

DHMİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ – ULAŞTIRMA MEMUR-SEN
KURUM İDARİ KURUL TOPLANTISI
NİSAN – 2022

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 41 inci maddesi ve ilgili Yönetmelikleri gereği işveren temsilcileri Genel Müdür Yardımcısı Enes ÇAKMAK, İnsan Kaynakları Dairesi Başkanı Çiğdem GÜVENÇ, Mali İşler Dairesi Başkan Vekili Gürkan İlhan TORAMAN ve Ulaştırma MEMUR-SEN Sendikası temsilcileri Genel Başkanı Kenan ÇALIŞKAN, Genel Başkan Yrd. Murat OLGUN ve Ankara 4 No.lu Şube Başkanı Kenan BALCI ile Kurum İdari Kurul Toplantısı 13.04.2022 tarihinde Genel Müdür Yardımcısı Enes ÇAKMAK Başkanlığında yapılmış olup aşağıdaki hususlar görüşülmüştür.

Gündem Maddeleri:

- 1 Havacılık tazminatıyla ilgili; Teknik (Elektrik, makine/motor) personele ilişkin verilen yargı kararının uygulanması, ayrıca havacılık tazminatında mağduriyet yaşayan unvanların da çalışmaya dahil edilerek mağduriyetlerine son verilmesi.

Alınan mahkeme kararlarına istinaden Kuruluşumuzca çalışmalara başlanılmış olup konu Cumhurbaşkanlığına iletilmek üzere Bakanlığımız Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğüne gönderilmiştir. Bakanlığımız Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğünden alınan görüş yazısında; “Danıştay 12. Dairesinin söz konusu kararının, 3117 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla yürürlükten kaldırılan YPK Kararına ilişkin olduğu ve 3117 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararının halen yürürlükte bulunduğu hususları dikkate alınarak söz konusu mevzuatta mahkeme kararına istinaden yapılacak bir değişiklik bulunmadığı mütalaa edilmektedir.” ifadesine yer verilmiştir. Konu hakkında çalışmalarımız devam etmektedir.

- 2 6. Dönem Toplu Sözleşmenin Ulaştırma Hizmet Koluna ilişkin 16. Maddesinde Ulaştırma Hizmet kolundaki tüm personele Koruyucu Giyim Yardımı ödenmesi kararı verilmiş olup, DHMİ’de de tüm personelin bu haktan faydalandırılmasının sağlanması.

Söz konusu çalışmalar devam etmektedir.

- 3 Vardiyalı olarak görev yapan personelin aylık mesai çalışma saatlerine aykırı olmayacak şekilde uygun vardiya sistemleri (24/72 v.b.) ile personele kolaylık sağlanması.

Genel Müdürlüğümüz ünitelerinden ve farklı sivil toplum kuruluşlarından gelen talepler incelenmiş olup 399 sayılı KHK’nın 20 nci maddesinde belirtilen “Sözleşmeli personelin, haftalık çalışma süresi 40 saattir.” hükmü ve 2021/14 sayılı Tasarruf Tedbirleri Konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesinde “Kamu kurum ve kuruluşları, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma giderlerini asgari seviyede tutmak amacıyla 22/05/2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanununda yer alan serbest zaman ve denkleştirme süresi hükümlerini öncelikle uygulayacaktır.” hükmü esas alınarak belirlenen Çalışma Saat ve Düzenleri 07.04.2022 tarih ve 30409 sayılı Tamim ile tüm personele duyurulmuştur.

- 4 - Koruma Güvenlik Görevlisi olarak görev yapan personelin Memur pozisyonunda istihdamına sayının artırılarak devam edilmesi.

2022 yılı içerisinde 60 adet Memur pozisyonu tahsis edilmiş olup başvuranlardan şartları sağlayanların yaşına bakılmaksızın Memur olarak istihdamına yönelik çalışmalar devam etmektedir. Kuruluşumuzun ihtiyaçları ve boş kontenjan çerçevesinde önümüzdeki yılda da bu uygulamaya devam edilmesi planlanmaktadır.

