİKANIN GÖREV VE YETKİLERİ

MADDE - 5

Sendika, Anayasa, yasalar ve Türkiye Cumhuriyeti'nin taraf ve üye devlet sıfatıyla bağlı olduğu uluslararası sözleşme ve şartlardan doğan hak ve yetkilerine dayanarak sendika üyelerinin ortak ekonomik, sosyal, kültürel ve demokratik hak ve menfaatlerini, adalet ve eşitlik ilkelerine uygun olarak korumak ve geliştirmek için gerekli çalışmaları yapar. Bu amaçla, sendika, sahip olduğu yetkilerden başka;

a-İlgili mevzuatında belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde toplu sözleşmeye esas teklifler hazırlar, toplu sözleşme görüşmelerine katılır ve temsilciler gönderir,

b-Toplu sözleşmeyi imzalar veya uyuşmazlık durumunda Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başvurur,

c-Toplu sözleşme imzalanması halinde hükümlerinin uygulanmasını izler, bu çerçevede kurum, kuruluş ve kurullara temsilci gönderir. Sendika



üyelerinin ve kamu görevlilerinin hakları, çalışma koşulları, iş güvenlikleri ile sağlık koşullarının geliştirilmesi hususlarında görüş bildirmek ve toplu sözleşmenin uygulanmasını izlemek üzere yapılacak çalışmalara temsilci gönderir,

ç-Yetki ve toplu sözleşme uyuşmazlıklarında ilgili makamlara ve yargı organlarına başvurur, görüş ve önerilerini sunar, taleplerde bulunur,

d-İlgili mevzuatında kamu görevlilerinin temsilini öngören kurumlara temsilci gönderir,

e-Üyelerinin kamu idaresi ile doğacak ihtilaflarında, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesinde, çalışma hayatı, mevzuat, toplu sözleşmeden kaynaklanan hukuki yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumlarında üyelerini ve mirasçılarını her düzey yönetim ve yargı organları önünde temsil eder, adli yardımda bulunur,

f-Mevzuat ve uluslararası sözleşme hükümlerine göre toplanan kurullara gerektiğinde temsilci gönderir,

g-Verimlilik araştırmaları yapar, sonuçlarla ilgili raporlar düzenler, önerilerde bulunur ve kamu idaresiyle bu konularda ortak çalışmalar yapar,

h-Amaçlarına ulaşabilmek için, seminer, konferans, panel, açık oturum, kurultay, sosyal amaçlı toplantı, bilimsel çalışma ve kurs gibi eğitim ve kültürel faaliyetlerde bulunur,

ı-Sendika üyelerinin ve ailelerinin yararlanmaları amacıyla eğitim, sağlık ve spor tesisleri, tatil ve dinlenme merkezleri, lokal, misafirhane, kreş, yuva ve spor alanları öğrenci yurdu ve benzeri sosyal tesisler kurar veya kurulmasını destekler. İlgili mevzuatında izin verilmesi kaydıyla bu ve benzeri tesisleri işletir,

i-Sendika üyelerine ve toplumun kültürel gelişmesine katkıda bulunabilmek için kütüphane, kitapevi ve basımevi kurar ve işletir. Kitap yayını, süreli ve süresiz yayınlar yapar,

j-Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydıyla evlenme, doğum, hastalık, ihtiyarlık, ölüm, açığa alınma, işsizlik gibi hallerde yardım ve eğitim amacıyla sandıklar kurulmasına yardımcı olur ve yönetir,





k-Yangın, su baskını, deprem gibi tabii afetlerin vukuunda, gerektiğinde üyelik şartı aranmaksızın nakit mevcudunun yüzde 10'unu aşmamak kaydı ile afete uğrayan bölgelerde konut, sağlık ve eğitim tesisleri yapar ve bu amaçla kamu yararına çalışan dernekler ve Bakanlar Kurulu'nca vergi muafiyeti tanınan vakıflar ile kamu kurum ve kuruluşlarına aynı ve nakdi yardımda bulunur,

l-Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydıyla kooperatifler kurulmasına yardımcı olur ve nakit mevcudunun yüzde 10'undan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi verir,

m-Sendika üyeleri başta olmak üzere kamu görevlilerinin hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek, amacına hizmet edecek uluslararası kuruluş kurar, bu amaçlara uyan kuruluşlara üye olabilir. Bunun yanında uluslararası sözleşmelerle oluşturulmuş örgüt ve kuruluşların genel kurulları ile diğer çalışmalarına katılabilir. İhtiyaç duyulması, iç hukukun ve uluslararası mevzuatın uygun olması halinde uluslararası nitelikte sendikal üst kuruluşların oluşumunda öncülük yapabilir ve katkı sunabilir, uluslar arası kuruluşlarla üyelerinin mesleki eğitimini geliştirmek amacıyla anlaşma yapar ve bu amaçla yurtdışına üyelerini gönderir.

n-Nakit mevcudunun yüzde 10'undan fazla olmamak kaydıyla sınai ve ekonomik teşebbüslere yatırım yapar,

o- Amaç ve görevleri doğrultusunda taşınır ve taşınmaz mülk edinir,

ö- Anayasa, mevzuat ve uluslararası onaylanmış sözleşmelerden doğan diğer görev ve yetkilerini yerine getirir.



II. ÜYELİK

SENDİKAYA ÜYE OLABİLECEKLER

MADDE - 6

Sendikaya, kurulu bulunduğu hizmet kolunda yer alan kurum ve kuruluşların kadro ve pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri üye olabilirler.

SENDİKAYA ÜYE OLAMAYACAKLAR

MADDE - 7

Sendikaya, genel müdürler, daire başkanları ve bunların yardımcıları, yönetim Kurulu üyeleri, merkez teşkilatlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, üye olamazlar.

ÜYELİĞİN KAZANILMASI

MADDE - 8

(1) Sendika üyelik başvurusu, kamu görevlisinin üç nüsha olarak doldurup imzaladığı üye kayıt formunun sendika merkezine, şubesine veya temsilciliğine verilmesi suretiyle yapılır.

(2) Sendika üyeliği; Genel Yönetim Kurulunun onayı ile gerçekleşir. Üyelik müracaatının yukarıda belirtilen yetkili organa ulaşmasından itibaren en geç otuz gün içinde üyelik müracaatı cevaplandırılır. Üyelik başvurusu sendika tarafından en geç otuz gün içinde ret edilmediği takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeden üyeliği kabul edilmeyen kamu görevlisinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede dava açma hakkı vardır.

(3) Sendika, üyeliği kesinleşen kamu görevlisinin imzalı 3 nüsha başvuru belgesinin bir örneğini üyenin kendisine verilir, bir örneği sendikada kalır, bir örneği ise üyelik ödentsine esas olmak ve dosyasında saklamak üzere 15 gün içerisinde işverene gönderir.





ÜYELİK TEN ÇEKİLME

MADDE – 9

(1) Her üye, üyelikten serbestçe çekilebilir. Üyelikten çekilmek isteyen kamu görevlisi tarafından, üç nüsha olarak doldurulup imzalanan üyelikten çekilme bildiriminin kurumuna verilmesi ile gerçekleşir. Kurum görevlisi, kayıt numarası ile tarih verilen çekilme bildiriminin bir suretini derhal üyeye vermek zorundadır. İşveren bir örneğini iş yerinde muhafaza eder, kamu işvereni, bildirimin bir örneğini 15 gün içerisinde sendika genel merkezine gönderir.

(2) Çekilme kamu işverenine başvurma tarihinden başlayarak otuz gün sonra geçerli olur, çekilenin bu süre içerisinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendika üyeliği bu sürenin bitim tarihinde kazanılır.

ÜYELİĞİN ASKIYA ALINMASI ve ÜYELİĞİN DEVAMI

MADDE - 10

(1) Kurumundan aylıksız izne ayrılanlar ile askere alınanların üyelikleri, aylıksız izinde veya askerlikte geçirdikleri süre boyunca askıya alınır. Bu üyelerin üyelikleri göreve dönmeleri ile devam eder.

(2) Sendika veya sendika şubesi yönetim, denetleme ve disiplin kurullarında görev almalarından dolayı aylıksız izne ayrılanlar birinci fıkra kapsamında değerlendirilmez, üyesi bulundukları sendikalardaki üyelik sıfatları devam eder.

(3) Sendika üyesinin, hizmet kolu içinde kalmak kaydıyla başka bir kuruma atanması halinde üyeliği devam eder.

ÜYELİĞİN SONA ERMESİ

MADDE - 11

Sendika üyeliği,

a.Üyenin, sendikanın faaliyet alanı olan hizmet kolundan ayrılması,

b.Üyenin ölümü,

c.Üyenin aynı hizmet kolunda faaliyette bulunan başka bir sendikanın kurucusu veya yönetim organlarında görevli olduğu tespit edilmesi, hallerinde sona erer.



ÜYELİKTE ÇIKARILMA VE ASKIYA ALMA

MADDE - 12

Üyelikten çıkarılma Genel Disiplin Kurulunun teklifi ve Genel Kurulun Kararı ile olur. Çıkarma kararı kesinleşinceye kadar üyenin üyeliği devam eder. Ancak Genel Kurul tarafından karar verilinceye kadar üyelik askıya alınmış sayılır. Hakkında çıkarılma kararı verilen üyenin, genel hükümler çerçevesinde yargı yollarına başvuru hakkı saklıdır.

ÜYELİKTE ÇIKARILMAYI GEREKTİREN HALLER

MADDE - 13

Aşağıda belirtilen haller, sendika üyeliğinden çıkarılmayı gerektirir.

- a.** Sendika tüzük ve yönetmelik hükümlerine ve yönetim organlarının kararlarına aykırı davranışlarda bulunmak,
- b.** Sendikayı şahsi menfaatleri için kullanmak,
- c.** Sendika yönetim organlarında görev alan üyeler hakkında asılsız, ihbar, şikayet ve bunları tahkir ve tezyif edici beyanlarda bulunmak,
- d.** Sendika sırlarını açığa vurmak veya sendikanın geleceğini tehlikeye düşürecek yahut gelişmesine engel olacak eylem ve çalışmalarda bulunmak,
- e.** Genel yönetim kurulunun kararı olmadan sendikayı bağlayıcı anlaşma veya belgeye imza atmak.





III. SENDİKANIN TEŞKİLAT VE ORGANLARI

A - GENEL MERKEZ ZORUNLU ORGANLARI

GENEL MERKEZ ORGANLARI

MADDE - 14 Genel Merkez Sendika Zorunlu Organları:

- a. Genel Kurul,
- b. Genel Yönetim Kurulu,
- c. Genel Denetleme Kurulu,
- d. Genel Disiplin Kurulu,

a. GENEL KURUL

GENEL KURULUNUN OLUŞUMU

MADDE – 15

(1) Genel Kurul, sendikanın en üst kademesi ve en yetkili organı olup 200+12 delegeden oluşur.

Genel Yönetim Kurulu ve genel denetleme kurulu asil üyeleri bu sıfatlarıyla Genel Kurula doğal delege olarak katılır.

(2) Genel yönetim kurulu ve genel denetleme kurulu asil üyeleri haricindeki 200 Genel kurul delegesinin şubelere dağılımı genel yönetim kurulu tarafından aşağıdaki esaslara göre gerçekleştirilir.

a. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca tespit edilen üye sayısının Genel Yönetim Kurulu ve Genel Denetleme Kurulu üye sayısı hariç olmak üzere delege sayısına bölümüyle “bir delegeliğe düşen üye sayısı” belirlenir.

b. Bu işlemlerde kesirler dikkate alınmaz. Bu işlem sonucunda artan delegelik olması halinde bu delegelikler, bölme işlemi sonucunda en yüksek kalana sahip şubeden başlanarak şubelere dağıtılır. Toplam aidatlı üye sayısının belirlenmesinde ilk yapılacak şube kongresinden iki ay önce kurumlardan alınacak aidatlı üye sayı esas alınır.

(3) Genel Kurul delegelerinin seçimine ilişkin usul ve esaslar Genel Sendika Yönetim Kurulu tarafından yürürlüğe konulacak yönetmelikle belirlenir.



GENEL KURULUN TOPLANMA VE ÇALIŞMA ŞEKLİ

MADDE – 16

(1) Sendika Olağan Genel Kurulu dört yılda bir toplanır. Genel Kurula çağrı Genel Yönetim Kurulu tarafından yapılır. Genel Yönetim Kurulu tarafından yapılacak çağrıda; toplantının yeri, günü, saati, gündemi ile çoğunluk sağlanamaması halinde en geç 15 gün içinde yapılacak ikinci toplantının günü, saati ve yeri belirtilir, çağrı ilk toplantıdan 15 gün önce ilan edilir. İlanın ne şekilde yapılacağı Yönetim Kurulu kararıyla belirlenir.

(2) Genel kurul gündeminde zorunlu organların seçimi olması halinde, iki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ilişkin faaliyet ve hesap raporu, denetleme kurulu raporu ile gelecek döneme ilişkin bütçe önerisi, genel kurula katılacaklara, toplantı tarihinden en az on beş gün önce elektronik ortamda gönderilir ve internet sitesinde ilan edilir.

(3) Genel Kurul delegelerinin listesi ve diğer bilgiler mahalli mülki amirliğe ve Genel Kurul gündeminde zorunlu organların seçimi olması halinde Seçim Kurulu'na yazılı olarak bildirilir.

(4) Genel Kurul, Yönetim Kurulu tarafından ilan edilen gün, saat ve yerde, delege tamsayısının salt çoğunluğu ile toplanır. İlk toplantıda salt çoğunluğun sağlanamaması halinde ikinci toplantıda salt çoğunluk aranmaz. Ancak bu toplantıya katılanların sayısı delege tam sayısının 1/3'ünden az olamaz. Karar yeter sayısı ise, delege tam sayısının 1/4'ünden az olmamak üzere toplantıya katılan delege sayısının salt çoğunluğudur. Ancak, fesih, birleşme, katılma, üst kuruluşun veya uluslararası kuruluşun kurucusu olma, üst kuruluşlara ve uluslararası kuruluşlara üyelik ile üyelikten çekilme hallerinde toplantı ve karar yeter sayısı Genel Kurul delege tam sayısının (2/3) üçte ikisidir.

(5) Toplantı için yeterli sayıya ulaşıldığının yoklama yapılarak tespit edilmesi halinde Genel Kurul, Genel Başkan veya Genel Başkanın görevlendireceği bir Genel Başkan Yardımcısı tarafından açılır.

(6) Genel Kurulu idare etmek üzere bir başkan, iki başkan vekili ve lüzumu kadar katip üyenin görev yapacağı en az beş (5) en fazla yedi (7) üyeden oluşan Genel Kurul Başkanlık Divanı oluşturulur. Divan başkanı ve üyeleri, genel kurul delegeleri ile genel kurula katılan misafirler arasından seçilebilir.





- (7) Genel Kurulda yalnız gündemdeki maddeler görüşülür. Delege tam sayısının en az 1/10'u tarafından görüşülmesi yazılı istenen konular gündeme alınır ve görüşülür. Genel Kurul gündeminden madde çıkarılmasına ilişkin öneri verilmesinde de 1/10 şartı aranır.
- (8) Genel Kurulda, zorunlu organların seçimi hariç olmak üzere bütün oylamalar açık oylama yöntemiyle gerçekleştirilir.
- (9) Delegelerle toplanan genel kurullarda, delege olmayanlar nisapta nazara alınmazlar ve oy kullanamazlar.
- (10) Genel Kurulun görüşme kararları ile oylama neticeleri Genel Kurul Kararları karar defterine geçirilir ve ayrıca tutanaklarla tespit edilir. Karar defteri ve tutanaklar Genel Kurul Başkanlık divanınca imza edilir.
- (11) Delegelerin veya üyelerin genel kurula katılmaları ve oy kullanmaları engellenemez.

OLAGANÜSTÜ GENEL KURUL

MADDE-17

- (1) Genel Kurul, üye tam sayısının salt çoğunlukla karar verilmiş olmak şartıyla Genel Yönetim Kurulu kararıyla, gerekçeli olmak ve oybirliğiyle alınmış olmak kaydıyla Genel Denetleme Kurulunun kararıyla, ilk ve son talep dilekçesi arasında en fazla 7 gün bulunmak ve aynı gerekçeye dayalı olmak kaydıyla Genel Kurul Delegelerinin 1/5'inin her birinin ayrı ayrı yazılı isteği üzerine en geç altmış (60) gün içinde olağanüstü olarak toplanır.
- (2) Olağanüstü Genel Kurulun; ilan edilmesinde, gündeminin belirlenmesinde ve diğer hususlarda bu maddede düzenlenmeyen konularda tüzüğün 16 ncı maddesinde belirtilen toplantı usul ve esaslarına uyulur.
- (3) Olağanüstü Genel Kurulun gündemi, Olağanüstü Genel Kurul kararını veren Kurul kararı, delegelerin başvurusu üzerine toplanması halinde ise başvurularda belirtilen gerekçeler dikkate alınmak ve genel kurulun toplantıya çağrılmasına ilişkin konuya yer verilmek şartıyla Yönetim Kurulunca belirlenir.
- (4) Olağanüstü genel kurul toplantısının açılmasından sonra, genel kurul gündemine zorunlu organların seçimine ilişkin gündem maddesi eklenemez.



(5) Talep tarihi itibarıyla olağan genel kurul toplantı tarihine 6 (altı) aydan az bir süre kalması hâlinde olağanüstü genel kurula gidilemez; ancak, isteğe konu olan hususlar olağan genel kurul gündemine alınır.

GENEL KURULLARIN GÖREV VE YETKİLERİ

MADDE-18

Genel Kurul, ilgili mevzuatta ve tüzüğün diğer maddelerinde Genel Kurul tarafından yerine getirilmesi zorunlu olan görev ve yetkiler yanında;

a- Zorunlu organların seçimini yapmak,

b- Tüzükte değişiklik yapmak, yapılacak ilk genel kurula sunulmak ve geçmişe etkili olmamak üzere ilgili makamlarca veya mahkemelerce düzeltilmesi istenen tüzük hükümlerini değiştirmek konusunda Genel Yönetim Kuruluna yetki vermek,

c- Yönetim Kurulu faaliyet raporunu ve Denetleme Kurulu raporunu görüşmek ve ibrası hakkında karar vermek,

ç- Yönetim Kurulunca hazırlanan çalışma programı ve bütçeyi karara bağlamak,

d- Disiplin cezalarına karşı yapılacak itiraz ve müracaatları görüşüp karara bağlamak.

e- Tüzükte yazılı amaç ve ilkelerin gerçekleştirilmesi için Yönetim Kuruluna yetki vermek,

f- Genel Kurula intikal eden konuları görüşüp karara bağlamak,

g- Sendikanın hizmetlerinde kullanılmak üzere; motorlu taşıt alımı, satımı, kiralanması; gayrimenkul alımı, satımı, kiralanması, gayrimenkulün yapımı, yaptırılması, alt ve üst yapı projelendirmesi, bu işlerin ihale edilmesi, kullanılacak her türlü makine, teçhizat, araç, gereç ve ihtiyaçların yurt içi ve yurt dışı temini, alımı ve ithalatı işlemlerini yapmak, bu konularla ilgili Yönetim Kuruluna yetki vermek,

Türkiye Cumhuriyeti sınırları dâhilinde faaliyet gösteren özel veya resmi kurum ve kuruluşlardan, bankalar ve finans kurumlarından; borç ve kredi alma ve sair alacakları talep, tahsil ve ahzu kabza, sulh ve ibraya, bu hususlarla ilgili





borç ve kredi sözleşmeleri ve taahhütlerini tanzim ve imzalama ve sair işlemleri takip ve neticelendirme, ihtarname, ihbarname ve vesair evrakı tanzim ve imzalama, ilgili makamlara ibraz, yanlışlıkları düzeltme, banka, banka şubeleri ve özel finans kurumları, ilgili diğer kurum ve kuruluşlara müracaatla borç ve kredi taleplerinde bulunma, kredi açma, kredi kapatma, teminat mektubu alma, ilgili banka tarafından talep edilen kredi sözleşmelerini ve taahhütnameleri ile eklerini imzalama, talep, tahsil ve ahzu kabza, bankalarla sulh ve ibraya, borç ve kredi beyan ve taahhütlerinde bulunma, evrak ve belgeleri imzalama, kullanılacak kredilerin teminatı olmak üzere ilgili bankada bulunan her türlü varlıklar ile hesapları ilgili bankaya rehin verme, rehin sözleşmelerini imzalama, gerektiğinde kefil olma, kefalet sözleşmesini imzalama, taşınmazlarını dilediği sıra ve dereceden bankalar lehine ipotek verme, borcu vadesinde ödeme, gerektiğinde tecil, yapılandırma ve taksitlendirme, bu kredi ve kredi sözleşmeleriyle ilgili iş ve işlemleri takip ve neticelendirme, imzalama hususlarında gerekli bütün iş ve işlemeleri yapma, finansal kiralama sözleşmeleri tanzim ve imzalama, bu suretle taşınır ve taşınmaz mal, hak ve alacak iktisap etme, satın alma ve gerektiğinde bunları adi ya da finansal kiralama yoluyla kiralama, sendikayı temsil ve ilzam etme ve gerektiğinde bu işlemlerle ilgili Genel Yönetim Kurulu üyelerinden bir ya da birkaçını yetkilendirmek dâhil olmak üzere genel yönetim kuruluna yetki vermek.

h-Ulusal ve uluslararası kuruluşlara üye olmaya veya üyelikten ayrılmaya, uluslararası kuruluşlar kurmaya karar vermek,

ı-Sendika bünyesinde istihdam edilen personelin ücret, ödenek, yolluk ve tazminatlar ile diğer mali haklarının tavanını belirlemek.

i-Sendika organlarında görev alan yöneticilere verilecek maaş, ücret ve her türlü ödenek ve yollukları tespit etmek, taban ve tavanını belirlemek, gelecek döneme ait bütçeyi görüşüp karara bağlamak.

j- Sendikanın feshine ilgili tüzük maddesine göre karar vermek,

k-Sendika şubesi açma, şubeleri birleştirme veya kapatma; sendika şubesi açma ve başlangıçtaki kuruluş şartlarını kaybeden şubeleri kapatma, İl, İlçe Temsilciliği açma veya kapatma ve bu konularda yönetim kuruluna yetki vermek,

l- Aynı hizmet kolunda bulunmak koşuluyla başka bir sendika ile birleşme veya katılmaya karar vermek.



m-Konfederasyona katılmak veya ayrılmak

n-Sendikanın üyesi olduğu konfederasyon delegelerini seçmek ,

o-Şube genel kurulları sadece yukarıdaki (a), (c) ve (ö) bentlerinde belirtilen görevlerini yerine getirirler,

ö-Mevzuatta veya sendika tüzüğünde genel yapılması belirtilen diğer işlemlerin yerine getirir ve herhangi bir organın görev alanına girmeyen konuları karara bağlamak görevlerini yerine getirir ve yetkilerini kullanır.

b.GENEL YÖNETİM KURULU

GENEL YÖNETİM KURULUNUN TEŞEKKÜLÜ VE ÇALIŞMA TARZI

MADDE - 19

(1)Sendika Genel Yönetim Kurulu, Genel Kurul tarafından gizli oyla seçilen,

1- Genel Başkan

2- Genel Başkan Yardımcısı (Genel Başkan Vekili)

3- Genel Başkan Yardımcısı (Teşkilatlanma)

4- Genel Başkan Yardımcısı (Mali İşler)

5- Genel Başkan Yardımcısı (Mevzuat ve Toplu Sözleşme)

6- Genel Başkan Yardımcısı (Basın ve İletişim)

7- Genel Başkan Yardımcısı (Eğitim ve Sosyal İşler) olmak üzere yedi (7) kişiden oluşur.

