

İnsan Kaynakları ve Eğitim Platform Bülteni

Ocak 2018 | Sayı 1



TAŞERON İŞÇİLERİN KADRO
DÜZENLEMESİ KONUŞULDU
S: 3

TAŞERONLARIN KADROYA GEÇİŞ İŞLEMLERİNDE
DİKKAT EDİLMESİ GEREKENLER GÖRÜŞÜLDÜ
S: 4



Editörden...

MBB İnsan Kaynakları ve Eğitim Platformu olarak hazırladığımız bültenin ilk sayısı ile karşınıza çıkmaktan heyecan duyuyoruz. Bu bültenle amacımız; kamuda ve özel sektörde insan kaynakları ve eğitim alanındaki gelişmelerin takip edilmesi, bu alanda uzman kişiler ile tecrübe aktarılmasına yönelik röportajlar yapılması ve makalelerine yer verilmesi, mevzuatta yapılan değişikliklerin değerlendirilmesidir.

Bültenimizin ilk sayısında özel sektör ve MBB'den bazı haberleri sizler için derledik. Ayrıca şu an kamunun gündeminde olan taşeron çalışanların kadro işlemleri ve mahalli idarelerde çalışan istihdamı konularında uzmanlarımızdan makaleler yayınladık. Dünyadan da örnekler sunmayı planladığımız bu bültenimizde OECD ülkelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi başlıklı makaleye de yer verdik.

İlk sayı olması münasebetiyle mutlaka eksiklerimiz olmuştur. Bundan böyle sizlerin de katkılarıyla yılda 4 defa çıkarmayı planladığımız bültenimiz için değerli görüş, katkı ve eleştirilerinizi bekler, keyifli okumalar dileriz.

Editörler

Yusuf Kara-Eğitim Müdürü

Mustafa Şahin-İnsan Kaynakları Müdürü

Bu bülten yılda 4 adet yayınlanmak üzere Marmara Belediyeler Birliği İnsan Kaynakları ve Eğitim Platformu tarafından hazırlanmıştır.

KÜNYE

Genel Yayın Yönetmeni | M. Cemil Arslan

Editörler | Yusuf Kara, Mustafa Şahin

Katkıda bulunanlar

Adem Dinç
Angela Teresi
Ümit Arslan
Melike Öztürk
İskender Güneş

Sayı | 1, 2018

Taşeron İşçilerin Kadro Düzenlemesi Konuşuldu



Marmara Belediyeler Birliği Yerel Yönetim Akademisi, 696 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin belediye taşeronlarına kadro düzenlemesi hakkındaki istişare toplantısını 28 Aralık 2017, Perşembe günü Radisson Blu Şişli Hotel’de gerçekleştirdi.

MBB Genel Sekreteri M. Cemil Arslan’ın açılış konuşmasıyla başlayan programda Arslan “Biz bu istişare toplantısını, karışan zihinleri biraz daha karıştırmayı düşünerek planladık. Bazılarınız bu konuda çok önemli görüşmeler gerçekleştirdi, bazılarınız Ankara’ya gidip önemli bilgiler edindi, bazılarınız da tecrübelerini değerlendirdi. Burada ortak bir platform altında toplandık ki herkes birbirinden bir şeyler öğrensin, fikir alışverişinde bulunsun ve istişare etsin” diyerek toplantının amacına değindi.

Açılış konuşmasının akabinde oturum başkanlığını MBB İnsan Kaynakları Müdürü Mustafa Şahin’in üstlendiği ve Dev-

let Personel Başkanlığı Başkan Yardımcısı Adem Dinç, SGK Başmüfettişi İstanbul SGK İl Müdür Yardımcısı Mustafa Cerit ve MBB İhale Eğitmeni Ümit Arslan isimlerinden oluşan 696 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname İstişare Toplantısı başladı. Başkan yardımcısı, daire başkanı ve müdür düzeyinde 250’den fazla katılımcının bulunduğu istişare toplantısı, karşılıklı fikir alışverişleriyle devam etti.

Kaynak: <http://marmara.gov.tr/taseron-iscilerin-kadro-duzenlemesi-konusuldu-12863>

İnsan Kaynakları ve Eğitim Platformu Kocaeli'nde Toplandı

Marmara Belediyeler Birliği (MBB) tarafından 23-26 Kasım 2017 tarihleri arasında Kocaeli'nin Darıca ilçesinde MBB İnsan Kaynakları ve Eğitim Platformu toplandı. Basın İlan Kurumu Sosyal Tesisleri'nde gerçekleştirilen toplantıda Marmara Üniversitesi Yrd. Doç. Dr. Ülkü Arıkoğlu moderatörlüğünde "Belediye Çalışanlarının Eğitimi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri" konulu çalıştay gerçekleştirildi.

MBB üye belediyelerinin insan kaynakları ve eğitim müdürlerinden oluşan platforma uygulayıcı eğitim sorumluları da katıldılar. 24 farklı belediyeden toplam 51 kişinin katıldığı toplantıda Darıca Belediye Başkanı ve MBB Encümen Üyesi Şükür Karabak açılış konuşması yaptı.

Sakarya Üniversitesi Doç. Dr. Mustafa Lütfi Şen, hizmet içi eğitimler hakkında bilgi paylaşıırken, Devlet Personel Başkan Yardımcısı Adem Dinç ise Belediyelerde 657 sayılı DMK'ye göre hizmet içi eğitimler ve belediyelerde yaşanan sıkıntılar hakkında sunum yaptı. Çalıştayan ikinci gününde, eğitim ihtiyacının tespiti, eğitimin planlanması, planlarının hayata geçirilmesi ve eğitim etkinliğinin ölçülmesi konularında yuvarlak masa toplantıları gerçekleştirilmiştir.

Kaynak: <http://marmara.gov.tr/insan-kaynaklari-ve-egitim-platformu-kocaeli-nde-toplandi-11854>



Taşeronların Kadroya Geçiş İşlemlerinde Dikkat Edilmesi Gerekenler Görüşüldü

Marmara Belediyeler Birliği Yerel Yönetim Akademisi, Bursa'da 16 Ocak 2018 tarihinde 696 Sayılı KHK kapsamında belediyelerde taşeron çalışanların kadro işlemleriyle ilgili eğitim programı düzenledi. Mülkiye Başmüfettişi İbrahim Kapaklıkaya ve MBB İhale Eğitmeni Ümit Arslan katılımcılarla buluştu.

MBB üyesi belediyelerin ilgili birimlerinden 150'ye yakın katılımcının bulunduğu toplantıda 696 Sayılı KHK kapsamında belediyelerde taşeron çalışanların kadro işlemlerinde dikkat edilmesi gereken hususlara dikkat çekildi. Üst düzey yöneticilerin de yoğun katılımının görüldüğü toplantıda karşılıklı fikir alışverişleriyle devam eden program bir tam gün sürdü.

BELEDİYE ÇALIŞANLARININ EĞİTİMİ: SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ Çalıştay Raporu

Belediye çalışanlarının kendi pozisyonlarının gerektirdiği görev ve sorumlulukları öğrenmeleri için alacakları hizmet içi/hizmet dışı eğitimlerin doğru belirlenerek, en uygun periyotlarda planlanarak, sürdürülebilir verimin sağlanması için çalışmalar yapılmaktadır.

İnsan kaynağının en doğru şekilde kullanılabilmesi için kişilerin yetkinlik ve yeterliliklerine göre yönlendirilmeleri gerekmektedir. Çalışanların eğitim düzeylerinin de belirleyici olduğu eğitim planlamasında yöneticilere büyük sorumluluk düşmektedir. Eğitime ayrılan kaynağın doğru kullanılabilmesi için eğitim ihtiyaç analizinin yapılması, eğitim zamanının tespit edilmesi ve planlanan eğitimlerin değerlendirilmesi önem arz etmektedir.

Marmara Belediyeler Birliği bu konuda yaşanan sıkıntıların çözüme ulaştırılması için 24-25 Kasım 2017 tarihinde Darıca'da üye belediyelerin katılımı ile "Belediye Çalışanlarının Eğitimi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri" başlıklı bir çalıştay düzenlemiştir. Söz konusu çalıştayda "Eğitim İhtiyacının Tespiti ve Planlanması", "Eğitim Planlarının Hayata Geçirilmesi" ve "Eğitim Etkinliğinin Ölçülmesi" hakkında belediye çalışanlarının eğitimine ilişkin sorunlar ve çözüm önerileri tartışılmıştır.

Bu rapor, bahsi geçen çalıştayda yapılan tartışmalar sonucunda ve çalıştay öncesi anketlerden elde edilen veriler neticesinde hazırlanmıştır. Belediye çalışanlarının eğitimine ilişkin tespit edilen sorunlar ve çözüm önerileri "Eğitim İhtiyacının Tespiti ve Planlanması", "Eğitim Planlarının Hayata Geçirilmesi" ve "Eğitim Etkinliğinin Ölçülmesi" başlıkları altında sınıflandırılmıştır.



Memurlara Uygulanacak Disiplin Cezaları Kitabı Yayınlandı

İçişleri Bakanlığı Eski Müsteşar Yardımcısı Enver Salihoglu'nun yerel yönetimlerde çalışan 657 sayılı Kanun'a tabi personele uygulanan disiplin cezaları ile ilgili kaleme aldığı çalışma Yerel Yönetimlerde Memurlara Uygulanacak Disiplin Cezaları ismiyle MBB Kültür Yayınları'ndan çıktı.

