

Gençlik ve Spor Bakanlığı Koruma Güvenlik Memurları

Meslek Sorunları Araştırmaları
Dosyası

KORUMA GÜVENLİK MESLEK ARAŞTIRMALARI MERKEZİ

Bu rapor, Koruma ve Güvenlik Meslek Araştırmaları Merkezi tarafından sahadan elde edilen bildirimlerin derlenmesi amacıyla hazırlanmış olup, Bakanlığın değerlendirmelerine sunulmaktadır.



Sunumun Yol Haritası



Araştırma Dosyamız 3 Ana Yol Üzerinde Detaylı Durulacaktır.

1

Genel Bakış

Koruma Güvenlik Memurları ile ilgili Ülkemizdeki çalışma koşulları ve Mesleki Duruma Genel Bakışı içermektedir.

2

Temel Sorunlar

Araştırmalarımız ve Yaptığımız Etkinlikler Neticesinde Belirlediğimiz Koruma Güvenlik Memurlarının Temel Problemleri ve Çözüm Önerilerini içermektedir.

3

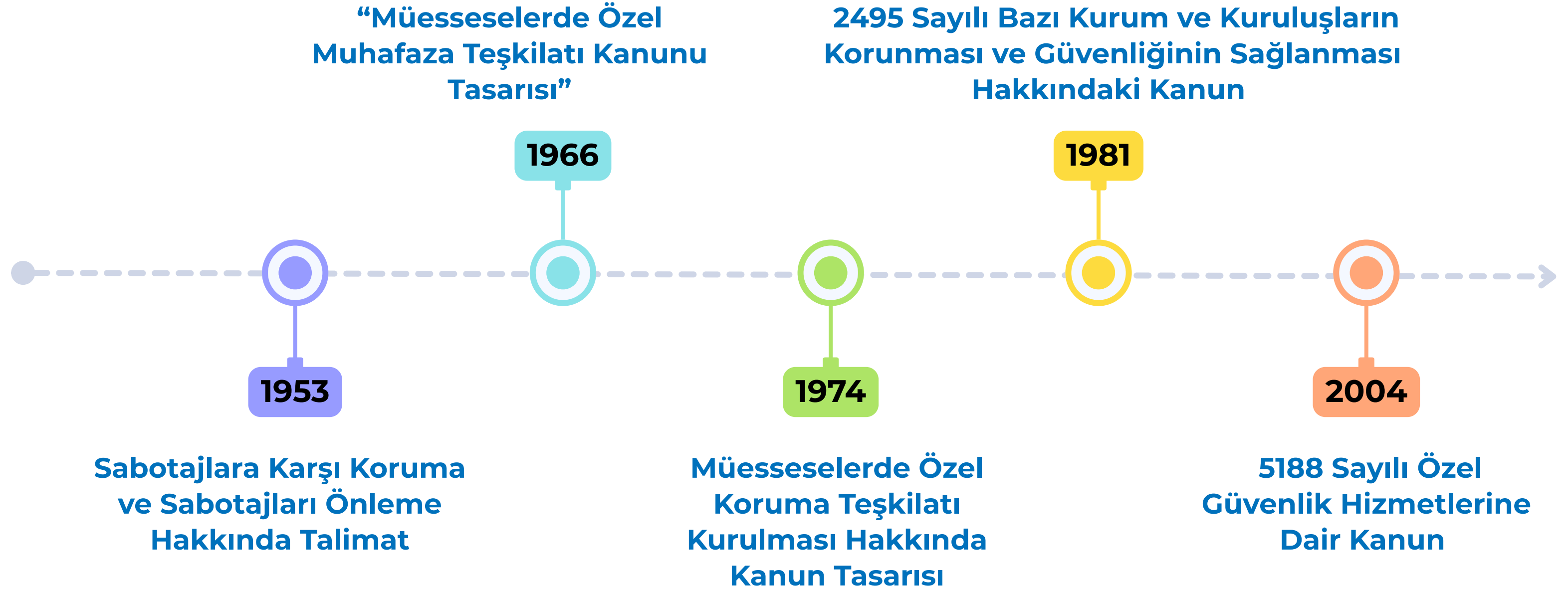
Kurumdaki Sorunlar

Kurum İçinde Görev Yapan Meslektaşlarımız Tarafından İfade Edilen ve Yaptığımız Çalıştayda belirtilen Problemleri ve Çözüm Önerilerini içermektedir.