(2) Yönetim Kurulu üyeleri Genel Kurul tarafından tek dereceli seçimle belirlenir. En fazla oyu alan aday, aday olduğu göreve seçilmiş olur. Aynı seçimde, asil üye sayısı kadar da yedek üye seçilir. Oyların eşitliği halinde kazanan aday seçim kurulu tarafından gerçekleştirilecek kurayla belirlenir.

(3) Yönetim Kurulu üyeliklerinde boşalma olması halinde, en çok oyu alan yedek üyeden başlamak üzere 30 gün içerisinde yedek üye göreve çağrılır. Olağan Genel Kurul döneminin bitmesine üç (3) aydan daha kısa bir zaman kalmış olması halinde yedek üyenin çağırılması Yönetim Kurulunun takdirindedir. Yedek üyenin görevi kabul etmemesi halinde aynı usulle diğer yedek üye göreve çağrılır. Çağrı yapılan yedek üyenin boşalan yönetim kurulu üyeliği görevini





yürütmesi esastır. Ancak yedek üyenin katılımıyla yapılacak ilk yönetim kurulu toplantısında, Genel Başkan tarafından önerilmesi ve Genel Başkanlık görevi hariç olmak kaydıyla, Genel Yönetim Kurulu Üyelerinin görev dağılımı yeniden yapılabilir. Genel Başkanın herhangi bir nedenle görevden ayrılması halinde, yedek üyenin katılımıyla gerçekleştirilecek ilk toplantıya kadar genel başkanlık görevini Genel Başkan Vekili üstlenir. Yedek üyenin katılımıyla gerçekleştirilecek ilk toplantıda genel başkanlık dâhil yönetim kurulu üyelerinin görev dağılımı yeniden yapılır.

(4)Çekilme, göreve son verilmesi veya sair nedenlerle kamu görevinden ayrılanlar ile farklı bir hizmet koluna giren kuruma atananların üyelikleri, sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri sona erer.

(5)Emekliliğe ayrılanların sendika şubesi, sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri seçildikleri dönemin sonuna kadar devam eder.

(6)Genel Başkan dâhil Genel Yönetim Kurulu üyeleri, Şube Başkanları, Şube Yönetim Kurulu üyeleri, İl, İlçe Temsilcileri dahil aynı göreve en fazla üç dönem seçilebilirler.

(7)Genel Yönetim Kurulu en az ayda bir defa salt çoğunlukla olağan toplanır. Olağan üstü toplantı genel başkanın talebi üzerine toplanır.

(8)Yönetim kurulu toplantılarına bir yıl içerisinde üç defa geçerli mazeretini belirtmeksizin katılmayan üyenin yönetim kurulu üyeliği düşer.

(9) Yönetim kurulunda toplantıya katılan üyelerin salt çoğunluğuyla karar alınır. Oyların eşitliği halinde Genel Başkanın bulunduğu tarafın kararı esas alınır.

GENEL YÖNETİM KURULUNUN GÖREV VE YETKİLERİ

MADDE-20

Genel Yönetim Kurulu, aşağıda belirtilen görevleri yerine getirir ve yetkileri kullanır.

a- Tüzüğü uygulamak ve gerektiğinde yorumlamak, tüzük hükümlerine uyulmasını sağlamak, amaç ve ilkelerin gerçekleştirilmesine gayret etmek,

b- Genel Kurul tarafından verilen görevleri yapmak ve yetkileri kullanmak, Toplu Sözleşmeyle ilgili iş ve işlemleri yürütmek, Toplu Sözleşme sonucunda doğan uyuşmazlıklarda, uyuşmazlık konusuna ilişkin eylem planları hazırlamak





ve uygulamak, uyuşmazlığın çalışanların lehine sonuçlanmasını sağlayacak işlemleri yapmak,

c- Genel Kurulu toplantıya çağırmak, gerekli gördüğü hallerde Genel Merkez veya Şube Genel Kurullarını olağanüstü toplantıya çağırmak, Genel Kurulun toplanmasına ilişkin iş ve işlemleri yürütmek,

ç- Faaliyet raporunu, mali raporları ve tahmini bütçeyi hazırlayıp Genel Kurula sunmak, bütçe fasılları ve yıllık bütçeler arasında aktarma yapmak, gelir ve gider hesaplarına ilişkin işlemleri yapmak ve karara bağlamak, uluslararası kuruluşlarca verilen kredilerin ne şekilde kullanılacağını tespit etmek,

d- Sendikaya üyelik için başvuranların istemlerini kabul veya reddetmek,

e- İhtiyaç duyduğu bilimsel ve teknik büroları oluşturmak, üst düzey eğitim hizmeti verecek nitelikte akademi ve/veya enstitü kurmak, bu birimler için gerekli elemanları istihdam etmek, ücretlerini, çalışma şartlarını tespit etmek, sendika bünyesinde çalışan kişiler için sendika adına anlaşmalar yapmak,

f- Sendika üyelerinin sendikal alanla ilgili donanımlarını ve mesleki bilgilerini artıracak kurs ve konferanslar tertiplemek; eğitim, sağlık ve spor tesisleri, tatil ve dinlenme merkezleri, lokal, misafirhane, kreş, yuva, kütüphane ve basın işleri için gerekli tesisleri kurmak, üyelerin boş zamanlarını iyi ve nezih bir ortamda geçirmeleri için imkan sağlamak, üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak,

g- Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydıyla evlenme, doğum, hastalık, ihtiyarlık, ölüm, işsizlik gibi hallerde yardım ve eğitim amacıyla sandıklar kurulmasına yardımcı olmak ve yönetmek,

h- Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydıyla mensupları için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun yüzde 10'undan fazla olmamak kaydıyla kooperatiflere kredi vermek ve yine nakit mevcudunun yüzde 10'undan fazla olmamak kaydıyla sinai ve iktisadi kuruluşlara yatırımlar yapmak,

ı- Her nevi taşınır mal edinmek ve lüzumunda satmak, taşınmaz malların satın alınması veya mevcut taşınmaz malların satılması hususunda alınan, Genel Kurul tarafından Yönetim Kuruluna verilen yetki uyarınca gerekli işlemleri yapmak ve bu işlemlerin yapılması hususunda görevlendirilecekleri tespit etmek,





i-Yasalara, Genel Kurul kararlarına, tüzük ve yönetmelik hükümlerine aykırı hareket ettiği tespit edilenleri (Üye, Genel merkez yöneticileri, şube yöneticileri, il ve ilçe temsilcilerini) Disiplin Kuruluna sevk etmek,

j-Hesap raporunu, bütçe ve tüzük tadil raporunu hazırlayarak Genel Kurula sunmak, Genel Kurul tarihinden önce delegeler arasında gerekli gördüğü ön komisyonları kurmak,

k-Başkanlar Kurulu, İl ve İlçe Temsilcilikleri, Danışma Kurulu, AR-GE Kurulu, Onur Kurulu, Kadınlar Komisyonu, Gençlik Komisyonu, Engelliler Komisyonu ve gerek görülen diğer istişare organları oluşturmak veya kapatmak ve bu organlara başkan, yönetici ve yeterli eleman atamak, gerektiğinde değiştirmek, İl ve İlçe temsilciliklerinin seçimi ve çalışma esaslarını hazırlayacağı yönetmelikle belirlemek,

l-Yapılacak ilk genel kurula sunulmak ve geçmişe etkili olmamak üzere ilgili makamlarca veya mahkemelerce düzeltilmesi istenen tüzük hükümlerinin değiştirilmesi için yönetim kuruluna verilen yetkiyi kullanmak, uluslararası kuruluşlarca verilen kredilerin ne şekilde kullanılacağını tespit etmek,

m-Genel Başkanın teklifi üzerine, Yasalar ve uluslararası sözleşmeler hükümlerine göre kurulan resmi veya özel kurul veya kurumlara katılacak temsilci veya delegeleri seçmek, yurt içinde veya dışında tertiplenecek etkinlik ve gezilere katılacakları tespit etmek,

n-Türkiye'deki memur hareketini ilgilendiren çalışmaları izlemek, gerekli araştırma ve incelemeleri yapmak, teşkilatlanma, eğitim, toplu sözleşme vb. konularda her türlü çalışmaları yürütmek, gerekli tedbirleri almak,

o-Aidatların muntazam tahsilini ve giderlerin bütçeye uygunluğunu temin etmek, giderlerde tasarruf sağlamak, gelirlerin çoğalması için tedbirler almak,

p- Genel Yönetim Kurulu Başkanın ihtiyaç duyduğu takdirde önerisiyle, Genel Başkana bağlı olarak ve Genel Yönetim Kurulunun kararına göre tam veya kısmi zamanlı hizmet vermek üzere danışman olarak personel istihdam etmek, bu personelin maaşını, Genel Yönetim Kurulu üyelerine ödenen maaşı aşmamak kaydı ile belirlemek,

r-Genel Başkanın başkanlığında toplanmak şartıyla ve Genel Başkan tarafından önerilmiş olmak kaydıyla, sendika ve şube yönetim kurullarında görev alanların aylıksız izne ayrılmasına karar vermek,





s- Gerekli görülmesi halinde, Genel Başkan'ın teklifi üzerine, Genel Başkan hariç Genel Yönetim Kurulu üyelerinin görevlerini değiştirmek,

t- Şube kurulamayan illerde ve ilçelerde temsilcilik açmak ve açılan temsilciliklere yetki vermek,

u- Genel Kurulun verdiği yetkiye dayanarak şube açmak, açılan şubelerin ayrılmasına karar vererek yeni bir şube kurulması kararı almak, açılan şubelere yetki vermek, kuruluş şartlarını kaybeden şubeleri birleştirmek veya kapatmak,

GENEL BAŞKANIN GÖREV VE YETKİLERİ

MADDE - 21

Genel Başkan'ın görev ve yetkileri:

- a.** Sendikayı yönetmek, Genel Yönetim Kurulu adına sendikayı yurt içinde, yurt dışında, mahkemelerde ve idari merciler nezdinde temsil etmek, gerektiğinde bu işler için yönetim kurulu üyelerinden birine veya bir kaçına yetki vermek, davalara ilişkin olarak avukata/avukatlara vekâlet vermek,
- b.** Genel Başkan sendikadaki bütün kurul, komisyon ve büroların amiri olup, her çeşit çalışmaları denetleme ve tetkike yetkilidir. Genel Başkan bu denetleme ve tetkik yetkisini, görevlendireceği bir kişi veya kurul eliyle veya talebi doğrultusunda ilgili denetleme kurulu vasıtasıyla kullanabilir. Yönetim Kuruluna ve sendika bünyesinde kurulacak bütün kurul ve komisyonlara başkanlık eder, gerektiğinde bu yetkilerini yönetim kurulu üyelerinden birine devredebilir.
- c.** Sendika adına basın toplantısı düzenler ve beyanatta bulunur, yanlış haberleri tektip eder gerektiğinde bu yetkisini Yönetim Kurulu üyelerine veya sendika temsilcisine devredebilir.
- d.** Şube ve Genel Merkez yöneticileri tarafından yapılan harcamaları kontrol etmek. Lüzumu halinde mutat harcamalar dışında herhangi bir karar aranmaksızın sendika genel merkezinin aylık gelirinin %3'ünü geçmemek kaydıyla harcama yapmak. Ancak, yapılacak ilk toplantıda Genel Yönetim Kuruluna durumu bildirmek ve harcamaya ilişkin belgeleri ve bilgileri sunmak.





- e. Sendika yazışmalarını ilgili yönetim kurulu üyesi ile müşterek imza etmek. İlgili yönetim kurulu üyesinin yokluğunda Genel Yönetim Kurulu üyelerinden biriyle imza etmek. Görevle ilgili olarak yaptığı seyahat haliyle sınırlı olmak ve genel merkez giden evrak defterine kaydını yaptırmak suretiyle lüzumu halinde tek başına imzalayarak sendika adına yazışmalar yapmak,
- f. Hizmetlerin yürütülmesinde gerekli işbirliği ve müşterek çalışmayı, unvanlı üyelerin yokluğunda görev dağılım ve dengesini sağlar.
- g. Sendikanın banka hesaplarından yetkili Genel Yönetim Kurulu üyesi ile birlikte para çekmek,
- h. Sendika adına yayın organlarının sahibidir. Sendikanın adına çıkan yayın organlarının sahibi olmaktan kaynaklanan görev ve sorumlulukları yerine getirmek, yetkileri kullanmak,
- i. Sendikal faaliyetlerde yararlanmak üzere danışman tayin etmek
- j. Sendikanın üye olduğu konfederasyonla ilişkilerini koordine etmek, konfederasyon nezdinde yapılan çalışmalar için gerektiğinde Yönetim Kurulu üyeleri arasından görevlendirme yapmak,
- k. Sendikanın eylem, etkinlik ve faaliyetlerinin yürütümünde Yönetim Kurulu üyelerini görevlendirmek, genel yönetim kurulunun diğer üyelerinin faaliyetlerini incelemek ve denetlemek, gerektiğinde faaliyet alanlarıyla ilgili olarak yönetim kurulu üyelerinden rapor hazırlamalarını ve yönetim kurulunu bilgilendirmelerini istemektir.

GENEL BAŞKAN YARDIMCISININ (GENEL BAŞKAN VEKİLİ) GÖREV VE YETKİLERİ

MADDE - 22

Genel Başkan Yardımcısı'nın(Genel Başkan Vekili) görev ve yetkileri:

- a. Genel Başkanın bulunmadığı zamanlarda Genel Başkana vekalet etmek ve yetkilerini kullanmak,
- b. Genel Başkanın görevlerini yerine getirmesine yardımcı olmak, sendikanın amaç ve ilkelerinin gerçekleştirilmesini, sendika organlarının zamanında toplanmasını sağlamak, Genel Başkan, Yönetim Kurulu ve



Sendika organlarının almış olduğu kararları ve vereceği görevleri yerine getirmek.

- c.** Yönetim Kurulu toplantı gündemini hazırlamak, yazışmaların usulüne uygun bir şekilde yapılmasını gözetmek,
- d.** Özel ve tüzel kişilerle olan ilişkileri düzenlemek, halkla ilişkiler, basın, yayın, araştırma, derleme, hukuk ve benzeri işlerde kurulacak büroların çalışmasını kontrol etmek, kurullar ve teşkilatlar arasında gerekli koordinasyon ve işbirliğini sağlamak, personel idari işlerini düzenlemek,
- e.** Yönetim kurulunda görüşülmesi gereken konuları ayda bir defa hazırlayacağı gündemle Genel Yönetim Kuruluna getirmek,
- f.** Tüzük değişiklik çalışmalarını Genel Başkan Yardımcısı (Mevzuat ve Toplu Sözleşme) ile birlikte koordine etmek, yönetmelik taslaklarını ilgili Yönetim Kurulu üyeleriyle birlikte hazırlayarak Yönetim Kurulunun onayına sunmak,
- g.** Genel yönetim kurulu toplantılarının gündemini hazırlamak ve sekreteryâ işlemlerini yürütmek,
- h.** Genel merkezin idari iş ve işlemlerini genel başkan adına yürütmek, iş ve işlemlere ilişkin olarak istenmesi halinde genel başkana sunulmak üzere rapor hazırlamak,
- i.** Yönetim Kurulunun bilgisi dâhilinde sendikanın ilke ve amaçlarına uyan yurt içi ve yurtdışı kuruluşlarla ilişkileri sağlamak ve geliştirmek, ulusal ve uluslararası kuruluşlara üye olma veya üyelikten ayrılma ile ilgili işlemleri yürütmek,
- j.** Uluslararası kuruluşlarla yapılacak ekonomik, sosyal, kültürel ve sendikal amaçlı projeleri, Yönetim Kurulunun bilgisi dahilinde koordine etmek, uluslararası anlaşma hükümlerince oluşturulacak kurul ve komisyonlara katılacak delege ve temsilcileri belirlenmesi için diğer Yönetim Kurulu üyelerinin de görüşlerini de alarak Yönetim Kuruluna öneride bulunmak, seçilen delege ve temsilcilerin ilgili kurul ve komisyonlara katılımını sağlamak,
- k.** Genel Yönetim Kurulunca onaylanan programın uygulanmasını sağlamak,
- l.** Görev alanına giren kısa, orta ve uzun vadeli planlar yapmak,





GENEL BAŞKAN YARDIMCISININ (TEŞKİLATLANMA) GÖREV VE YETKİLERİ

MADDE - 23

Genel Başkan Yardımcısının (Teşkilatlanma) görev ve yetkileri:

- a.** Tüzüğün ikinci maddesinde belirtilen kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde sendikanın üye ve teşkilatlanma çalışmalarının etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlamak,
- b.** Şubelerin İl ve İlçe Temsilciliklerinin, Kadınlar Komisyonu, Gençlik Komisyonu ve oluşturulacak diğer komisyonların çalışmalarını gözetlemek ve denetlemek. Sendikal faaliyetlerini, tüzükte belirtilen amaç ve ilkeler doğrultusunda yerine getirmelerine yardımcı olmak,
- c.** Üye kayıtları ve üyelikten ayrılma iş ve işlemlerini düzenlemek ve yürütmek,
- d.** Sendika üyelerinin, kişisel ve görev bilgilerinin yer aldığı üyelik arşivini düzenlemek ve üye envanterlerini çıkarmak,
- e.** Üyeliği kesinleşen üyenin, üye kayıt belgesinin bir nüshasını şube aracılığıyla 15 gün içinde işverene göndermek,
- f.** Şubelerin faaliyet alanlarının düzenlenmesi, yeni şubeler açılması ve bazı şubelerin kapatılması konularında incelemelerde bulunmak ve bu konuda yetkili organlarca karar alınması için Genel Yönetim Kuruluna rapor sunmak,
- g.** Sendika temsilcilerinin atanması veya görevden alınması konusunda şube başkanları ile istişare ederek, Genel Yönetim Kuruluna bilgi vermek,
- h.** Teşkilatlanan iş yerlerinde çalışanlara kitap, broşür ve bildiri gibi yayın organlarının hazırlanmasını, dağıtımını temin etmek veya bizzat toplantılar düzenleyerek teşkilatlanmanın faydalarını anlatmak, teşkilatlanma hususunda alınan kararların uygulanmasını sağlamak ve bu konuda başkanla birlikte çalışmak,
- i.** Teşkilatlanma çalışmalarının hızlandırılmasına ve üye sayısının artmasına yönelik strateji geliştirmek ve uygulamaya yönelik olarak Yönetim Kurulu'na teklifte bulunmak, hizmet kolundaki diğer sendikaların bu alana yönelik stratejileri konusunda analiz raporları hazırlamak,