Bu kitapta yerel yönetimlerin memur statüsündeki personelinin disiplin cezaları gerektiren eylemleri ile disiplin cezalarına ilişkin usul ve esaslar üzerinde durulmaktadır. Disiplin cezaları ile ilgili örnek olabilecek Danıştay kararlarının yanı sıra İçişleri Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı'nın görüşlerine de yer verilmiştir.

Yerel yönetimlerde çalışan personel genel olarak Merkezi Yönetim personelinin tabi olduğu hukuki statüye tabi olmasıyla birlikte uygulanan disiplin cezaları da benzerdir. Ancak yürürlükteki mevzuata bakıldığında disiplin cezalarının çeşitleri, disiplin amirlerinin belirlenmesi ve disiplin kurullarının oluşumunda yerel yönetimlerle ilgili ayrı düzenlemeler yapıldığı görülmektedir.

Kaynak:<http://marmara.gov.tr/memurlara-uygulanacak-disiplin-cezalari-8730>



Yerel Yönetimlerde Çalışan Taşeron İşçilerin Mahalli İdare Şirketlerinde İşçi Statüsüne Geçirilmesi

Yerel yönetimlerde taşeron işçilerin mahalli idare şirketlerinde işçi statüsüne geçirilmesine yönelik 696 Sayılı KHK ve sonrasında yayınlanan KHK ile ilgili esas ve usullerle netleştirilen takvime göre, çalışanların işçi statüsüne geçirilmesine ilişkin sürecin 02.04.2018 tarihinde tamamlanacağı kesinleşmiştir.

Kadroya geçiş işlemlerinin tamamlanmasının ardından personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihaleleri yapılamayacak, belediyeler bu ihtiyaçlarını doğrudan hizmet alımı yöntemiyle belediye şirketlerine gördürülebilecektir. Yapılan değişiklikler, idarelerin personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalelerini (istisna ve doğrudan temin dâhil) kapsamakla birlikte, 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 62.Maddesinin (e) bendinde düzenlenen niteliği itibarıyla bu sonucu doğuracak şekilde gerçekleştirdikleri alımları da ilgilendirir. 696 Sayılı KHK'de yapılan düzenlemelerin personel çalıştırılmasına dayalı hizmetler ile sınırlı tutulması, bundan sonra personel çalıştırılmasına dayalı olma sonucunu doğurabilecek nitelikteki ihalelerin yapılmasının engellemesi, mevzuatta 2015 yılından başlayan sistematik değişikliklerle uyumludur. Maalesef, bir işin personel çalıştırılmasına dayalı olup olmaması kararının sonuçları itibarıyla eskiye nazaran çok daha önemli hale geldiği gerçeği bu gün yapılan düzenlemeler sonrasında anlaşılabilmektedir. Anlaşılan bir başka husus ise, bugüne kadar gerçekleştirilen personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarının kararını idareler verdiğinden ve bu sorumluluğu o gün itibarıyla üstlendiklerinden, şimdi karar verilmekte zorlanılan nitelikteki işlerdeki kararların sorumluluğunun da yine idarelere bırakıldığı gerçeğidir.

696 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname Hangi Hizmet Alımı İhalelerini Kapsamaktadır?

4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu'nun KHK ile değiştirilen 62. Maddesinin (e) bendi ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yayınlanan esas ve usuller birlikte değerlendirildiğinde aşağıdaki tespitler yapılabilir;

1. Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımları; ihale konusu işte çalıştırılacak personel sayısının ihale dokümanında belirlendiği, bu personelin çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı ve yaklaşık maliyetinin en az % 70'lik kısmının asgari işçilik maliyeti ile varsa aynı yemek ve yol giderleri dâhil işçilik giderinden oluştuğu ve süreklilik arz eden(696 Sayılı KHK), yıl Boyunca Devam eden(Geçici işçi statüsünde aranmaz) işlere ilişkin hizmetlerdir. Hizmet türü itibarıyla Tüm kriterlerin birlikte sağlanması durumunda çalışanlar işçi statüsünde istihdam edilebilir.

2. Mahalli idarelerin veya şirketlerinin bütçelerinden yapılan; Yıl boyunca devam eden, niteliği gereği süreklilik arz eden ve haftalık çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı Park bahçe ve bakım onarımı ile Çöp toplama, Cadde, sokak, meydan ve benzerlerinin temizlik işlerine ilişkin alımlar personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak kabul edilir. (%70 şartı aranmaksızın, ihale konusu işte çalıştırılacak personel sayısının ihale dokümanında belirtilme Şartı bulunmaksızın) Hizmet türü itibarıyla 2.maddedeki tüm kriterlerin birlikte sağlanması durumunda çalışanlar işçi statüsünde istihdam edilebilir.
3. Danışmanlık hizmetleri, hastane bilgi yönetim sistemi hizmetleri ve çağrı merkezi hizmetlerine ilişkin alımlar personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak kabul edilmez. (1. Maddedeki kriterlerin tamamını sağlasa da işçi statüsünde istihdam edilemez)

İdarelerce Gerçekleştirilecek İşlemlerde Dikkat Edilmesi Gerekli Hususlar Nelerdir?

KHK'nin 127. maddesine göre 4 Aralık 2017 tarihi itibarıyla fiilen çalışan taşeron işçiler kapsamında olup, bununla birlikte 4 Aralık 2017 tarihi itibarıyla, doğum izni ve hastalık izninde bulunan işçiler ile askerde olan erkek işçilerde kapsama dâhil edilecektir. Bu durumda olan işçiler başvurularını işe dönünce yapabilmek hakkına sahiptir. KHK'nin 127. maddesine göre, şirketlere geçiş kapsamında olabilmek için, "herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmamış olmak" şartı aranacak ve şirketlere alınan işçiler, emekli aylığı almaya hak kazanacakları tarihe kadar çalıştırılacaktır. Belediye şirketlerinde çalışanların durumu ile ilgili olarak Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü tarafından görüş yazısında; hali hazırda belediye şirketlerinin işçisi olduklarından, bu şirketlerde doğrudan istihdam edilenler ile ihale kapsamında çalışanlar için geçiş işlemine gerek olmadığı belirtilmiştir. Hizmet alımı ihalesinin personel çalıştırılmasına dayalı olup olmadığının belirlenmesine ilişkin görev, yetki ve sorumluluk idarelere (belediyeler, il özel idareleri vb.) ait olup, her bir idarede oluşturulacak tespit komisyonları, her bir ihale için ayrı ayrı inceleme ve tespit yapacaktır. Aynı hizmet alımı sözleşmesi kapsamında farklı hizmet türlerinin bulunması durumunda, her bir hizmet türü ayrı ayrı değerlendirilecek ve sadece personel çalıştırılmasına dayalı hizmet tanımında yer alan şartları taşıyan hizmet türlerinde çalışan işçiler kapsama dâhil edilecektir.

KHK'nin yayınlandığı tarihten itibaren idarelerce aşağıda yer alan hususlar ile ilgili alınan veya bundan sonra alınacak olan kararlar,

sonuçları itibariyle idari, cezai, mali sorumluluklar barındırmasının yanı sıra istekli ve yükleniciler ile taşeron işçilerin hak kaybına uğraması potansiyelini taşımaktadır.

- Yaklaşık maliyetinin en az % 70'lik kısmının işçilik giderinden oluşması şartının arandığı işlerde yapılan hesaplama ve uygulanması gerekli doğru usulün belirlenmesi.
- Süreci devam eden işlerde verilen kararlar ile ilgili; personel çalıştırılmasına dayalı işlerin doğru belirlenmesi sonucunda sözleşmesi imzalanmayan ihalelerin iptali ile sözleşme imzalanan ancak işe başlanmayan işlerin fesih işlemleri.
- İşçi statüsüne geçiş kapsamındaki çalışanların doğru belirlenmesi

bağlamında birden fazla hizmet türünün bulunduğu işlerde her hizmet türünün ayrı ayrı değerlendirilmesinde yapılacak uygulama ile aralarında doğal bağlantı olduğu gerekçesi ile diğer ihale türleriyle birlikte ihale edilen işlerdeki çalışanların durumu.

- Kadroya geçiş işlemleri tamamlandıktan sonra gerçekleştirilecek işlemlerden olan tamamen personel çalıştırılmasına dayalı ihalelerin fesih işlemleri ve tazminat ödemesi ile diğer ihalelerde iş eksilişi yapılması ve işin süresi sonunda tazminat ödemesi.

KHK kapsamında yapılan düzenlemeler, kamu ihale sistemindeki aktörlerin geriye doğru gerçekleştirdikleri işlerin gözden geçirilmesi ve bundan sonra gerçekleştirecekleri işlemlere ışık tutması açısından değerli bir fırsattır.