GENEL BAKIŞ

CUMHURİYET TARİHİ ÖZEL GÜVENLİK HİZMETLERİ



KORUMA MEMURU KİMDİR ?

657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre düzenlenmiş Koruma ve Güvenlik Görevlisi Unvanlı Personelin, hizmet sınıfı itibarıyla Genel İdare Hizmetleri Sınıfında bulunmaktadır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam çeşitliliği olması nedeniyle Güvenlik Personelleri; Koruma ve Güvenlik Görevlisi olarak çalışan Kadrolu Memur ve Sözleşmeli Kamu Görevlisi ile 4/D'li İşçilerden oluşmaktadır.

GENEL BAKIŞ

Devlet Memurları kendi Sorumlulukları Bakanlığına ya da Başkanlığına direkt bağlı olarak çalışmaktadır. (Özlük Konumu hariç), Koruma Güvenlik Görevlileri ise mevcut Bakanlık-Başkanlığın yanında Mülki İdare Amirlikleri ile Emniyet Genel Müdürlüğü Özel Güvenlik Biriminin Denetiminde görevini yapma zorunluluğu bulunmaktadır.



Koruma Güvenlik Memuru Çalıştıran ve Sayıları 1.000'in üzerinde bulunan kurumlar



5650

GENÇLİK VE SPOR
BAKANLIĞI



3500

ADALET BAKANLIĞI



3400

ÜNİVERSİTELER
REKTÖRLÜK



2200

ÜNİVERSİTELE
HASTANELERİ



1850

DIYANET İŞLERİ
BAŞKANLIĞI



1400

GÖÇ İDARESİ
BAŞKANLIĞI



1400

KÜLTÜR VE TURİZM
BAKANLIĞI



1350

AİLE VE SOSYAL
HİZMETLER BAKANLIĞI

TEMEL SORUNLARIN ÇÖZÜMLERİ

1

“Kamuda görev yapan personelin kullandığı ‘Özel Güvenlik Görevlisi’ ibareli üniformaların değiştirilmesi değerlendirilmelidir. Üniforma renk ve modelinin, özel sektörden ayırt edici ve kamuda görev yapıldığını açık şekilde gösterecek nitelikte olması gerekmektedir.”

24 saat esasına göre görev yapan Koruma Güvenlik Memurlarının Yemek İhtiyacı Problemi Çalıştığı Kurumlarınca çözüme kavuşturulmalıdır

2

3

Silah Risk Tazminatı ve X-Ray’e maruz kalmaktan dolayı Ek Hizmet Tazminatı verilmelidir

“Özel Güvenlik Kartının” Yenilenme ücretinin giderleri, Çalıştığı Kurumlarca karşılanmalıdır

4

6

TEMEL SORUNLARIN ÇÖZÜMLERİ

5

Koruma ve Güvenlik Memurlarının Silah ve Ekipman eksikliği Acilen temin edilmelidir

Koruma ve Güvenlik Memurları 4D'li Sürekli işçi olan personelin astı olarak çalıştırılma sorunu kesin olarak çözümlenmelidir.

6

7

45 yaşını dolduran Koruma Güvenlik personelinin isteği halinde Unvan değişikliği yapılarak Büro Memuru olma imkanı ve kolaylığı sağlanmalıdır

Koruma Güvenlik Amirliği/Şefliği ve Koruma Güvenlik Müdürlüğü kadroları ihdas edilerek Rutin bir şekilde Merkezi Sınav yapılması sağlanmalıdır

8

TEMEL SORUNLARIN ÇÖZÜMLERİ

9

Bayram, Resmi Tatil Nöbetlerinde görev yapan Koruma Güvenlik Memurlarına da Sürekli İşçiler gibi eşit mesai ücreti verilmelidir

Harca tabi olmaksızın Silah Taşıma Ruhsatı alabilme imkânı sağlanmalıdır

10

11

Nöbet Noktaları İş Sağlığı ve Güvenliğine Uygun Hale Getirilerek Çalışma Şartları Acilen Düzeltilmelidir ve belirli periyotlarda İSG denetimleri yapılmalıdır

Koruma ve Güvenlik Memuruna YEŞİL PASAPORT imkânından faydalanılması sağlanmalıdır

12

TEMEL SORUNLARIN ÇÖZÜMLERİ

13

Nöbet Noktalarında veya kurumlarda bazen tek Koruma Güvenlik olarak görev yapılmaktadır. Can ve mal güvenliğini açısından çok ciddi riskler barındırmaktadır. Nöbet Noktalarındaki bu zafiyet Görevli sayılarını arttırılarak giderilmelidir.

