



TÜRK TARIM ORMAN-SEN

**TARIM VE ORMAN BAKANLIğI
RAPORU**

2022

A - GENEL KONULAR

1- PERSONEL

Bakanlığımızın hizmet birimlerinin merkez ve taşra teşkilatları da dikkate alındığında personel eksikliği ciddi boyuttadır. Pandemi süreci göz önüne alınarak Gıda Kontrol, Bitki ve Hayvan Hastalıkları ile mücadele, Bitkisel ve Hayvansal Üretim Geliştirilmesi, Ekosistemin korunması, Toprak ve Su Muhafazası, Ağaçlandırma sahalarının geliştirilmesi ve Koruması ve yangınla mücadele konularında görev yapan kamu çalışanlarının sayısı kanunla verilmiş görevleri yerine getirilmesi açısından yeterli gözükmemektedir. Özellikle Gıda Kontrol, Yangınla Mücadele ve diğer pek çok konu başlığında bu problem fazlasıyla hissedilmektedir. Bu nedenle biran önce Bakanlık yapısına uygun personel norm kadro yönetmenliğinin çıkartılarak eksik kadroların tespit edilmesi ve bu kadrolar için gerekli istihdamın sağlanması ile ilgili çalışmaların tamamlanması hizmetin sürdürülebilirliği açısından önemli gözükmemektedir. Ayrıca 2020 yılında düzenlenen KPSS sonuçlarının geçerliliğini yitireceği, önümüzdeki 4 ay içerisinde alım yapılması hususu, hizmet kolumuzda görev alabilecek meslek gruplarının da yoğun beklentisidir.

2- SENDİKAL SORUNLAR/SENDİKAL AYRIMCILIK:

Bilindiği üzere Ülkemizin Tarım ve Ormanlık faaliyetlerinin sürdürülebilirliği, denetim ve kontrol hizmetlerinin uygulanabilirliği ve Bakanlığın görev yetkilerinin tam olarak yerine getirilebilmesi; Bakanlık Personelinin bilgi, moral ve motivasyonunun yüksek tutulması ile mümkündür. Bu anlamda çalışanlarımızın İşyerlerindeki İş Huzuru ve İş Barışı önem arz etmekte olup bu konuda, gerek İdarecilere gerekse Sendikalara büyük sorumluluklar düşmektedir. Ancak Bakanlığımız Hizmet kolunda görev yapan bazı idareciler, bir Sendika ile işbirliği yaparak bu konuda oldukça sorumsuz davranmaktadırlar.

Şöyle ki;

- Özellikle görevde yükselme, unvan değişikliği, atama ve nakillerde bir Sendikaya üyeleri özellikle himaye edilmektedir. Farklı Sendikalara üye olan çalışanlarımız adeta üvey evlat muamelesi görüp sürgün tayin, geçici görevlendirme vb. konularla tehdit edilmektedir.
- Bakanlığımız koordinatörlüğünde olup da çalışanlara ekonomik katkı sağlayan görevlendirmelerde (At Yarışları Teknik Kadrosu, Döner Sermayeden Pay Alımı, Yurtdışı Görevlendirmeler, Bilirkişilik vb) bir sendika üyeliği tehdit unsuru olarak kullanılmaktadır.
- Hizmet kolumuzda görev yapan idarecilerin birçoğu, gerçek görevlerini ikinci plana atarak, bir üst makama gelebilmek için başarıyı, bir sendikanın üye artışına endekslemişlerdir.

Yukarıda bahsedilen konular ve benzerleri İşyerlerimizde çalışanlarımızın gerek moral ve motivasyonunu, gerekse iş huzur ve barışını olumsuz yönde etkilemekte olup bu konular ile ilgili acil önlemlerin alınması gerekmektedir.

Sendikal ayrımcılık konusu, Orman Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra teşkilatları ile diğer Ormanlık kurumlarında Orman Mühendisleri Odasının da katkısı ile çalışanlar üzerinde ortak baskı ve hegemonya şekline dönüşmekte, yukarıda bahsedilen olumsuzluklar katmerlenerek uygulanmaktadır. Tüm bu gelişmelere Orman Teşkilatı idari yapısı açıkça göz yummaktadır.