ÜMİT ASLAN | MBB İHALE EĞİTMENİ

Mahalli İdarelere Personel Alımında Değişikliğe Gidildi

I- Giriş

Bilindiği üzere, mahalli idarelerde ilk defa memur olarak atanacaklara yönelik Yönetmelik 14 Kasım 2017 tarih ve 30240 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmış ve yayınlandığı tarihte de yürürlüğe girmiştir. Bu tarihten itibaren; il özel idareleri, belediyeler ve bunlara bağlı kuruluşlar ile mahalli idare birlikleri ve döner sermayeli kuruluşlara ilk defa memur olarak atanacaklara bu Yönetmelik hükümleri uygulanacaktır. Yönetmelik, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 18.3.2002 tarihli ve 2002/3975 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan, Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmeliğin Beşinci Bölümünde; il özel idareleri, belediyeler, bunlara bağlı kuruluşlar ile kurdukları birlikler ve döner sermayeli kuruluşların, atama yapacakları boş kadrolar için başvuran adayları Kamu Personeli Seçme Sınavı başarı puanlarına göre sıralayarak en yüksek puanlı adaydan başlamak üzere, atama yapılacak boş kadro sayısının beş katı oranında aday yazılı veya sözlü sınava almak suretiyle personel alımı yapılması hüküm altına alınmış idi. Ancak bu hükmün uygulanabilmesi için yine Yönetmeliğin 27/C maddesinin ikinci fıkrası uyarınca İçişleri Bakanlığınca Yönetmelik çıkarılması öngörülmüştü. Bahse konu Yönetmelik İçişleri Bakanlığınca hazırlanarak yürürlüğe girmiştir. 14 Kasım 2017 tarihinden itibaren mahalli idarelerdeki boş memur kadrolarına eleman alımları bu Yönetmelik ile belirlenen usul ve esasa göre yapılacaktır.

Mahalli İdarelere İlk Defa Atanacaklara Dair Sınav ve Atama Yönetmeliği'ne göre, mahalli idareler öncelikle İçişleri Bakanlığından atama izni alarak atama izni aldıkları bu kadrolar için hazırlayacağı sınav ilanını, genel ve yerel yayın yapan gazetelerin yanı sıra kendi internet adresi ile İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü'nün ve Devlet Personel Başkanlığı'nın kurumsal internet adreslerinde yayımlayacaklar. Atama yapılacak boş kadro sayısının beş katı oranında aday da kendilerinin yapacakları yazılı veya sözlü sınava tabi tutmak suretiyle bu adaylar arasından başarılı olanların atamasını yapılacak.

Söz konusu Yönetmelikte mahalli idarelerce yapılması öngörülen yazılı veya sözlü sınavın hangi alanlardan yapılacağı da Yönetmelik ile belirlenmiştir. Buna göre mahalli idareler; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, mahalli idarelerle ilgili temel mevzuat konuları ile kadro unvanına ilişkin mesleki ve uygulamalı bilgi ve yeteneğin ölçülmesine yönelik alanlarda yazılı veya sözlü sınav yapabileceklerdir. Hatta hizmetin gerektirdiği hallerde sözlü sınav; araç, iş makinesi ve bilgisayar kullanımı ile sportif dayanıklılık gibi alanlardan da uygulamalı olarak da yapılabilecek.

Mahalli idarelerde memur olarak işe girmek isteyen adaylar öncelikle Türkiye genelinde merkezi olarak yapılan Kamu Personeli Seçme Sınavına girmeleri zorunludur. İl özel idareleri, belediyeler, bunlara bağlı kuruluşlar ile kurdukları birlikler ve döner sermayeli kuruluşların, atama yapacakları boş kadrolara Kamu Personeli Seçme Sınavına giren ve mahalli idarelerin ilan ettiği bu kadrolara başvuran adayları Kamu Personeli Seçme Sınavındaki başarı puanlarına göre sıralayarak en yüksek puanlı

adaydan başlamak üzere, atama yapılacak boş kadro sayısının beş katı oranında aday yazılı veya sözlü sınava tabi tutacaktır. Mahalli idareler Yönetmelik ile belirlenen konulardan adayları hem yazılı ve sözlü veya sadece mülakat ile seçebilecektir.

II- Mahalli İdarelere Memur Alımlarında Atama İzni Alınmasının Genel Bir Değerlendirilmesi

Mahalli idarelere yapılacak memur alımlarında atama yapılacak kadro unvanı ve sayıları için İçişleri Bakanlığında izin alma zorunluluğu getirilmiştir. Bu durumda atama izni alınamayan veya İçişleri Bakanlığınca Mahalli idarelerin talep ettiği kadrolardan izin verilmeyenlere sınav ve alım yapılamayacaktır. Mahalli idarelerde atamaya yetkili amirlerin personel alımlarındaki yetkileri belirli gerekçeler ile sınırlandırılmıştır. Amirler ancak sınırları belirlenmiş oran ve sayıda personelin atamasını yapabilecekler. Atama yapılacak kadro sayısı ya bütçelerle ya da sınırlandırılmış kadro sayıları ile veya atama izin müsaadesiyle belirlenecektir. Mahalli idarelerde personel alımlarında öncelikle personel giderlerinin belirli oranın üzerine çıkamayacağı şeklindeki 5393 sayılı Kanunun 49. Maddesi hükmü aynen geçerli olacaktır. (%30-40) İkinci kriter belirli kadrolar için İçişleri Bakanlığında izin alma zorunluluğu da aynen devam edecektir.(istisnai kadrolar) Çünkü istisnai kadrolara alımlarda her hangi bir sınava girme şartı öngörülmeyip Yönetmelik de bu kadrolara atamada her hangi bir hüküm getirilmemiştir. Örneğin, “özel kalem müdürlüğü” kadrolarına yapılacak atamalarda önceden olduğu gibi uygulamanın aynen devam edeceğini değerlendiriyoruz. Mahalli idarelerde boş memur kadrolarına yapılacak alımlarda bu iki şartı ilave olarak yeni bir izin ve sınav sistemi ile eleman alımı getirilmiştir.

Mahalli idareler dışındaki kamu kurumlarına da özellikle bakanlık ve bağlı kuruluşlara personel alımlarında yılı bütçe kanunu ile ihdas edilen kadro miktarı kadar ve izin sistemi ile personel alımı uygulaması bulunmaktadır. Bütçe kanunu ile ihdas edilen kadrolar , 190 sayılı KHK’ nın Ek 7. Maddesi ile Üniversite Öğretim elemanları için ise 78 sayılı KHK deki hükümler çerçevesinde kurumlara dağılım gerçekleştirilmekte, kurumlar yıllık olarak açıktan veya nakil olarak atayacakları personel alımlarını bütçe kanunu ile ihdas edilen kadrolardan yasaların verdiği yetki ve sınırlamalar çerçevesinde Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının bu kadroların kurumlara dağılımları esas alınarak Başbakanlık olur’ u ile bu kadrolar cari yılı içinde kullanabilmektedir.

Yönetmelik ile mahalli idarelere memur alımında da izin sistemi getirilmiştir. Mahalli idarelere memur alımında izin yetkisi İçişleri Bakanlığında verilmiştir. İçişleri Bakanlığının izin vermediği kadrolara alım yapılamayacaktır. İçişleri Bakanlığında verilen bu izin verme yetkisinin Bakanlık ve bağlı kuruluşlarında olduğu gibi yasal dayanağı bulunmamaktadır. Yönetmeliğin İçişleri Bakanlığında yetki veren bu hükümleri yargıya taşınması halinde yasal dayanağı olmadığı için iptal edilme olasılığı bulunmaktadır.

Atama izninin; uygulamada birliğin sağlanması ve istismarların önlenmesi açısından, idari ve mali özerkliğe sahip özel bütçeli kamu idareleri olan mahalli idareler üzerinde vesayet

denetim yetkisi de bulunan İçişleri Bakanlığında verilmesinin uygun olduğunu değerlendiriyoruz. İçişleri Bakanlığı mahalli idareler üzerinde bu yetkisini kullanırken hangi kıstaslara uyacağı belirlenmemiştir. İçişleri Bakanlığı bu yetkisini norm kadro usul ve esasları çerçevesinde tespit ve ihdas edilen kadrolarla sınırlı olarak ve kendi takdiri ile kullanacaktır. İçişleri kendisine tanınan bu takdir yetkisini kullanmada mahalli idareler mağduriyetler yaşayabilir. Mahalli idarenin personel giderlerinin bütçedeki oranı, norm kadro ile tespit ve ihdas edilen kadrolardan olup olmadığı gibi kriterler objektif kriterler olarak İçişleri Bakanlığının işini kolaylaştıracaktır. Objektif kriterler dışındaki olan taleplerin değerlendirilmesi ve iznin verilmesinde uygulamada büyük sıkıntılar yaşanabilir. İçişleri Bakanlığı mahalli idarelere yönelik bu alandaki boşluğu giderecek iç düzenleme yapıp tüm mahalli idarelerde uygulama birliğini sağlayıcı bir sistem getirmelidir.

İçişleri Bakanlığının mahalli idarelerin personel alımlarında kullanacağı izin yetkisinin bağlı yetki ile değil de takdir yetkisi ile yetkilendirilmiş olması uygulamada bazı sorunların da beraberinde yaşanabileceğini kaçınılmaz kılacaktır.

İçişleri Bakanlığı mahalli idarelerde uygulanmakta olan “Norm Kadro Usul ve Esaslarını” 5393 sayılı Belediye Kanununda yer verilen hüküm çerçevesinde Devlet Personel Başkanlığı ile birlikte hazırlayıp uygulama sağlanmıştır. Norm kadro uygulaması bu iki kurumumuzun takip ve kontrolü ile yapılmaktadır. Kamu Personeli Sınav sonuçlarının da mahalli idarelerde memur alımlarında kullanılacak olması nedeniyle izin düzenlemesinde değişikliğe gidilerek izin verme işlemleri ile Yönetmeliğin uygulanmasındaki sorunların giderilmesinde Devlet Personel Başkanlığı ile birlikte müştereken bu yetkinin İçişleri Bakanlığınca kullanılmasının daha uygun olacağını değerlendiriyoruz.

