



TÜRK TARIM ORMAN-SEN

**TARIM VE ORMAN BAKANLIĞI
RAPORU**

**2023
TEMMUZ**

TÜRK TARIM ORMAN SEN

A- GENEL KONULAR

1- Personel

Bakanlığımızın hizmet birimlerinin merkez ve taşra teşkilatları ile Bakanlığımıza bağlı kuruluşların görev ve sorumlulukları dikkate alındığında personel eksikliği ciddi boyuttadır. Geçtiğimiz pandemi süreci ile beraber Gıda Kontrol, Bitki ve Hayvan Hastalıkları ile mücadele, Bitkisel ve Hayvansal Üretimin Geliştirilmesi, Ekosistemin korunması, Toprak ve Su Muhafazası, Piyasa kontrolü, Sağlıklı ve Yeterli Gıda Arzı, Ağaçlandırma sahalarının geliştirilmesi ve Koruması, yangınla mücadele konularında görev yapan kamu çalışanlarının sayısı kanunla verilmiş görevlerin yerine getirilmesi açısından yeterli gözükmemektedir. Bakanlığa bağlı merkez ve taşra kuruluşları yanında Bakanlığa bağlı OGM, TMO, TİGEM, Et Süt Kurumu, TKDK gibi kurumların taşra teşkilatlarında, bir yandan artan iş yoğunluğu yanında diğer yandan ortaya çıkan EYT gibi düzenlemeler sonucu personel sayısı hızla düşmekte yada hizmetin gereğini yerine getirebilme noktasında yetersiz kalmaktadır. 3.Tarım Şurası Raporumuzda da yer alan; Ülkemiz toplumunun yeterli ve sağlıklı beslenmesinin tek yolu olan etkin, verimli ve sürdürülebilir tarımsal faaliyetinin korunması ve geliştirilmesi amacı ile bir an önce bakanlık ve bağlı kuruluşların yapısına uygun, personel norm kadro yönetmenliğinin yeniden gözden geçirilmesi, eksik kadroların tespit edilmesi ve bu kadrolar için gerekli istihdamın en kısa sürede sağlanması ile ilgili çalışmaların tamamlanması önemli gözükmektedir.

2- Sendikal Sorunlar/Sendikal Ayrımcılık:

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 işyerlerindeki **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 iş birliği yaparak bu konuda oldukça sorumsuz davranmaktadırlar.

Şöyle ki;

- Özellikle görevde yükselme, unvan değişikliği, il içi yada iller arası atama ve nakillerde "Toçbirsan adlı bir Sendikanın üyesi olma zorunluluğu varmışçasına" geçmiş bahse konu sendika ile iç içe olan bazı kamu çalışanları tarafından hizmet kolumuz kamu çalışanlarına psikolojik baskı haline getirilmektedir. Farklı Sendikalara üye olan çalışanlarımız adeta üvey evlat muamelesi görüp sürgün tayin, geçici görevlendirme vb. konularla tehdit edilmektedir. Hele hele bu uygulamaların bizzat mimarı olan kamu idarecileri işveren pozisyonunda oldukları halde Türk ceza kanununun 117 ve 118. Maddeleri kapsamında suç fiili işlemektedirler. Ancak ilgililer hakkında yapılan soruşturma talepleri 4483 sayılı kanun çerçevesinde yeterince incelenmemekte ve konu kapatılmaktadır.
- Aynı şekilde Bakanlığımız koordinatörlüğünde deruhte edilen ve çalışanlarımıza ekonomik katkılar sağlayan; At Yarışları Teknik Kadrosunda görev alma, Gıda Kontrol ve Denetim Ücreti yada Döner Sermayeden Pay Alımı, Yurtdışı Görevlendirmeler, Bilirkişilik gibi idari uygulamalarda hala Toçbirsan adlı bir sendika üye olma konusu ilgili sendika veya onlara yakın pek çok idareci tarafından 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.
- Orman Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra teşkilatları ile diğer Ormanlık kurumlarında da yukarıda bahsedilen ayrımcılık konusunda aynı şekilde varlığını devam ettirmektedir. Ancak bahse konu ormanlık teşkilatlarımızda yaşanan sendikal ayırım konusu, tek başına toçbirsan sendikasına mal edilemez durumda olup, bu kurumlardaki sendikal ayrımcılık konusu, ilgili sendika ve Orman Mühendisleri Odası iş birliği ile ve her iki yapının refere ederek göreve gelmelerine vesile olduğu bilinen idareciler tarafından yürütülmektedir.