3- FİİLİ HİZMET

Tarım ve Orman Bakanlığı, Merkez ve Taşra Kuruluşlarında Zirai ilaç, Zoonoz Hastalıklar, Orman Yangınları ile Mücadele, Radyoaktif Ortamlarda Görev yapma vb. çalışma şartlarında görev yapan ve diğer kamu kurumlarındaki emsal meslektaşlarından farklı olarak fiili hizmet haklarından faydalanamayan personelin iş ve meslek motivasyonu olumsuz etkilenmektedir. Bu nedenle 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 40.maddesi değiştirilerek, hizmet kolumuzda, yukarıda bahsedilen risk şartlarında görev yapanların yılda en az 2 ay "Fiili Hizmet" hakkından faydalanması, çalışanlara eşit ve adil muamele edilmesi açısından önemli görülmektedir. Bu konuda Sendikamızca 2019 yılında TBMM'nde AkParti ve MHP Grup Başkanlıklarına sunulmuş bir kanun teklifimiz mevcut olup, bahse konu teklifimizin kanunlaşması ile Fiili Hizmet Probleminin hizmet kolumuz açısından çözüleceği kanaatindeyiz.

4- LİSANS TAMAMLAMA

6569 Sayılı Kanununun Geçici Madde 69'u uyarınca, 2547 sayılı yasada yapılan değişiklikle, sağlık alanında yer alan Ön lisans programlarından 19.11.2014 tarihine kadar mezun olan adaylar için lisans tamamlama

programları açılmış, bu alanlardan mezun olanların lisans tamamlamalarının önü açılarak bir üst unvan almalarına imkân sağlanmıştır.

Bu uygulama ile eski GTHB Sağlık Hizmetleri sınıfında çalışan (Veteriner Sağlık Teknikeri, Laborant) Ön lisans mezunu personelin Teknik bir fakülteye (Ziraat Fakültesi-Zootekni Bölümü) kayıt yaptırarak Lisans Tamamlama imkânı da getirilmiş olup bazı çalışanlarımız eğitimlere başlamış, hatta mezun olmuştur. Ancak Bakanlığın gerek Tarım ve gerekse Ormanlık ana hizmet birimlerinde görev yapan Teknik Hizmetler sınıfı; Teknikerlerin de bu haklardan faydalanması önem arz etmektedir. Özellikle benzer düzenlemenin YÖK Kanununda yapılan bir düzenleme ile Emniyet ve Diyanet çalışanı, önlisans mezunu kamu görevlilerine (kanun değişikliği çalışmalarının başında hizmet kolumuzun bahse konu çalışanları da kapsama dahil iken, kapsamdan çıkartılmıştır) de getirilmiş olması hizmet kolumuz da görev yapan bahse konu kamu görevlileri için yeni bir beklenti oluşturmuştur. Diyanet Çalışanlarından Önlisans mezunlarının lisans tamamlama hakları ile ilgili yapılan düzenleme, bazı meslek gruplarının kapsam dışında bırakılması gerekçesi ile Anayasaya aykırılıktan dolayı iptal edilmiştir. TBMM’inde yeniden yapılacak düzenlemeye hizmet kolumuz önlisans mezunu kamu görevlilerimizin de dahil edilmesi, beklentimizdir. Bu konuda TBMM, Milli Eğitim Komisyonunda gündem sırası bekleyen ve MHP Genel Başkan Yardımcısı ve İstanbul Milletvekili Sayın İsmail Faruk Aksu tarafından verilmiş bir kanun teklifi de mevcuttur.

Söz konusu düzenlemenin biran önce hayata geçirilmesi için gerekli çalışmaların başlatılması ve bu konuda Sendikamızdan da destek alınması problemin çözümünde önemli görülmektedir.

5- VEKALETEN YÜRÜTÜLEN İDARİ GÖREVLERİN ASİL KADROLU PERSONEL TARAFINDAN YÜRÜTÜLMESİ.

Bakanlığa bağlı merkez ve taşra teşkilatları ile bağlı kurumların pek çoğunda idari görevler büyük oranda vekâletle sürdürülmekte olup, yapılan görevlerdeki sorumluluk; asil görev yürütenlerle aynı iken yürütülen görevlerden kaynaklı hak edişler ilgililere verilememekte ayrıca; çalışma sistematikindeki hiyerarşik yapı bozulmaktadır. Bu nedenle vekâleten yürütülen idari görevlendirmelere belirli süre kriteri getirilerek, gerekli görevde yükselme kriterleri kapsamında bahse konu görevlere asil kadrolu idari kadroların atanması, çalışma ortamının düzenli yürütülebilmesi açısından gerekli görülmektedir.