Mahalli idarelerde personel alımında idarenin öncelikle Norm Kadro Yönetmeliğine göre usulüne uygun olarak ihdas edilen boş bir kadrosunun bulunması gerekir. Boş olan bu kadronun kullanımı için İçişleri Bakanlığında izin alınarak ancak sınav ilanına çıkılabilecektir. İçişleri Bakanlığında izin alıp sınav ilanına çıkılmadığı sürece belirli bir süre geçtikten sonra izin alımı yapılan bu kadrolara eleman alım hakkı devamı edecek mi? yoksa yanacak mı? Ya da bu izinler yılda kaç kere veya yıllık olup olmadığı Yönetmelik de belirtilmemiştir. İçişleri Bakanlığında alınacak izin süresinin adayların Kamu Personeli Seçme Sınavı sonuçlarının geçerli olduğu süre ile sınırlı olacağı, mahalli idareler izin aldıkları kadrolara yönelik olarak Kamu Personeli Seçme sınavının geçerlilik süresi içinde ilana çıkabileceklerini değerlendiriyoruz. İzin alınmasını müteakip şayet mahalli idarenin alacağı eleman veya kadrolarda değişiklik yapılması gereken bir durum olursa da artık yeni bir durum oluşacağından, bu durumda talep edilen yeni kadrolar için yeni bir izin alımı yapılmak suretiyle sınav ilanına çıkılabilecek.

Bu durumda mahalli idareler İçişleri Bakanlığında izin aldıkları aynı atama kontenjanlarına yönelik bir defada veya farklı zamanlarda sınav ilanına çıkarak alım gerçekleştirebileceklerdir. Her bir ilanlarında ihtiyaç duydukları ve eleman alımı için izin aldıkları boş kadrolarının; kadro sayıları ile bu kadroların sınıf, unvan, derecelerini; sıralamaya esas olacak Kamu Persone-

li Seçme Sınavı puan türü ile asgari puanı; başvuru tarihleri ile başvuru yöntemini; başvuru yapacak adayda aranılacak nitelikler ile istenilen belgeleri; yapılacak sınavın yeri, zamanı, türü, sınav konuları ve değerlendirme yöntemi ile gerekli görülen diğer hususlar belirlenecektir.

Örneğin; X... Büyükşehir Belediyesi İçişleri Bakanlığından aldığı alım izni çerçevesinde ilana çıktığı her bir kadro için;

X Büyükşehir Belediyesine 5. Dereceden 3 tane, 6. Dereceden 3 tane, 7. Dereceden 2 tane, 8 dereceden 1 tane ve 9. Dereceden bir tane toplamda 10 adet Genel İdare Hizmetleri Sınıfından "memur" kadro unvanında Kamu Personeli Seçme Sınavı (P1..... P12) Puan türünden 70 puan ve üzeri puan alanların 28 Aralık 2017 ile 5 Ocak 2018 tarihleri arasında (X Büyükşehir Belediyesi İnsan Kaynakları Daire Başkanlığına ve / veya www. Xbyş.gov.tr adresine şahsen veya internet den) başvurunun yapılma usulünü de kapsayacak şekilde ilan verilecek.

Ayrıca; adayda aranılacak niteliklerden kadronun gerektirdiğı özel veya genel nitelikler de belirtilecektir. Sınava katılmak isteyenlerin sınava son başvuru tarihi itibarıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinde belirtilen genel şartları, geçerlilik süresi dolmamış Kamu Personeli Seçme Sınavı puanı, sınav duyurusunda belirtilmiş olan asgari puanı almış olmaları, alım yapılacak kadro unvanları için duyuruda belirlenen asgari niteliklere sahip olmaları gibi şartlar belirlenebilecektir.

Bu hususta Devlet Personel Başkanlığı ve İçişleri Bakanlığı birlikte objektifliği sağlamalıdır. Yönetmelikte değışikliğe gidilerek Devlet Personel Başkanlığı ile birlikte İçişleri Bakanlığına bu kriterleri belirleme ve uygulamayı sağlama görevi verilmelidir. Bunlara ilave olarak da varsa kadro için diğer bazı belgeleri, yapılacak sınavın yeri, zamanı, türü(yazılı veya sözlü yada hem yazılı hem sözlü veya sözlü ve uygulamalı gibi), sınav konuları (Yönetmelikte belirlenen konular ile sınırlı olmak şartı ile) ve değerlendirme yöntemi ile gerekli görülen diğer hususlar yapılacak ilan da ayrıca belirtilecektir.

Başvuruların, şahsen veya iadeli taahhütlü posta yoluyla yapılabileceğı, Hatta duyuruda belirtilmesi durumunda elektronik ortamda da başvuruların yapılabileceğı, başvuru sırasında; adaylardan Yönetmeliğin Ek-1'indeki başvuru formunun yanı sıra nüfus cüzdanı veya kimlik kartı, mezuniyet belgesi, KPSS sonuç belgesi, sürücü belgesi ve benzeri belgelerin aslı veya suretinin isteneceğı, elektronik ortamda yapılan başvurularda ise yukarıdaki belgelerin duyuruda belirtilen tarihe kadar ibraz edilmesi gerektiğı belirtilecektir. Postadaki gecikmeler ve duyuruda belirtilen süre içerisinde yapılmayan başvuruların dikkate alınmayacağı, giriş sınavına katılmak isteyenlerden istenilen belgelerin aslı ibraz edilmek kaydıyla suretleri Kurumca tasdik edilebilecektir.

III- Sınav İlanı

Her bir mahalli idare ayrı ayrı kendi ihtiyaç duyduğu ve İçişleri Bakanlığından atama izni aldığı kadrolarla sınırlı olarak ataması yapılacak kadro sayıları ile bu kadroların sınıf, unvan, derecelerini; sıralamaya esas olacak KPSS puan türü ile asgari puanı; başvuru tarihleri ile başvuru yöntemini; başvuru yapacak aday-

da aranılacak nitelikler ile istenilen belgeleri; yapılacak sınavın yeri, zamanı, türü, sınav konuları ve değerlendirme yöntemi ile gerekli görülen diğer hususları son başvuru tarihinden en az 15 gün önce Türkiye genelinde yayın yapan gazetelerin en az birinde ve bir mahalli gazetede ilan vermek suretiyle adaylara duyurur. Ayrıca idare kendi internet adresi ile İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğünün ve Devlet Personel Başkanlığının kurumsal internet adreslerinde de son başvuru tarihinden en az 15 gün önce duyuru yapılır.

Sınav İlanının yukarıda örneğimizde yer verdiğimiz tarihler çerçevesinde, son başvuru tarihi olan 5 Ocak 2018 tarihinden en az 15 gün önce 20 Aralık 2018 tarihinde (bu tarihten önce de ilan edilebilecektir) Türkiye genelinde yayın yapan gazetelerin en az birinde ve bir mahalli gazetede ilan verilmek suretiyle adaylara duyurulacaktır. Bu gazete ilanlarının yanında ayrıca kurumun kendi internet adresinde ve İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü ile Devlet Personel Başkanlığının kurumsal internet adreslerinde de son başvuru tarihinden en az 15 gün önce (20 Aralık 2018 tarihinde veya bu tarihten önceki bir tarihte) ilan yapılacaktır.

Sınav ilanlarının Türkiye genelinde ve aynı zamanda mahalli yayın yapan bir gazetede ilan edilmesi idareye hem iş yükü ve kırtasiyecilik hem de maddi olarak büyük maliyetler getirecektir. Halen; 30 büyükşehir belediyesi ve bunlara bağı kuruluşlar, 51 il belediyesi ve bunlara bağı kuruluşlar, 51 il özel idaresi, 519 Büyükşehir ilçe belediyesi, 400 ilçe belediyeleri, 397 belde belediyeleri, mahalli idare birlikleri ve döner sermayeli kuruluşların personel alımlarında genel ve yerel düzeyde yayın yapan gazetelere ilan verildiğini düşünürsek çok maliyet getiren bir tablo ile karşı karşıya kalınacaktır. Günümüzde İnternet ve dijital kullanımın yaygınlaştığı da göz önünde bulundurulursa aynı anda hem Türkiye genelinde yayın yapan ve yerel düzeyde yayın yapan mahalli bir yayın organında ilan edilme zorunluluğı mahalli idareleri maddi olarak ve kırtasiyeciliğin artması yönünden de zorlayacaktır.

Yönetmeliğin bu hükmünün ve bu uygulamanın en kısa zamanda değıştirilmesini öneriyoruz. Mahalli idarelerin kendi kurumsal internet adresleri ile aynı zamanda İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğünün ve Devlet Personel Başkanlığının kurumsal internet adreslerinde bu ilanların yayınlanmasının yeterli olacağını değerlendiriyoruz. Bu uygulama adayların her gün genel ve mahalli düzeyde yayın yapan gazeteleri takip etmelerinin çok zor olacağı düşünüldüğünde, hele hele mahalli düzeyde yayın yapan gazetelerin takibin daha da zor olacağından tüm adaylara aynı düzeyde fırsat eşitliğinin sunulduğu merkezden ilanın daha adil ve gerekli bir uygulama olacağını düşünüyoruz.