- j.** Genel kurul toplantısından önce delegelere gönderilecek evrak ve raporların oluşturulmasını ilgili birimlerden talep etmek, gönderilmesi zorunlu olan raporların delegelere tebliğini sağlamak,
- k.** Genel Kurul çağrısına ilişkin iş ve işlemleri yürütmek,
- l.** Sendikal teşkilatlanma faaliyetlerine ilişkin iş ve işlemler konusunda sendika organları dâhil olmak üzere şube, temsilcilikler ve iş yeri temsilcilerine yönelik hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlemek,
- m.** Konfederasyon veya sendika tarafından alınan eylem kararlarının teşkilata duyurulmasını sağlamak, eylem için gerekli hazırlık çalışmalarını gerçekleştirmek,
- n.** Şube ve temsilciliklere yetki verilmesine ilişkin iş ve işlemleri yürütmek,
- o.** Teşkilatlanma ve üyelik işlemleriyle ilgili olarak sendikanın Çalışma Bakanlığı ile ilişkilerini düzenlemek ve Yönetim Kurulundan verilen yetkiye dayalı olarak bu ilişkileri yürütmek,
- p.** Genel Yönetim Kurulu tarafından kurulmasına karar verilmesi halinde, teşkilatlanma bürosunu yönetmek, bu büroda istihdam edilecek personel için Yönetim kuruluna öneride bulunmak,
- r.** Görev alanına giren kısa, orta ve uzun vadeli planları yapmak,
- s.** Sendika yetkili organları, Genel Başkan ve Genel Yönetim Kurulunca görev alanına ilişkin olarak verilecek diğer görevleri yürütmek,
- t.** Görev alanı ile ilgili yazışmaları Genel Başkanla birlikte imzalamak,





GENEL BAŞKAN YARDIMCISININ (MALİ İŞLER) GÖREV VE YETKİLERİ

MADDE - 24

Genel Başkan Yardımcısının (Mali İşler) görev ve yetkileri:

- a. Sendikanın muhasebe işlerini ilgili yasa, tüzük, yönetmelik hükümleri gereğince yürütmek, devre bütçelerinin uygulanmasını sağlamak,
- b. Sendikanın mali durumu hakkında bilgi vermek amacıyla, tanzim edeceği gelir-gider tablosu ve mizanları her ayın sonunda Yönetim Kuruluna sunmak,
- c. Sendika gelirlerinin toplanmasını, giderlerin bütçe esaslarına ve plânlanmasına uygun yapılmasını, muhasebe kayıtlarının gerektiği gibi tutulmasını sağlamak ve muhasebe bürosunu yönetmek,
- d. Sendika adına tahakkuk eden vergilerle, çalışanlara ait sigorta primleri ve aylıksız izne ayrılan yönetim kurulu üyelerine ait emekli sandığı kesintilerinin zamanında ödenmesini sağlamak,
- e. Şubelere ait gider avanslarının zamanında gönderilmesini sağlamak ve giderlerin gözetim ve denetimini yapmak,
- f. Sendikanın taşınır ve taşınmaz mal varlığıyla ilgili vergilerin ve demirbaş kayıtları ile demirbaşların düşümünün usulüne uygun olarak tutulmasını sağlamak,
- g. Demirbaş alımı ve düşümüyle ilgili olarak kurulacak teknik komisyonda görev yapmak,
- h. Sendikanın alacağı mal ve hizmetlerle ilgili olarak; piyasa araştırması yapmak, gerektiğinde pazarlık ve kapalı zarf usulüyle ihale düzenlemek, mal alım ve satımlarına ilişkin protokol ve sözleşmeleri genel başkanla birlikte, yetki verilmesi halinde tek başına imzalamak,
- i. Sendika tarafından kurulacak yardımlaşma sandığıyla sendikanın mali ilişkilerini düzenlemek ve takip etmek,
- j. Sendika hesaplarının, her ay iç ve dış denetime hazır bulundurulmasını sağlamak,



- k.** Genel Yönetim Kurulunun kararı doğrultusunda, sendika taşınmaz mal ve araçlarının sigorta ettirilmesi ve sigorta poliçelerinin zamanında yenilenmesini sağlamak,
- l.** Genel Kurul kararı doğrultusunda, giderler ve bütçe fasılları arasında aktarma yapmak hususunda alınacak kararlara ilişkin olarak Genel Yönetim Kuruluna teklif sunmak,
- m.** Tahsil, tediye, mahsup ve sair muhasebe işlemlerine ilişkin belgeleri ve yazışmaları Genel Başkanla birlikte imza etmek, Başkanın yokluğunda tüzük hükümlerine göre yetkili olan Genel Yönetim Kurulu üyesi ile imza işlerini yürütmek,
- n.** Genel Kurula sunulacak bilanço ve tahmini bütçeleri hazırlamak ve Genel Yönetim Kuruluna sunmak,
- o.** Sendika gelirlerini, elde edildikleri tarihten itibaren 7 (yedi) gün içinde Genel Yönetim Kurulunca belirlenecek bankalara ve özel finans kurumlarına yatırmak,
- p.** Sendika Genel Yönetim Kurulunun bilgisi dahilinde sendikanın kasasında aylık gelirin %10'una kadar nakit bulundurmak,
- r.** Sendika Genel Yönetim Kurulu üyelerinin notere verecekleri mal bildirimine ait noterden aldıkları belgeleri, Genel Yönetim Kurulu karar defterinin özel bir sahifesine yazmak ve bu belgeleri denetçilere vererek, Genel Yönetim Kurulu karar defterini denetçilere imzalatmak,
- s.** Kanun gereğince, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirilmesi gereken bilgi ve belgeleri zamanında ve tam olarak vermek,
- t.** Sendika giderlerinde alınabilecek tasarruf önlemleri için Genel Yönetim Kuruluna tekliflerde bulunmak,
- u.** Görev alanına giren kısa, orta ve uzun vadeli planlarını yapmak,
- v.** Sendika yetkili organları, Genel Başkan ve Genel Yönetim Kurulunca görev alanına ilişkin olarak verilecek diğer görevleri yürütmek,





GENEL BAŞKAN YARDIMCISININ (MEVZUAT VE TOPLU SÖZLEŞME) GÖREV VE YETKİLERİ

MADDE - 25

Genel Başkan Yardımcısının (Mevzuat ve Toplu Görüşme) görev ve yetkileri;

- a. Toplu Sözleşmeler için gerekli işlemleri yerine getirmek,
- b. Toplu Sözleşme çalışmalarının sıhhatli bir şekilde ve ahenk içinde yürütülmesi için gerekli organizasyon ve prosedürü hazırlamak,
- c. Devlet personel mevzuatında üyelerinin temsilini öngören çeşitli kurullara katılmak, Toplu Sözleşme görüşmelerinde değerlendirilmek üzere gerekli istatistikî bilgileri toplamak değişiklikleri takip ederek bilgileri güncel olarak toplamak, sendika ve il temsilcilikleri ile organize çalışmalar yaparak toplu sözleşme tasarılarını hazırlamak,
- d. Toplu Sözleşmeleri yürütmek toplu sözleşmelerin uygulanmasını izlemek,
- e. Sendikanın hukuk işlerini yürütmek, gerekli çalışmaları yapmak, her tür yargı organlarında ve disiplin kurullarında sendikayı ve sendika üyelerini temsil etmek,
- f. Üyelerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri ile personel hukukunu ilgilendiren konularda ilgili kurumlara ve yetkili makamlara sunulmak üzere çalışmalar yapmak ve öneriler getirmek,
- g. Çalışma hayatı, sosyal güvenlikle ilgili çıkacak yasaları takip etmek, sendikayla ilgili olarak çıkacak tüzük, yönetmelik ve mevzuatı hazırlamak, yönetim kuruluna sunmak, yönetim kurulunun onayına müteakip üyeleri bilgilendirmek, değişen mevzuatlardan teşkilatları zamanında haberdar etmek,
- h. Görev alanına bağlı büro düzenini kurmak, bağlı personelinin verimliliğini sağlamak, görevi ile ilgili düzenleyeceği raporları yönetim kurulunun onayına sunmak,
- i. Şube genel kurullarının ve delege seçimlerinin zamanında ve mevzuata uygun olarak yapılmasına yardımcı olmak,



- j. Genel Başkan ve yönetim kurulunca verilen diğer görevleri yapmak, görev alanı ile ilgili yazışmaları Genel Başkanla birlikte imzalamak.
- k. Görev alanına giren kısa, orta ve uzun vadeli planlar yapmak,

GENEL BAŞKAN YARDIMCISININ (EĞİTİM VE SOSYAL İŞLER) GÖREV VE YETKİLERİ

MADDE - 26

Genel Başkan Yardımcısının(Eğitim ve Sosyal İşler) görevleri;

- a. Üyelerin ve diğer kamu çalışanlarının ihtiyaç duydukları alanlarda eğitim almalarını sağlayacak eğitim programları hazırlamak ve uygulanmak üzere Genel Yönetim Kurulunun onayına sunmak,
- b. Genel Yönetim Kurulu tarafından onaylanan eğitim programlarının yürütülmesini sağlamak,
- c. Eğitim-öğretim ve bilim hizmetleri sunan kurum ve kuruluşların uygulamaları hakkında araştırma ve geliştirme çalışmaları yapmak,
- d. Genel Yönetim kurulunun onayını almak kaydıyla, Haberleşme ve İletişim hizmet kolunda bulunan iş yerlerinin sorunlarını ve çalışmalarına ilişkin olarak panel, seminer, konferans vb. etkinlikler düzenlemek, aynı amaç doğrultusunda geçici süreli komisyonlar oluşturmak,
- e. Eğitim faaliyetlerin gerektirdiği ödeneklerin bütçeye konulması hususunda öneride bulunmak,
- f. Sendika üyeleri ile diğer kamu görevlilerine yönelik eğitim amaçlı panel, seminer, konferans düzenlemek ve sonuçları hakkında rapor düzenleyerek yönetim kuruluna sunmak,
- g. Yönetim Kurulunun bilgisi dahilinde yangın, su baskını, deprem vs. gibi tabi afetlerin vukuunda kanunlar ve tüzük çerçevesinde afet bölgelerinde konut, sağlık ve eğitim tesislerinin yapılmasına yardımcı olmak veya bu amaçlar doğrultusunda kamu kurum ve kuruluşlarına yapılacak yardımların koordinasyonunu yürütmek,
- h. Kreş, lokal, dinlenme tesisleri vb. sosyal tesislerin kurulması için Yönetim Kurulunun bilgisi dahilinde gerekli çalışmaları yapmak,





- i. Görevi ile ilgili düzenleyeceği raporları yönetim kurulunun onayına sunmak,
- j. Genel Başkan ve Yönetim Kurulunca verilen görevleri yapmak, görev alanı ile ilgili yazışmaları Genel Başkanla birlikte imzalamak,
- k. Görev alanına giren kısa, orta ve uzun vadeli planlar yapmak,

GENEL BAŞKAN YARDIMCISININ (BASIN VE İLETİŞİM) GÖREV VE YETKİLERİ

MADDE - 27

Genel Başkan Yardımcısının (Basın ve İletişim) görevleri;

- a. Sendikanın temsili, tanıtımı ve basınla ilişkilerini geliştirmek, sendikanın program, amaç ve ilkeleri doğrultusunda kitap, dergi, gazete, broşür, bülten vb. yayınların hazırlanmasını ve çıkarılmasını sağlamak, bu yayınlarla ilgili resmi iş ve işlemleri yürütmek,
- b. Yayın faaliyetleri için gerekli teknik donanımları (kamera, fotoğraf makinesi, bilgisayar programı vb. araç-gereci) temin etmek, bu amaçla bütçeye ödenek konulması için teklifte bulunmak,
- c. Sendika faaliyetlerinin kamuoyuna duyurulmasına yönelik olarak ulusal ve uluslararası basın ve yayın organları ve televizyon kuruluşlarıyla iletişimi sağlamak,
- d. Sendika şube ve temsilcilikleri tarafından çıkarılacak yayın organları ile web sitelerinin gözetim ve denetimini gerçekleştirmek,
- e. Basın toplantıları ve basın açıklamalarıyla ilgili iş ve işlemleri yürütmek,
- f. Sendikanın web sitesini hazırlamak ve düzenlemek, bu amaçla yapılacak çalışmalara yönelik olarak mal ve hizmet satın alınması ya da personel istihdamı için yönetim kuruluna teklifte bulunmak,
- g. Sendikanın yayın organlarıyla ilgili arşiv oluşturmak,
- h. Sosyal ve kültürel etkinlik, kutlama, taziye, tebrik, ziyaret vb. sosyal ilişkiler ile ilgili olarak düzenleyeceği raporları Yönetim Kurulunun onayına sunmak,



- i. Görev alanı ile ilgili büro düzenini kurmak, bağlı personelinin verimliliğini sağlamak,
- j. Genel Başkan ve Yönetim Kurulunca verilen görevleri yapmak, görev alanı ile ilgili yazışmaları Genel Başkanla birlikte imzalamak,
- k. Görev alanına giren kısa, orta ve uzun vadeli planlar yapmak,

c. GENEL DENETLEME KURULU

GENEL DENETLEME KURULUNUN OLUŞUMU, GÖREV VE YETKİLERİ

MADDE – 28

(1)Denetleme Kurulu, Genel Kurulca sendika üyeleri arasından gizli oyla seçilen 5 (beş) kişiden oluşur. Aynı seçimde asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir.

(2)Denetleme Kurulu, en çok oy alan üyenin, oyların eşit olması halinde en yaşlı üyenin başkanlığında seçildikleri tarihten itibaren 15 gün içerisinde yapacağı ilk toplantısında üyeleri arasından bir başkan, bir raportör seçer. Kurulun asil üyeliklerinde boşalma olması halinde en çok oyu alandan başlamak üzere yedek üye göreve çağırılır.

(3) Denetleme Kurulu yılda en az bir defa toplanıp denetleme yapar. Kurul bu süreyi beklemeksizin gerekli gördüğü hallerde, Genel Yönetim Kurulunun çağırısı üzerine veya Yönetim Kurulu ile yürütülen bir soruşturmaya bağlı olarak Genel Disiplin Kurulu'nun çağırısı üzerine de denetleme yapabilir. Ancak iki denetleme arasındaki süre 6 (altı) aydan az olamaz. Bu şart Genel Disiplin Kurulu'nun ve Genel Yönetim Kurulunun başvurusu üzerine yapılacak denetimlerde uygulanmaz.

(4) Denetleme Kurulunun toplantı yeter sayısı üye tam sayısının, karar yeter sayısı ise ayrıca hüküm bulunan haller hariç olmak üzere toplantıda hazır bulunan üye sayısının salt çoğunluğudur. Oyların eşitliği halinde, başkanın oyu karar haline gelir.

(5) Denetleme Kurulu ve üyeleri denetleme faaliyetini genel merkez hizmet binası içerisinde ifa ederler. Denetleme kapsamında kendilerine tevdi edilen evrak veya defterleri hizmet binası dışına çıkaramazlar.

(6) Denetleme Kurulu, sendikanın tüzüğüne uygun olarak idari ve mali denetimi yapar. Yönetim Kurulunun faaliyetlerini Genel Kurul kararlarına





uygun olup olmadığının denetimini de gerçekleştirir. Genel Kurul dönemi içerisinde gerçekleştirilen denetleme sonunda hazırlanan rapor Genel Başkanlığa, genel kurul döneminin bütününe kapsayan dönem raporunu ise Genel Kurula sunar. Denetleme Kurulu, ayrıca, sendikadaki bütün kurul, komisyon ve büroların, genel başkanın çağrısı üzerine denetimini yapar, bu denetim sonucunda hazırlanan raporu Genel Başkan'a sunar. Denetleme kurulu, tüzüğün diğer maddelerinde Denetleme Kuruluna verilen görevleri yerine getirir ve yetkileri kullanır.

(7) Denetleme Kurulu yaptığı denetleme ve incelemeler sırasında sendikanın mali işlerinde usulsüzlük veya yolsuzluk gördüğü takdirde, durumu bir raporla Yönetim Kuruluna bildirir. Soruşturmayı derinleştirmek üzere lüzum gördüğü takdirde yukarıda belirtilen fiil veya fiilleri işleyenleri, geçici olarak görevden el çektirilmelerini ister.

(8) Yönetim Kurulunun, Denetleme Kurulunun bu isteğini kabul etmemesi, yolsuzluk veya usulsüzlük yaptığı iddia edilenlere görevden el çektirmeme kararında ısrar etmesi halinde Denetleme Kurulu, Yönetim Kurulundan Genel Kurulun olağanüstü toplantıya çağırılmasını isteyebilir. Görevden bu yolla el çektirilenlerin Genel Kurulca görevlerine iade veya ihraçlarına karar verilir. Görevlerine iade edilenlerin görevden el çektirdikleri süreye ait sendikadan almaları gereken ücret ve sosyal hakları kendilerine ödenir. Sendika, ihracına karar verilenler hakkında gerekiyorsa yargı mercilerine de başvurulur.

d. GENEL DİSİPLİN KURULU

GENEL DİSİPLİN KURULUNUN OLUŞUMU GÖREV VE YETKİLERİ

MADDE - 29

(1) Disiplin Kurulu, Genel Kurulca sendika üyeleri arasından gizli oyla seçilen 5 (beş) üyeden oluşur. Aynı seçimde, asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir.

(2) Genel Disiplin Kurulu, Genel Kurulu takip eden 15 gün içinde en çok oyu alan üyenin oyların eşitliği halinde en yaşlı üyenin başkanlığında yapacağı ilk toplantıda, kendi aralarından bir başkan ve bir raportör seçer. Disiplin kurulu asil üyeliklerinde boşalma olması halinde, en çok oyu alandan başlamak üzere yedek üye göreve çağırılır, görevin kabul edilmemesi halinde oy sırasına göre diğer yedek üyeye çağrı yapılır.



(3) Genel Disiplin Kurulu, Genel Yönetim Kurulu'nun ve denetim sonucunda usulsüzlük ve yolsuzluk tespit edilmesi haliyle sınırlı olmak üzere Genel Denetleme Kurulu'nun çağrısı üzerine toplanarak işlem tesis eder ve karar alır.

(4) Disiplin Kurulu üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır. Mevcut üyelerin salt çoğunluğu ile karar alır. Oylarda eşitlik halinde Kurul Başkanının katıldığı taraf çoğunluğu sağlamış sayılır. Disiplin Kurulu ilgilinin yazılı savunmasını da aldıktan sonra kararını, gereği yapılmak üzere Yönetim Kurulu Başkanlığına sunar.

(5) Disiplin Kurulu, tüzüğe, sendikanın genel amaç ve ilkelerine aykırı hareket ettiği ileri sürülen ve ard arda üç kez kurul toplantılarına katılmayan yöneticilerle sendikanın genel amacına aykırı hareket edenler hakkında soruşturma yaparak uyarma, kınama, geçici olarak işten el çekirme, üyelikten geçici çıkarma cezalarından birini verir ve sonucunu gereği yapılmak üzere Yönetim Kuruluna, ayrıca Genel Kurula ve diğer ilgililere de bildirir.

(6) Disiplin kurulu yaptığı soruşturma neticesinde üyelikten çıkarma disiplin cezasının verilmesi kanaatine vardığında, bu disiplin cezasının verilmesini Genel Kurula teklif eder ve üyelikten çıkarma disiplin cezası verilip verilmeyeceğini Genel Kurul karara bağlar.

(7) Disiplin Kurulu, şube disiplin kurullarınca verilen disiplin cezalarına karşı itirazları inceleyip karara bağlar.

(8) Disiplin Kurulu, ayrıca, mevzuat ve tüzükte belirtilen diğer görevleri yerine getirir.

DISİPLİN CEZALARI

MADDE - 30

(1) Disiplin cezaları:

- a. Uyarma,
- b. Kınama,
- c. Geçici olarak işten el çekirme
- d. Üyelikten geçici çıkarma,
- e. Üyelikten çıkarmadır.





(2) Savunma hakkı tanınmadan ceza verilemez.

(3) Geçici olarak işten el çektirme disiplin cezasının süresi 3 aydan, üyelikten geçici çıkarma disiplin cezasının süresi ise 1 yıldan fazla olamaz. Haklarında geçici olarak işten el çektirme disiplin cezası verilenler, görevlerinin gerektirdiği hak ve yetkilerini işten el çektirildikleri süre boyunca kullanamazlar. Geçici olarak işten el çektirilenler, varsa aylık veya huzur haklarını, geçici olarak işten el çektirildikleri süre boyunca üçte ikisini alırlar. Haklarında üyelikten geçici çıkarma kararı verilenler ise, geçici çıkarma kararının süresi boyunca, sendika aidatı ödemeye devam ederler, ancak sendikanın kendisine sağladığı hak, yetki ve menfaatlerden yararlanamazlar.