6- GÖREVDE YÜKSELME VE UNVAN DEĞİŞİKLİĞİ SINAVLARININ SÜRELİ BİR TAKVİME BAĞLANMASI, MÜLAKATIN KALDIRILMASI.

Bakanlığa bağlı merkez ve taşra birimlerinde, kurumların ihtiyacı dikkate alınarak iki yılda bir yapılması gereken görevde yükselme ve unvan değişiklikleri sınavları uygulama takvimi konularında problemler yaşanmaktadır. Özellikle her iki sınav için sınav periyodu dikkate alınmamakta, unvan değişikliği sınavında mevcut kadro yapıları kısıtlanmaktadır. Bu konularda gerekli düzenin sağlanması hem kamu çalışma sistemi açısından, hem de kamu çalışanlarının mağduriyetlerinin önlenmesi açısından gerekli görülmektedir. Görevde yükselme şartlarına haiz olması gereken unvan grupları gitgide daraltılmış, ehliyet, liyakat konularında hassasiyet kaybolmaya yüz tutmuştur. Bu nedenle görevde yükselmeye dahil olacak idari, kadroların tekrardan gözden geçirilmesi gerekmektedir.

Ayrıca mülakatın ölçme ve değerlendirme açısından uygun bir düzenleme olmadığı Milli Eğitim Bakanlığı, Adalet Bakanlığı gibi pek çok kurumda görülmüş olup ayrıca Yargı kararlarıyla yapılmış pek çok mülakat iptal edilmiştir. Bu nedenle gerek ilk defa atama gerekse Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavlarında geniş bir soru bankası üzerinden yapılabilecek merkezi yazılı sınavların yeterli olabileceğini, kamuya belirli sızmaları önlemek bahanesiyle yapıldığı söylenen mülakat sınavları yerine etkin bir güvenlik soruşturma sisteminin geliştirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

7- ATAMA VE YER DEĞİŞTİRME YÖNETMENLİKLERİNİN YENİDEN DÜZENLENMESİ;

Bakanlık merkez-taşra, bağlı kuruluşlar merkez-taşra birimlerinde görev yapan kamu çalışanlarının atanma ve yer değiştirme durumları mevcutta Bakanlık içi yada bağlı kuruluşlarca hazırlanmış atama ve yer değiştirme yönetmenliklerine göre yapılmaktadır. Ancak bu yönetmenlikler uygulama aşamasında çerçeve yönetmenlikle çatışır özellikler göstermektedir.

Şöyle ki; rotasyon düzenlemelerinde Bakanlık Merkez teşkilatında uygulanmayan rotasyon taşra teşkilatlarına dayatılabilmekte, rotasyona esas hizmet süreleri çerçeve yönetmenliğe ve kurumun ana hizmet birimlerine göre farklılık gösterebilmektedir. Hizmet puanları ile ilgili kriterler birimlere göre, ilçelere göre genel çerçeve yönetmenliğe göre farklılaşmış şekilde karşımıza çıkabilmektedir.

Bu nedenle Bakanlığın tüm hizmet birimlerine yönelik norm kadro esaslı atama ve yer değiştirme yönetmenliğin hazırlanarak resmi gazetede yayınlanması ve bu yönetmenliğe göre işlem tesis edilmesi; keyfi uygulamaların önüne geçerek, çalışma barışına katkı sağlayacaktır.

8- TARIM VE ORMANCILIK UZMANLIĞI;

Hizmet kolumuz bünyesinde 12 yıldır uygulanan ve bir defa açılmış sınav ile değerlendirilen Tarım Uzmanlığı yapısı, özellikle Kurumda çalışan ve belirli akademik unvanları (Master, Doktora ve Doçent) tamamlamış, kamu çalışanları üzerinde olumsuz bir etki yaratmıştır. Şöyle ki; uzmanlık statüsü mesleki unvan olarak, Yüksek Lisans düzeyinden başlayarak daha üst unvanlarla beraber, akademik unvanlarla eşleştirilerek Yüksek Öğretim Kurumu tarafından tanımlanmıştır. Tarım ve Orman Bakanlığında mevcut, Tarım ve Orman Uzmanlığı, kriteri içerisinde, Başbakanlığa bağlı Mülga Devlet Planlama Teşkilatı gibi bazı kurumlarda uygulandığının aksine, bahse konu akademik unvanlar, uzman statüsünde kabul edilmemektedir. Başbakanlığa bağlı bahse konu kurumlarda Kurum içi uzmanlık sınav sistemi yanında akademik kadroları bitiren kamu çalışanları için sınavsız uzman kadrosu ihdası uygulamaları yıllardır yapılagelmektedir.