Her ne kadar Yönetmelik ile mahalli idarelerde memur alımlarında adayların tabi tutulacağı sınav konuları belirlenmiş olsa da her bir mahalli idarede bu konularda sınavları yapabilecek alt yapı yoktur. Büyükşehir belediyeleri, il belediyeleri, il özel idareleri ve büyükşehir ilçe belediyelerin de bu sınavları objektif olarak ve yeterli eleman bularak yapılabilir. Ancak belde belediyesi ve nüfusu az olan belediyelerde ve yetişmiş personeli bulunmayan belediyelerde bu sınavları yapmak çok zor hatta imkânsız olacaktır.

Mahalli idarelerde yeni personel alımı sistemi 657 sayılı Kanunun (36/12 -d) fıkrasında yer alan mesleğe yarışma sınavları ile girilen kadrolara eleman alımı benzeri bir uygulama getirilmiştir. Ancak her bir mahalli idare merkezdeki kurumlar gibi yetişmiş personele ve imkâna sahip değildir. Bu sınavların adil, objektif ve sorunsuz uygulanması çok zor olacaktır. Merkezi sınav olan Kamu Personeli Seçme Sınavına giren adaylar arasından ilan edilen kadroların belirli katının kurumların yapacağı sınavlarla eleman alınması kısmi adalet sağlayacaktır. Ancak kurumların yapacakları sınavlarda büyük sıkıntılar yaşanacaktır. Bu işlemlerle ilgili görevlendirilecek yöneticilerin ayrı bir eğitim ve yetiştirmeye alınması gerekecektir. İçişleri Bakanlığına mahalli idarelerde mahalli düzeyde yapılacak bu sınavların uygulanmasında adaletin ve uygulama birliğinin sağlanması için büyük görev düşmektedir.

IV- Sınava İlişkin Esaslar

Mahalli idarelerin kendilerinin yapacakları kurumsal sınavlarda sınav ve sınav kuruluna ilişkin sekretarya hizmetlerini ilgili idarenin insan kaynaklarından sorumlu birimi yürütecektir.

a- Sınav Başvurularının Değerlendirilmesi

Mahalli idare, T.C. kimlik numarası ile ÖSYM kayıtlarının uyumunu kontrol etmek suretiyle adayları Kamu Personeli Seçme Sınavı puanlarına göre sıralayarak, en yüksek puanlı adaydan başlamak üzere atama yapılacak boş kadro sayısının beş katı oranında aday sınava çağırılacak. Sınava çağırılacak son sıradaki adayla aynı puana sahip olan diğer adaylar da sınava çağırılacaktır. Sınava girmeye hak kazanan adaylar ve Kamu Personeli Seçme Sınavı puanları idare tarafından internet adresinde ilan edilecek.

Sınava çağırılan adaylara idarece düzenlenen ve adayların kimlik bilgileri ile sınav yeri ve tarihinin bulunduğu Yönetmeliğin Ek-2'sindeki sınav giriş belgesi gönderilip, bu belge sınava girişte ibraz edilir.

b-Sınav Kurulu ve Görevleri

Sınav kurulu, atamaya yetkili amir veya görevlendireceği kişinin başkanlığında, üyelerden biri insan kaynaklarından sorumlu birim temsilcisi olmak üzere, atamaya yetkili amirce belirlenecek toplam beş üyeden teşekkül eder. Aynı usulle birer yedek üye belirlenir. İhtiyaç duyulması halinde İdare dışından da kamu görevlileri sınav kurulunda üye olarak görevlendirilebilir.

Giriş sınavına, sınav kurulunun başkan ve üyelerinin eşlerinin, üçüncü dereceye kadar (bu derece dâhil) kan ve sıhrî hısımlarının katıldığına tespit edilmesi halinde, bu üye veya üyeler sınav kurulu üyeliğinden çıkarılır ve bunların yerine yedek üye veya üyeler görevlendirilir.

Sınav kurulu; sınavın yapılması, değerlendirilmesi, başarı listesinin düzenlenmesi, sınav sonuçlarının ilanı, sınava ilişkin itirazların incelenip sonuçlandırılması ve sınavla ilgili diğer işleri yürütür.

Sınav kurulu, üye tam sayısı ile toplanır. Kararlar oy çokluğuyla alınır.

c-Sınav Konuları

Yazılı veya sözlü sınav;

- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası,

-Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi,

-657 sayılı Devlet Memurları Kanunu,

- Mahalli idarelerle ilgili temel mevzuat,

konuları ile kadro unvanına ilişkin mesleki ve uygulamalı bilgi ve yeteneğin ölçülmesini kapsar.

d- Sınavın Yapılması

Sınav, adayların bilgi ve yeteneklerini ölçecek şekilde yazılı veya sözlü olarak yapılır. Hizmetin gerektirdiği hallerde sözlü sınav; araç, iş makinesi ve bilgisayar kullanımı ile sportif dayanıklılık gibi özellikler ölçecek şekilde uygulamalı olarak da yapılabilir.

e- Sınav Sonuçlarının Değerlendirilmesi ve İlanı

Sınavda değerlendirme, Yönetmeliğin 10 uncu maddesinin birinci fıkrasındaki Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, Mahalli idarelerle ilgili temel mevzuat konularından 15'er puan, kadro unvanına ilişkin mesleki ve uygulamalı bilgi ve yeteneğin ölçülmesinde ise 40 puan olmak üzere toplamda 100 tam puan üzerinden yapılır ve sınav kurulu üyelerince verilen puanlar ayrı ayrı tutanağa geçirilir.

Mahalli idare tarafından yapılacak yazılı veya sözlü mülakat değerlendirmesi adayın kadro unvanına ilişkin mesleki ve uygulamalı bilgi ve yeteneğin ölçülmesi ile 40 puan, Yönetmeliğin 10 uncu maddesinin birinci fıkrasındaki yukarıda belirtilen konulardan 15 puan, olmak, Kamu Personeli Seçme Sınavı sonucunun 45 puan olmak üzere bunların aritmetik ortalaması adayın başarı puanının belirlenmesinde esas alınacaktır.

Sınavda başarılı sayılmak için, sınav kurulu başkan ve üyelerinin 100 tam puan üzerinden verdikleri puanların aritmetik ortalamasının en az 60 olması şarttır.

Adayların atamaya esas başarı puanı, idare tarafından yapılan yazılı veya sözlü sınav puanları ile Kamu Personeli Seçme Sınavı puanlarının aritmetik ortalaması alınmak suretiyle belirlenecek ve idarenin internet adresinde ilan edilecek.

Adayların atanmaya esas başarı puanlarının aynı olması halinde KPSS puanı yüksek olana öncelik tanınacak.

En yüksek başarı puanından başlamak üzere atama yapılacak kadro sayısı kadar aday asıl aday olarak belirlenir. İdare, asıl aday sayısı kadar yedek aday da belirleyebilir. Asıl ve yedek aday listeleri idarenin internet adresinde ilan edilir ve listede yer alanlara ayrıca yazılı tebligat yapılır.

Sınavla ilgili belgeleri, ilgililerin özlük dosyalarında saklanır. Sınava başvurmakla birlikte ataması yapılmayanların belgeleri, başarı listesinin ilanını izleyen iki ay içerisinde talep etmeleri halinde kendilerine iade edilir.

f- Sınav Sonuçlarına İtiraz

Sınav sonuçlarına, başarı listesinin idarenin internet adresinde ilanından itibaren yedi gün içinde yazılı olarak itiraz edilebilir. İtirazlar, sınav kurulu tarafından yedi gün içerisinde sonuçlandırılır ve ilgiliye yazılı olarak bilgi verilir.

V- Atama İşlemleri ve Bildirim Yükümlülüğü

İdarenin internet adresinde, başarı listesine göre sınavı asıl olarak kazandığı belirlenenlerden istenilecek belgeler ile belgelerin son teslim tarihine ilişkin bir duyuru yayımlanır ve atanmaya hak kazananlar, duyuruda belirtilen süre içerisinde, istenilen belgeler ile birlikte atanmak üzere yazılı başvuruda bulunur.

İdarece yapılacak belge incelemesinden sonra atanmayı haiz olduğu tespit edilenlerin atamaları yapılır. Ancak atama için öngörülen koşullara uymayan, gerekli belgeleri süresi içinde getirmeyen veya güvenlik soruşturması olumsuz sonuçlanan adayların atamaları yapılmaz.

Atanmış olsalar dahi atanma şartlarını taşımadığı tespit edilenlerin atamalarının iptal edilmesi, atanılan göreve geçerli bir mazeret olmaksızın süresi içinde başlanmaması ya da atanma hakkından vazgeçilmesi sebebiyle boş kalan kadrolara başarı puan sıralamasının ilan edildiği tarihten itibaren altı aylık süreyi aşmamak üzere, aynı unvanlı kadrolar için yapılacak müteakip sınava ilişkin duyuruya kadar, yedekler arasından başarı sıralamasına göre atama yapılabilir.

Sınav başvuru formunda ya da atama işlemleri sırasında gerçeğe aykırı beyanda bulunduğu veya belge verdiği tespit edilenlerin sınav sonuçları geçersiz sayılır ve atamaları yapılmaz, atamaları yapılmış ise iptal edilir. Bu kişiler hiçbir hak talep edemez.

Gerçeğe aykırı beyanda bulunduğu veya belge verdiği tespit edilenler hakkında ilgili makamlara suç duyurusunda bulunulur.

Ataması yapılarak göreve başlatılanlar ile ataması yapıldığı halde göreve başlamayanlar, atamanın yapıldığı tarihten itibaren 15 gün içerisinde İçişleri Bakanlığı ile Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. İçişleri Bakanlığına yapılacak bildirimde göreve başlanmanın güvenlik soruşturması raporları da eklenir.