(4) Üyelikten çıkarma disiplin cezası Genel Disiplin Kurulunun teklifi üzerine ve Genel Kurulun kararı ile verilebilir. Sendikanın Genel Merkez, Şube, İl Temsilcisi ve İşyeri temsilcileri ve üye hakkında Genel Kurulu tarafından haklarında üyelikten çıkarma cezası verilenler çıkarılma kararına karşı yargı yoluna başvuran üyenin görevi, dava kesin kararla sonuçlanıncaya kadar devam eder. Üyelikten ihraç kararına karşı yargı yoluna başvurmayan, yargı yoluna başvurusu sonucunda hakkındaki üyelikten ihraç kararı yargı tarafından kesin kararla hukuka uygun bulunanların üyeliği, bu durumların gerçekleştiği tarihte başkaca bir işleme gerek kalmaksızın kendiliğinden sona erer.

(5) Disiplin cezaları ile ilgili usul ve esaslar Genel Yönetim Kurulu tarafından çıkarılacak yönetmelik ile belirlenebilir.

B-SENDİKA İŞTİŞARİ ORGANLARI

SENDİKA İSTİŞARİ ORGANLARI

MADDE – 31

Görevleri tüzüğün ilgili maddeleri ve Yönetim Kurulu tarafından yürürlüğe konulacak yönetmeliklerle belirlenecek olan sendikanın istişari organları:

- a. Merkez Danışma Kurulu
- b. Başkanlar Kurulu
- c. Genişletilmiş Başkanlar Kurulu
- d. AR-GE Kurulu



Yukarıda sayılanlar dışında, ihtiyaç duyulması halinde, zorunlu organların yetki ve görevlerini devretmemek kaydıyla Yönetim Kurulu'nun kararıyla Onur Kurulu, Kadınlar Komisyonu, Gençlik Komisyonu, Engelliler Komisyonu gibi başka istişari organlar da kurulabilir. İstişari organların çalışma usul ve esaslar ile diğer hususlar genel yönetim kurulu tarafından yürürlüğe konulacak yönetmeliklerle belirlenir.

a. Merkez Danışma Kurulu

(1) Merkez Danışma Kurulu'nun (MDK) Oluşumu;

Genel Yönetim Kurulunun çalışmalarına katkılarda bulunmak, ülkede ve dünyada gelişen ekonomik, sosyal, siyasal ve toplumsal olayları değerlendirerek sendikanın bu olaylara ilişkin olarak oluşturacağı ilke ve yaklaşımlar konusunda Genel Yönetim Kurulu'na önerilerde bulunmak amacıyla Merkez Danışma Kurulu oluşturulur.

(2) Merkez Danışma Kurulu; Genel Yönetim Kurulu asil üyeleri dahil olmak üzere Genel Yönetim Kurulu tarafından Tüzüğü'nün ikinci maddesinde belirtilen kurum ve kuruluşlara emeği geçen ve bu alanda uzmanlığı kanıtlanmış bürokratlar, yüksek öğretim kurumlarında görev yapmakta olan akademisyenler ile sendika şube başkanları arasından seçilen kişilerden oluşur. Kurulun üye sayısı en az 25 olup Genel Yönetim Kurulu kararıyla 40'ı aşmamak üzere üye sayısı arttırılabilir.

(3) MDK, çalışmalarını Genel Başkan Başkanlığında yürütür. Üyeler arasından bir sekreter ve yazman seçer. MDK'nın gündemi Genel Başkan ve MDK sekreterince birlikte belirlenir.

(4) MDK, ihtiyaç duyulması halinde Genel Yönetim Kurulunun çağrısı ile toplanır. Üyelerinden çalışma komisyonları kurabilir ve bu komisyonlara dışarıdan uzmanlar ve yardımcılar çağırabilir. MDK, çalışmalarını rapor haline getirir ve varsa önerileriyle birlikte Genel Başkana sunar.

(5) MDK'nun rapor ve önerileri, Genel Yönetim Kurulu'nun gündem maddeleri arasına alınır ve görüşülür.

(6) MDK'nun rapor ve önerileri tavsiye niteliğinde olup Genel Yönetim Kurulu'nun bu önerilere uyma zorunluluğu yoktur.





b. Başkanlar Kurulu

(1) Başkanlar Kurulu Genel Başkanın başkanlığında Genel Yönetim Kurulu, Şube Başkanları ve il temsilcilerinden oluşur.

(2) Başkanlar Kurulunda;

a- Sendikanın üye çalışmaları, sendikal örgütlenme faaliyetleri ve diğer çalışmaları ile strateji geliştirmesi,

b- Sendikanın bölge ve şube başkanları ile işbirliği ve uyumu sağlamaya dönük yöntem ve uygulamaların belirlenmesi,

c- Sendikanın aylık faaliyet raporlarını inceleyerek gelecekte uygulanacak faaliyetler ve gerçekleştirecek eylemlerin tespit edilmesi,

d- Kitlel söylem ve eylemlere dönük önerilerin belirlenmesi,

e- Toplu sözleşme taleplerinin ve toplu sözleşmede uygulanacak stratejinin belirlenmesi,

ile gündemde yer alan diğer konularda Yönetim Kurulu'nca değerlendirilmek üzere istişari nitelikte kararlar alınır.

(3) Başkanlar Kurulu, Genel Yönetim Kurulunun çağrısı ile en az yılda bir kez toplanır. İstişari bir organdır ve aldığı kararlar tavsiye ve teklif mahiyetindedir. Bu kararlar Genel Yönetim Kurulunda değerlendirilir.

c. Genişletilmiş Başkanlar Kurulu

(1) Genişletilmiş Başkanlar Kurulu, Genel Başkanın başkanlığında Genel Yönetim Kurulu, Genel Denetleme Kurulu, Genel Disiplin Kurulu asıl üyeleri, Şube Yönetim Kurulu asil üyeleri ve İl temsilcilerinden oluşur.

(2) Genişletilmiş Başkanlar Kurulu'nda da Başkanlar Kurulunun tabi olduğu hükümler uygulanır.

d. AR-GE Kurulu

Genel Yönetim Kurulunun çalışmalarına katkılarda bulunmak, ülkede ve dünyada gelişen ekonomik, sosyal, siyasal ve toplumsal olayları değerlendirerek sendikanın bu olaylara ilişkin olarak oluşturacağı ilke ve yaklaşımlar konusunda Genel Yönetim Kurulu'na önerilerde bulunmak amacıyla Merkez AR-GE Kurulu oluşturulur.



C-ŞUBELER VE ORGANLARI

ŞUBELERİN OLUŞTURULMA USÛL VE ESASLARI

MADDE - 32

(1) 400 ve üzerinde üyesi olan il ve ilçelerde Genel Yönetim Kurulu kararı ile şube kurulabilir. Bir kentte birden fazla şube oluşturulabilir. İl, ilçe ve beldelerde temsilcilikler birleştirilerek de şube oluşturulabilir. Yeni kurulan şubenin veya müstafi durumdaki şubenin Yönetim Kurulunu Genel Yönetim Kurulu belirler. Şube 6 ay içerisinde genel kurul yapar.

(2) Birden fazla şube açılan illerde, şubeler arasındaki dayanışmayı sağlamak ve il düzeyinde sendikayı temsil etmek amacıyla şube başkanları kendi aralarından birini sıra ile bir yıl süre için Koordinatör İl Başkanı olarak seçerler. Öteki şube veya şubelerin başkanları da Koordinatör İl Başkanının Yardımcılarıdır.

(3) Açılan, kapatılan ve birleştirilen şubeler 30 gün içinde sendika şubesinin bulunduğu ilin valiliğine ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirilir.

ŞUBE ORGANLARI

MADDE - 33

Sendika şubelerinin organları;

- a. Şube Genel Kurulu
- b. Şube Yönetim Kurulu
- c. Şube Denetleme Kurulu
- d. Şube Disiplin Kurulu'dur.

a. ŞUBE GENEL KURULU

MADDE – 34

(1) Şubenin en yüksek organı olup, dört yılda bir, en geç genel merkez genel kurul toplantısından iki ay önce tamamlanmak şartıyla genel yönetim kurulunun belirlediği tarihte yapılır. Şube Genel Kurulu, üye tam sayısının salt çoğunlukla karar verilmiş olmak şartıyla Şube Yönetim Kurulu kararıyla, gerekçeli olmak ve oybirliğiyle alınmış olmak kaydıyla Şube Denetleme Kurulunun kararıyla,





ilk ve son talep dilekçesi arasında en fazla 7 gün bulunmak ve aynı gerekçeye dayalı olmak kaydıyla Şube Genel Kurul Delegelerinin 1/5'inin yazılı isteği üzerine en geç altmış (60) gün içinde olağanüstü olarak toplanır.

(2) Olağanüstü genel kurul toplantılarında sadece gündemde belirtilen maddeler görüşülür.

(3) Sendika Şubelerinin delege sayısı 100+10 kişiden meydana gelir. Şube yönetim ve denetleme kurulu asil üyeleri bu sıfatlarıyla kendi genel kurullarına doğal delege olarak katılır.Şube Yönetim ve Denetleme kurulu asil üyeleri haricinde, kalan 100 Delege, Genel Kuruldan bir ay önce gizli oyla seçilirler. Delege belirleme usulleri Genel Merkezce hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir.

(4) Tüzüğün 16. ve 17. Maddesinde düzenlenen Sendika Genel Kurulu için uygulanan toplantı esas ve usulleri Şube Genel Kurulu için de uygulanır.

ŞUBE GENEL KURULUNUN GÖREV VE YETKİLERİ

MADDE - 35

Şube genel kurulunun görev ve yetkileri:

- a. Organların seçimi,
- b. Yönetim ve denetim kurulları raporlarının görüşülmesi,
- c. Yönetim ve denetim kurullarının ibrası,
- d. Sendika Genel Kurullarına delege seçimi,
- e. Mevzuat ve tüzükte verilen diğer görevleri yerine getirmektir.

ŞUBE ORGANLARINA SEÇİLECEK OLANLARDA ARANACAK ŞARTLAR

MADDE - 36

- a. Şube Başkanı, Şube Genel Kurul delegelerinden seçilir.
- b. Şube Yönetim Kurulu asıl ve yedek üyeleri, Denetleme ve Disiplin Kurulu asıl ve yedek üyeleri o şubenin üyelerinden seçilir.
- c. Sendika Şube Yönetim Kuruluna seçilebilmek için, en az iki yıldan beri kamu görevlisi olarak çalışmak gerekmektedir.



- d. Çekilme, göreve son verilmesi veya sair nedenlerle kamu görevinden ayrılanlar ile farklı bir hizmet koluna giren kuruma atanarlardan sendika üyesi olanların üyelikleri, bu sayılanlar ile birlikte bir başka şubeye bağılı bir yere naklen atanarlarnın varsa sendika şubesindeki görevi sona erer.
- e. Emekliye ayrılanların sendika şubesindeki görevi, seçildikleri dönemin sonuna kadar devam eder.
- f. Sendika Şube Başkanı ve yöneticileri göreve seçildikten sonra üç ay içinde kendilerinin, eşlerinin velayetleri altındaki çocuklarının mal varlığı bildirimlerini notere vermek zorundadırlar.

b.ŞUBE YÖNETİM KURULUNUN GÖREV VE YETKİLERİ

MADDE – 37

Şube Yönetim Kurulu Şube Genel Kurulu tarafından gizli oyla seçilir. Görev ve yetkileri:

- a. Şubenin çalışma programını yapmak,
- b. Şube harcamalarının usulüne uygun yapılmasını sağlamak, Şube Genel Kuruluna sunulacak faaliyet raporunu hazırlamak ve Şube Genel Kurulunu toplantıya çağırarak,
- c. Sendikaya üyelik için başvuran kamu çalışanlarının üyeliğinin kabulü veya reddi için üye kayıt formlarını Genel Merkeze ulaştırmak,
- d. Şube sınırları dâhilindeki işyerlerinde çalışan üyelerin sorunlarıyla ilgilenmek, çözümler üretmek,
- e. İşyerlerinden aidatların usulüne uygun olarak kesilmesinin sağlanması için çalışanların listelerini işverene ulaştırmak,
- f. Genel Yönetim Kurulunca ve Şube Genel Kurulunca verilecek sair görevleri yerine getirmek,

ŞUBE YÖNETİM KURULUNUN OLUŞUMU VE ÇALIŞMA ESASLARI

MADDE – 38

(1) Şube Yönetim Kurulu yedi üyeden oluşur ve Şube Genel Kurulunca, serbest, eşit, gizli oy, açık tasnif esasına dayalı tek dereceli olarak seçilir. Asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir.





(2) Şube Yönetim Kurulu en az ayda bir üye sayısının salt çoğunluğu ile toplanır. Şube Başkanının çağrısıyla olağanüstü toplanır. Şube yönetim kurulu kararlarını toplantıda mevcut üyelerinin salt çoğunluğu ile alır.

(3) Çalışma esasları tüzüğü'nün 19.maddesinde düzenlenen Genel Sendika Yönetim Kurulunda olduğu gibidir.

ŞUBE YÖNETİM KURULUNUN GÖREV BÖLÜMÜ VE YETKİLERİ

MADDE - 39

Şube Yönetim Kurulu,

1- Şube Başkanı

2- Şube Başkan Yardımcısı (Şube Başkan Vekili)

3- Şube Başkan Yardımcısı (Mali İşler)

4- Şube Başkan Yardımcısı (Teşkilatlanma)

5- Şube Başkan Yardımcısı (Eğitim ve Sosyal İşler)

6- Şube Başkan Yardımcısı (Mevzuat ve Toplu Sözleşme)

7- Şube Başkan Yardımcısı (Basın ve İletişim) olmak üzere yedi (7) kişiden oluşur.

1 - Şube Başkanının görev ve yetkileri:

a- Şube Başkanı, Şube Yönetim Kurulu adına şubeyi temsil eder. Şube Yönetim Kuruluna ve şubede kurulacak komisyonlara başkanlık eder,

b-Şube Başkanı, şubedeki bütün büroların amiri olup, her türlü çalışmaları denetlemeye ve tetkike yetkilidir,

c- Şube Başkan Yardımcısı (Başkan vekili) ile şube yazışmalarını, Şube Başkan yardımcısı (Mali İşler) ile muhasebe evrakını imza eder,

d-Şubenin banka veya posta çeki hesabından, Şube Başkan Yardımcısı (Mali İşler) veya yönetim kurulu üyelerinden birisi ile birlikte çift imza ile para çeker,

e-Şube faaliyetlerinin koordinasyonunu sağlamak üzere her türlü tedbiri alır,

f-Şube adına basına bilgi vermek, basın açıklaması yapmak,





g-Genel Merkez Yönetim Kurulu veya Şube Yönetim Kurulu tarafından verilen diğer görevleri yerine getirmek ve yetkilerini kullanmak,

2 - Şube Başkan Yardımcısının (Başkan Vekili) görev ve yetkileri:

a- Şube başkanının bulunmadığı zamanlarda başkanın görev ve yetkilerini kullanmak,

b-Şube yazışmalarından ve işlemlerinin yürütülmesinden ve belgelerin arşivlenmesinden sorumlu olmak,

c- Şube bürolarının yönetiminden sorumlu olmak,

d-Şube yönetiminde görüşülmesi gereken konuları diğer başkan yardımcıları ile istişare ederek bu konudaki tasarı ve teklifleri gündem halinde yönetim kuruluna sunmak,

e- Şube başkanı ve yönetim kurulu tarafından verilen diğer görevleri yerine getirmek,

3 - Şube Başkan Yardımcısının (Mali İşler) görev ve yetkileri:

a- Şubenin mali konulardaki işlemlerini kanun, yönetmelik ve tüzük hükümleri çerçevesinde yürütmek,

b- Şube başkanı ve yönetim kurulunca verilecek diğer görevleri yerine getirmek,

c- Şube demirbaş kayıtlarının uygun olarak tutulmasını sağlamak,

d- Genel Merkeze gönderilmesi gereken mali evrakları süresi içinde göndermek,

e- Şube başkanı ve yönetim kurulu tarafından verilen diğer görevleri yerine getirmek,

4 - Şube Başkan Yardımcısının (Teşkilatlanma) görev ve yetkileri:

a- Şubenin faaliyet alanı içerisinde bulunan iş yerlerinde gerekli teşkilatlanmayı sağlamak ve gerekli faaliyetleri göstermek, Genel Merkez kararlarının uygulanmasını sağlamak,

b-Şube içinde zuhur edecek her türlü sendikal ihtilafın halledilmesi için gerekli faaliyeti göstermek,

c-Teşkilatlandırma çalışmalarını hızlandırmak ve üye sayısını artırmaya yönelik stratejiler geliştirmek,

d-Şube başkanı ve yönetim kurulu tarafından verilen diğer görevleri yerine getirmek,





5 - Şube Başkan Yardımcısının (Eğitim ve Sosyal İşler) görev ve yetkileri:

- a-** Sendika bünyesindeki eğitim çalışmalarını yapmak, üyelerin eğitilmesini temin için gerekli eğitici dergi ve broşürleri çıkarmak,
- b-** Eğitim çalışmaları konusunda sendika Eğitim ve Sosyal İşlerden sorumlu Genel Başkan Yardımcısı ile işbirliği içerisinde bulunmak,
- c-** Şube sınırları içinde toplum tarafından kabul gören özel günlerde, sendikanın amaç ve ilkelerine uygun olarak sosyal ve kültürel amaçlı faaliyetler geliştirmek,
- d-** Şube Başkanı ve yönetim kurulu tarafından verilen diğer görevleri yerine getirmek,

6 - Şube Başkan Yardımcısının (Mevzuat ve Toplu Sözleşme) görev ve yetkileri:

- a-** Sendikal çalışmaları ilgilendiren her türlü mevzuatla ilgili bilgi belge ve yayınları toplamak, düzenlemek ve değişiklikleri takip etmek,
- b-** Üyelerin mevzuata ilişkin genel ve yerel sorunlarını derlemek, toplamak ve konu ile ilgili rapor hazırlayarak şube yönetim kuruluna ve sendika genel merkezine gönderilmesini sağlamak,
- c-** Sendika toplu sözleşme görüşmelerine ve imzalanmasına katkı sağlamak üzere üyelerin taleplerini ve problemlerini belirten rapor düzenleyerek sendika genel merkezine göndermek,
- d-** Şube Başkanı ve Yönetim Kurulu tarafından verilen diğer görevleri yerine getirmek,

7 - Şube Başkan Yardımcısı (Basın ve İletişim) görev ve yetkileri:

- a-** Her türlü basın-yayın vasıtalarını takip ederek sendikal faaliyetlere ilişkin haber, makale, demeç vb bilgi ve dokümanları belirli sistem dahilinde yönetim kurulunun bilgisine sunmak ve sendika genel merkezine göndermek,
- b-** Şube başkanının basın toplantılarını organize etmek basın bildirisi hazırlamak,
- c-** Sendika adına sendika mensupları ve diğer kişi ve kurumlar nezdinde ziyaret, kutlama taziye, tebrik vb. sosyal ilişkileri düzenlemek,
- d-** Şube Başkan ve Yönetim Kurulu tarafından verilen diğer görevleri yerine getirmek,



c. DENETLEME KURULU

MADDE – 40

- (1) Şube Denetleme Kurulu, sendika üyeleri arasından gizli oyla seçilen 3 (üç) denetçiden oluşur, yedek üye, asıl üye sayısı kadardır.
- (2) Şube Yönetim Kurulunun faaliyetlerinin genel kurul kararlarına uygun olarak yapılıp yapılmadığını denetler.
- (3) Sendika tüzüğüne uygun olarak gerekli denetimi yapar, ara raporu şube başkanına verir. Dönem sonu raporunu da Şube Genel Kuruluna sunar.
- (4) Şube Denetim Kurulu, üyelerinin salt çoğunluğu ile toplanır, toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar alır.

d. ŞUBE DİSİPLİN KURULU

MADDE –41

- (1) Şube Disiplin Kurulu, Şube Genel Kurulunca sendika üyeleri arasından gizli oyla seçilen 3 (üç) üyeden oluşur. Yedek üye sayısı, asıl üye sayısı kadardır
- (2) Sendika tüzüğüne, amaç ve ilkelerine aykırı hareket eden sendika üyeleri hakkında soruşturma yapar, ihtar cezası verebilir. Diğer cezai fiiller, rapor halinde Genel Merkeze gönderilmek üzere şube başkanına verilir.
- (3) Şube Disiplin Kurulu üyelerinin salt çoğunluğuyla toplanır, katılanların salt çoğunluğuyla karar alır.

D-TEMSİLCİLİKLER

İL ve İLÇE TEMSİLCİLİKLERİ

MADDE - 42

- (1) Şube olmayan il, ve ilçelerde temsilcilikler kurulabilir. Bir mahalde temsilcilik kurulabilmesi için o yerde şube kuruluşunun ekonomik olmaması veya şubenin bulunmaması gerekir.
- (2) Temsilcilikler,
 - 1-İl Temsilcisi,
 - 2-İl Temsilci Yardımcısı (İl temsilcisi vekili),
 - 3-İl Temsilci Yardımcısı (Mali İşler),





4-İl Temsilci Yardımcısı (Teşkilatlanma),

5-İl Temsilci Yardımcısı (Eğitim ve Sosyal İşler),

6- İl Temsilci Yardımcısı (Mevzuat ve Toplu Sözleşme),

7- İl Temsilci Yardımcısı (Basın ve İletişim) olmak üzere yedi kişiden oluşur.