Özellikle araştırma enstitüleri ve spesifik görevler yapan laboratuvarlarda çalışan ve yüksek akademik unvanlı kamu çalışanları bu olumsuzluk nedeni ile kurumlarından ayrılarak üniversitelere geçme çabası içerisinde girmekte, böylece bakanlık bünyesinde yetişmiş, kalifiye teknik ve sağlık personeli sayımız gitgide azalmaktadır.

Bu nedenle Tarım ve Orman Uzmanlığı sisteminin yeniden gözden geçirilerek, bahse konu akademik personelin, belirli kontenjanlar dâhilinde doğrudan Uzmanlık Kadrosuna atanmasının yolunun açılması gerekmektedir.

B- TARIM VE ORMANCILIK HİZMET BİRİMLERİNE GÖRE KONULAR;

1- ÜRETİMİ TEŞVİK PRİMİNİN EK ÖDEMEDEN MAHSUPLAŞMASININ KALDIRILMASI:

Tarım ve Orman Bakanlığı, Tarım birimi; Merkez ve Taşra Teşkilatlarında ödenen üretimi teşvik primi, 666 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile ödenen Ek Ödemeler ile mahsuplaştırılmaktadır.

969 Sayılı Kanun Çerçevesinde yapılan üretimi teşvik primi, kamu çalışanlarını üretmeye teşvik etmek ve döner sermayeli işletmelerin üretim potansiyellerini arttırmaya yönelik iken, 666 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yapılan ek ödemeler ise, kamu çalışanları arasında ücret adaletsizliğini gidermeye yöneliktir.

Kamuda benzer uygulamalar incelendiğinde;

- Milli Eğitim Bakanlığında yapılan ek ders ücreti uygulaması,
- Diyanet İşleri Başkanlığında uygulanan Din Hizmetleri Tazminatı,
- Emniyet Teşkilatlarında uygulanan Emniyet Hizmetleri tazminatı,
- Orman Genel Müdürlüğünde Uygulanan Yangın Fazla Mesai ücreti,
- YÖK, Adalet ve İçişleri Bakanlığında uygulanan tazminat ve ödemeler;

666 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile ödenen ek ödemeler ile mahsup edilmemektedir.

Üretimi teşvik primi uygulamasındaki mahsuplaşmanın bir nevi azaltılmasına yönelik 2017 yılı Tarım ormancılık Hizmet kolu ile ilgili Toplu Sözleşme mutabakatlarından biri olan "İLAVE ÖDEME" uygulaması, son dört yıl içerisinde kademeli olarak arttırılırken, bu uygulama talebimizin ne kadar yerinde olduğunu da ortaya koymaktadır. Bu nedenle, kanuni gerekçeleri farklı olarak yapılan Üretimi Teşvik Primi Ödemelerinin 666 sayılı KHK ile yapılan ek ödeme uygulamalarından mahsup edilmemesi, tüm üretimi teşvik primi ödemelerinin Ek Ödeme adı altında ödenmesinin sağlanması hususunda gerekli düzenlemenin yapılması ilgili tüm çalışanlarımız beklentisidir.

2 -KONTROL HİZMETLERİNDE İLAVE ÖDEME

6. Dönem Toplu Sözleşme kapsamında yapılan bazı iyileştirici düzenlemelere rağmen, Bakanlığımız çalışanlarına verilen kontrol ilave ödemelerinde bazı problemler devam etmektedir. Halen Bakanlığımız çalışanları arasında huzursuzluğa neden olan bahse konu ödemelerin; Bakanlığın yetki genişliği ve pozitif hukuk uygulaması çerçevesinde aşağıdaki esaslara göre yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

- Mevcut uygulamada kapsam dışı bırakılan Harita Mühendisleri, peyzaj mimarları, Jeoloji Mühendisleri ve mevzuatlarda açıkça tanımlanmadıkları için, aslen kontrol ve denetimlerde görev almalarına rağmen idare tarafından kapsam dışında tutulan personelin mağduriyeti giderilmelidir.