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

3- Fiili Hizmet

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 Ak Parti ve MHP Grup Başkanlıklarına sunulmuş bir kanun teklifimiz mevcut olup, bahse konu teklifimizin kanunlaşması ile Fiili Hizmet Probleminin hizmet kolumuz açısından çözüleceği kanaatindeyiz.

4- Lisans Tamamlama

6569 Sayılı Kanun'un 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 eğitime başlamış, hatta mezun olmuştur. Ancak Bakanlığın gerek Tarım ve gerekse Ormancılık 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 bir an önce hayata geçirilmesi için gerekli çalışmaların başlatılması ve bu konuda Sendikamızdan da destek alınması problemin çözümünde önemli görülmektedir.

5- Vekaleten Yürütülen İdari Görevlerin Asil Kadrolu Personel Tarafından Yürütülmesi.

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 sistematigindeki hiyerarşik yapı bozulmaktadır. Bu nedenle vekâleten yürütülen idari görevlendirmelere belirli süre kriteri ile ehliyet ve liyakat tanımlamaları 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 Değişikliği Sınavlarının Süreli Bir Takvime Bağlanması, Mülakatın Kaldırılması.

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 tekraren gözden geçirilmesi gerekmektedir.

Ayrıca gelinen süreçte mülakatın ölçme ve değerlendirme açısından uygun bir düzenleme olmadığı Sayın Cumhurbaşkanımızın "**KALDIRILACAK**" taahhüdü ile iyice tescil edilmiştir. Mülakat sınavları bir an önce kaldırılarak, yerine etkin bir güvenlik soruşturma sisteminin geliştirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

7- Atama ve Yer Değiştirme Yönetmenliklerinin Yeniden Düzenlenmesi;

Bakanlık merkez-taşra, bağlı kuruluşlar merkez-taşra birimlerinde görev yapan kamu çalışanlarının atanma ve yer değiştirme durumları mevcutta Bakanlık içi ya da 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 yönetmenliğinin hazırlanarak resmî gazetede yayınlanması ve bu yönetmenliğe göre işlem tesis edilmesi; keyfi uygulamaların önüne geçerek, çalışma barışına katkı sağlayacaktır.

Bununla beraber Bakanlığımız İl ve İlçe taşra teşkilatlarında görev alan yüksek lisans, doktora ve doçent unvanlı meslektaşlarımızın unvanları doğrultusunda yine bakanlığımıza bağlı Enstitü Müdürlüklerine kazandırılmasına yönelik kolaylaştırıcı düzenlemeler yapılması ve bu düzenlemenin atama ve yer değiştirme yönetmeliğine eklenmesi, bahse konu meslektaşlarımızın ve enstitülerimizin verimliliğini artıracaktır.

8- Tarım ve Ormanlık Uzmanlığının Genişletilmesi

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 Ormanlık 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 Ormanlık Uzmanlığı sisteminin yeniden gözden geçirilerek, bahse konu akademik personelin, belirli kontenjanlar dâhilinde doğrudan Uzmanlık Kadrosuna atanmasının yolunun açılması gerekmektedir.

9- Koruyucu Giyim ve Donanım Malzemesi Yardımı:

Bakanlığımıza bağlı hizmet birimlerinden DSİ Genel Müdürlüğü merkez ve Taşra teşkilatlarına yönelik uygulanan "Koruyucu Giyim ve Donanım Malzemesi yardımı" düzenlemesi ile getirilen haklar, Bakanlığımıza bağlı, DSİ ile aynı çalışma koşullarına hazi bakanlık merkez ve Taşra Teşkilatları ve Bakanlığa bağlı; OGM, TMO, TİGEM, ET SÜT KURUMU, TKDK ve AOÇ gibi kurumlarda görev yapan kamu personeli için de aynı şekilde uygulanmalıdır. Bakanlık adına ödemeye en yetkili makamın imzası ile bir kurum/kuruluştaki uygulanan, diğerlerinde uygulanmayan bahse konu işlem hukuki ve sosyal anlamda olumsuzluk içermektedir. Söz konusu ayrımcılık bir an önce giderilmelidir.