- Havalimanlarında vardiyalı, aktif/yoğun işlerde çalışan ve istekli olanlardan 50 yaşın üzerindeki personelin Memur pozisyonunda istihdam edilmesi.

Koruma ve Güvenlik Görevlisi olarak görev yapan personelin Memur pozisyonuna geçişi sebebiyle söz konusu pozisyona olan ihtiyaçlar hizmet alımı yoluyla karşılanmakta olup hizmette aksama yaşanmamaktadır. Ancak diğer pozisyonlarda görev yapan personelin yerine hizmet alımı yapılamaması ve hizmetlerinin aksayacağı düşünüldüğünden Memur pozisyonuna geçişleri uygun değerlendirilmemektedir.

- 5 Sağlık şartlarını kaybeden ve Hizmetli/Apron Memuru pozisyonuna geçirilen personelin Memur pozisyonunda istihdam edilmesi. (öncelikle Apron birimi dışında çalışanlar)

Sağlık şartlarını kaybederek Hizmetli/Apron Memuru pozisyonunda istihdam edilenlerin mevcut görevini yapamayacağına dair yeniden Sağlık Raporu almaları halinde; durumları Mevzuat hükümleri çerçevesinde değerlendirilecektir.

- 6 Havalimanlarının geneli şehir merkezine uzak yerleşkede bulunması nedeniyle, uygun mahalde Kreş hizmeti verilmesi personelin iş motivasyonunun olumlu yönde artmasına neden olacaktır.

Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakımevleri Hakkında Yönetmelik'te bakımevlerinin açılma şartları ve çalıştırılacak bakımevi görevlilerine yönelik şartlar açıkça yer almaktadır. Öte yandan, Hazine ve Maliye Bakanlığınca her yıl yayımlanan Kamu Sosyal Tesislerine İlişkin Tebliğ'de bu tip tesislerin işletme giderleri için ilgili kurum ve kuruluşların bütçelerinden herhangi bir katkıda bulunulmaması esas olduğu belirtilmektedir. Bakımevi Müdürü, Çocuk Gelişimcisi ve Eğitimcisi gibi Kuruluşumuzda bulunmayan pozisyonlardan oluşan personel eliyle yürütülecek, kendi gelirleriyle işletme hizmetlerini sunabilecek belirli kriterlere sahip tesiste çocuk bakımevi hizmetleri verilebilmekte olup bunun yerine muhtelif zamanlarda kreş/bakımevlerinin Kuruluşumuz personeline indirimli hizmetler sunmaları için görüşmeler yürütülerek sundukları hizmetler web sitemizde yayımlanmaktadır.

- 7 İş Makinası Sürücüsü/Şoför pozisyonunda görev yapan personelin;
- Havalimanlarında Şoför ve İş Makinası Sürücüsü olarak görev yapan personel, Makine Birimine bağlı olarak hizmet etmekte olup Garaj Şefliği/Müdürlüğü altında istihdam edilmesinin sağlanması.

Söz konusu talep ilave personel istihdamı gerektirmesi nedeniyle uygun görülmemekle birlikte gündeme getirilen maddenin araştırılarak sorun tespit edilmesi halinde çözüm için çalışma yapılacaktır.

- İş Makinası Sürücüsü Temel Ücret Grubunun 2'nci grubuna alınması adına gerekli girişimlerde bulunulması yönünde bir önceki toplantıda karar alınmış olup, sürecin ne aşamada olduğunun bildirilmesi.

Daha önce Mülga Devlet Personel Başkanlığına ve Çalışma Genel Müdürlüğüne aktarılmak üzere Bakanlığımıza iletilen talebimiz revize edilerek İş Makinesi Sürücüsü pozisyonu için yeniden gönderilmiştir.

- 8 Sağlık Ünitesi bulunan birimlerde poliklinik hizmetlerinden personelin bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerinin de faydalandırılması. (Muayene, Reçete, rapor vb.)