- Bazı merkez ve taşra kuruluşları ile özellikle araştırma enstitülerinin kapsama dahil olabilmesinin önündeki mevzuat engeli acilen ortadan kaldırılmalıdır.
- Teknisyen ve teknikerlerin bahse konu hak edişi alabilmesi için getirilen “alanında eğitim alma şartı” mevcut mesleğinin eğitim sertifikası ile yeterli sayılmalıdır.
- Toplu Sözleşmede yer alan 5 saatlik ibarenin; Kontrol ve Denetim Hizmetlerinin 7/24 esasına dayandığı gerçeği dikkate alınarak, ortadan kaldırılması gerekmektedir.
- Denetim Hizmeti kapsamının Bakanlıkça belirlenmesi, Kontrol ve Denetim hizmeti meblağının ise Hazine-Maliye Bakanlığı ile ortak olarak yıllık belirlenmesi ve uygulamanın bütünlüğü açısından merkezi idare tarafından ortak düzenleme sağlanarak taşra kuruluşlarına tamim edilmesi, böylece mahalli kurum idarecilerini farklı uygulamalara sevk edecek olumsuzlukların önüne geçilebilecektir.

3- 4/B SÖZLEŞMELİ ÇALIŞANLARIN YURTIÇİ GEÇİCİ GÖREV YOLLUĞU:

Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/b (sözleşmeli Personel) bendi kapsamında çalışmakta olan sözleşmeli personele 6245 sayılı Harcırah Kanununun 49. Maddesi gereği seyyar görev tazminatı, aynı Kanununun 50'inci maddesi gereği ve yine aynı kanununun 14 maddesi gereği geçici görev yolluğu ödenebilmesi için düzenleme yapılmalıdır.

4- KOORDİNATÖRLÜKLER YENİDEN ŞUBE MÜDÜRLÜKLERİNE/MÜDÜR YARDIMCILIKLARINA DÖNÜŞTÜRÜLMELİDİR.

Geçmiş Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Teşkilat kanunu ile yapılan değişiklik ile bakanlık merkez teşkilatlarda görev yapan bazı Şube Müdürlükleri ile bazı taşra Kurumlarında görev yapan Müdür Yardımcılıklarının görev unvanları feshedilerek yerlerine “koordinatörlük” tanımı ile gayri resmi görevli personeller görevlendirilmektedir.

İş hiyerarşisi adına yapılan bu düzenlemenin olumsuzlukları geçen süre zarfında açıkça ortaya çıkmış olup, bu olumsuzluğun; bahse konu kadroların yeniden oluşturulması ile çözülebileceği kanaatimizdir.

5- ORMAN MUHAFAZA MEMURLUĞU KADROSU KOLLUK KUVVETİ OLARAK TEKNİK HİZMETLER SINIFINDA AKTARILMALIDIR

Orman Muhafaza Memurları yürütmekte oldukları kolluk kuvveti görevi yanında, geçmiş toplu sözleşme mutabakat metinlerinde yer aldığı şekli ile; kadrolarının Teknik Hizmetler Sınıfına aktarılması bahse konu kamu çalışanlarına ekonomik ve sosyal haklar konularında gözle görülür iyileştirme sağlayacaktır.

C- ORMAN GENEL MÜDÜRLÜĞÜ:

1- Rotasyon:

Bölge Müdür Yardımcısı, Şube Müdürü, İşletme Müdürü, İşletme Müdür Yardımcısı, İşletme Şefi, Orman Mühendisi, Sayman ve Orman Muhafaza Memurunun mağduriyetine neden olan ve 13 Ekim 2014 tarih ve 28794 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “Orman Genel Müdürlüğü Personeli Atama ve Yer Değiştirme Esaslarına İlişkin Yönetmelik” in uygulanması sonucu yaşanan sıkıntılar;

- Rotasyona esas personelin puanlarının Yönetmenliğe uyulmayarak şeffaf bir şekilde ilan edilmemesi,
- Rotasyon döneminde norm kadronun uygun olmasına rağmen atama yapılacak yerlerin ilan edilmeyerek yada 86.madde görevlendirilmesiyle rotasyon öncesi ve sonrası bu işyerlerine atama yapılarak rotasyonun işlevsiz hale getirilmesi,
- Aynı şartlara sahip olmasına rağmen Sendikal kimliğinden dolayı ayrımcılık yapılması v.b. konularda yaşanan sıkıntılardan dolayı bu konulara önlem alınması veya Yönetmenliğin iptal edilerek Rotasyon uygulamasına son verilmesi,