10- Büyük Proje Tazminatı:

Hali hazırda Büyük Proje Tazminatı altında Bakanlık düzeyinde yapılan uygulama, kamu çalışanlarımız arasında bazı haksız ve keyfi uygulamaları da beraberinde getirmektedir. Bu konuda bir an önce bir çalışma yapılarak, proje bazlı çalışmalara katkı sunan tüm bakanlık çalışanlarını kapsayacak şekilde düzenleme yapılması zaruri görülmektedir.

B- TARIM VE ORMANCILIK HİZMET BİRİMLERİNE GÖRE KONULAR;

1- Üretimi Teşvik Priminin Ek Ödemeden Mahsuplaşmasının Kaldırılması:

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;

- Millî 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 Hizmetlerinde 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 olabilmesi ile ilgili yalın ve açık ifadelerin yer aldığı bir düzenleme acilen hayata geçirilmelidir.
- Teknisyen ve teknikerlerin bahse konu hak edışı 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.
- Tarım ve Orman Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğünün 03/03/2023 tarih ve E.9097411 sayılı yazısı ile arazi tazminatından yararlanan günler için kontrol hizmetleri ilave ödemesinin yapılmamasına yönelik tesis edilen işlemde **Madde 3-Kontrol hizmetlerinde ilave ödemesiyle ilgili olarak başlığında yer alan" (b) Ek özel hizmet arazi tazminatından yararlanan günler için kontrol hizmetleri ilave ödemesinin yapılmaması"** denilmektedir. Kazanılmış hak kavramına açıktan karşı olan bahse konu düzenlemenin bir an önce uygulamadan kaldırılması gerekmektedir.

(Bu Konuda Sendikamızca ilgili maddenin iptali için Danıştay nezdinde dava açılmıştır.)

3- Koordinatörlükler Yeniden Şube Müdürlüklerine/Müdür Yardımcılıklarına Dönüştürülmelidir.

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.

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 Resmî 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 Kanunu'nun 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.

4- Orman Muhafaza Memurluğu Kadrosu Kolluk Kuvveti Olarak Teknik Hizmetler Sınıfında Aktarılmalıdır.

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.

5- 49. Madde Tazminatı Uygulaması:

Orman Muhafaza Memurlarına ödenen 49. Madde tazminatının, bahse konu meslek mensuplarının görev tanımının 7/24 esasına göre yapıldığı gerçeği yeterli sayıda personel olmaması ve vardiya sistemiyle çalışılmadığından; gün sayısı kısıtlamasının yeniden düzenlenerek kaldırılıp, 30 güne kadar ödeme yapılmasını sağlayacak düzenlemenin hayata geçirilmesi meslek mensuplarının en önemli beklentilerindedir.

6- Orman Muhafaza Memurları Resmi Kıyafeti:

Orman Muhafaza memurlarının resmi kıyafetlerinin kalitelerinin yükseltilmesi ve çalışma koşullarına uygun hale getirilmesi, hizmetin gereği adına önemli görülmektedir.

7- Orman Muhafaza Memurlarının Üretim ve Koruma İşlerindeki Sorumlulukları

06.03.1996 tarihli ve 4 sayılı Bakanlık Olur'u ile yayımlanan Orman Muhafaza Memurları Görev ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik'in usul ve esaslarına göre görevlerini ifa etmektedirler.

Bu minvalde, Ülke genelinde bir Orman Muhafaza Memuru başına düşen ormanlık alan yaklaşık 3718 hektardır. Bu büyüklükteki sorumluluk alanını içerisinde Orman Muhafaza Memurlarına zimmetlenen orman arazisi, ağaç serveti vb. gibi orman varlıklarını fiilen denetlemelerinin hali hazırdaki şartlar göz önünde

alındığında mümkün görülmemektedir. Bu hususlar dikkate alınarak söz konusu düzenlemenin gözden geçirilerek Orman Muhafaza Memurlarının bu zimmet yükümlülüğünün kaldırılması gerekmektedir.