VI- Belediye İtfaiye ve Zabıta Yönetmeliklerinde de Değişikliğe Gidildi

14 Kasım 2017 tarihli ve 30240 sayılı Resmi Gazete’de ayrıca, “Belediye İtfaiye Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ve “Belediye Zabıta Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” de yayımlanmış olup, söz konusu Yönetmelikler, sırasıyla İtfaiye Eri ve Zabıta Memuru kadroları için adaylarda aranılacak nitelikler ile yapılacak sınavlara ilişkin olarak daha önce idari yargı kararı gereği uygulanma imkanı kal-

mayan hükümlerin yeniden düzenlenmesi sağlanmıştır.

Yönetmeliklere göre ilgili kadrolara başvuru yapmak isteyen adaylarda “Sınav tarihi itibarıyla 30 yaşını doldurmamış olmak” ve “Tartılma ve ölçülme aç karnına, soyunuk ve çıplak ayakla olmak kaydıyla erkeklerde en az 1.67 metre, kadınlarda en az 1.60 metre boyunda olmak ve boyun 1 metreden fazla olan kısmı ile kilosu arasında (+,-) 10 kilogramdan fazla fark olmaması” şartları aranacak, ayrıca İtfaiye Eri olmak isteyen adayların, itfaiye teşkilatının ihtiyacına göre belirlenen sınıftaki sürücü belgesine de sahip olmaları gerekecektir.

Söz konusu Yönetmeliklerde, atama yapılacak boş kadro sayısının beş katı oranında adayın Zabıta Memuru kadroları için yazılı veya sözlü, İtfaiye Eri kadroları için yazılı veya sözlü ile birlikte uygulamalı sınava alınması öngörülmüştür.

VII- Sonuç ve Değerlendirme

Mahalli idarelerde personel alımında yeni sistem olumlu değerlendirilmekle birlikte yazı içindeki eksikliklerin giderilmesi ile daha iyi sonuçların alınacağını düşünüyoruz. İlk uygulamalarda elbette sorunlar yaşanacak, yaşanan bu sorunlar hem mevzuatta değişikliğe gidilmesini hem de uygulamada değişikliğe gidilmesini gerektirecektir.

Kamu Personeli Seçme Sınavlarında da 1999 da ilk uygulama ile bu günkü uygulama arasında büyük değişikliklere gidilmiştir. Devlet Memurları Sınavı olarak başlayan ilk uygulama daha sonra KMS ve halen de KPSS olarak hem mevzuatında hem de uygulamada birçok değişiklik yapılmıştır.

Mahalli idarelerde başarılı adayın belirlenmesinde hem KPSS den alınan puanın, hem de kadro ve mesleğe yönelik teori ve uygulamalı yazılı veya sözlü mülakatın, başta anayasamız olmak üzere memurluk statünün devam ettiği sürece adayın her zaman karşılaştığı genel ve özel mevzuattan sorular sorularak adayın belirlenmesi doğru bir uygulama olmuştur.

Adayın her hangi bir kadroya atanmasında gerekli olan belgeler alınmış olabiliyor. Aynı aday merkezi sınavdan da yüksek puan alarak merkezi yerleştirme ile kurumların kadrolarına yerleşebiliyor idi. Halen devam eden uygulamada bazı adaylar kadronun gerektirdiği veya yapılacak mesleki veya teknik işin görülmesinde gerekli olan bilgi ve tecrübeye sahip olmadan yani hiçte o görevin ehli ve liyakatine sahip olmadan o kadroya yerleşebiliyor idi. Yeni uygulama ile halen uygulamadaki yaşanan sorunun önüne geçilmiş olacaktır.

Bazı adayların psikolojik veya o görevin yapılmasında fiziksel veya farklı bazı olumsuz nedenler olabiliyor idi. Yeni getirilen sistem ile mahalli idarelerde işe girmek isteyen adayın hem merkezi sınavdan aldığı puan, hem mesleki ve teknik olarak yazılı, sözlü veya uygulamalı gireceği kurumsal sınav, hem de sınav komisyonu üyelerinin gözlem ve değerlendirmelerinin birlikte adayın başarı puanını belirleyecek olması liyakatli personel istihdamında önemli bir adım olacaktır.

Birçok mahalli idare teşkilatımızda sınav yapacak gerekli nitelikli

personel ve sınav alt yapısı olmadığından bu eksikliklerin acilen giderilmesi gerekir. İçişleri Bakanlığı bu sınavların ve alımların yapılmasından sorumlu kurum olarak gerek merkez de gerek se taşrada uygulama birliği sağlayıcı ve adil personel seçimini sağlayıcı ehliyet ve liyakate önem veren ilke ve standartlar belirleyerek iç düzenleme ile tüm mahalli idare teşkilatlarımıza yardım ve destek olmalıdır. Hatta Yönetmelik de değişikliğe gidilerek bu uygulama birliğini merkezi alımlarda yetkili kurum olan Devlet

Personel Başkanlığı ile norm kadro uygulamalarında olduğu gibi birlikte yürütmesinin daha doğru olacağını değerlendiriyoruz

Mahalli idarelerde sınav ilanlarının da internet ortamında tüm adayların eşit imkân ve fırsat ile takip edebileceği bir adresten yapılmalıdır. Genel veya yerel düzeyde yayın yapan gazetelerde sınav ilan yükümlülüğü Yönetmelik de değişikliğe gidilerek kaldırılmasının daha iyi olacağını düşünüyoruz

ADEM DİNÇ | DEVLET PERSONEL BAŞKAN YARDIMCISI

5 Adımda Networkünüzü Oluşturun

En tecrübeli personeller bile “network” oluşturmayı göz korkutucu buluyor. Bir kişiye yaklaşmak ve konuşmaktan korkmak pek çok insanın geri adım atmasına neden oluyor. İK ve danışmanlık şirketi Randstad’ın açıklamalarına göre “network” oluşturmak ve sahip olunan tüm ağları etkin bir şekilde kullanmak doğru hazırlanmayla mümkün. Etkinliklerde, toplantılarda ve çeşitli iş organizasyonlarında sahip olunan bağlantıların kullanılması veya katılım sağlanan etkinliklerde “network” oluşturulması günümüz iş yaşamında büyük önem taşıyor. Network oluşturmak kariyer beklentilerinizi geliştirmenize, güven artışı yaşamınıza ve çalıştığınız sektörü daha iyi anlatmanıza yardımcı olur. “Networking’de başarılı olmak için daima kendine güvenen dışa dönük biri olmak zorunda değilsiniz. Hazır olmanız yeterli” diyen Randstad Türkiye ve Yunanistan Yönetici Direktörü Leigh Ostergard, bu hazırlıkta izlenmesi gereken 5 adımı sıraladı.

1. Önceden planlayın: Kendinizi tanıtmanın kısa ve gayri resmi bir yolunu pravo edin. Şirketinizdeki mevcut rolünüzü açıkça ve kısaca tanımlamak için kendinizi 45 saniyeyle sınırlayın.
2. Tanıdığınız kişilerle başlayın: Çalıştığınız sektörde ve ken-

di alanınızda iletişim kurabileceğiniz arkadaşlarınıza, aynı üniversitede okuduğunuz kişilere ve eski meslektaşlarınıza yaklaşın. Bu şekilde yeni kişilerle tanışabilir, ortak arkadaşlarınız tarafından tanıtmanın rahatlığını yaşarsınız.

3. Kişisel gündeminizi arka plana alın: Unutmayın ki başarılı iş profesyonelleri genellikle kendi tecrübe ve isteklerini paylaşmadan önce, genel gündemle ilgili tavsiyelerde bulunuyorlar.
4. Herkesi cezbetmeye çalışmayın: Bir etkinlikte veya toplantıda odada bulunan herkesi cezbetmeye çalışmayın. Bunun yerine birkaç önemli ve etkili kişiyle uyum kurmaya odaklanın ve uzun sohbetleri kıvılcımlamak için özenli sorular sorun.
5. İş ağlarınızı koruyun: Bir organizasyondan yeni kontaklarla ayrılmayı başardıysanız, 1-2 gün sonra e-posta veya LinkedIn bağlantısı isteğiyle onlarla irtibatta kalın.

Kaynak: https://www.randstad.com.tr/workforce360/arsiv/5-adimda-networkunuzu-olusturun_169/

CFO’ların Yeni Görevi: Hızlı Değişim Ortamında Güveni Korumak

PageGroup çatısı altında yer alan üst düzey işe alım ve danışmanlık şirketi Page Executive Danışmanları dijital dönüşüm çağında CFO’ların iş yaşamını mercek altına aldı. Elde edilen sonuçlar sadece mali krizlerde değil, değişim zamanında da CFO’lara yani finansal direktörlere önemli görevler düştüğünü gösteriyor. Gelecek yıllarda etkisinin katlanarak artması beklenen dijital dönüşüm geleneksel çalışma yöntemlerini yeniden biçimlendiriyor. Bu rüzgara kapılan finans sektörü de teknoloji ile köklü bir değişime ayak uyduruyor.