2- Hafta Sonu İzinleri:

657 Devlet Memurları Kanununun 99 ve 100 üncü maddeleri gereğince belirlenen çalışma süreleri genel olarak haftada 40 saattir. Bu durum kanunda açıkça belirtilmesine rağmen Orman İşletme Şefleri ve Orman Muhafaza Memurlarının hafta sonları tatil gözetilmeksizin normal mesai günü gibi çalıştırılmakta ve karşılığında herhangi bir ücret verilmemektedir. Tüm çalışanlar gibi İşletme Şefleri ve Orman Muhafaza Memurlarının hafta sonu izin kullanmaları en temel insan haklarıdır.

İşletme Şeflerinin ve Orman Muhafaza Memurlarının mücbir sebep olmadıkça hafta sonu izinlerinin diğer devlet memurlarında olduğu gibi kullanılmalıdır.

Orman Muhafaza Memurlarının Toplu Koruma Merkezlerinde ikamete zorlanmasının önüne geçilmesi, ikamet mecburiyeti olan bölgelerdeki lojmanların onarılmasının sağlanması ve Bölge Müdürlükleri arasındaki farklılığın ortadan kaldırılması.

3- Yangın Fazla Mesai Ücreti:

Orman Genel Müdürlüğü çalışanlarının 2004 yılından itibaren almakta oldukları “ Koruma Sınırlandırma ve Yangınla Mücadele Fazla Çalışma Ücreti” 2012 yılına kadar devam etmiş olup, bu konuda ödeme süresinin 7 aydan 12 aya çıkarılması Bakanlığımızın da politikası iken bugün itibariyle bu ödemeler “ orman yangınlarında nöbet/fiilen çalışma” esasına bağlanmıştır.

Ormancılık çalışanlarına fazla çalışma ücretinin OGM merkez personeli ve kapsayacak şekilde eskiden verildiği şekli ile 12 aylık ödeme haline dönüştürülerek verilmesinin sağlanması

E- AOC'DE ÜRETİMİ TEŞVİK PRİMİ:

Bakanlığımız; Atatürk Orman Çiftliği Müdürlüğünde çalışan personelin; Döner Sermayeden yararlandırılmasında 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi personelin Üretimi Teşvik Primi ödenmesine ilişkin esas ve usuller, görev yapılan birimin iş hacmi, görev mahalli, görevin önem ve güçlüğü, personelin hizmet sınıfı, kadro unvanı ve çalışma süresi gibi kriterler dikkate alınarak yararlandırılması, A.O.Ç. Müdürlüğünce çıkarılacak yönetmelik ve Yönetim Kurulu kararıyla Teşvik Primi dağıtımının belirlenmesi ile Bakanlıkta yapılması istenen “mahsuplaşmanın kaldırılması” uygulamasının getirilmesi,

F- TİGEM'DE GÖREVE YÜKSELME YÖNETMENLİĞİ:

Bakanlığımız TİGEM'deki Görevde Yükselme Yönetmeliği; Genel Müdürlükte çalışan; Mühendis ve Veteriner Hekimlerin Şube Müdürlüğü ile ilgili açılan sınavlara katılabilme ve Şube Müdürü olabilme hakkını tamamen kapatılmıştır. Sınavlı yükselmelerde sınava girebilmek için taşrada en az 3 yıl II sayılı cetvele tabi Teknik Şeflik kadrosunda çalışma şartı konulmuştur. (Teknik Şeflik kadrosu taşrada var Genel Müdürlükte yok) Bu sebeple, bu sınavlara Genel Müdürlükte göreve başlayan Mühendis ve Veteriner Hekimler yanında, taşrada işletmede çalışmış ama teknik şeflik kadrosunu alamamış aynı kadrolardaki personelin 30 yıl hizmeti olsa bile, açılan görevde yükselme sınavına katılması ve Şube Müdürü olması mümkün değildir. Bu olumsuzluğun düzeltilmesi için gerekli işlemlerin yapılması.