Yıpranma Payı verilmelidir

14

15

Haftalık 40 Saati Aşan Koruma Güvenlik Memurlarının Çalışma Süreleri için Bazı Kurumlarda verilmeyen İDARİ İZİN PROBLEMLERİ Mevzuata eklenerek kesin Çözüme kavuşturulmalıdır.

Kurumlarda Mobbing Kurulları Kurulmalıdır.

16

TEMEL SORUNLARIN ÇÖZÜMLERİ

17

Koruma Güvenlik Memurunun Görev tanımını NET YAPILMALIDIR ve GÖREVİ DIŞINDA ÇALIŞTIRILMAMALIDIR. Çalıştıranlara Cezai caydırıcı ve kesin müeyyide uygulanmalıdır.

5188 Sayılı Özel Güvenlik Kanunu Koruma Güvenlik Memurlarının da içinde Dahil Olacağı Mevzuat Değişikliği ile Kapsamı Arttırılarak Değiştirilmelidir

18

19

Koruma Güvenlik Şeflerinin Kadrolarının bulunduğu Kurum/Kuruluşlarda Görevde Yükselme Sınavlarında İlan Edilen Yazı İşleri Müdürlüğü/ İdari İşler Müdürlüğü/ Şube Müdürlüğü Kadrolarına Başvuru ve Başarı durumunda da Atanabilmesi imkanı verilmelidir kolaylaştırılmalıdır

KURUMDAKİ SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

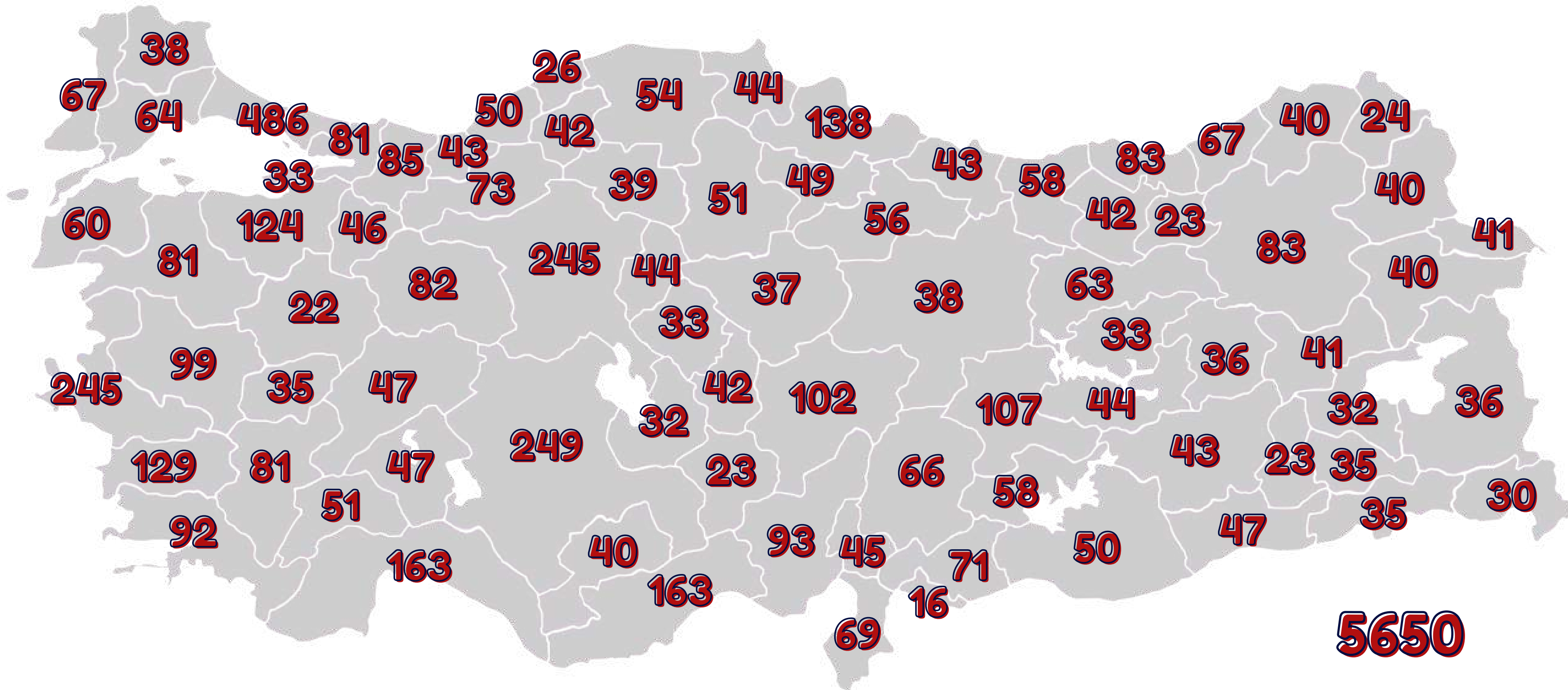
Gençlik ve Spor Bakanlığında görev yapan
Koruma Güvenlik Memurlarımız ve Güvenlik
Personellerinin görev yaptığı yerler:



862 Yurt



522 Gençlik
Merkezi



KURUMDAKİ SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

1

Yasal nöbet izinleri kullandırılmaması

Mulga Devlet Personel Başkanlığının 22/01/2013-166 Nolu görüş yazısında FAZLA ÇALIŞILAN HER 8 SAATE 1 GÜN İZİN VERİLMESİ GEREKTİĞİ Hususu belirtilmiştir.

Fazla Mesai Ücreti yada Fazla çalışılan 8 saate 1 gün izin vermeyen İDARİ YÖNETİCİYE YAPTIRIM UYGULANMALIDIR.

ÖZET: Koruma ve güvenlik memurlarının haftalık çalışma saatleri ile haftalık çalışma süresini aşan bir vardiyalı çalışmasının yapılması halinde verilecek izin hk. (22/01/2013-166)

ANT Başkanlığına bağlı birimlerde koruma ve güvenlik memurlarının haftalık çalışma saatleri konusunda tereddüde düşülmesi sebebiyle Başkanlığımızın görüşünün sorulduğu ilgi yazı ve eki incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Çalışma saatleri” başlıklı 99 uncu maddesinde “Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir. Bu süre Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir. Ancak özel kanunlarla yahut bu kanuna veya özel kanunlara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit olunabilir. Bakanlar Kurulu, yurt dışı kuruluşlarda hizmetin gerektirdiği hallerde, hafta tatilini Cumartesi ve Pazardan başka günler olarak tespit edebilir.” ve “Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışma saat ve usulünün tesbiti” başlıklı maddesinde “Günün yirmidört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, mezkur Kanunun “Fazla çalışma ücreti” başlıklı 178/B maddesinin (B) bendinde;

“B) Kurumlar gerektiği takdirde personelini günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti vermeksizin çalıştırabilirler. Bu durumda personele yaptırılacak fazla çalışmanın her sekiz saati için bir gün hesabı ile izin verilir. Ancak, bu suretle verilecek iznin en çok on günlük kısmı yıllık izinle birleştirilerek yılı içinde kullanılabilir.” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, günlük çalışma saatleri dışında yapılacak fazla çalışmanın uygulanmasına ilişkin esasları düzenlemek amacıyla 13/03/1975 tarihli ve 15176 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe konulan “Fazla Çalışmanın Uygulama Esaslarını Gösterir Yönetmelik” in 3 üncü ve 4 üncü maddelerinde; Devlet memurlarının genel olarak haftalık çalışma süresi olan 40 saatin üstünde yaptıkları çalışmanın fazla çalışma olduğu, fazla çalışmanın ücretle karşılanabilmesi için ise memurların kadrosuna ait görevini normal günlük çalışma saatleri dışında fiilen yapması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca Yönetmelik, nöbet hizmetini kurumların faaliyetleri gereği, güvenliğin veya hizmetin devamını temin amacıyla, normal çalışma saatleri içinde veya dışında yapılan çalışma şeklinde tanımlamış olup, çalışma saatleri içinde ve dışında yürütülen nöbet hizmetlerinin fazla çalışma sayılamayacağını ifade etmiştir.