(3)Temsilcilikler Genel Yönetim Kurulu kararıyla açılır ve Genel Yönetim Kurulu kararı ile İl temsilcisi ve il temsilci yardımcıları atanır. Temsilciliklerin görev süresi 4 yıldır. Temsilcilikler Genel Merkez yönetim kuruluna bağlı olarak çalışır.

(4) Temsilcilikler aşağıda belirtilen görevleri yerine getirir;

a.Bulunduğu il ve ilçede bulunan üyeler ile sendikalar arasındaki koordine ve dayanışmayı sağlamak,

b.İl ve ilçede gelişen olaylarla ilgili olarak yaptığı tespitleri Sendika Yönetim Kuruluna bildirmek,

c.İl ve ilçede toplumu ve kamu görevlilerini ilgilendiren konularla ilgili araştırmalar, basın açıklamaları yapmak bu konularda gerekli girişimlerde bulunmak,

d.Sendika Yönetim kurulunca verilecek diğer görevleri yerine getirmek.

İŞ YERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ

MADDE - 43

(1) 4688 sayılı yasanın 30 uncu maddesi uyarınca yapılan tespite göre, sendikanın hizmet kolunda bulunan işyerlerinde kamu görevlilerinden en çok üye kaydetmiş sendika olunması halinde işyeri sendika temsilcisi sendika genel yönetim kurulu tarafından atanır.

(2) İşyerindeki kamu görevlisi sayısı;

200'e kadar ise bir,

201-600 arasında ise en çok iki,

601-1000 arasında ise en çok üç,





1001-2000 arasında ise en çok dört,

2000'den fazla ise en çok beş, işyeri sendika temsilcisi atanabilir. Birden fazla temsilci atanması halinde, bu temsilcilerden biri baş temsilci olarak görevlendirilir.

(3) İşyeri sendika temsilcileri, işyerlerinde kamu görevlilerinin işveren veya işyeri ile ilgili sorunlarını dinlemek, ilgili yerlere iletmek ve kamu görevlileri ile işveren arasında iletişim sağlamak amacıyla işyerinden seçilir.

(4) İşyeri sendika temsilcisi;

- a. Sendika ile üyeleri arasındaki ilişkiyi koordine etmek ve bunların düzenli yürütülmesini sağlamak,
- b. En az ayda bir, kendi aralarında toplanarak iş yerlerinin problemlerini görüşmek, bu konuda yetkili organlara tekliflerde bulunmak,
- c. Üyelerden gelen şikayet ve önerileri çözmeye çalışmak, çözemediklerini ilgili organlara bildirmek,
- d. Yasalar, yönetmelik ve tüzükle kendilerine verilen görevleri yerine getirmekle görevli ve yetkilidir.

SENDİKA İŞYERİ TEMSİLCİLİĞİ

MADDE-44

(1) 4688 sayılı yasanın 30 uncu maddesi uyarınca yapılan tespite göre, sendikanın hizmet kolunda bulunan işyerlerinde kamu görevlilerinden en çok üye kaydetmiş sendika olunamaması halinde sendika işyeri temsilcisi sendika genel yönetim kurulu tarafından atanır.

(2) Sendika işyeri temsilcisi, işyerlerinde kamu görevlilerinin işveren veya işyeri ile ilgili sorunlarını dinlemek, ilgili yerlere iletmek ve kamu görevlileri ile işveren arasında iletişim sağlamak amacıyla işyerinden seçilir.

(3) Sendika işyeri temsilcisi;

- a. Sendika ile üyeleri arasındaki ilişkiyi koordine etmek ve bunların düzenli yürütülmesini sağlamak,





- e. En az ayda bir, kendi aralarında toplanarak iş yerlerinin problemlerini görüşmek, bu konuda yetkili organlara tekliflerde bulunmak,
- f. Üyelerden gelen şikâyet ve önerileri çözmeye çalışmak, çözemediklerini ilgili organlara bildirmek,
- g. Yasalar, yönetmelik ve tüzükle kendilerine verilen görevleri yerine getirmekle görevli ve yetkilidir.

IV. MALİ ve DİĞER HÜKÜMLER

SENDİKANIN GELİRLERİ

MADDE – 45

Sendikanın gelirleri:

- a. Üyelerden alınan aidatlar,
- b. Eğlence, müsamere, konser vb. faaliyetlerden sağlanacak gelirler,
- c. Bağışlar ve yardımlar,
- d. Mal varlığı gelirleridir.

SENDİKA AİDATI

MADDE – 46

(1)Sendika aylık üyelik ödenti tutarı; kamu görevlisinin kadro ya da pozisyonuna bağlı ve her ay mutad olarak ödenmekte olan damga vergisine tâbi aylık brüt gelirleri toplamına, binde beş (%5) oran uygulanmak suretiyle hesaplanır. Ödenti tutarı, 15 inci derecenin birinci kademesinden aylık alan devlet memurunun damga vergisine tâbi brüt gelirleri toplamının binde dördünden az, otuzda birinden fazla olamaz.

(2)Üyelerden kesilen Sendika aidatlarının toplamından üyesi bulunduğu konfederasyona ödenen aidat gideri düşüldükten sonra kalan kısım, %50 oranında avans olarak Şube Başkanlıkları ve İl Temsilciliklerinin banka hesabı veya posta çeki hesabına aktarılır. Gönderilen avansları fatura, fiş gibi sarf



belgeleri ile kapatmayan şube başkanlıklarına ve il temsilciliklerine avanslarını kapatana kadar yaptırım uygulanır.

SENDİKANIN GİDERLERİ

MADDE – 47

(1)Sendika;

- a. Sendika; üyeleri ile çalıştırdığı kişiler dahil hiç kimseye borç veremez,
- b. Amaçları ve faaliyetleri dışında harcama ve bağışta bulunamaz,
- c. Gelirlerinin %10'unu üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanır,
- d. Sendika ve şubelerde geçici veya daimi olarak istihdam edilecek personele verilen ücret, maaş, yolluk ve tazminat gibi giderleri ile bu personelin sosyal güvenlik kurumlarına ödenmesi gereken primleri,
- e. İl ve ilçelerde açılan şube ve büro masrafları,
- f. Sendika ve şube yöneticilerinin maaşları, emekli sandığı kesenekleri, huzur hakları, harcırahlar, ödenekler, yolluk ve tazminat giderleri,
- g. Yardımlaşma sandığı giderleri,
- h. Üyesi olduğu yurtiçi ve yurtdışı kuruluşlara ödenen aidat giderleri,
- i. Tüzük ve mevzuata uygun diğer giderler,
- j. Üyelerinden gelen aidatların üyesi olduğu konfederasyona ödenen aidat giderleri düşüldükten sonra kalan miktarın %50 sinin, aidatın kaynağını teşkil eden şube veya il temsilciliklerine avans olarak gönderilmesi,
- k. Toplu Sözleşme ile ilgili harcamalar,
- l. Sendika faaliyetlerinde kullanılmak üzere satın alınan veya kiralanan her türlü menkul ve gayrimenkullere ödenecek ücretler ve vergiler,
- m. Oluşturulacak komisyon ve kurul giderleri,
- n. Sendika zorunlu ve iştişari organlarına, Sendika Yönetim Kurulunun çağrısı üzerine iştirak edenlerin yol masrafları,
- o. İlgili mevzuat ve tüzük hükümleri doğrultusunda yapılabilecek diğer harcamalardan oluşur.





(2) Sendika aylık, gelirinin %35'inden (Yüzde otuz beşinden) fazla borçlandırılmaz.

(3) Genel Yönetim Kurulu, bu konularda harcama yapmak üzere Genel Kuruldan yetki alır.

DEMİRBAŞLARIN ALIM, SATIMI VE DÜŞÜMÜ

MADDE-48

(1) Sendikanın tüm demirbaşların alımı, satımı ve düşümü, 3000-TL'den fazla değere sahip demirbaşlar için kurulacak en az üç kişilik bir komisyon tarafından yapılır. Alınan ve satılan tüm demirbaşlar Sendika Genel Merkez adına alınır ve satılır, sendika demirbaş defterine işlenir.

(2) Hertür bakım, onarım, tadilat vb. bu komisyonun sorumluluğunda gerçekleşir.

(3) Bu komisyon, sendika yönetim kurulu kararıyla oluşturulur.

SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN AYLIK, TAZMİNAT, HARCİRAH VE SOSYAL HAKLARI

MADDE-49

(1) Genel Yönetim Kurulu üyelerinden aylıksız izne ayrılarak profesyonel sendikal çalışma yapanlara maaş ve ücret olarak PTT Genel Müdürlüğü Posta Telgraf Dairesi Başkanının ek ödemeler dâhil toplam maaşı kadar aylık ücret ödenir. Ancak çalıştığı kurumdan aldığı maaş ve ücret fazla ise fark ilaveten ödenir.

(2) Şube Yönetim Kurulu üyelerinin aylıksız izne ayrılarak profesyonel sendikal çalışma yapanlara ödenecek aylık ve ücret, birinci fıkrada belirlenen miktarı aşmamak ve çalıştığı kurumdan aldığı maaştan az olmamak üzere Sendika Yönetim Kurulu tarafından belirlenir.

(3) Aylıksız izinli sayılan sendika ve şube yöneticilerinin görevleri herhangi bir nedenle son bulması halinde, son maaşları iki maaş olarak ödenir. Ayrılma nedeni ölüm olması halinde bu ödeme ilgilinin mirasçılara yapılır.

(4) Sendika Genel Başkanı'na ödenecek aylık ve huzur hakkı yukarıda belirtilen miktarlara %10 eklenerek ödenir.

(5) Aylıksız izinli sayılan sendika ve şube yöneticilerinin görevlerinin istifa hariç herhangi bir nedenle son bulması halinde, en son aldığı bir aylık maaşın yarısı, görev yaptığı her bir yıl için hizmet tazminatı olarak ödenir. Görevin son bulma



nedeni ölüm olması halinde bu ödeme ilgilinin mirasçılarına yapılır. Hizmet tazminatı hesabında bir yıldan az süreler, her bir yıl için ödenecek miktarın 12'ye bölümü sonucu elde edilen miktarın, bir yıldan az olan aylara çarpımı ile hesaplanarak ödenir. Arta kalan günler hesaba dahil edilmez. Hizmet tazminatları, sendika ve şube yöneticilerinin görevlerinin sona ermesinden itibaren en geç üç ay içerisinde ödenir.

(6) Ücretsiz izne ayrılmayan genel merkez yönetim kurulu üyelerine, 18 yaşından büyükler için ödenen asgari ücret tutarından fazla olmamak üzere sendika yönetim kurulu kararı ile tespit edilecek miktar, her ay huzur hakkı olarak ödenir.

(7) Ücretsiz izne ayrılacak sendika yöneticilerinin, görev ve yerleşim yerleri adreslerinin Ankara dışında olması, yerleşim yeri adresini Ankara iline taşıması halinde, Harcırah Kanunu hükümlerine göre yol harcırahı ödenir. Aynı hüküm, sendika yöneticilerinin görevlerinin son bulması halinde de uygulanır.

BANKA VE KASA

MADDE-50

(1) Sendika gelirleri, Yönetim Kurulunca belirlenen bankalara veya posta çeki hesaplarına yatırılır.

(2) Banka ve posta çeki hesaplarına ilişkin muameleleri Genel Başkan ve Genel Başkan Yardımcısı (Mali İşler) olmak üzere çift imzasıyla yürütülür. Genel Başkanın veya Genel Başkan Yardımcısının (Mali İşler) bulunmaması halinde Genel Başkan ve Genel Başkan Yardımcısının (Mali İşler) görevlerini yazılı olarak devrettiği kişilerin çift imzasıyla yürütülür.

(3) Sendika Genel Yönetim Kurulunun bilgisi dahilinde sendikanın kasasında aylık gelirin %10'undan fazla nakit bulundurulamaz.

SENDİKANIN TUTACAĞI DEFTER VE KAYITLAR

MADDE –51

(1) Sendika aşağıda yazılı defter, dosya ve kayıtları tutmak ve fişleri düzenlemek zorundadır.

a-Üye kayıt defteri ve fişleri ile çıkış bildirimi,

b-Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Denetleme Kurulu ve Disiplin Kurulu kararlarının numara ve tarih sırasıyla yazılmasına mahsus karar defterleri,





c-Gelen ve giden evrakın tarih ve numara sırasıyla kayıt edileceği, gelen ve giden evrak kayıt defterleri ile zimmet defteri,

d-Envanter defteri,

e-Yönetim Kurulunca mühürlenmiş gelir ve giderlere ait kopyalı makbuzlarla, giderlerin fatura, evrak ve kaydiyesini muhafazaya mahsus dosyalar,

f-Demirbaşların kaydedileceği “demirbaş” defteri, yukarıda (a), (b), (c), (d), (e), (f) fıkralarında yazılı defterler, her olağan Genel Kurulu veya defterlerin bitimini izleyen on beş gün içinde notere tasdik ettirilir. Defter ve belgeleri ilgili bulundukları yılı takip eden takvim yılından başlayarak on yıl süre ile saklamak zorunludur.

(2) Yukarıda sayılan defter ve kayıtlar dışında yardımcı defter ve kayıtları da tutabilir.

(3) Şubeler yukarıda yer alan (b), (c) ve (d) fıkralarındaki defterleri kendilerine uygun olarak tutmak zorundadır.

(4) Sendika, defterler ve kayıtları ilgili bulundukları yılı takiben takvim yılından başlayarak on yıl süre ile saklamak zorundadır.

KONFEDERASYON VE ULUSLARARASI KURULUŞLARA ÜYELİK

MADDE - 52

(1) Sendika ancak bir konfederasyona üye olabilir. Üyelik veya ayrılma Genel Kurul kararıyla alınır.

(2) Sendika amaçlarını gerçekleştirmek üzere uluslararası kuruluş kurabilir, amaçlarına uyan uluslararası veya ulusal kuruluşlara üye olabilir ve üyelikten çekilebilir. Bu kuruluşların faaliyetlerine sendika yöneticileri, başkanları, temsilcileri ve üyeleri katılabilir.

(3) Sendika 2.fıkra kapsamına giren üyelik işlemlerini ve faaliyetlerini gerçekleştirme tarihinden itibaren on beş gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirir. Bildirime ilgili kuruluş tüzüğünün bir örneği de eklenir.

(4) Sendika önceden izin almaksızın, serbestçe, yabancı ülkelerdeki amaçlarına uyan uluslararası kuruluşların üye veya temsilcilerini Türkiye'ye davet edebilir veya yabancı ülkelerdeki toplantılarına kendi üye veya temsilcilerini gönderebilirler.





FESİH, İNFİSAH VE KAPATMA HALİ

MADDE – 53

(1) Sendikanın fesih, infisah veya kapatma kararları ancak Sendika Genel Kurulu kararı ile alınabilir.

(2) Sendikanın fesih, infisah ve kapatma hallerinin Sendika Genel Kurul Gündeminde belirtilmesi zorunludur.

(3) Fesih, infisah veya kapatma hâllerinde, bu gündem maddeleri ile ilgili toplantı ve karar yeter sayısı Genel Kurul delege tam sayısının (2/3) üçte ikisidir.

(4) Fesih, infisah veya kapatma hâllerinde, sendikanın malvarlığı, sendikanın feshine, infisahına veya kapatılmasına ilişkin kararın alındığı Genel Kurulda karar alınmak şartıyla 4688 sayılı kanuna tabi, aynı nitelikte bir başka sendikaya devredilebilir. Sendikanın malvarlığına ilişkin bir karar alınmaması halinde 4688 sayılı yasanın 40.maddesine göre işlemler yürütülür.

İMZA YETKİSİ

MADDE – 54

Sendika adına yapılacak yazışma ve yayınlanacak genelgelerde çift imza kullanılır. Yazışmaları Genel Başkan, ilgili Genel Başkan Yardımcısı ile imza eder.

UYGULAMA

MADDE – 55

(1) Bu tüzük hükümlerini Birlik Haber-Sen Genel Yönetim Kurulu üyeleri yürütür.

(2) Kanunlara ve sendika tüzüğüne aykırı olmamak üzere, sendika tüzüğünde belirtilen durumlarda veya sendika tüzüğünün uygulanmasını, sendika veya tüzüğün işleyişini belirlemek üzere, sendika genel yönetim kurulunca yönetmelik veya genelge çıkarılabilir, yayınlatabilir.

YÜRÜRLÜK

MADDE – 56

İş bu tüzük 1/12/2012 tarihinde yapılan Genel Kurul'da delegelerin oylarına sunularak kabul edilmiş olup bu tarihten itibaren yürürlüğe girmiştir.





EK MADDE – 1

KURUCULAR KURULU

Birlik Haberleşme ve İletişim Çalışanları Sendikası'nın kurucuları şunlardır:

ADI – SOYADI	MESLEĞİ VEYA GÖREVİ	İKAMETGAHI
HÜSAMETTİN ŞANAL		
MEHMET UÇAR		
AHMET MERMER		
AHMET KAYIR		
AHMET POLAT		
İLHAMİ TÜRKÖĞLU		
YAŞAR GÜMÜŞ		
İZZET ALARSIN		
NECATİ YALÇIN		
ŞAKİR KAPLAN		
İSMAİL AKSOY		
BURHAN SAYGI		
AHMET GÜL		
HALİS IŞIK		
KAYA AKBULUT		
AHMET KARAMAN		
HASAN METİN		
TARIK ŞENTÜRK		
OSMAN ÖZBEK		
ALİ DEMİREL		
MEHMET KARATAŞ		
MUSTAFA EREN		
ERGÜN KALKANDELEN		
H. İBRAHİM KAYA		
MEHMET KOZDAL		
MUSTAFA KAVLAK		
İRFAN ULUGİL		
İBRAHİM HALİL ŞAKİR		
MUSTAFA GENÇTÜRK		



HASAN KOBLAY		
ÜMMET GÜNEY		
LEVENT SEVİNÇ		
GALİP KILIÇ		
TEVFİK KUZEY		
ABDULLAH PAÇALI		
CAVİT ÇİFTÇİ		
HİKMET ÖNSÜER		

EK MADDE – 2

4688 sayılı Kanuna göre ikinci kurucular kurulu listesidir.