G- TMO 'DA YENİDEN YAPILANDIRMA ÇALIŞMALARI:

TMO Genel Müdürlüğü ve Taşra Teşkilatlarında yapılan yeniden yapılandırma çalışmaları sendikamızca desteklenmektedir. Oluşturulmaya çalışılan Baş Müdürlükler, Şube ve Diğer İdari Görevlerde görev alacak idareci personelin seçilmesinde ehliyet ve liyakat ilkelerine azami uyulması gerekmektedir. Kurumsal anlamdaki iş yükünün bölüşülmesinde bu güne kadar uygulanan ve personelin kaldıramayacağı büyüklükteki geçici görevlendirmeler de dahil olmak üzere; yeniden yapılanma süreci ile beraber ortaya çıkacak personel eksikliği konusu da kısa zamanda çözüme kavuşturulmalıdır.

G- TARIM VE KIRSAL KALKINMAYI DESTEKLEME KURUMU (TKDK)'DA ÇALIŞAN PERSONELİN PROBLEMLERİ:

- Koordinatörlük Atamaları Liyakat Esasına Dayalı; Görevde Yükselme Prosedürü çerçevesinde yapılmalıdır.
- Destek personeli için kanunda yer alan yeterliliği sağlaması şartıyla, kurum içi sınav ve görevde yükselme imkanı sağlanarak uzman kadrosuna geçiş imkanı sağlanmalıdır.
- Çalışanların Mazeret Atamaları Dâhil; Kurum İçi Yer Değiştirme Haklarını düzenlenmelidir.
- İş akdi ve feshi uygulamalarına objektif kriterler çerçevesinde yeniden düzenlenmelidir.
- Proje bazlı, kurum personel istihdam politikasına uygun olmayan kısmi zamanlı uzman istihdamına acilen son verilmelidir.
- Kurum çalışanlarının sayısı mevcut proje yükü ve gelecek vizyon şartları dikkate alınarak yeniden ele alınarak arttırılmalıdır.
- Kurumda görev yapan işçi statüsündeki çalışanların maaşları dikkate alınarak, uzman ve destek personel maaşları yeniden düzenlenmelidir.
- Özlük haklarında sorunlar ve farklı uygulamalar:
- Kurumun geleceği ile ilgili belirsizliğin ortadan kaldırılmalıdır.

Bakanlık Makamında Beklediğimiz Acil Çözümler;