8- Fidanlık Saymanlıklarının Açılması

Orman Genel Müdürlüğü bünyesinde kapatılan yaklaşık 30 adet Fidanlık Saymanlığının tekraren açılarak iş ve işleyişin yerinde yapılması hizmet kalitesinin artmasını sağlayacaktır.

9- Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği

Orman Genel Müdürlüğüne hali hazırda devam eden "Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği'nin" değiştirilmesi için yapılan çalışmasının bir an önce bitirilmesi ve Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavlarının 2023 yılı içerisinde yapılması sağlanmalıdır.

E- AOC'DE ÜRETİMİ TEŞVİK PRİMİ İLE KONTROL VE DENETİM ÜCRETİ:

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. Müdürlüğüne çıkarılacak yönetmelik ve Yönetim Kurulu kararıyla Teşvik Primi dağıtımının belirlenmesi ile Bakanlıkta yapılması istenen "mahsuplaşmanın kaldırılması" uygulamasının getirilmesi, Diğer yandan Bakanlık Merkez ve taşra teşkilatlarına yönelik geliştirilen Kontrol ve Denetim Ücreti uygulamasının Atatürk Orman Çiftliği Çalışanlarını da kapsayacak şekilde düzenlenmesi, bakanlığa bağlı kurumlararası uygulama birliğinin sağlanması açısından gerekli görülmektedir.

F- TARIM İŞLETMELERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

1- TIGEM'de Görevde Yükselme Yönetmeliği

Bakanlığımız TIGEM'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.

2- Tohumculuk Tazminatı ve Kontrol Denetim Ücreti

TIGEM İşletmelerinde görev yapan kamu personeline yönelik "Tohumculuk Tazminatı" kanuni düzenlemesinin tüm kamu personelinin kapsayacak şekilde bir an önce hayata geçirilmesi ve Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesinde görev yapan kamu çalışanlarına ödenen "Kontrol ve Denetim Ücreti" hak edişinin TIGEM çalışanlarını da kapsayacak şekilde genişletilmesi.

3- Toplu Taşıma Bedeli

Genel Müdürlük ile İşletme Müdürlüklerinde faaliyet gösteren servis araçlarından kurum memurlarının da faydalanmasına esas bir tamim geliştirilerek İşletme Müdürlükleri arası uygulama birliğinin sağlanması, kurum memurlarından servis hizmetinden faydalanamayanlara yönelik aylık toplu taşıma bedeli ödenmelidir.

4- Fazla Çalışma Ücreti

6. Dönem Toplu Sözleşmesi'nin Tarım ve Ormanlık hizmet koluna ilişkin 9. bölümün "Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü personelinin fazla çalışma ücreti" başlıklı 18. maddesinde yer alan "Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü'nde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli I ve II sayılı cetveller kapsamında görev yapan personelden Bitkisel ve Hayvansal üretim faaliyetlerinin yoğun olduğu dönemlerde normal çalışma saatleri dışında fiilen çalışanlara, her bir personel için ayda 50 ve yılda 350 saati geçmemek üzere yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin 4 katını aşmamak kaydıyla fazla çalışma ücreti ödenir." Hükmü yer almakta olup, bahse konu düzenleme mesai mefhumu ve çalışma şartlarının

olumsuzluğuna rağmen görev yapan kurum personeli için yeterli olmak yanında çoğunlukla mağduriyet oluşturucu bir düzenlemedir. Bahse konu süre kısıtı, normalde yapılan fazla çalışma sürelerini de kanuna aykırı olarak kısıtlamaktadır. Bu nedenle; "... her bir personel için ayda 90 ve yılda 630 saati geçmemek üzere yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin 5 (beş) katı tutarında fazla çalışma ücreti ödenir." hükmü çerçevesinde yeni bir çalışma yapılması zaruri gözükmemektedir.