Yukarıda belirtilen hükümler çerçevesinde; günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekillerinin kurumlarınca düzenlenmesi gerektiği, nöbet hizmetlerinin fazla çalışma sayılamayacağı, fazla çalışılan her sekiz saate bir gün izin verilebilmesi için vardiyalı görev yapan koruma ve güvenlik memurlarının haftalık normal vardiyalı çalışma saatini aşan fiili çalışma yapması gerektiği mütalaa edilmektedir.

KURUMDAKİ SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

2

İşçinin Amir Olarak Görevlendirilmesi

Cumhurbaşkanlığından
İşçinin Amir olamayacağı
E-74073113-010.99-
294409 Sayısı ile Devletin
en üst Kurumunun
bağlayıcı olan görüş
yazısında açıklanmıştır.

Mevzat Çerçevesinde Amir
konumuna Koruma
Güvenlik Memuru Personel
Görevlendirilmelidir.



T.C.
CUMHURBAŞKANLIĞI GENEL SEKRETERLİĞİ
Personel ve Prensipier Genel Müdürlüğü



Sayı : E-74073113-010.99-294409
Konu : Görüş Talebi

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU BAŞKANLIĞINA

İlgi : 21.03.2025 tarihli ve E-94221838-900-18783 sayılı yazı.

Yükseköğretim kurumlarında 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memur statüsünde istihdam edilenlerin hiyerarşik üstü olacak şekilde 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında istihdam edilen işçi statüsündeki personel arasından müdür, amir, şef, sorumlu gibi unvan ve pozisyonlara görevlendirme yapıp yapılamayacağı hususunda görüş talep edilen ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

Bilindiği üzere, Anayasanın 128 inci maddesinde, "Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür. Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir." hükmü altına alınarak kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin memur ve diğer kamu görevlileri eliyle görüleceği ve bunların nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkilerini, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işlerinin kanunla düzenleneceği ifade edilmiştir.

Bununla birlikte, Anayasanın 53 üncü maddesinin; birinci fıkrasında, "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler." hükmüne, beşinci fıkrasında, "Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler." hükmüne, yer verilmiştir. Buna göre, kamu idarelerinde istihdam edilen memurlar ve diğer kamu görevlileri ile işçi statüsünde istihdam edilen personelin ayrı ayrı düzenlendiği anlaşılmakta olup işçi statüsündeki personelin diğer kamu görevlileri arasında sayılmasına imkân bulunmadığı değerlendirilmektedir.

Diğer yandan, 657 sayılı Kanunun;

"Temel ilkeler" başlıklı 3 üncü maddesinde;

Bu kanunun temel ilkeleri şunlardır:

Sınıflandırma:

A) Devlet kamu hizmetleri görevlerini ve bu görevlerde çalışan Devlet memurlarını görevlerin gerektirdiği niteliklere ve mesleklerle göre sınıflara ayırmaktır.

Kariyer:

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

Liyakat:

C) Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkanlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır." hükmüne yer verilmiş olup,

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: A2784E97-40E1-4FE0-A229-8958D9F2B48A

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/tccb-ebys>

Cumhurbaşkanlığı Külliyesi 06560 Beştepe-ANKARA

Telefon: 0 (312) 525 55 55 Faks : 0 (312) 525 58 31

İnternet Adresi: www.tccb.gov.tr

KEP Adresi : cumhurbaskanligi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Mustafa KOSTAK

Raportör



"İstihdam şekilleri" başlıklı 4 üncü maddesinde kamu hizmetlerinin memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürüleceği ifade edilmiş, mezkûr maddenin;

(A) fıkrasında, "Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır.

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

(D) fıkrasında, "(A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir. Bunlar hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz." hükmü,

"Devlet memurlarının görev ve sorumlulukları" başlıklı 11 inci maddesinin birinci fıkrasında, "Devlet memurları kanun ve diğer mevzuatta belirtilen esaslara uymakla ve amirler tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlü ve görevlerinin iyi ve doğru yürütülmesinden amirlerine karşı sorumludurlar." hükmü,

"Kadroların tespiti" başlıklı 33 üncü maddesinin birinci fıkrasında, "Kadrosuz memur çalıştırılmaz." hükmü,

yer almaktadır.