Hâlihazırda sağlık ünitelerinin bulunduğu Kuruluşumuz merkez ve taşra teşkilatında söz konusu poliklinik hizmeti verilmektedir. Genel Müdürlüğümüz ile Türkiye Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü arasında yapılan protokol kapsamında olan havalimanlarımızda, anılan Genel Müdürlüğün Sağlık Personeli görev tanımı gereği sadece kamu personeline poliklinik hizmeti verilmektedir. Genel Müdürlüğümüz ile Acil Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü arasında yapılan protokol kapsamında olan havalimanlarımızda ise 112 Acil Servis Ekipleri görev yapmakta olup, görev tanımları gereği sadece

acil durumlara müdahale etme yetki ve sorumlulukları bulunduğundan mezkur protokol kapsamında poliklinik hizmeti verilememektedir.

- 9 Hizmet evleri; herhangi bir acil durum karşısında personelin saat mefhumu olmaksızın duruma anında müdahale edebilmesi için ulaşılmada güçlükler yaşanan cihazların olduğu yerdeki kamu konutları olup, günümüz şartlarında uygulanabilirliği kalmamıştır. Bu nedenle talep olan yerlerde bu konutların lojmanlarda olduğu gibi 5 yılda bir puanlamaya göre tahsis edilmesi.

Kamu Konutları Yönetmeliği kapsamında hazırlanan Kuruluşumuz Konut Yönergesi'nde hizmet tahsisli konutlar tanımlanmış ve tahsis şekli anılan yönergede hüküm altına alınmıştır. Bu tip konutların tahsisinde puanlamaya tabi tutulmayacağı mezkûr yönetmelikte belirtilmiştir. Bu nedenle, hizmet evi bulunan Havalimanlarımızda Hizmet evlerinin tahsisi Havalimanlarımızda kurulan komisyon marifetiyle yürütülmekte ve tahsise esas olan görev veya hizmetin devamı süresince veya komisyonun belirleyebileceği bir süre zarfında hizmet evlerinde oturulmaktadır.

Diğer yandan, söz konusu cihazların atıl durumda kalması veya bakıma/korunmaya ihtiyacının kalmaması durumunda söz konusu hizmet evleri için yeniden bir değerlendirme yapılabilecektir.

- 10 Vardiyalı personelin mazeret izinlerinde saatlik düzenleme yapılması.

Nöbetli çalışan personel, mazeret iznini saatlik olarak kullanabilmektedir. Mazeret izinleri; personelin görevi başında bulunmadığı süreler üzerinden verilmekte olup bu konu hakkında herhangi bir sıkıntı yaşanmamaktadır.

- 11 ARFF personelinin ünite bazında Şef sayısının yetersiz olduğu, birçok Havalimanında her vardiyada Ekip Şefi adı altında personele sorumluluk verilerek sorunun çözülmeye çalışıldığı görülmüş olup, her Havalimanında en az 4 Şef olacak şekilde artırılması yönünde çalışma yapılması.

Teşkilat şemasına göre A tipi Havalimanlarında 5, B ve C tipi Havalimanlarında 1 ARFF Şefi yer almakta ve Kuruluşumuzda söz konusu talebi karşılayacak sayıda şef pozisyonu bulunmamaktadır. Ancak, Havalimanı Başmüdürlüklerinde yapılacak çalışmalar sonucunda belirlenen eksik personelin Görevde Yükselme Sınavına tabi olarak istihdamı sağlanacaktır.

- ARFF Memuru pozisyonunda görev yapan personelin Görevde Yükselme Sınavlarında Şef (GİH) pozisyonuna müracaat etmelerinin sağlanması.