"Orman Genel Müdürlüğü fazla mesai ücreti, Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı, DHMİ fazla çalışma ücreti uygulamaları.

5- Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği

TİGEM Yönetim Kurulu'nun 02/07/2014 tarih ve 185 sayılı Kararı ile yürürlüğe giren "*Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü Personelinin Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönergesi*" İşletme Müdürlüklerinin buldukları bölgelerin ekonomik, sosyal, kültürel ve ulaşım gibi şartların göz önünde bulundurularak, yeniden ele alınması ve objektif kriterlere dayanarak tekrardan değerlendirilerek, hizmet bölgelerinin ve hizmet puanlarının günümüz şartlarına göre yeniden belirlenerek 2023 yılı içerisinde tamamlanmalıdır.

G- TMO 'DA YENİDEN YAPILANDIRMA ÇALIşMALARİ:

TMO Genel Müdürlüđü ve Tařra Teşkilatlarında yapılan yeniden yapılandırma çalışmaları sendikamızca desteklenmektedir. Oluřturulmaya çalışılan Bař Müdürlükler, řube ve Diđer İdari Görevlerde görev alacak idareci personelin sečilmesinde ehliyet ve liyakat ilkelerine azami uyulması gerekmektedir. Kurumsal anlamdaki iş yükünün bölüşülmesinde bugüne 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.

• Tohumculuk Tazminatı ve Kontrol Denetim Ücreti

TMO Merkez ve Taşra kuruluşlarında (Alkoloid dahil) görev yapan kamu personeline yönelik çıkmış "**Tohumculuk Tazminatı**" kanuni düzenlemesinin tüm kamu personelini kapsayacak şekilde bir an önce hayata geçirilmesi ve Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesinde görev yapan kamu çalışanlarına ödenen "**Kontrol ve Denetim Ücreti**" hak edişinin TMO çalışanlarını da kapsayacak şekilde genişletilmesi.

H- TARIM VE KIRSAL KALKINMAYI DESTEKLEME KURUMU (TKDK)'DA ÇALIşAN PERSONELİN PROBLEMLERİ:

Hizmet kolumuzun önemli bir bileşeni, Türkiye'nin AB sürecinde ara kurum olarak oluşturulan ve üyeliğin gerçekleşmesi durumunda ÖDEME AJANSI olarak planlanan Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu (TKDK), 10 yılı aşkın süredir faaliyet göstermektedir. Avrupa Birliği sürecinde yaşadığımız inişli çıkışlı gelişmeler, başlangıçta da var olan ve gitgide büyüyen personelin çalışma statüsü başta olmak üzere pek çok ekonomik ve sosyal problemlerini gün yüzüne çıkarmış, sendikamızın çözüme yönelik çalışmalarına sıkça konu olmuş ve bu konulardaki mücadelemiz hız kesmeden devam etmektedir.

Geçmiş dönemlerde gerçekleşen taşeron çalışanların kadroya aktarılması ve yakın dönemde yaşanan işçi toplu sözleşmeleri sonrası memur-işçi ücret skala adaletsizliği konusu, sendikamız ve konfederasyonumuzca yoğun olarak gündemde tutulmuş ve ilgili-yetkili her birime çözüm taleplerimizle birlikte iletilmiştir. Bu çabalarımız sonuçlarından biri olarak TKDK Destek Personelinin taban maaşlarına 5000 TL düzeyinde bir iyileştirme çalışması önceki dönem Bakanımız Sayın Vahit Kirişçi'nin imzası ile uygulama aşamasına gelmiştir. Yapılan uygulamanın uzmanlar dahil tüm TKDK Personelinin ekonomik, sosyal ve statü problemlerinin de çözümüne örnek teşkil ederek uygulanması gerektiği düşünceindeyiz.

Bununla beraber bu güzide kurumumuzun problemleri şunlardır;

- 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 imkânı sağlanarak uzman kadrosuna geçiş imkânı 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.
- Özlük haklarında sorunlar ve farklı uygulamalar giderilmelidir.
- Kurumun geleceği ile ilgili belirsizliğin ortadan kaldırılmalıdır.