Ayrıca, mezkûr Kanunun "Vekalet görevi ve aylık verilmesinin şartları" başlıklı 86 ncı maddesinde, "Memurların kanuni izin, geçici görev, disiplin cezası uygulaması veya görevden uzaklaştırma nedenleriyle işlerinden geçici olarak ayrılmalari halinde yerlerine kurum içinden veya diğer kurumlardan veya açıktan vekil atanabilir.

Bir görevin memurlar eliyle vekaleten yürütülmesi halinde aylıksız vekalet asıldır.

...

Yukarıda sayılan haller dışında, boş kadrolara ait görevler lüzum görüldüğü takdirde memurlara ücretsiz olarak vekaleten gördürülebilir.

Bu Kanuna tabi kurumlarda, mali, nakdi ve aynı sorumluluğu bulunan saymanlık kadrolarının boşalması halinde bu kadrolara işe başladıkları tarihten itibaren vekalet aylığı verilmek suretiyle memurlar arasından atama yapılabilir." hükümlerine yer verilmiştir.

Bu cihetle, kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin memur ve diğer kamu görevlileri eliyle görülmesi gerektiği, Devlet memurlarının ödev ve sorumlulukları, hak ve yükümlülükleri ile ilgili temel ilkelerin 657 sayılı Kanunla düzenlendiği, söz konusu Kanunda memur ve amir arasında hiyerarşi bulunduğu, bahse konu hiyerarşide amir yetkisini haiz olan kadroların yine aynı Kanun kapsamında ihdas edilebileceği, işçi statüsünde istihdam edilen personelin memur kadrolarına vekalet etmesine imkân bulunmadığı değerlendirilmektedir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; yükseköğretim kurumlarında 657 sayılı Kanuna tabi memur statüsünde istihdam edilen personelin hiyerarşik üstü olacak şekilde 4857 sayılı Kanun kapsamında istihdam edilen işçi statüsündeki personel arasından müdür, amir, şef, sorumlu gibi unvan ve pozisyonlara görevlendirme yapılmasının mümkün bulunmadığı mütalaa edilmektedir.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Bilal ŞENTÜRK

Genel Sekreter a.

Vali

Personel ve Prensipier Genel Müdürü

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: A2784E97-40E1-4FE0-A229-8958D9F2B48A

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/tccb-ebys>

Cumhurbaşkanlığı Külliyesi 06560 Beştepe-ANKARA

Telefon: 0 (312) 525 55 55 Faks : 0 (312) 525 58 31

İnternet Adresi: www.tccb.gov.tr

KEP Adresi : cumhurbaskanligi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Mustafa KOSTAK

Raportör



KURUMDAKİ SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

2

İşçinin Amir Olarak Görevlendirilmesi

Sürekli İşçileri Amir olarak Görevlendirmesi hususunda Cevap olarak gelen Değerlendirmelerde Koruma Güvenlik Memurlarının Meslekte daha yeni oldukları, Atanan en eski Koruma Güvenlik Memuru arkadaşın 5 yılın altında tecrübesi olduğu hususları dillendirilmektedir.

Güvenlik Mesleği Usta - Çırak ilikiisi ile ilerlemektedir. Eğer Tecrübeli Güvenlik Şefi hususu öne çıkarılmak isteniyorsa tavsiyemiz 10 yılı aşkın olarak Koruma Güvenlik Memuru olarak çalışmış Koruma Güvenlik Memuru Personellerden 200 adet Atama izni verilerek Nakil yoluyla diğer kurumlardan takviye olarak getirilirse bu Tecrübeli Yönetici açığı kapanacaktır.

KURUMDAKİ SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

2

LİYAKAT KARIYER HEDEFLERİ ÇÖZÜMÜ

GÖREVDE YÜKSELME SINAVLARI RUTİN BİR ŞEKİLDE
DÜZENLEREK MEVZUAT ÇERÇEVESİNDE KORUMA GÜVENLİK MEMURLARINI ÜST KADROLARA
ATANMASI SAĞLANDIĞI ZAMAN İŞÇİ PERSONELİN MEMURUN AMİRİ OLARAK GÖREVLENDİRİLME
HİYARARŞİSİ ORTADAN KALAKCAKTIR.