Birlik haberleşme iletişim çalışanları sendikasının ikinci kurucular kurulu listesi:

İSMİ:	MESLEĞİ:	İSMİ:	MESLEĞİ:
1. AHMET AKBULUT	MEMUR	10. AHMET ŞARKIŞLA	
2. ALİ ERDOĞAN	BAŞDAĞITICI	11. AHMET DOĞAN	
3. NAMIK KARADAĞ	TEKNİSYEN	12. İBRAHİM ARI	
4. İSMET TOPDAĞ	MEMUR	13. KEMALTDİN ERKAN	DAĞITICI
5. ŞABAN KAVUK	ŞÖF, DAĞ	14. ERDOĞAN DEMİRKAN	MEMUR
6. ALİ OSMAN SAKİN	DAĞITICI	15. NURİ TÜRK	
7. ÖMER ÇAVUŞ	DAĞITICI	16. FAZLI ALTUN	
8. MUHAMMET ŞAHİN	DAĞITICI	17. FİKRET YALÇIN	DAĞITICI
9. MUSA CEVAHİR	MEMUR	18. HÜSEYİN SIRMA	DAĞITICI





EK MADDE – 3

Genel Yönetim Kurulu Üyeleri Şunlardır:

ADI – SOYADI	MESLEĞİ	ADRESİ
Ömer BUDAK	Tekniker	PTT Başmüdürlüğü – ERZURUM
Gülbüz İNALTEKİN	Baş Şoför	PTT Dağ. Top. Müdürlüğü - KOCAELİ
Mevlüt BURGAÇ	Şef	İskenderun PTT Merkez Müdürlüğü-HATAY
Cengiz BEKAR	Başdağıtıcı	İst. Anadolu Yakası PTT Başmüdürlüğü-İSTANBUL
Ahmet KARAGÖZ	Memur	PTT Başmüdürlüğü – KARABÜK
Cüneyt ÖZBAN	Müdür	TRT Genel Müdürlüğü Haber ve Spor Yayınları Dairesi Başkanlığı-ANKARA
Muzaffer BOSKURT	Dağıtıcı	PTT Başmüdürlüğü-MUŞ



Birlik Habersen Temsilci **EL KİTABI**

YÖNETİM KURULU

Ömer BUDAK

Genel Başkan

Gürbüz İNALTEKİN
Genel Başkan Yardımcısı
(Genel Başkan Vekili)

Mevlüt BURGAÇ
Genel Başkan Yardımcısı
(Teşkilatlanma)

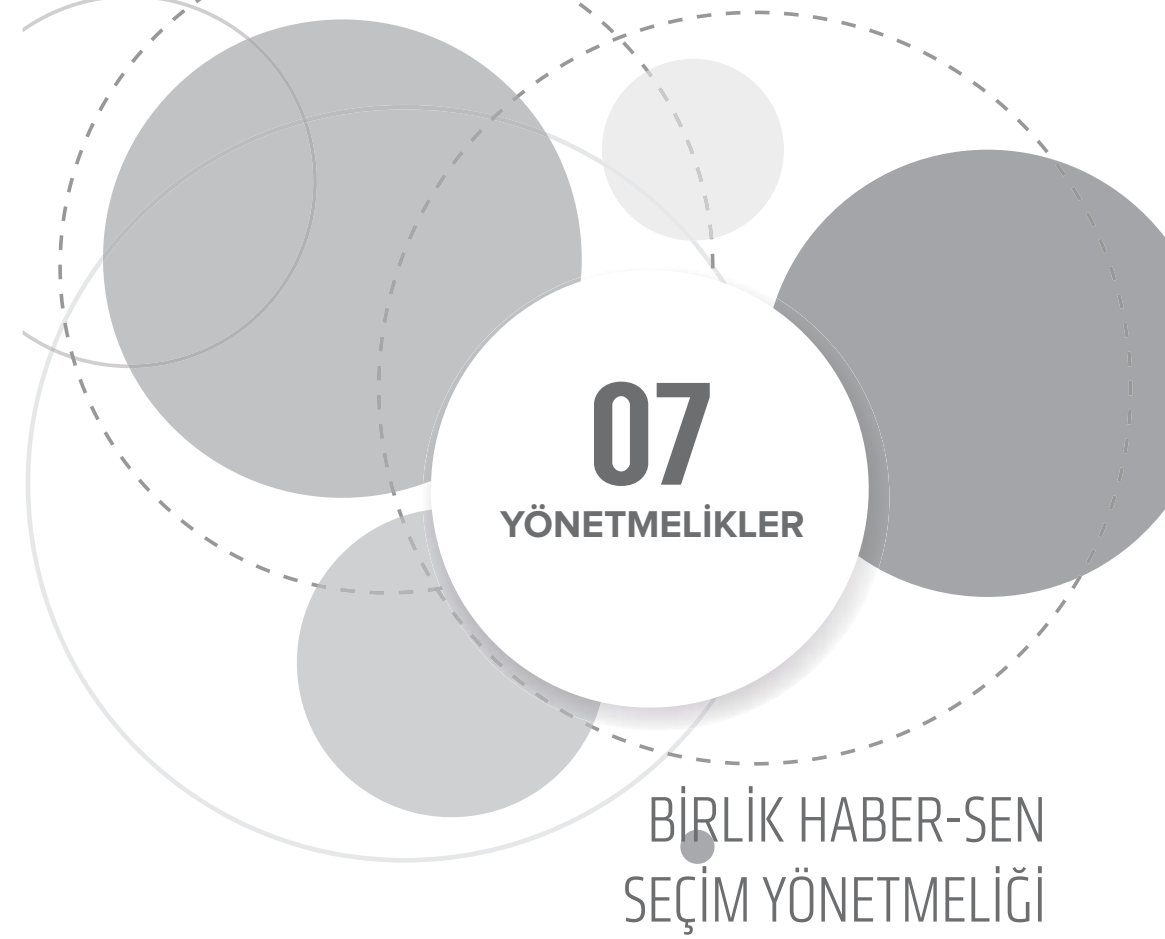
Cengiz BEKAR
Genel Başkan Yardımcısı
(Mali İşler)

Ahmet KARAGÖZ
Genel Başkan Yardımcısı
(Mev. ve Top. Sözleşme)

Cüneyt ÖZBAN
Genel Başkan Yardımcısı
(Basın ve İletişim)

Muzaffer BOSKURT
Genel Başkan Yardımcısı
(Eğitim ve Sosyal İşler)





07

YÖNETMELİKLER

BİRLİK HABER-SEN SEÇİM YÖNETMELİĞİ

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

MADDE 1- Bu Yönetmeliğin amacı, Genel Merkez zorunlu organlarının, şube zorunlu organlarının, Genel Merkez ve şube genel kurul delegelerinin seçimi ile il ve ilçe temsilcilerinin, işyeri sendika, sendika işyeri temsilciliklerinin belirlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Kapsam

MADDE 2- Bu Yönetmelik; Genel Merkez zorunlu organlarının, şube zorunlu organlarının, Genel Merkez ve şube genel kurul delegelerinin, il ve ilçe temsilcilerinin, işyeri sendika, sendika işyeri temsilciliklerinin seçimi ve belirlenmesine ilişkin usul ve esasları kapsar.



Dayanak

MADDE 3- Bu Yönetmelik; 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun ile Birlik Haber-Sen Tüzüğü'nün ilgili maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 4- Bu Yönetmelikte geçen;

- a) Dönem : İki Olağan Genel Kurul arasındaki süreyi,
- b) Merkez : Birlik Haber-Sen Genel Merkezi'ni,
- c) Tüzük : Birlik Haber-Sen Tüzüğü'nü,
- d) Konfederasyon : Memur-Sen Konfederasyonu'nu,
- e) Kurum : Tüzüğün ikinci maddesinde sayılan kurumları
- f) İşyer : Kamu hizmetinin yürütüldüğü yerleri,
- g) Seçim çevresi : Şube faaliyet alanına giren işyerlerinin tümünü,
- h) Sandık bölgesi : Seçim çevresinde seçimlere katılacak üyelerin en kolay oy kullanmalarını sağlayacak şekilde oluşturulacak bölgeleri,
- ı) Delege : Genel Merkez ve şube genel kurullarında üyeleri temsil eden oy kullanma hakkına sahip olan kişiyi,
- j) Doğal delege : Kendi Genel Merkez ve Şube Genel Kurullarında, ayrıca delege seçimine katılmaksızın oy kullanacak Genel Merkez ve Şube, Yönetim ve denetleme kurulları asil üyelerini,
- k) Aday : Genel Merkez ve Şube zorunlu organlarında görev almak, genel kurullarda delege olmak için müracaat eden sendika üyelerini,





İKİNCİ BÖLÜM

Genel Merkez Seçimleri

Genel Kurulun Oluşumu

MADDE 5- (1) Genel Merkez Genel Kurulu; 200'ü şube genel kurullarından seçilen delege, 12'si de Genel Merkez Yönetim Kurulu asil üyeleri ile Genel Merkez Denetleme Kurulu asil üyelerinden oluşan doğal delege olmak üzere toplam 212 delegeden oluşur.

Genel Kurul Delegelerinin Belirlenmesi

MADDE 6- Şube genel kurullarında seçilerek Genel Merkez Genel Kurullarına katılacak 200 delege aşağıdaki şekilde belirlenir:

- (1) Genel Kurulun yapılacağı tarihten önce, en son Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca tespit edilen ve Resmi Gazetede yayımlanan sendika üye sayısının, 200'e bölümüyle, kaç üyeye bir delege düşeceği belirlenir.
- (2) Genel Kurulun yapılacağı tarihten önce en son Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan tespitlere esas tutanaklarda belirlenen şube üye sayılarının, birinci fıkraya göre belirlenen sayıya bölünmesi sonucu, her şubeye düşen delege sayısı belirlenir. Ancak, Şube seçimine karar verildiği tarihte şube üye sayılarında büyük oranda düşüş ve artış tespit edilmesi durumunda da o tarihteki üye sayıları dikkate alınır. Bu işlemlerde kesirler dikkate alınmaz.
- (3) İkinci fıkrada belirtilen işlem sonunda artan delegelik olması halinde, bu delegelikler bölme işlemi sonucunda en yüksek kalana sahip şubeden başlanarak şubelere dağıtılır.
- (4) Şayet, şube genel kurullarını, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılacak tespitten önce yapan şubeler olması halinde, yukarıda belirtilen hesaplama, bu şubelerin üye sayısı ve bu üye sayısına tekabül eden Genel Merkez Genel Kurul delege sayısı çıkartılarak yapılır.
- (5) Yukarıda belirtilen esaslar çerçevesinde belirlenen delege sayıları, Genel Merkez Yönetim Kurulu tarafından şubelere yazılı olarak bildirilir.



Genel Kurul Delegelerinin Seçilmesi

MADDE 7-(1) Genel Merkez Genel Kurul delege seçimleri, şubelerin Genel Kurullarında, şube delegeleri tarafından, yargı gözetimi altında, serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre yapılır.

(2) Genel Merkez Genel Kurul delegesi olmak isteyenler, şube genel kurul başkanlık divanına verecekleri, yazılı ve ıslak imzalı dilekçe ile veya şube zorunlu organları adayları için verilen listeye yazılmak suretiyle müracaatta bulunurlar.

(3) Şube genel kurul başkanlık divanınca, müracaatta bulunan adayların, sendika üyesi olduğu, şube faaliyet alanında bulunan işyerlerinde çalıştığı ve delegeliğe engel bir halinin bulunmadığının tespit edilmesi halinde başvurusu kabul edilir ve mühürlenmek üzere seçim kurulu başkanlığına verilecek listeye eklenir.

(4) Şube genel kurullarında, yargı gözetimi altında yapılan seçim sonucunda, en fazla oyu alan adaydan başlamak üzere, şubeye düşen delege sayısı kadar Genel Merkez Genel Kurul delegesi seçilir.

(5) Delege seçimlerinde, yedek delege seçimi yapılmaz.

(6) Delege sıfatı, müteakip olağan genel kurul için yapılacak delege seçimine kadar sürer. Genel Merkez olağan veya olağanüstü genel kurullarında yapılacak seçimlere doğal delege olarak katılanlar, katıldıkları genel kurulda Genel Merkez Yönetim veya Denetim Kurulu üyeliğine seçilememeleri halinde, bundan sonraki genel kurullarda doğal delege olarak oy kullanamazlar.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Şube Seçimleri

Şube Genel Kurulunun Oluşumu

MADDE 8- (1) Şube Genel Kurulu; 10'u Şube Yönetim Kurulu asil üyeleri ile Şube Denetleme Kurulu asil üyelerinden oluşan doğal delege olmak üzere toplam 110 delegeden oluşur.

Şube Genel Kurul Delegelerinin Belirlenmesi

MADDE 9- Şube Genel Kurullarına katılacak, doğal delegeler dışında kalan 100 delege aşağıdaki şekilde belirlenir:





(1) Şube Genel Kurulunun yapılacağı tarihten önce, en son Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca tespit edilen ve Resmi Gazetede yayımlanan şube üye sayısının, 100'e bölümüyle, kaç üyeye bir delege düşeceği belirlenir.

(2) Genel Kurulun yapılacağı tarihten önce en son Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan tespitlere esas tutanaklara göre:

a)Öncelikle şubelerin, birden fazla kurumdan oluşması halinde, her kuruma ait üye sayısının,

b) Her kurum bünyesindeki üyelerin birden fazla ildeki üyelerden oluşması halinde de her ildeki üye sayısının, birinci fıkraya göre belirlenen sayıya bölünmesi sonucu, sırasıyla her kuruma, her kurum bünyesinde de her ile düşen delege sayısı belirlenir. Bu işlemlerde kesirler dikkate alınmaz.

(3) İkinci fıkrada belirtilen işlem sonunda artan delegelik olması halinde, bu delegelikler bölme işlemi sonucunda en yüksek kalana sahip kurumdan, devamında da illerden başlanarak dağıtılır.

(4) Yukarıda belirtilen esaslar çerçevesinde belirlenen Şube Genel Kurul delege sayıları, Genel Merkez Yönetim Kurulu tarafından şubelere, şubelerin birden fazla kurumdan oluşması halinde kurum temsilcilerine, şubenin birden fazla il temsilciliğinden oluşması halinde il temsilciliklerine yazılı olarak bildirilir.

Şube Genel Kurul Delegelerinin Seçilmesi

MADDE 10-(1)Şube Genel Kurul delege seçimleri, üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre yapılır.

(2) Delege seçimlerinde, yedek delege seçimi yapılmaz.

(3) Delege sıfatı, müteakip olağan şube genel kurulu için yapılacak delege seçimine kadar sürer. Şube olağan veya olağanüstü genel kurullarında yapılacak seçimlere doğal delege olarak katılanlar, katıldıkları genel kurulda Şube Yönetim veya Denetim Kurulu asil üyeliğine seçilememeleri halinde, bundan sonraki şube genel kurullarında doğal delege olarak oy kullanamazlar.

(4) Şube Genel Kurul delege seçimleri, Şube Genel Kurulu için belirlenen tarihten en geç bir ay önce sonuçlandırılır.

(5) Genel Merkez Yönetim Kurulu tarafından, yönetmeliğin dokuzuncu madde-



sine göre kendisine delege sayısı bildirilenler tarafından; delege sayıları dikkate alınarak, sandık bölgeleri, bu sandık bölgelerine düşen delege sayıları, delege seçimlerinin yapılacağı tarih, delege adayı olmak isteyenlerin yazılı olmak şartıyla müracaat usulü, üç gün süreyle, delege seçimlerinin yapılacağı tarihten en az bir hafta önce, sendika temsilcilik odalarına veya ilan tahtalarına asmak, şube internet sitesinde, Genel Merkez internet sitesinde, mahalli gazetelerde yer vermek, usullerinden en az biriyle ilan edilir. İlanın yapıldığı, en az üç kişinin imzalayacağı tutanakla tespit edilir.

(6) Delege adayı olmak isteyenlere, üçüncü fıkrada belirtilen usullere göre müracaat etmesi halinde, kendisine müracaatının alındığına dair yazılı belge verilir.

(7) Her üye çalıştığı sandık bölgesinden aday olabilir, çalıştığı yerin dışındaki sandık bölgesinden aday olamaz.

(8) İlan sonunda, delege seçimlerine katılacak üyelerin ve delege adaylarının listesi iki gün süreyle askıya çıkartılır. Askı süresi içerisinde, delege seçimlerine katılacak listede veya delege adayları listesinde ismi bulunmayanlar veya başka sebeple itirazı olanlar yazılı olarak itiraz edebilirler. İtirazlar askı süresini takip eden en geç iki günde, ilana yetkili olanlar tarafından veya Genel Yönetim Kurulu tarafından karara bağlanır. Genel Yönetim Kuruluna itiraz edilmesi halinde Genel Yönetim Kurulu'nun itiraz hakkında verdiği kararlar esas alınır. İtirazın haklı görülmesi halinde itirazı yapan üyenin ismi listeye eklenir, bir karar vermez ise itiraz reddedilmiş sayılır. İtiraz süresinden sonra oluşan listeler kesin listedir.

(9) Kesinleşen delege adayları, sandık bölgeleri itibariyle ayrı ayrı oy pusulası haline getirilir ve oy kullanacak üyelere yetecek sayıda çoğaltılarak mühürlenir.

(10) İlana yetkili olanlar tarafından, her sandık bölgesi için delege adayı olmayan üç kişiden oluşan sandık kurulu oluşturulur. Sandık bölgelerinde oluşturulan sandık kurulları tarafından, ilanda belirtilen tarihte, oy pusulasında yer alan delege adayının karşısına işaret konulmak suretiyle birinci fıkrada yer alan esaslara göre seçim yaptırılır.

(11) Oy kullanma işlemi tamamlandıktan sonra sandık kurulunca oyların tasnifi yapılır. Sayım sonucu adaylar, en çok oyu alan başa yazılmak suretiyle oy miktarlarına göre delege seçimi sonuç cetvelinde sıraya konulur. Eşit oy alan adaylar arasında sandık kurulunca mahallinde hemen kura çekilir ve sonuç tutanağa işlenir. Delege seçim sonuç cetveli dört nüsha olarak imzalanır. Bir nüshası seçim mahallinde ilan edilir. Bir nüshası Genel Merkeze gönderilir. Kalan nüshalar, oy





pusulaları ve diğer evraklar üç ay süreyle saklanır. Delege seçim sonuçları sandık mahallinde iki gün askıda kalır.

(12) Delege sıfatı, müteakip olağan genel kurul için yapılacak delege seçimine kadar sürer. Şube olağan veya olağanüstü genel kurullarında yapılacak seçimlere doğal delege olarak katılanlar, katıldıkları genel kurulda Şube Yönetim veya Denetim Kurulu üyeliğine seçilememeleri ve görevlerinin sona ermesi halinde, bundan sonraki genel kurullarda doğal delege olarak oy kullanamazlar.

(13) Şube delege seçimlerinde, sandık bölgeleri için belirlenen delege sayısından fazla aday olmaması halinde seçim yapılmaz.

(14) Şube yönetim kurulları tarafından yukarıdaki esaslara göre belirlenen delege listeleri Genel Merkeze gönderilir, Genel Merkez tarafından gönderilen listeler incelenip onaylanarak, yetkili seçim kurulu başkanlığına ve mahalli mülki amirliğe verilmek üzere tekrar Şube Yönetim Kurullarına gönderilir. Şubelerin birden fazla kurumdan oluşması halinde kurum temsilciliklerince, şubenin birden fazla il temsilciliğinden oluşması halinde de il temsilciliklerince yukarıdaki esaslara göre belirlenen delege listeleri Genel Merkeze gönderilir, Genel Merkez tarafından gönderilen listeler incelenip onaylanarak tek liste haline getirilir, yetkili seçim kurulu başkanlığına ve mahalli mülki amirliğe verilmek üzere tekrar Şube Yönetim Kurullarına gönderilir

Şube Genel Kurul Delege Seçimlerine İtiraz

MADDE 11- (1) Adaylar; seçim sonuçlarının askıda kalma süresi içerisinde dilekçe ile doğrudan şubeye veya gerektiğinde Genel Yönetim Kurulu'na itiraz edebilirler. Bu süre geçtikten sonra yapılan itirazlar dikkate alınmaz.

(2) İtiraz eden aday, iddialarını ispatlayacak bilgi ve belgeleri itiraz dilekçesine eklemek zorundadır. Şube yönetim kurulu itirazı mevcut belgelere göre bir gün içinde karara bağlar. İtiraz üzerine verilen karar seçimin yapıldığı mahalde ve şube binasında ilan edilir.

(3) Genel Yönetim Kurulu'na yapılan itirazın sonucu şubeye bildirilmeden şube genel kurulu ile ilgili işlemlere başlanamaz. Genel Yönetim Kurulu itiraz hakkındaki kararını, itirazın Merkez'e intikalinden itibaren yedi gün içinde şubeye bildirir. Ancak, bu süre içinde bildirilmeyen kararlar reddedilmiş sayılır.



(4) Delege seçimlerinde kanun, Tüzük ve yönetmeliklere aykırı olarak, seçimlere hile karıştırılması veya herhangi bir şekilde seçimlerin hileye dayandığının Genel Merkez Yönetim Kurulunca tespiti halinde, Genel Merkez Yönetim Kurulu o seçim bölgesine ait delege seçimlerini iptal eder ve görevlendireceği bir komisyon marifetiyle de en geç on beş gün içinde delege seçimini yeniler. Genel Merkez Yönetim Kurulu, hileye başvuranlar hakkında cezai müeyyide istemi yanında, Sendika'nın bu sebeple uğradığı maddi zararı tazmini yoluna da gidebilir. Ayrıca, hile ve usulsüzlük sebebiyle seçimlerin yenilenmesine sebep olanlar ve kusurlu görülenler Genel Disiplin Kurulu'na sevk edilirler.

(5) İtiraz süresi geçen veya itirazın reddine karar verilen seçim sonuçlarına karşı iki gün içinde mahkeme yoluna müracaat edilebilir. Mahkeme tarafından verilen kararlar kesindir. Delege seçiminin, mahkeme tarafından iptal edilmesi halinde, seçimler onbeş gün içinde yenilenir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Ortak Hükümler

Genel Kurulların Toplanma ve Çalışma Şekli

MADDE 12-(1) Olağan Genel Kurullar dört yılda bir, Genel Merkez Genel Kurulu için Genel Yönetim Kurulu'nun uygun gördüğü tarihte, Şube Genel Kurulları Genel Merkez Genel Kurul tarihinden en geç iki ay önce tamamlanmak şartıyla Genel Yönetim Kurulu'nun uygun gördüğü tarihte yapılır.

(2) Genel Kurullara çağrı, Yönetim Kurulları tarafından yapılır. Yönetim Kurulları tarafından yapılacak çağrıda; toplantının yeri, günü, saati, gündemi ile çoğunluk sağlanamaması halinde en geç 15 gün içinde yapılacak ikinci toplantının günü, saati ve yeri belirtilir, çağrı ilk toplantıdan 15 gün önce ilan edilir. İlanın ne şekilde yapılacağı Yönetim Kurulu kararlarıyla belirlenir.

(3) Genel kurul gündeminde zorunlu organların seçimi olması halinde, iki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ilişkin faaliyet ve hesap raporu, denetleme kurulu raporu ile gelecek döneme ilişkin bütçe önerisi, genel kurula katılacaklara, toplantı tarihinden en az onbeş gün önce yazılı veya elektronik ortamda gönderilir ve internet sitesinde ilan edilir.

(4) Genel Kurullar, Yönetim Kurulları tarafından ilan edilen gün, saat ve yerde, delege tamsayısının salt çoğunluğu ile toplanır. İlk toplantıda salt çoğunluğun





sağlanamaması halinde ikinci toplantıda salt çoğunluk aranmaz. Ancak bu toplantıya katılanların sayısı delege tam sayısının 1/3'ünden az olamaz.

Karar yeter sayısı ise, delege tam sayısının 1/4'ünden az olmamak üzere toplantıya katılan delege sayısının salt çoğunluğudur.