Havalimanları uçak kaza kırım ve yangınla mücadele kapsamında iş ve işlemleri yürüten ARFF teşkilatında; Şef (ARFF) unvanlı personel, Kuruluşumuz Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği hükümlerince ARFF Memurları arasından seçilmektedir. Bu nedenle, ARFF Memuru unvanlı personelin ihtisasına uygun Şef (ARFF) pozisyonu bulunduğundan anılan Yönetmelik hükümleri çerçevesinde diğer Şef pozisyonlarına başvuru yapması mümkün bulunmamaktadır.

- 12 E-Tayin Yönetmeliği süreci hakkında bilgi paylaşımı ve görüş alışverişi için paydaşların bir araya gelmesinin sağlanması.

Kuruluşumuz Personeli Yer Değiştirme Yönetmeliği 20.03.2021 tarihli ve 31429 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Anılan yönetmeliğin revize çalışmalarında görüş alışverişinde bulunulmuş; hâlihazırda da Kuruluşumuza bildirilen görüşler değerlendirmeye alınmaktadır. Sürece yönelik bilgi paylaşımı Bilgi Edinme Mevzuatı çerçevesinde yürütülmektedir.

- 13 Önceki KİK toplantısında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavının açılacağı bildirilmiş olup, takvim hakkında bilgi verilmesi.

Şef (AIM) ile Uzman pozisyonunda Görevde Yükselme Yazılı Sınavı tamamlanmış olup sözlü sınav çalışmaları devam etmektedir. Şube Müdürü kadrosunda ise Görevde Yükselme Sınavı çalışmalarına başlanılmış ve ilgili ünitelerden ders notları temin edilmiş olup ders notları düzenleme süreci devam etmektedir.

- 14 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu Kapsamında Kuruma atanan personelden Teknik Hizmetler Sınıfında Öğrenim görmüş olanların Teknik Kadroya atanmasının sağlanması.

3713 sayılı Kanunun geçici 15 inci maddesinde yer alan düzenlemeden 2014-2016 yılları arasında sadece Mülga Devlet Personel Başkanlığı tarafından atama teklifleri yapılan ve atama teklifinin yapıldığı tarihte öğrenim durumları itibarıyla ihraz ettikleri unvanları 190 sayılı KHK'nin eki cetvellerde yer alanları kapsayan personelimizin talepleri olumlu değerlendirilerek teknik kadroya geçişleri sağlanmaktadır. 2014 öncesinde ve 2016 sonrasında ilgili Kanun kapsamında Kuruluşumuza atanan personelin söz konusu talepleri için daha önce konuya ilişkin Mülga Devlet Personel Başkanlığının olumsuz görüş vermesi nedeniyle bahse konu talep karşılanamamıştır. Personel tarafından Kuruluşumuza yapılan başvurular neticesinde Çalışma Genel Müdürlüğüne 2020 yılında konu tekrar sorulmuş; anılan Kurumun olumsuz görüş vermiştir. Son olarak Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının 15.06.2021 tarih ve 304022 sayılı yazısı ile söz konusu görüşler yinelenmiş olup bu nedenle Kuruluşumuzca yapılacak bir işlem kalmamıştır.

- 15 Havalimanlarında tadilat ve/veya yenileme yapılması gereken ARFF/GARAJ/KGG birimlerinin binaları, tefrişat ve yatak ihtiyaçları tespit edilerek gerekli düzenlemenin yapılmasının sağlanması. (Örnek; Adıyaman Havalimanı Makine ve ARFF birimleri)

Konu hakkında ihtisas Başkanlıklarınca münferit zamanlarda çalışmalar yapılmakta olup bütçe imkanları dahilinde ve tasarruf tedbirleri kapsamında söz konusu çalışmalara devam edilecektir.

- 16 Koruma ve Güvenlik Görevlisi olarak fiilen görev yapan ve Üniversite mezunu, Ulusal Güvenlik Denetçisi, EADB Üyesi, SHT 17.2 kapsamında yetkili eğitimci sertifikasına sahip olan, Havalimanı Giriş kartları mevzuatı, MSHGP ve diğer havacılık mevzuatına hakim personelin Uzman (Havacılık Güvenlik) olarak istihdam edilmesi için gerekli girişimlerin yapılması.