Koruma ve
Güvenlik Şefliği

Koruma ve
Güvenlik Amirliği

Koruma ve
Güvenlik
Müdürlüğü

KURUMDAKİ SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

3

Mola Kullanılması ve Ara Dinlenme Problemleri

Ara dinlenmeler fiilen çalışmaya dönüşmekte, Personel fiilen fazla mesai yapmaktadır. Nöbet Noktalarında Geçirilen Mola Süresi Çalışmadan sayılmalıdır. Ara dinlenme süresinde Koruma Güvenlik Memurlarının dinlenmesini sağlayacak şekilde fiilen kullanılmalıdır. Koruma Güvenlik Personelleri için Dinlenme ODALARI tesis edilmelidir.

KURUMDAKİ SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

4

Statü Farklılıkları ve Çalışma Barışı

Aynı kurum çatısı altında görev yapan işçi statüsündeki personele resmi tatillerde izin kullandırıldığı, buna karşılık kamu tasarruf tedbirleri öne sürüldüğü iddia edilerek memur statüsündeki Koruma ve Güvenlik Memurlarının zorunlu olarak görevlendirildiği iddiaları görülmektedir. Bu uygulamanın, kurum içindeki çalışma barışı ve motivasyon üzerinde olumsuz etkiler doğurabileceği değerlendirilmektedir.

Benzer şekilde, vardiya planlamaları ile yıllık izin taleplerinin değerlendirilmesi sürecinde işçi statüsündeki personele öncelik tanındığı, Koruma ve Güvenlik Memurlarının taleplerinin ise çoğu zaman ikinci planda kaldığı yönünde iddialar bulunmaktadır.

İzin uygulamalarında personel arasında statü temelli bir ayrım algısının oluşmaması, eşitlik ve hakkaniyet ilkesine uygun bir idare anlayışının esas alınması gerekmektedir. Bayram ve resmi tatil görevlendirmelerinin dönüşümlü ve adil esaslara bağlanması, kurum içi çalışma barışını güçlendirecektir.

KURUMDAKİ SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

5

Yönetim Baskısı, Mobbing ve Keyfi Uygulamalar

Bazı amirlerin yetki kullanımına ilişkin uygulamalarının çalışma barışını olumsuz etkilediğine ve bazı kurum/tesislerde uygun olmayan yönetim yaklaşımlarının bulunduğu dair bildirimler sendikalara iletilmiştir. Ayrıca Bakanlığın farklı birimleri arasında, personelin rızası alınmadan ve bilgilendirme yapılmadan gerçekleştirilen sık görev yeri değişikliklerine ilişkin bildirimler bulunmaktadır.

Bakanlık merkez ve taşra teşkilatlarında, çalışma barışının korunması amacıyla Mobbing Kurullarının oluşturulması değerlendirilmektedir. Görev ve yetkilerin mevzuata aykırı kullanıldığı tespit edilen idari amirler hakkında idari tahkikat süreçlerinin işletilmesi, gerekli görülmesi halinde adli mercilere bildirimde bulunulmasının benzer uygulamaların önlenmesine katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

KURUMDAKİ SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

6

Personelin Öğrenci Şikâyetleriyle Yer değiştirilmesi

Özellikle KYK yurtlarında görevli Koruma Güvenlik Memurlarının, öğrenci talepleri ile idarenin tutumu arasında problem yaşadığı Sendikalarımıza iletilmiştir. Öğrenci şikâyetleri sonucu çalışanların objektif dayanak **olmadan yerlerinin değiştirilmesi iddiası huzursuzluk yarattığı görülmektedir.**

CİMER veya öğrenci şikayetleri üzerine işlem yapılması için yazılı tutanak ve idari soruşturma şartı getirilmelidir.

KURUMDAKİ SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

7

Yalnız Nöbet Tutulması Sorunu ve İnsani İhtiyaçların İhlali

Koruma Güvenlik Memurlarının zafiyeti oluşturacak şekilde, hem gece hem de gündüz vardiyalarında personelin “tek başına” nöbet tutmaya zorlandığı iddiaları tarafımıza iletilmiştir. Bu durum personelin can güvenliğini tehlikeye atmaktadır.