(5) Toplantı için yeterli sayıya ulaşıldığının yoklama yapılarak tespit edilmesi halinde, Genel Merkez Genel Kurulları, Genel Başkan veya Genel Başkanın görevlendireceği bir Genel Başkan Yardımcısı tarafından, Şube Genel Kurulları, Şube Başkanı veya Şube Başkanının görevlendireceği bir Şube Başkan Yardımcısı tarafından açılır.

(6) Genel Kurulları idare etmek üzere bir başkan, iki başkan vekili ve lüzumu kadar katip üyenin görev yapacağı en az 5 (beş) en fazla 7 (yedi) üyeden oluşan Genel Kurul Başkanlık Divanı oluşturulur. Şube Genel Kurul Başkanlık Divanı ise bir başkan ile lüzumu kadar katip üye olmak üzere en az 3 (üç) en fazla 7 (yedi) kişiden oluşturulur. Divan başkanı ve üyeleri, genel kurul delegeleri ile genel kurula katılan misafirler arasından seçilebilir.

(7) Genel Kurullarda yalnız gündemdeki maddeler görüşülür. Delege tam sayısının en az 1/10'u tarafından görüşülmesi yazılı istenen konular gündeme alınır ve görüşülür. Genel Kurul gündeminden madde çıkarılmasına ilişkin öneri verilmesinde de 1/10 şartı aranır.

(8) Genel Kurullarda, zorunlu organların seçimi ve delege seçimleri hariç olmak üzere bütün oylamalar açık oylama yöntemiyle gerçekleştirilir.

(9) Genel kurullarda, delege olmayanlar nisapta nazara alınmazlar ve oy kullanamazlar. Üyeliği sona erenlerin delege sıfatı da sona erer. Ancak delege seçildikten sonra emekli olanların delege seçildikleri dönemin sonuna kadar delegelik sıfatı devam eder.

(10) Genel Kurulların görüşme kararları ile oylama neticeleri Genel Kurul Kararları karar defterine geçirilir ve ayrıca tutanaklarla tespit edilir. Karar defteri ve tutanaklar Genel Kurul Başkanlık divanınca imza edilir.

(11) Delegelerin veya üyelerin genel kurula katılmaları ve oy kullanmaları engellenemez.



Olağanüstü Genel Kurullar

MADDE 13- (1) Olağanüstü Genel Kurullar, üye tam sayısının salt çoğunlukla karar verilmiş olmak şartıyla Yönetim Kurulu kararıyla, gerekçeli olmak ve oybirliğiyle alınmış olmak kaydıyla Denetleme Kurulunun kararıyla, ilk ve son talep dilekçesi arasında en fazla 7 gün bulunmak ve aynı gerekçeye dayalı olmak kaydıyla Genel Kurul Delegelerinin 1/5'inin her birinin ayrı ayrı yazılı isteği üzerine en geç altmış (60) gün içinde toplanır.

(2) Olağanüstü Genel Kurulların gündemi, Olağanüstü Genel Kurul kararını veren Kurul kararı, delegelerin başvurusu üzerine toplanması halinde ise başvurularda belirtilen gerekçeler dikkate alınmak ve genel kurulun toplantıya çağırılmasına ilişkin konuya yer verilmek şartıyla Yönetim Kurullarınca belirlenir.

(3) Olağanüstü genel kurul toplantılarının açılmasından sonra, genel kurul gündemine zorunlu organların seçimine ilişkin gündem maddesi eklenemez.

(4) Talep tarihi itibarıyla olağan genel kurul toplantı tarihine 6 aydan az bir süre kalması hâlinde olağanüstü genel kurula gidilemez; ancak, isteğe konu olan hususlar olağan genel kurul gündemine alınır.

Adaylarda Aranacak Şartlar

MADDE 14- (1) Yönetim Kurulu, Denetleme Kurulu ve Disiplin Kurulu asil ve yedek üyeliğine seçilebilmek için:

- a) Birlik Haber-Sen üyesi olmak,
- b) Fiil ehliyetine sahip olmak,
- c) 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkum olmamak,
- d) Sendika veya sendika şubesi yönetim, denetleme ve disiplin kurullarında görev almaları sebebiyle aylıksız izne ayrılanlar hariç olmak üzere üyeliği askıya alınmamış olmak, üyelikten geçici çıkarılmamış olmak,





- e) Şube Yönetim Kurulu, Denetleme Kurulu ve Disiplin Kurulu asil ve yedek üyeliği için o şubenin görev alanı içinde çalışıyor olmak, Şube Başkanı olabilmek için o şubenin genel kurul delegesi olmak, şube yönetim kuruluna seçilebilmek için en az iki yıldan beri kamu görevlisi olarak çalışmak, gerekmektedir.

(2) Delege adayı olabilmek için:

- a) Birlik Haber-Sen üyesi olmak,
b) Fiil ehliyetine sahip olmak,
c) Sendika veya sendika şubesi yönetim, denetleme ve disiplin kurullarında görev almaları sebebiyle aylıksız izne ayrılanlar hariç olmak üzere üyeliği askıya alınmamış olmak, üyelikten geçici çıkarılmamış olmak,
d) Şube Genel Kurul delegesi olabilmek için, o şubenin görev alanı içerisinde çalışıyor olmak, gerekmektedir.

Genel Kurullarda Yapılacak Seçimlerde Uyulacak Esaslar

MADDE 15- (1) Seçim yapılacak genel kurul toplantılarından en az on beş gün önce genel kurula katılacak delegeleri belirleyen listeler, toplantının gündemi, yeri, günü, saati ve çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantıya ilişkin hususları belirten bir yazı ile birlikte yetkili seçim kurulu başkanlığına verilir.

(2) Hâkim, seçime katılacak ve oy kullanacak üye veya delegeleri belirleyen listeleri inceleyerek onaylar ve ilan edilmek üzere bir nüshasını sendika veya ilgili şubeye verir. Sendika veya ilgili şube onaylı listeyi genel kurul toplantı tarihinden yedi gün önce Sendika veya şube binasında asmak suretiyle veya internet sitesinde ilan eder. İlan süresi üç gündür.

(3) İlan süresi içerisinde seçim kurulu başkanlığına yapılacak itirazlar, en geç iki gün içinde incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. Bu suretle kesinleşen listeler ile toplantıya ilişkin diğer hususlar hâkim tarafından onaylanarak Sendika veya ilgili şubeye gönderilir.

(4) Seçim Kurulu Başkanlığı, sendika veya ilgili şubenin üyesi olmayan kişiler arasından bir başkan ve seçimlerde aday olmayan üyeler arasından iki üye belirleyerek seçim sandık kurulunu oluşturur. Seçim sandık kurulu yedek başkan ve



üyeleri de aynı şekilde belirlenir. Seçim sandık kurulu, seçimlerin yapılması ve oyların sayımı ile görevlidir.

(5) Seçimlerde aday olanların listeleri, başkanlık divanınca düzenlenerek ilgili seçim kurulu başkanlığına mühürlenmek üzere verilir.

(6) Listede adı bulunanlar, resmî kimlik belgesi göstermek ve listeyi imzalamak suretiyle oy kullanır. Oy, sandık kurulu başkanı tarafından adayları gösteren ve seçim kurulu başkanlığınca mühürlenmiş listedeki isimlerin işaretlenmesi suretiyle kullanılır. Seçilecek organı oluşturan üye sayısından fazla adayın işaretlendiği oy pusulaları ile diğer kâğıtlara yazılan oylar geçersiz sayılır.

(7) Seçim süresinin sonunda seçim sonuçları, seçim sandık kurulu tarafından bir tutanakla tespit edilir ve bir nüshası seçim yerinde asılmak suretiyle duyurulur.

(8) Kullanılan oylar ve diğer belgeler tutanağın bir nüshası ile birlikte üç ay süreyle saklanmak üzere yetkili seçim kurulu başkanlığına verilir. Seçim sonuçları anılan başkanlık tarafından derhâl ilan edilir ve sendika veya ilgili şubeye bildirilir.

(9) Seçimler sırasında sandık kurulu başkanı ve üyelerine karşı işlenen suçlar, kamu görevlilerine karşı işlenmiş sayılır.

(10) Seçimde görev alan seçim kurulu ve seçim sandık kurulu üyelerine 26/4/1961 tarihli ve 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanunda belirtilen esaslara göre sendika ve ilgili şubeye ücret ödenir.

Seçimlere İtiraz

MADDE 16- (1) Genel kurulda yapılan organ ve delege seçimlerinin devamı sırasında yapılan işlemlere ilişkin olarak seçim sonuç tutanaklarının düzenlenmesinden itibaren iki gün içinde yapılacak itirazlar hâkim tarafından aynı gün incelenir ve kesin olarak karara bağlanır. İtiraz süresinin geçmesi ve itirazların karara bağlanmasından hemen sonra hâkim, 15 inci madde hükümlerine göre kesin sonuçları ilan eder ve sendika veya ilgili şubeye bildirir.

(2) Bakanlık veya sendika ya da ilgili şubenin delegeleri; kanun ve tüzük hükümlerine aykırı olarak genel kurul ve seçim yapılması veya seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük ya da kanuna aykırı uygulama iddiasıyla, bu işlemlerin veya genel kurulun iptali için genel kurul tarihinden itibaren bir ay içerisinde dava açabilir. Dava basit yargılama usulüne göre iki ay içerisinde so-





nuçlandırılır. Kararın temyizi hâlinde Yargıtayca on beş gün içinde kesin olarak karara bağlanır.

(3) Genel kurulun veya genel kurulda yapılan organ seçiminin iptaline karar verildiği takdirde mahkeme; genel kurulu kanun ve tüzük hükümlerine göre en kısa zamanda toplamak, seçimleri yapmak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar kuruluşu yönetmekle görevli olmak üzere, 4721 sayılı Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder ve görev sürelerini belirler.

BEŞİNCİ BÖLÜM

İl, İlçe, İşyeri Sendika, Sendika İşyeri, Temsilcilerinin Seçimi

İl Temsilcilerinin Atanması

MADDE 17-(1) İl Temsilcisi, İl Temsilci Yardımcısı (İl Temsilcisi Vekili), İl Temsilci Yardımcısı (Mali İşler), İl Temsilci Yardımcısı (Teşkilatlanma), İl Temsilci Yardımcısı (Eğitim ve Sosyal İşler), İl Temsilci Yardımcısı (Mevzuat ve Toplu Sözleşme), İl Temsilci Yardımcısı (Basın ve İletişim) olmak üzere yedi kişiden oluşan İl Temsilciliği Genel Yönetim Kurulu kararıyla bir olağan genel kurul dönemi için atanır.

(2) Olağan Genel Kurul dönemi tamamlanmaksızın, kalan görev süresiyle sınırlı olmak üzere, il temsilci ve il temsilci yardımcılarının, görevden alınması ve yeni atamaların yapılması Genel Yönetim Kurulu'nun takdirindedir.

İlçe Temsilcilerinin Atanması

MADDE 18- (1) İlçe Temsilcisi, İlçe Temsilci Yardımcısı (İlçe Temsilcisi Vekili), İlçe Temsilci Yardımcısı (Mali İşler), İlçe Temsilci Yardımcısı (Teşkilatlanma), İlçe Temsilci Yardımcısı (Eğitim ve Sosyal İşler), İlçe Temsilci Yardımcısı (Mevzuat ve Toplu Sözleşme), İlçe Temsilci Yardımcısı (Basın ve İletişim) olmak üzere yedi kişiden oluşan İlçe Temsilciliği Genel Yönetim Kurulu kararıyla bir olağan genel kurul dönemi için atanır.

(2) Olağan Genel Kurul dönemi tamamlanmaksızın, kalan görev süresiyle sınırlı olmak üzere, ilçe temsilci ve ilçe temsilci yardımcılarının, görevden alınması ve yeni atamaların yapılması Genel Yönetim Kurulu'nun takdirindedir.



İşyeri Sendika Temsilcilerinin Atanması

MADDE 19- (1) 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 30 uncu maddesi uyarınca yapılan tespite göre, işyerlerinde en çok üye kaydetmiş sendika olunması halinde, Genel Yönetim Kurulu kararıyla, bir tespit dönemi için işyeri sendika temsilcileri atanır.

(2) İşyerindeki kamu görevlisi sayısı 200'e kadar ise bir, 201-600 arasında ise en çok iki, 601-1000 arasında ise en çok üç, 1001-2000 arasında ise en çok dört, 2000'den fazla ise en çok beş işyeri sendika temsilcisi seçilebilir. Bu temsilcilerden biri baştemsilci olarak atanabilir.

(3) Bir tespit dönemi sonunda yeni işyeri sendika temsilcisi ataması yapılmaması halinde, mevcut işyeri sendika temsilcilerinin görev süresi bir tespit dönemi daha uzamış sayılır.

(4) İşyeri Sendika Temsilcilerinin görev süresi tamamlanmaksızın görevden alınması ve yeni atamaların yapılması Genel Yönetim Kurulu'nun takdirindedir.

Sendika İşyeri Temsilcilerinin Atanması

MADDE 20-(1) 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 30 uncu maddesi uyarınca yapılan tespite göre, işyerlerinde en çok üye kaydetmiş sendika olunamaması halinde, Genel Yönetim Kurulu kararıyla, bir tespit dönemi için sendika işyeri temsilcileri atanır.

(2) İşyerindeki kamu görevlisi sayısı 200'e kadar ise bir, 201-600 arasında ise en çok iki, 601-1000 arasında ise en çok üç, 1001-2000 arasında ise en çok dört, 2000'den fazla ise en çok beş sendika işyeri temsilcisi seçilebilir. Bu temsilcilerden biri baştemsilci olarak atanabilir.

(3) Bir tespit dönemi sonunda yeni sendika işyeri temsilcisi ataması yapılmaması halinde, mevcut sendika işyeri temsilcilerinin görev süresi bir tespit dönemi daha uzamış sayılır.

(4) Sendika İşyeri Temsilcilerinin görev süresi tamamlanmaksızın görevden alınması ve yeni atamaların yapılması Genel Yönetim Kurulu'nun takdirindedir.





ALTINCI BÖLÜM

Son Hükümler

Uygulamanın İzlenmesi

MADDE 21- (1) Bu yönetmelik uyarınca yapılacak seçimlerin zamanında ve mevzuata uygun olarak yapılmasını sağlama görev ve yetkisi, mevzuat ve toplu sözleşmeden sorumlu Genel Başkan Yardımcısındadır.

(2) Bu yönetmeliğin uygulanmasında karşılamak sorunları gidermeye Genel Yönetim Kurulu yetkilidir.

Yürürlük

MADDE 22- (1) Bu yönetmelik, Genel Yönetim Kurulu'nun 02.03.2016 tarih ve 1284 sayılı kararı ile onaylanarak yürürlüğe girmiştir.

Yürütme

MADDE 23- (1) Bu yönetmelik hükümlerini Genel Yönetim Kurulu yürütür.



Birlik Habersen Temsilci **EL KİTABI**

BİRLİK HABER-SEN

(Birlik Haberleşme ve İletişim Çalışanları Sendikası)

DİSİPLİN KURULLARI YÖNETMELİĞİ

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç;

Madde 1-Bu yönetmeliğin amacı; Sendikanın Genel ve Şube Disiplin Kurullarının kuruluş, yetki ve görevleri, disiplin soruşturması usul ve esasları ile disiplin suç ve cezalarını düzenlemektir.

Kapsam;

Madde 2- Bu yönetmelik Genel Disiplin Kurulu ile Şube Disiplin Kurulları'nı kapsar.

Dayanak;

Madde 3- Bu yönetmelik, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve Sendika Tüzüğü'nün ilgili maddelerine göre hazırlanmıştır.

Tanımlar;

Madde 4- Bu yönetmelikte geçen;

- a) Sendika:** Birlik Haberleşme ve iletişim çalışanlar sendikası (BİRLİK HABER-SEN)'dir.
- b) Merkez:** Sendika genel merkezini,
- c) Şube:** Sendika şubelerini,
- d) Tüzük:** Sendika tüzüğü'nü,
- e) Genel Kurul:** Sendika ve şube genel kurullarını,

ifade eder.





İKİNCİ BÖLÜM

YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Genel Disiplin Kurulunun Yetki ve Görevleri

Madde 5- Genel Disiplin Kurulu aşağıda belirtilen yetki ve görevleri kullanır ve yerine getirir.

- a) Sendika tüzüğüne, amaç ve ilkelerine aykırı hareket ettiği ileri sürülen üyeler hakkında soruşturma yapmak, yönetmelikte gösterilen disiplin cezalarını vermek ve sonucunu Yönetim Kurulu'na ve ilgililere bildirmek,
- b) Yapılan soruşturma sonucunda üyelikten çıkarılmayı gerektiren fiillerden birini işlediği sabit olan üye hakkında "üyelikten çıkarılma" kararı için Genel Kurula teklifte bulunmak,
- c) Şube Disiplin Kurulları tarafından verilen kararlara yapılan itirazları inceleyerek karara bağlamak. İnceleme sonucunda kararı değiştirmek, onaylamak, iptal etmek,
- d) Kurul tarafından verilen disiplin cezalarına itiraz edilmesi durumunda itiraz konusu disiplin cezasına soruşturma raporu ile diğer bilgi ve belgeleri Genel Yönetim Kuruluna sunmak,
- e) Doğrudan doğruya Disiplin Kurulu'na yapılan müracaat ve şikâyetlere bağlı olarak yapılan inceleme sonucunda disipline aykırı fiilleri bulunduğu kanısına varılan üyeler hakkında Genel Yönetim Kurulundan soruşturma onayı istemek,
- f) Sendika üyeleri ya da üçüncü kişiler tarafından Genel Yönetim Kurulu'na verilen şikâyet ve müracaat dilekçeler sonucunda Genel Yönetim Kurulu tarafından soruşturma açılmasına karar verilmesi halinde karar doğrultusunda disiplin soruşturması açmak ve sonuçlandırmak,
- g) Usulsüzlük ve yolsuzluk haliyle sınırlı olmak üzere Genel Denetleme Kurulu'nun istemi üzerine disiplin soruşturması yapmak ve sonuçlandırmak,



Şube Disiplin Kurulunun Yetki ve Görevleri;

Madde 6- Şube Disiplin Kurulu aşağıda belirtilen yetki ve görevleri kullanır ve yerine getirir.

- a) Sendika tüzüğüne, amaç ve ilkelerine aykırı hareket ettiği ileri sürülen üyeler hakkında soruşturma yapmak, üyelikten çıkarma dışında bu tüzükte gösterilen disiplin cezalarını vermek ve sonucunu Yönetim Kurulu'na ve ilgililere bildirmek,
- b) Yapılan soruşturma sonucunda üyelikten çıkarılmayı gerektiren fiillerden birini işlediği kanısına varılan üye hakkındaki soruşturma raporunu tamamlanmak üzere Genel Disiplin Kurulu'na sevk etmek,
- c) Kurul tarafından verilen disiplin cezalarına itiraz edilmesi durumunda itiraz konusu disiplin cezasına soruşturma raporu ile diğer bilgi ve belgeleri Genel Yönetim Kuruluna sunmak,
- d) Doğrudan doğruya Disiplin Kurulu'na yapılan müracaat ve şikâyetlere bağlı olarak yapılan inceleme sonucunda disipline aykırı fiilleri bulunduğu kanısına varılan üyeler hakkında Şube Yönetim Kurulundan soruşturma onayı istemek,
- e) Sendika üyeleri ya da üçüncü kişiler tarafından Şube Yönetim Kurulu'na verilen şikâyet ve müracaat dilekçeler sonucunda Şube Yönetim Kurulu tarafından soruşturma açılmasına karar verilmesi halinde karar doğrultusunda disiplin soruşturması açmak ve sonuçlandırmak,
- f) Usulsüzlük ve yolsuzluk haliyle sınırlı olmak üzere Şube Denetleme Kurulu'nun istemi üzerine disiplin soruşturması yapmak ve sonuçlandırmak,

Disiplin Kurulu Ve Üyelerinin Sorumlulukları;

Madde 7- Genel ve Şube Disiplin Kurulları ve üyeleri disiplin iş ve işlemlerinin yürütülmesinde;

- a) Soruşturma sırasında elde ettikleri bilgi ve belgeleri başka amaçlarla kullanmamak,
- b) Haklarında soruşturma yürütülen sendika yönetici ve üyelerinin tüzükten ve diğer mevzuattan kaynaklanan haklarına zarar vermemek,





- c) Sendika yöneticileri hakkında yürütülen soruşturmalarda hakkında soruşturma yürütülen yöneticinin yönetim görevlerini yerine getirmesini engellemek,
 - d) Soruşturma sırasında inceledikleri bilgi ve belgeleri ait oldukları birim dışına çıkarmamak,
 - e) Disiplin soruşturmasına başlanılmasından itibaren soruşturma konusunun gerektirdiği makul süre içerisinde soruşturmayı tamamlamak,
 - f) Disiplin soruşturmasının yürütülmesinde ve disiplin cezasının tespitinde adalet ve tarafsızlık ilkelerine uygun davranmak,
 - g) Kişisel kin ve garez duygusu ile hareket etmemek,
 - h) Sendikanın, yöneticilerin ve üyelerin kişilik haklarına zarar verebilecek beyanlarda bulunmamak,
 - i) Sendikanın yetkili kurul ve organlarının icrai faaliyetlerini engelleyici işlemlerde bulunmamak,
 - j) Soruşturma konuları ile ilgili olarak basına bilgi vermemek,
- hükümlerine uygun davranmaktan sorumludur.