PageGroup’un hazırladığı CFO&Finansal Liderlik Barometresi, CFO’ların değişimin liderleri olduğunu zaten gösteriyordu. Artık üzerlerinde dahili ve harici güven seviyesini korumak ve geliştirmek baskısı da var. Üstelik bu süreç, bilgi teknolojilerinin yasal

riskler açısından daha büyük etkileri olduğu bir zamanda yaşanıyor. PageGroup Türkiye Ülke Müdürü Hugo Campo “CFO’lar mali direktörlüğün yanı sıra, sistemlerin entegrasyonu ile şirketi daha ileriye taşıyorlar. Bu hızlı değişim ortamında güveni koruyabilmek liderlere düşüyor. Güven inşa edemeyen şirketler, personel ilişkileri ve yeni yetenekleri bünyelerine kazandırma konularında sorunlar yaşayabiliyor. Dijitalleşme yoluyla elde edilen analitik veriler şirketlere daha fazla görünürlük, performans ve dolayısıyla güven kazandırmaya yardımcı oluyor.” diyor.

Kaynak: <https://indigodergisi.com/2017/03/cfo-gorevi-degisim-ortaminda-guveni-korumak/>

OECD Ülkelerinde Kamuda İnsan Kaynakları Yönetimi

OECD'ye üye veya partner olan ülkelerin kamu kurumlarındaki insan kaynakları uygulama ve politikaları periyodik olarak yayınlanan profil raporları ile izlenmektedir (<http://www.oecd.org/gov/pem/hrpractices.htm>).

Profil raporlarında aşağıdaki başlıklarda bilgilere ulaşılabilmektedir:

Kamuda istihdamın tabi olduğu yasal çerçeve

Kamu istihdamının yapısı, cinsiyet ve yaş dağılımı

Kamu sektörünün yeniden yapılanma çabaları

İK Yönetiminin organizasyon yapısı

İK Yönetimi uygulamaları (seçme/yerleştirme, ücret, performans yönetimi gibi)

Üst Düzey Yöneticiler

Endüstriyel İlişkiler

Reform çabaları ve karşılaşılan engeller

Profil raporlarında toplanan bilgilerin tarifienebilmesi ve kıyaslanabilirliği için kullanılan metodlar OECD sitesinde yayınlanmıştır. (<http://www.oecd.org/gov/pem/OECD%20HRM%20Country%20Profiles%20-%20Methodological%20Notes.pdf>)

OECD Ülkelerinde Kamu'da Performans ve Liderlik

(<http://www.oecd.org/gov/pem/performanceandleadership.htm>)

Dünya'da Kamu Performans Yönetimi

Her organizasyonda olduğu gibi, kamuda da iyi performans çalışanlara bağlıdır. Burda önemli olan çalışanların yetenek ve becerileri kadar liderlik yapan yöneticilerin çalışanlarını organizasyonun hedeflerine ulaşmak yönünde motive etmedeki etkinlik düzeyleridir. Çalışan performansının iyi yönetilmesi, yetkilendirilmiş, motivasyonu yüksek, esnek ve işbirliğine yatkın

bir kamu hizmetinin uygun maliyet ile elde edilmesini sağlar.

Geçtiğimiz 20 yılda, çoğu OECD üyesi ülke kendi kamu yönetimini çağdaşlaştırmak için reformlar yapmış, verimlilik ve hizmet kalitesini iyileştirmeye çalışmıştır.

Bu reformların temel taşı kamu kurumlarında performans odaklı yönetimin benimsenmesidir. Performans ölçümleri bireyler, çalışma grupları ve tüm Kurum için yapılmaktadır.

Performans değerlendirmeleri bireyin ve takımın çabasının objektif ve şeffaf şekilde tespit edilmesini sağlamayı amaçlar. Bu uygulamalar aynı zamanda çalışanların kurumun hedeflerini ve kendilerinin bunları gerçekleşmesindeki rollerini daha iyi anlamalarına hizmet eder.

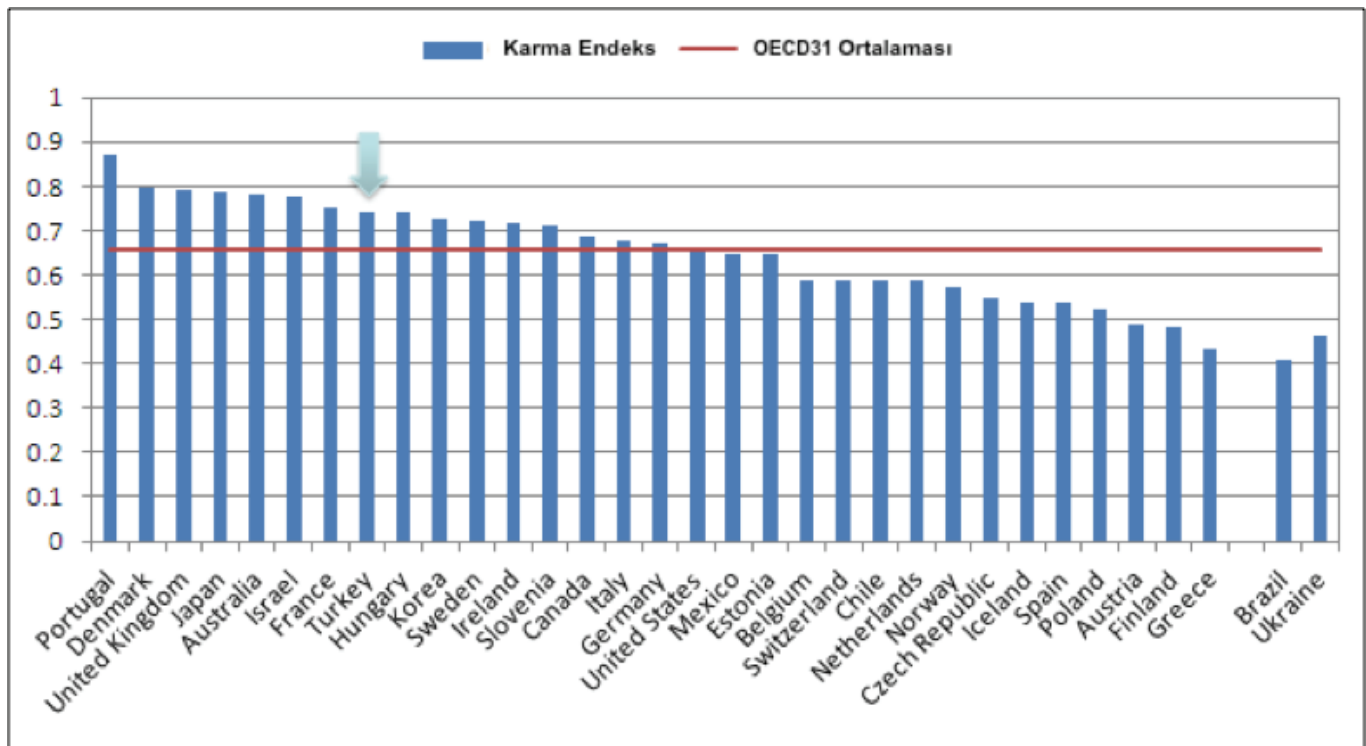
Merkezi Yönetimlerde Performans Değerlendirmelerinin İnsan kaynaklarına ilişkin kararlarda kullanım Yaygınlığı (2010)

Dünya'da Kamuda Performansa Dayalı Ücret Yönetimi

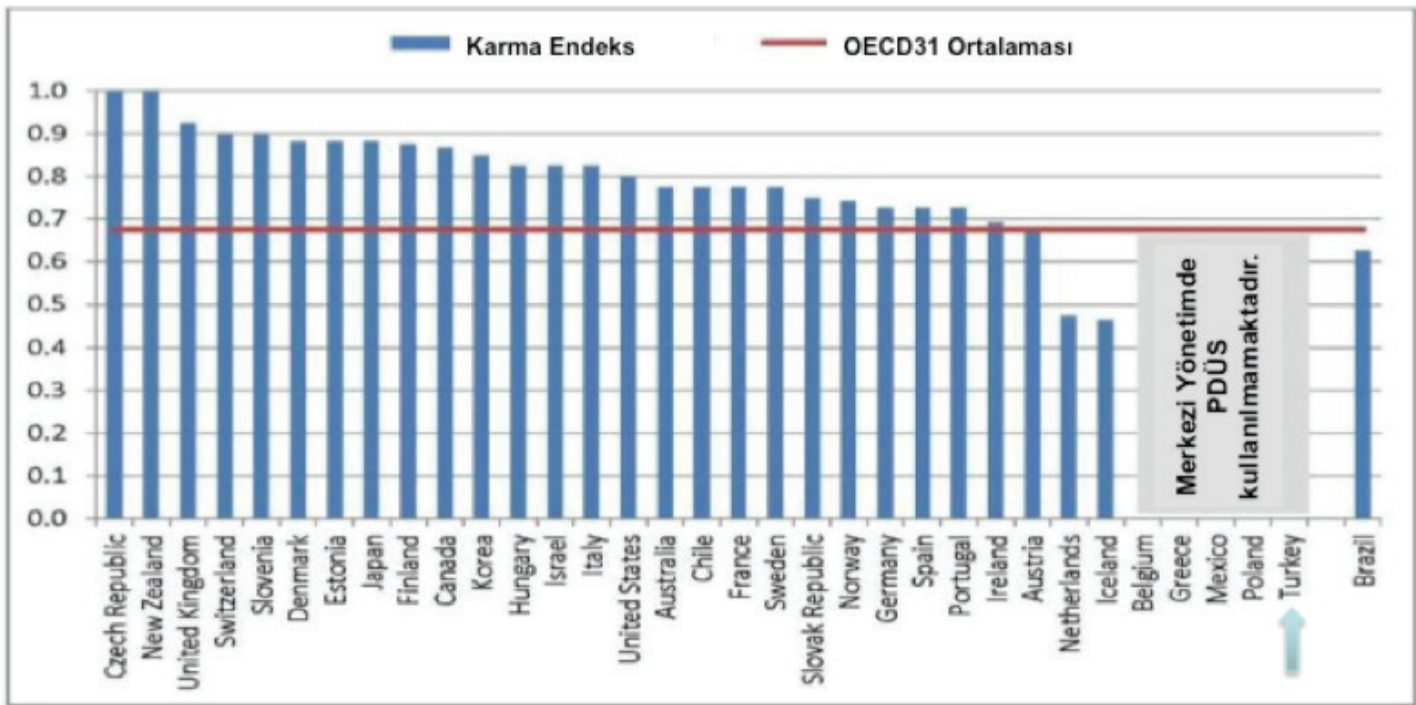
Performans değerlendirme sonuçlarının ödüllendirme ile ilişkisinin kurulması birçok OECD üyesi ülkede halen bir gelişim alanı olmaya devam etmektedir.