Ayrıca Vardiya süresi boyunca Tek başına Nöbet tutan personelin yemek yiyebileceği veya dinlenebileceği bir zaman diliminin (mola) verilmemesi veya buna uygun ortam sağlanmadığı Sendikalarca belirlenmiştir.

Mevzuata da işlenerek Tek başına nöbet tutulamayacağı net bir şekilde belirtilmelidir. Tek tutmaya zorlayan İdari Amirlere cezai müeyyide uygulanmalıdır. Mola imkanlarının kullandırılması Tesisin/Birimin En Üst Amiri tarafından sağlanmalıdır. Bakanlık Merkezinde kurulacak Merkezi Birim tarafından bu hususlar denetlenmelidir.

KURUMDAKİ SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

8

Fiziki Koşullar ve Donanım Yetersizliği ile Girişlerdeki Güvenlik Zafiyeti

Bakanlığın taşra birimlerinde bazı güvenlik kulübeleri ve nöbet noktalarının ısıtma, soğutma, hijyen ve ergonomi açısından yeterli koşulları sağlamadığına yönelik personel bildirimleri bulunmaktadır. Ayrıca personele temin edilen üniforma ve giyim malzemelerinin kalite, mevsim koşullarına uygunluk ve dayanıklılık açısından yetersiz olduğuna ilişkin tespitler sendikalarca iletilmiştir. Yurt ve tesis girişlerinde donanıma bağlı güvenlik açıklarının bulunduğu da değerlendirmeler arasında yer almaktadır.

Güvenlik noktalarının İş Sağlığı ve Güvenliği standartlarına uygun hale getirilmesi, personelin uygun çalışma koşullarında görev yapabilmesine katkı sağlayacaktır. Kıyafet ve giyim temininde kalite ve işlevselliğin önceliklendirilmesinin görev ifasına olumlu etki edeceği değerlendirilmektedir. Yurt girişlerinde duyarlı kapı (X-ray) sistemlerinin yaygınlaştırılmasının güvenlik hizmetinin etkinliğini artıracacağı öngörülmektedir.

KURUMDAKİ SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

9

Koruma Hizmetleri ve Güvenlik Daire Başkanlığı

Merkez Teşkilatında Müstakil bir Koruma Hizmetleri ve Güvenlik Daire Başkanlığının kurulması ile değerlendirdiğimiz bütün kurum içi Sorunlarına bir çözüm olacağı öngörülmektedir.





ŞEHİT GAZİ BİRLİK-SEN KONFEDERASYONU GENEL BAŞKANI SAYIN **ADEM YETKİN**'E TEŞEKKÜR EDERİZ

**BU PROJE KORGUVMESAM, KORUMA GÜVENLİK PLATFORMU VE
BİRLİK KONFERASYONU ORTAK ÇALIŞMASIDIR.**

**BENZER ÇALIŞMALARIN DİĞER BAKANLIKLAR, ÜNİVERSİTELER VE KURUMLAR İÇİN DE
YAPILABİLMESİ ADINA, SENDİKAMIZA DESTEK OLUNMASININ SÜRECE KATKI
SAĞLAYACAĞI DEĞERLENDİRİLMEKTEDİR. SAĞLANACAK DESTEK DOĞRULTUSUNDA,
FARKLI ALANLARA YÖNELİK ÇALIŞMALARIN DA PLANLANMASI ÖNGÖRÜLMEKTEDİR.**



www.sehitgazibirlikksen.org.tr

 0 530 482 26 20

VAKİT AYIRDIĞINIZ İÇİN TEŞEKKÜRLER

“Bu rapor; Koruma ve Güvenlik Meslek Araştırmaları Merkezi tarafından, sahadan sendikalara iletilen görüş, bildirim ve değerlendirmelerin derlenmesi suretiyle hazırlanmıştır. Raporda yer alan hususlar herhangi bir kişi veya kuruma yönelik kesin tespit, suçlama ya da bağlayıcı nitelikte değerlendirme içermemekte olup, ilgili idarelerin takdir ve değerlendirmelerine sunulmak üzere hazırlanmıştır. Raporda yer alan içerikler bilgilendirme amacı taşımakta olup, idari ve hukuki sorumluluk doğuracak mahiyette değildir.”