Öncelikle ihtiyacın tespiti ile ilgili gerekli çalışmalar yapılacaktır. Daha sonra DHMİ Genel Müdürlüğü Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğinde yapılacak revize çalışmaları sonucunda değerlendirme yapılabilecektir.

- 17 Eğitim Hizmetleri pandemi nedeniyle uzaktan yapılmış ve yapılmaya devam edilmektedir. Sahada aktif çalışan personelin eğitimlerinin birebir ve uygulamalı olarak yapılması.

Kuruluşumuz bünyesinde eğitimler teorik ve uygulamalı olarak düzenlenmektedir. Teorik eğitimler Cumhurbaşkanlığının 2021-14 sayılı genelgesi gereği uzaktan eğitim yöntemi ile yapılmakta olup, öğrenimin kalıcılığının sağlanması amacı ile ders videoları belirli bir süre personelin erişimine açık bırakılmaktadır. Uygulamalı iş başı eğitimlerinin ise mahallinde birebir olarak yapılması uygulamasına devam edilmektedir.

- 18 Teknik Şef ve Avukat pozisyonu için Kurum içinden alım yapılması.

Kuruluş içinde yeterli sayıda ilgili bölüm mezunu ve avukatlık stajını yapmış personel bulunmaması nedeniyle rekabetçi bir ortam oluşmadığından Avukat pozisyonundaki personel ihtiyacı KPSS ile karşılanmaktadır. Teknik Şef pozisyonu görevde yükselmeye tabi bir pozisyon olduğundan Kuruluş dışından ilk defa açıktan atama ile istihdamı zaten mümkün görünmemektedir.

19 Hava Trafik Kontrolörü Sağlık Talimat sürecinin hızlandırılması.

Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü nezdinde sorunun çözümüne ilişkin başvuru yapılmış olup gerekli cevap beklenmektedir.

20 Kuruluşunuzda görev yapan personelin asli işlerinin yanında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun gerekliliklerini yerine getirmeleri halinde kanunda öngörülen ücretin ilgililere ödenmesi.

Konuyla ilgili çalışmalarımız devam etmektedir.

21 DHMİ Genel Müdürlüğü Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğinin;

- 8. maddesinin (a) bendinin 1 ve 5 numaralı alt bentlerine Programcı ve Sistem Programcısı pozisyonunun eklenmesi,
- 2 numaralı alt bendine “Kuruluşun merkez ve taşra teşkilatında teknik nitelikteki Şube Müdürü (Yazılım Geliştirme, Sistem Yönetimi, Bilgi Sistemleri Destek (Ek:RG-10/11/2018-30591), Bilgi Güvenliği Risk Yönetimi, Bilgi ve İletişim Güvenliği)” ibaresinin eklenmesi.
- Görevde yükselme suretiyle atanacaklarda aranacak özel şartlar bölümünün idari şeflik kısmına müracaat edilecek birimin eğitim veya sertifikasına sahip olmak şartının eklenmesi.

Kuruluşumuz Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği'nin güncellenmesine yönelik çalışmalar başlatılmış olup söz konusu talepler Genel Mevzuat hükümleri çerçevesinde değerlendirilecektir.

22 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun İkinci Bölümün Sendika üyelerinin ve yöneticilerinin güvencesi başlıklı 18. maddesinde “...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 buldukları 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.” hükmü gereği vardiyalı çalışan ve resmi olarak haftada 1 gün yasal iznini kullanmak isteyen sendika şube yönetim kurul üyelerinin izninin tam gün üzerinden verilmesi.

Sendikal izinler; Kasım 2018 tarihinde İnsan Kaynaklar Dairesi Başkanlığında yapılan, söz konusu izinleri kullanma hakkına sahip sendikaların başkanlarının katıldığı ve ilkesel olarak mutabık kalınan toplantı kararları doğrultusunda 1 tam gün olarak kullanılmaktadır.