Yüksek performans, Kariyer fırsatları (terfiler gibi) ve ücret ile teşvik edilmeye çalışılmaktadır. İkramiye vermek ve baz ücrete liyakate dayalı artış yapmak, son yıllarda Performansa Dayalı Ücret uygulaması olarak gitgide daha sık kullanılmaya başlanmıştır.

Performansa Dayalı Ücret uygulamaları pozisyonların seviyesine göre, hedeflerin ve karşılığındaki ödüllerin bireysel mi yoksa takım bazlı mı olduğuna ve ödül büyüklüğüne göre farklılık göstermektedir.



Not: 0 = Kullanılmıyor ; 1 = Yüksek düzeyde kullanılıyor



Not: 0 = Kullanılmıyor ; 1 = Yüksek düzeyde kullanılıyor

Merkezi Yönetimlerde Performansa Dayalı Ücret Sistemi (PDÜS)

Kullanım Yaygınlığı (2012)

Dünya'da Kamu'da Liderlik

Üst Düzey Kamu Yöneticileri kamuda "stratejilerin belirlenmesi" ile "stratejilerin uygulanması" arasındaki kritik bağlantı noktasını oluşturuyorlar. Bir yandan üst seviye politik direktiflerin hızlı ve etkin şekilde uygulanmasını temin edecek liderlik becerilerini sergilerken bir yandan da kurumsal uzmanlığı ve tecrübelerini kullanarak duruma uygun karar verme becerilerini sergilemek zorundadırlar.

Kamu yönetimindeki stratejik rolleri sebebiyle OECD ülkelerinde Üst Düzey Kamu Yöneticileri ayrı bir kategori olarak ele alınmakta ve farklılaştırılmış İnsan Kaynakları Yönetimi politikaları uygulanmaktadır.

Merkezi Yönetimlerde Üst Düzey Kamu Yöneticilerine Yönelik Ayrı İnsan Kaynakları Uygulamaları Kullanımı (2010)

Dünya'da Kamuda Çalışanların Bağlılık/Memnuniyeti

21-22 Ocak 2015'te Paris'te yapılan İnsan Kaynakları Uzmanlar toplantısının başlığı "Liderlik, Sadakat, Performans: Çalışan Sadakatının ve Kurumsal Başarının geliştirilmesi için Kamuda Liderlik" olarak belirlenmişti (<http://www.oecd.org/gov/pem/lead-engage-perform-expert-meeting.htm>).

Kuruma bağlı çalışanlar kurumlarının amaç ve değerlerini benimser, kurumsal başarıyı desteklemeye isteklidir. Kuruma bağlı çalışanlar kamu yönetiminde değişim yönetiminin başarıyla gerçekleştirilmesi, hizmet odağının geliştirilmesi ve vatandaş memnuniyeti açısından kritiktirler.

Yapılan çok sayıda ölçüm, çalışan sadakati, kurumsal bağlılık ve motivasyon kavramlarının verimlilik, üretkenlik, kamuda yenilikçilik, vatandaşın kamu kuruluşlarına güveni ve çalışanların kurumsal liderliğe inancı ile doğrudan bağlantılı olduğunu göstermektedir.

Çalışanların kuruma bağlılığı, bireysel performansı ve çalışan aidiyetini olumlu yönde etkilediğinden kurumsal başarıyı doğ-

rudan desteklemektedir.

OECD yakın zamanda yaptığı anketlerle, üye ülkelerdeki bütçe kısıtlamalarının insan kaynağı üzerindeki etkisini araştırmış ve çalışan bağlılığında önemli bir düşüş eğilimi görülmüştür.

Düşük çalışan bağlılığı seviyeleri günümüzde verimlilik ve üretkenliği düşürmekte, kamuda yenilikçiliği ve kamuya güveni azaltmaktadır.

Bu durum Kamudaki Yöneticilerin, çalışanları motive ederek vatandaş odaklı hizmet verilmesini sağlamasını, çalışan üretkenliğini artırmasını, yenilikçiliği teşvik etmesini, işyerinde iyi hissetme algısını oluşturmalarını, Kamu kurumlarını "öğrenen organizasyon"lara dönüştürmesini ve organizasyonel değişim döneminde değişim liderliğini güçlendirmesini gerektirmektedir.

Dünya'da Kamuda Çalışanların Bağlılık/Memnuniyeti konusunda Dünya'dan Uygulama

Örnekleri : İngiliz Kamu İdaresi

İngiliz Kamu İdaresi 2009'da Kamu Çalışanlarına yönelik kapsamlı bir Çalışan Memnuniyet/Sadakat Araştırma yöntemini benimsemeye karar veriyor.

Bu tarihten önce farklı İdareler ve Kamu Kurumları nezdinde yapılan ayrı, farklı periyotlarda yapılan araştırmalar var, bazı Kurumlarda ise hiçbir ölçüm bulunmuyor.

Araştırma hizmeti İngiliz Kabine Ofisi tarafından satın alınıyor. Soru içerikleri oluşturuluyor, başlıklar sabit kalırken çeşitli alt soruların farklı Kamu Kurumlarının ihtiyacına cevap verecek şekilde özelleştirilmesine imkan tanınıyor

Araştırma periyodu yıllık, her yıl Ekim'de olacak şekilde kurala bağlanıyor

Sonuçlar standart bir analiz yöntemiyle işleniyor ve standart raporlar hazırlanıyor

Uygulama 2015'te 6. kez başarıyla uygulanmıştı

Araştırmaya 458.839 kişi davet ediliyor (2014)

274.080 cevap alınıyor (2014)

9.863 iş birimi için rapor üretiliyor (2014)

101 Kamu kurumu araştırmaya katılıyor (2014)

Dünya’da Kamuda Çalışanların Bağlılık/ Memnuniyeti konusunda Dünya’dan Uygulama

Örnekleri : Estonya Kamu İdaresi

Kamu Kurum Yöneticileri yıllık olarak yapılan ve önemli stratejik konuların konuşulduğu konferansa katılırlar (2011’den beri düzenli olarak gerçekleşmektedir)

Düzenli olarak 360 derece Yetkinlik Ölçümü yapılmaktadır

Liderlik becerileri gelişim faaliyetleriyle desteklenmektedir.

Kamu Kurum Yöneticilerinde “inovasyon” yetkinliğinin artmasının sağlanması, kabul edilen inovatif fikir sayısının artması ; Bu programın ismi : “Devletin

İnovasyona, İnovasyonun Devlete İhtiyacı Var” olarak belirlenmiştir.

Estonya ve Finlandiya kamu idareleri tarafından ortak yürütülmektedir. Program 20-21-Ocak 2015’te başlamıştır.

Kamu çalışanları için Yetenek Yönetimi programları (2008’den beri düzenli olarak yapılmaktadır)

Dünya’da Kamuda Çalışanların Bağlılık/ Memnuniyeti konusunda Dünya’dan Uygulama

Örnekleri : Alman Kamu İdaresi

Alman Kamu İdaresi bir Bağlılık endeksi tasarlamıştır.

Bağlılık Endeksine yüksek not vermiş olan çalışanların istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek performans sonuçları, iş taminleri, işe devam etme niyetleri ve kendini adama düzeyleri vardır. Performans notlarının yükselmesi, İş tatmini, İşe devam etme niyeti ve kendini adayış gibi sonuçlar Bağlılık Endeksi nin

sonuçları olarak tanımlanmıştır. Bu modele uygun ölçümleme ve aksiyon planlanması yapılmaktadır.

Dünya’da Kamuda Çalışanların Bağlılık/ Memnuniyeti konusunda Dünya’dan Uygulama

Örnekleri : Avustralya Kamu İdaresi

Avustralya Kamu İdaresi “İnsan Varlığı Planlama Modeli” tasarlamıştır.

Bu çerçevede Stratejik İşgücü Planlaması ile Kurumsal Başarı arasındaki ilişki “İnsan Kaynakları Stratejileri” aracılığıyla tanımlanmıştır.

Çalışan Bağlılık ve Memnuniyeti ölçümleri ile:

- Liderlik
- Çalışan Kültürü
- İşgücünün Yetkinliği ve Niceliği
- Çalışma Şartları
- İşgücü Yapısı

hakkında izleme ve aksiyon planlaması yapılmaktadır.