Yönetici ve Üyelerin Disiplinle İlgili Sorumlulukları:

Madde 8- Sendika yöneticileri ve üyeleri; disiplin kurulu ve üyelerine soruşturma işlemlerinde yardımcı olmaktan, soruşturma konusu ile ilgili bilgi ve belgeleri incelemelerine sunmaktan, soruşturmacının yetki ve görevlerini yerine getirmesine imkân sağlamaktan, gerektiğinde tanık sıfatıyla bilgi vermekten, soruşturma konusuna ilişkin elde ettikleri bilgileri başka iş ve amaçlarla kullanmamaktan sorumludur.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞLEYİŞ

Soruşturma İstemi;

Madde 9- Tüzükte veya bu yönetmelikte yer alan suçlardan herhangi birini işlediği iddia edilen;

- a) Genel Yönetim Kurulu, Şube Yönetim Kurulu, Genel Disiplin Kurulu, Genel Denetleme Kurulu üyeleri ile İl Temsilcileri hakkında; Genel Disiplin Kurulunca Genel Yönetim Kurulundan,
- b) Şube Disiplin Kurulu, Şube Denetleme Kurulu, İl Temsilcileri hariç olmak üzere diğer temsilciler ve üyeler hakkında; Genel Disiplin Kurulu veya Şube Disiplin Kurulu tarafından Şube Yönetim Kurulu'ndanyazılı olarak soruşturma isteminde bulunulur. Yönetim Kurulları soruşturma isteminde bulunulduğu tarihten itibaren en geç 15 gün içinde istem hakkında karar verir. Genel Yönetim Kurulu'nun soruşturma istemine ilişkin kararlarına itiraz edilemez. Genel Yönetim Kurulu ve Şube Yönetim Kurulu üyeleri kendileri hakkındaki soruşturma istemleri hakkında ki kararla ilişkin toplantılara katılamaz ve bu konuda oy kullanamaz.

Genel Yönetim Kurulu, kendisine intikal eden şikayet ve müracaatların incelenmesi sonucunda ya da doğrudan elde ettiği bilgilere bağlı olarak sendika yöneticileri ve üyeleri hakkında soruşturma açılmasına karar verebilir. Bu durumda soruşturma açılması kararı ilgili disiplin kuruluna gönderilerek soruşturma işlemleri başlatılır.

Şube Yönetim Kurulu, kendisine intikal eden şikayet ve müracaatların incelenmesi sonucunda ya da doğrudan elde ettiği bilgilere bağlı olarak bu maddenin (b) bendinde belirtilenler hakkında soruşturma açılmasına karar verebilir. Bu durumda soruşturma açılması kararı ilgili disiplin kuruluna gönderilerek soruşturma işlemleri başlatılır.

Disiplin Kurulu üyeleri hakkında soruşturma açılmasına karar verilmesi ya da Disiplin Kurulu üyeleri hakkında soruşturma isteminde bulunulması halinde ilgili disiplin kurulu üyesi kendisiyle ilgili soruşturma hakkındaki disiplin kurulu toplantılarına katılamaz ve oy kullanamaz.





Soruşturma Usulü;

Madde 10- Genel Disiplin Kurulu ve Şube Disiplin Kurulu soruşturma onayının kendilerine intikal etmesinden sonra kurul olarak ya da görevlendireceği bir üye vasıtasıyla en geç 15 gün içinde soruşturma işlemlerine başlayarak;

- a) Soruşturma konusuyla ilgili bilgi ve belgeleri inceler,
- b) Soruşturma kapsamında ifadesine bilgisine başvurulması gereken kişileri belirleyerek ifadelerini alır, tanıkları dinler,
- c) İlgili birimin dışına çıkarılmamak kaydıyla soruşturma ile ilgili belge ve kayıtları inceler,
- d) Teknik bilgi ve donanım gerektiren iş ve işlemlerde bilirkişi görevlendirir,
- e) Soruşturmaya başlandığı tarihten itibaren en geç üç ay içinde soruşturmayı tamamlayarak soruşturma raporunu hazırlar,
- f) Soruşturma raporu içeriğinde elde edilen bilgiler doğrultusunda ilgililerin yazılı savunmasını ister,
- g) İlgililer tarafından sözlü savunma hakkı verilmesi istenmesi ve bu talebin disiplin kurulu tarafından kabul edilmesi halinde ilgililerin sözlü savunmasını alır, (Savunmanın sözlü yapılması durumunda tutanak tutularak disiplin kurulu üyeleri ile ifade veren kişiler tarafından tutanak imzalanır)
- h) Soruşturma raporunda elde edilen bilgiler ve ilgililerin savunması birlikte değerlendirilerek savunma verilmemesi halinde soruşturma raporundaki bilgiler çerçevesinde soruşturma raporunda teklif edilen disiplin cezası hakkında vicdani kanaatıyla kararını verir,

Savunma Hakkı;

Madde 11- Savunma hakkı tanınmadan ceza verilemez. Savunma süresi 7 günden az olamaz. Savunma yazılı olarak gerçekleştirilebileceği gibi sözlü savunma isteminde de bulunulabilir. Bu istemin kabul edilmesi halinde sözlü savunma için tarih ve yer belirlenerek ilgilie bilgi verilir.

Süresi içerisinde savunma verilmemesi halinde savunma hakkından vazgeçilmiş sayılır ve karar soruşturma raporunda yer alan bilgi ve belgelere göre verilir.





Savunma hakkının kullanılması için soruşturma raporunun bir örneği üçüncü kişilere ait bilgiler çıkarılmak kaydıyla savunma hakkını kullanacak kişiye istemesi halinde verilir.

Üyelikten çıkarılma cezası verilmesi teklif edilenler bu teklif hakkında karar verecek Genel Kurul toplantısında sözlü savunma hakkı isteyebilir. Genel Kurul'da verilen sözlü savunma hakkını kullanmayanlar savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.

Karar ve Bildirme;

Madde 12- Genel Disiplin Kurulu ve Şube disiplin kurulları soruşturma raporunun kurula sunulduğu tarihten itibaren en geç 7 gün içinde ilgilerin savunmasını ister. İlgilinin savunmasının Disiplin Kurulu'na ulaştığı tarihten itibaren en geç 7 gün içinde soruşturma hakkındaki kararını verir ve kararı ilgililere ve ilgili Yönetim Kuruluna yazılı olarak bildirir. Alınan kararlar, disiplin kurulu karar defterine yazılır. Disiplin kurulu kararlarına ilişkin tebligatların bir örneği tebliğ tarihi belirtilmek suretiyle dosyasında saklanır.

Üyelikten çıkarılma cezası teklif edilen disiplin soruşturması raporları ekleriyle birlikte Genel Yönetim Kurulu'na gönderilir. Üyelikten çıkarılmayı gerektiren fiillerle ilgili disiplin soruşturmaları Genel Disiplin Kurulu tarafından yürütülür. Şube Disiplin Kurulu tarafından yürütülen bir disiplin soruşturmada fiilin üyelikten çıkarılmayı gerektiren bir fiil olduğuna karar verilmesi halinde ilgili Şube Disiplin Kurulu soruşturmaya ilgili bilgi ve belgeleri soruşturmayı tamamlamak üzere Genel Disiplin Kurulu'na gönderir ve soruşturma Genel Disiplin Kurulu tarafından tamamlanır.

İtiraz Hakkı, İtiraz Usulü, İtirazların Karara Bağlanması;

Madde 13- Kendilerine disiplin kurulları tarafından disiplin cezası verilenler, kararın kendilerine tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içerisinde;

- a) Genel Disiplin Kurulu tarafından verilen cezalara karşı Genel Yönetim Kurulu'na
- b) Şube Disiplin Kurulu tarafından verilen cezalara karşı Genel Yönetim Kurulu ya da Şube Yönetim Kurulu'na yazılı olarak itiraz edebilirler.

Üyelikten çıkarılma cezası verilenler kararın kendilerine tebliğinden itibaren kanuni süresi içerisinde görevli iş mahkemesine itiraz edebilir.





Genel Yönetim Kurulu ve Şube Yönetim Kurulları, disiplin cezalarına karşı yapılan itirazları itirazın evrak defterine kaydedildiği tarihten itibaren en geç 15 gün içerisinde karara bağlamak zorundadır. Yönetim Kurulları itiraz sonucunda disiplin cezasının kaldırılmasına karar verebileceği gibi cezayı değiştirme yetkisine sahiptir. Ancak, disiplin kurulu tarafından verilen disiplin cezasından daha ağır bir cezaya hükmedemez. Disiplin Kurulu tarafından verilen disiplin cezasının işlenen fiilin gerektirdiği disiplin cezasından daha hafif olması haliyle sınırlı olmak üzere gerekçelerini belirtmek şartıyla Yönetim Kurulları disiplin soruşturmasının yenilenmesini isteyebilir. İtirazlar sonucunda Genel Yönetim Kurulu tarafından verilen kararlar kesinleşir. Geçici Olarak Üyelikten Çıkarma cezasına yönelik olarak Şube Yönetim Kurullarının itiraz üzerine verdiği kararlara karşı Genel Yönetim Kurulu'na itiraz edilebilir.

Disiplin Kurullarının Toplanma Zamanı;

Madde 14- Disiplin kurulları, Yönetim Kurulları tarafından gönderilen soruşturma açılması kararlarının Kurul Başkanına tebliğini takip eden 7 gün içinde Kurul Başkanının çağrısı üzerine toplanarak soruşturmayı yürütecek kurul üyelerini belirler. Soruşturma istemine bağlı olarak verilen soruşturma açılması kararlarında da aynı usul uygulanır. Soruşturmanın tamamlanmasını müteakip hazırlanan soruşturma raporunun Kurula tevdiinden itibaren Disiplin Kurulu kararını vermek üzere en geç 7 gün içinde toplanarak kararını verir.

Disiplin Kurulu denetim sonucunda usulsüzlük ve yolsuzluk tespit etmesi haliyle sınırlı olmak üzere Denetleme Kurulu'nun çağrısı üzerine toplanır.

Disiplin Kurullarının Toplanma ve Karar Yeter Sayısı

Madde 15- Disiplin kurullarının toplanma ve karar yeter sayısı üye tamsayısının salt çoğunluğudur. Oyların eşitliği halinde başkanın oyuna göre karar verilir. Disiplin Kurulu üyeleri kendileri hakkındaki disiplin kurulu toplantılarına ve oylamalarına katılamaz.

Kararların Gerekçelendirilmesi

Madde 16- Disiplin Kurulu kararlarını gerekçeli olarak yazar. Karara katılmayan üyelerin karşı görüşlerine kararın sonunda yer verilir. Karar içeriğinde karar oylamasının sonucu belirtilir.





Kararların Yazılması ve Tebliği:

Madde 17- Disiplin kurulu kararları ve kararların gerekçeleri Kurul tarafından görevlendirilecek üye tarafından karar defterine yazılır ve kurul üyele-rince imzalanır. Ayrıca, ilgiliye, şikâyetçiye ve ilgili yönetim kuruluna yazı ile tebliğ edilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DISİPLİN CEZALARI

Disiplin Cezaları;

Madde 18- Üyelere verilebilecek disiplin cezaları şunlardır:

- a) Uyarı,
- b) Kınama,
- c) Geçici olarak işten el çektirme,
- d) Üyelikten geçici çıkarma,
- e) Üyelikten çıkarmadır.

CEZA VERMEYİ GEREKTİREN DURUMLAR

Uyarı Cezasını Gerektiren Fiil ve Haller;

Madde 19- Uyarı; yönetici ve üyenin davranışlarında ve görevinde daha duyarlı davranması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir. Uyarı cezası;

- a) Tevdi edilen görevleri zamanında yapmamak,
- b) Sendikanın ilke ve kurallarına aykırı davranışlarda bulunmak,
- c) Özürsüz ve izinsiz olarak görevli olduğu kurul ve komisyon toplantı-larına geç katılmak,
- d) Kendisine tevdi edilen sendika eşyalarının korunmasında gerekli has-sasiyeti göstermemek,
- e) Sendika yöneticilerinin görevleri veya özel hayatlarıyla ilgili olarak asıl-sız söylemlerde bulunmak fiillerinin işlenmesi hallerinde verilir.





Kınama Cezasını Gerektiren Fiil ve Haller;

Madde 20- Kınama cezası, yönetici ve üyeye görevinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesidir.

Kınama cezası;

- a) Uyarı cezası alan yönetici ve üyenin ceza almasını gerektiren fiillerini ve hallerini sürdürmesi,
- b) Sendika iç barışını ve ahengini bozmak,
- c) Yöneticilerin özürsüz ve izinsiz olarak üyesi oldukları kurul toplantılara üst üste iki kez katılmaması, toplantılara geç katılmayı alışkanlık haline getirmesi,
- d) Sendikaya ait araç, gereç ve benzeri eşyaları özel işlerinde kullanması,
- e) Görevini yerine getirirken ve yetkilerini kullanırken tarafsız davranmaması,
- f) Kendisine verilen yetkileri kötüye kullanmak,
- g) Görevin yerine getirilmesine yönelik olarak sendika tarafından kendisine sunulan imkânların kullanılmasında tasarruf kurallarına riayet etmemek,
- h) Sendika yöneticilerine ve üyelerine yönelik genel ahlak ve adaba aykırı davranışlarda bulunmak,
- i) Sendika kurul ve komisyonlarının çalışmalarında huzur ve sükûnu bozmak,

fiillerinin işlenmesi halinde verilir.

Geçici Olarak İşten el çektirme;

Madde 21-Aşağıda belirtilen hallerde, sendikadaki görevinden 3 ay ile 1 yıl arasında geçici olarak el çektirilir;

- a) Sendika tüzük ve yönetmelik hükümlerine ve yönetim organlarının kararlarına aykırı davranışlarda bulunmak,
- b) Sendikayı şahsi menfaatleri için kullanmak,



- c) Genel Merkez yöneticileri hakkında küçük düşürücü rencide edici mesnetsiz iddialarda bulunmak,
- d) Sendika sırlarını açığa vurmak veya sendikanın geleceğini tehlikeye düşürecek yahut gelişmesine engel olacak eylem ve çalışmalarda bulunmak,
- e) Genel yönetim kurulunun kararı olmadan sendikayı bağlayıcı anlaşma veya belgeye imza atmak.
- f) Sendikanın amaçlarının gerçekleşmesine engel olacak eylem, söz ve çalışmalarda bulunmak.
- g) Kınama cezası gerektiren fiil ve halleri sürekli davranış haline getirmek.

Üyelikten Geçici Çıkarma;

Madde 22- Üyelikten geçici olarak çıkarma cezası, üyenin veya yöneticinin üyeliğinin 3 ay ile 1 yıl arası askıya alındığının kendisine bildirilmesidir. Bu cezanın verilmesi durumunda üye kesintisi yapılmaya devam edilir. Ancak hukuki yardım ile afet hallerinde yardım hali hariç üyelikten kaynaklanan diğer hakları kullanamaz. Bu cezanın zorunlu organ üyelerinin birisine verilmesi halinde bu süreyle sınırlı olmak üzere ilgili kişinin seçilmiş olduğu zorunlu organlardaki görev ve yetkileri düşer. Üyelikten çıkarma cezası;

- a) Geçici Olarak İşten el çektirme cezası alması gerektiren fiil ve hallerini sürdürmesi,
- b) Sendika organlarının, yöneticilerinin ve üyelerinin görevlerini yerine getirmesinde kasten engelleyici davranışlarında bulunmak,
- c) Sendika üye ve yöneticileri hakkında asılsız ihbar ve şikayetlerde bulunmak,
- d) Sendikaya ait yerlerde ait yerlerde ve sendikal görevleri sırasında genel ahlak kurallarına uymayan davranışlarda bulunulması,
- e) Yürütülen disiplin soruşturmalarında gerçeğe aykırı beyanda bulunmak ve yalan tanıklık yapmak,
- f) Sendika araç ve gereçlerine kasten zarar vermek,
- g) Yetkisi olmadığı halde sendika adına iş ve işlemler yürütmek,





- h) Sendika yöneticilerine müessir fiilde bulunmak, hakaret ve tehdit etmek,

Üyelikten çıkarma;

Madde 23- Üyelikten sürekli çıkarma, sendika üyeliğine son verildiğinin kişiye yazılı olarak bildirilmesidir. Üyelikten çıkarma cezası;

- a) Sendikanın amaç ve prensiplerine aykırı davranışlarda bulunmayı süreklilik haline getirmek,
- b) Sendikanın tüzük ve yönetmelik hükümlerine ve yönetim organlarının kararlarına aykırı davranış da bulunmak ve bu davranışı sürekli hale getirmek,
- c) Sendikayı şahsi menfaatleri için kullanmak,
- d) Sendika yönetim organlarındagörev alan üyeler hakkında; Bir toplantıda, yazılı ve görsel basın araçlarında veya sosyal medya aracılığı ile kamuoyu nezdinde küçük düşürülmesine yönelik mesleki hayatları veya özel hayatları ile ilgili asılsız tahkir veya tezyif edici beyanlarda bulunmak,
- e) Sendika sırlarını açığa vurmak veya sendikanın geleceğini tehlikeye düşürecek yada gelişmesine engel olacak eylem ve çalışmalarda bulunmak, fiillerinin işlenmesi haline verilir.

Ceza Verme Yetkisi;

Madde 24- Bu Yönetmelikte belirtilen disiplin kurullarından:

- a) Uyarı, Kınama cezası Genel ve Şube Disiplin Kurulları,
- b) Üyelikten geçici çıkarma cezası, görevden uzaklaştırma cezası Genel Disiplin Kurulu,
- c) Üyelikten çıkarma cezası, Genel Disiplin Kurulu'nun bu yöndeki teklifi üzerine Genel Kurul, tarafından verilir.



Disiplin cezalarında zamanaşımı

Madde 25- Bu yönetmeliğin 19-23ncü Maddelerinde sayılan fiil ve halleri işleyenler hakkında, bu fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren;

- a) Uyarı, Kınama, Görevden geçici uzaklaştırma ve Geçici olarak üyelikten çıkarma cezalarında 6(altı) ay içerisinde
- b) Üyelikten çıkarma cezasında 1(bir) yıl içinde disiplin kovuşturmasına, başlanılmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

Eleştiri Hakkı

Madde 26- Sendika üye ve yöneticilerin, sendika yetkili kurulları tarafından alınan kararlarına ilişkin genel ahlak kurallarına ve genel adaba aykırı olmamak kaydı ile eleştiri sınırları içindeki beyanları disipline aykırı fiil olarak öngörülemez ve bu eleştiriler nedeniyle üye ve yöneticiler aleyhine disiplin soruşturması açılmaz ve disiplin cezası verilemez.

Tamamlayıcı Kurallar

Madde 27- Bu yönetmelikte belirtilmemiş olan konularda, Sendikanın tüzük, yönetmelik ve benzeri belgeleriyle genel hukuk kuralları geçerlidir.

YÜRÜRLÜK HÜKÜMLERİ

Yürürlük Tarihi:

Madde 28- Bu yönetmelik, Genel Yönetim Kurulu'nun/....../2017 tarih vesayılı kararı ile onaylanarak yürürlüğe girmiştir.

Yürütme Yetkisi:

Madde 29- Bu yönetmelik hükümlerini Genel Yönetim Kurulu, Genel Disiplin Kurulu, Şube Yönetim Kurulu, Şube Disiplin Kurulu birlikte yürütür.





08

**SENDİKANIN
AJANDA
BİLGİLERİ**

Adres: Eti Mah. Ali Suavi Sok. Ak-Han işhanı kat. No:37 Maltepe/Ankara
www.birlikhabersen.org.tr

Telefon numaraları: 0312 232 3030

İnternet: <http://www.birlikhabersen.org.tr/>

email: mevlutburgac@birlikhabersen.org.tr

Fax: 0312 229 0560



KAYNAKÇA

1-Resmi Gazete

2-Eğitim Bir-Sen (Temsilci el kitabı)

BİRLİK HABER-SEN

GENEL MERKEZ

YÖNETİM KURULU ÜYELERİ

2015-2019

ÖMER BUDAK

Genel Başkan

GÜRBÜZ İNALTEKİN

Genel Başkan Yardımcısı

(Genel Başkan Vekili)

MEVLÜT BURGAÇ

Genel Başkan Yardımcısı

(Teşkilatlanma)

CENGİZ BEKAR

Genel Başkan Yardımcısı

(Mali İşler)





Birlik Habersen Temsilci **EL KİTABI**

AHMET KARAGÖZ

Genel Başkan Yardımcısı

(Mevzuat ve Toplu Sözleşme)

CÜNEYT ÖZBAN

Genel Başkan Yardımcısı

(Basın ve İletişim)

MUZAFFER BOSKURT

Genel Başkan Yardımcısı

(Eğitim ve Sosyal İşler)