1. Kontrol İlave Ücreti konusunda uygulama birliği sağlanamamış ve halen Bakanlığımız çalışanları arasında huzursuzluğa neden olmaktadır. Bu konunun, Bakanlığın yetki genişliği ve pozitif hukuk uygulaması çerçevesinde ve ülke genelinde uygulama bütünlüğünün temini adına yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.
2. Ek Özel Hizmet Tazminatı uygulamalarında ülke genelinde uygulama bütünlüğünün temini adına Bakanlık Merkezi otorite çerçevesinde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.
3. Koruyucu Giyim Yardımı Yönergesi yayınlanarak detaylı kamuoyuna paylaşılmış olup; konunun içeriğine baktığımızda teşkilat çalışanlarımızın beklentisinden uzakta kaldığı görülmektedir. Bakanlığımızın içerisinde Koruyucu Giyim Yardımı konusunda farklı uygulamalar olduğu görülmektedir. Örneğin, DSİ Genel Müdürlüğü nakdi olarak ödeme gerçekleştirirken, Bakanlık bünyesindeki diğer kurumlarımızda bu yeni yönerge ile birlikte aynı olarak karşılanması kararlaştırılmıştır. Bu farklı uygulamalar kaldırılarak, Bakanlık Merkez ve Taşra teşkilatı, TMO, TİGEM, AOÇ, Et ve Süt Kurumu ve OGM gibi tüm kurumlarımızda DSİ Genel Müdürlüğünde ki gibi bir uygulamaya geçilmelidir.
4. TKDK personellerinin özellikle hukuki statüsünün yeniden ele alınması, TKDK Uzmanlarına eşdeğeri olan Avrupa Birliği Uzmanlığının, destek personellerine ise Uzman yardımcılığının verilmesi ve bir yönetmelik çerçevesinde bahse konu personele tayin ve nakil hakları da dahil, hak ve hukuklarının iç hukuk norm bütünlüğü açısından zaruri görülmektedir.
5. Hizmet kolumuzda görev yapan idarecilerin birçoğu, gerçek görevlerini ikinci plana atarak bir üst makama gelebilmek için başarıyı, bir sendikanın üye artışına endekslemişlerdir. Bu anlamda sendikal çalışmalarda idarecilerin bu konulara müdahil olamaması yönünde bir "Bakanlık Genelgesi"nin yayınlanması acilen zaruret görülmektedir.
6. Bakanlığa bağlı merkez ve taşra birimlerinde, kurumların ihtiyacı dikkate alınarak iki yılda bir yapılması gereken görevde yükselme ve unvan değişiklikleri sınavları uygulama takvimi konularında problemler yaşanmaktadır. Bakanlığımız bünyesinde ki kurum ve kuruluşlarda görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının takvime uygun şekilde ve Bakanlığımıza bağlı kuruluşlarda da uygulanmak üzere çalışma yapılması beklentisi yüksektir.
7. Bakanlığın tüm hizmet birimlerine yönelik norm kadro esaslı atama ve yer değiştirme yönetmenliğin hazırlanarak resmi gazetede yayınlanması ve bu yönetmenliğe göre; gerek iller arası, gerekse il içi tayin ve nakiller hususu da dahil, işlem tesis edilmesi; keyfi uygulamaların önüne geçerek, çalışma barışına katkı sağlayacaktır.
8. **Tarım ve Orman Uzmanlığı** sisteminin yeniden gözden geçirilerek, kurumlarımızda görev yapan ve akademik ünvanlı personel yanında kilit görevleri yürüten personelin, belirli kontenjanlar dâhilinde doğrudan Uzmanlık Kadrosuna atanmasının yolunun açılması gerekmektedir.
9. **Lisans Tamamlama:** Bakanlık bünyesinde görev yapan ön lisans mezunu teknik ve sağlık grubu kamu görevlilerinin, diğer pek çok kamu kurumlarında görev yapan emsal ünvanlılara sağlanan lisans tamamlama hakkından faydalandırılması hususunda çalışmalar yapılması.
10. Tarım ve Orman Bakanlığı, Merkez ve Taşra Kuruluşlarında Zirai ilaç, Zoonoz Hastalıklar, Orman Yangınları ile Mücadele, Radyoaktif Ortamlarda Görev yapma vb. çalışma şartlarında görev yapan ve diğer kamu kurumlarındaki emsal meslektaşlarından farklı olarak fiili hizmet haklarından faydalanamayan personelin iş ve meslek motivasyonu olumsuz etkilenmektedir. Bu nedenle 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 40.maddesi değiştirilerek, hizmet kolumuzda, yukarıda bahsedilen risk şartlarında görev yapanların yılda en az 2 ay "**Fiili Hizmet**" hakkından faydalanması, çalışanlara eşit ve adil muamele edilmesi açısından önemli görülmektedir.
11. Bakanlığımız bünyesinde yapılan kontrol ve denetim hizmetleri, aşılama ve küpeleme hizmetleri gibi uygulamalar esnasında karşılaşılan fiili ve sözlü şiddet olaylarına karşı kapsayıcı bir "Kamuda Şiddet" yasası konusunda acilen çalışmaların başlatılarak hayata geçirilmesi gerekmekte olup, bu tarz olaylara karşı bakanlığımızca üst düzeyden tepki gösterilmesi canla, başla çalışan meslektaşlarımıza motivasyon kaynağı olacaktır.

12. Pandemi sürecinde Sağlık Bakanlığı çalışanlarının verdiği takdire şayan mücadeleyi, Bakanlık çalışanlarımızda kontrol ve denetim görevlerinde en önde canla başla çalışarak en aktif şekilde mücadele vermişlerdir. Ancak sürecin devamında sağlık çalışanlarına yönelik geliştirilen pozitif uygulamaların hiçbir yerinde bakanlık çalışanlarımızın olamaması teşkilatımızda moral bozucu bir gelişme olmuştur. Hizmet kolu çalışanlarımızın da bahse konu uygulamalara dahi edilmesi beklentimizdir.
13. Koruyucu Gıda Yardımı uygulamasında, ödenek ayrılmadığından kurum ve kuruluşlarımızda ki çalışanlarımıza verilmesi gereken Koyucu Gıda Yardımı yapılmamaktadır. Bu sorunun acilen çözülmesi gerekmektedir.