

DHMİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

2025/2 KURUM İDARİ KURUL (KİK) TOPLANTISI GÜNDEMİ

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 41 inci maddesi ve ilgili Yönetmelikleri gereği işveren temsilcileri Genel Müdür Yardımcısı Mustafa AKKAYA, İnsan Kaynakları Dairesi Başkanı Bülent ZEREY, Mali İşler Dairesi Başkan Gürkan İlhan TORAMAN ile 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 30.10.2025 tarihinde Genel Müdür Yardımcısı Mustafa AKKAYA Başkanlığında yapılmış olup aşağıdaki hususlar görüşülmüştür:

1. 6. Dönem Toplu Sözleşme Kazanımlarımızdan olan ve Ulaştırma Hizmet Koluna ilişkin Toplu Sözleşmenin 16. Maddesi gereği verilmesi gereken Koruyucu Giyim Yardımına ilişkin; 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa geçici madde eklenerek "...31.05.2025 tarihine kadar kamu görevlilerine koruyucu giyim ve donanım malzemesi yardımı yapan kamu kurum ve kuruluşlarının yetkili veya görevli olan sorumluları hakkında idari ve/veya mali takibat ve yargılama yapılmaz, başlamış olanlar işleminden kaldırılır." Hükümü getirilmiştir. Daha önce Kuruluşunuzca 11.03.2025 tarihinde ihaleye çıkılmış olması göz önünde tutularak giyim yardımının 2024 ve 2025 yıllarını kapsayacak şekilde yapılması. (Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü örneğinde olduğu gibi)

2024 ve 2025 yıllarında ihaleye çıkılmış ancak Hazine ve Maliye Bakanlığından alınan görüşler neticesinde ihaleler iptal edilmiş olup Konu yalnızca Genel Müdürlüğümüz uhdesinde bulunmamaktadır.

2. Fazla Mesailer:

- Memurun haftalık 40 saat zorunlu çalışma hükmü kanunda belirtilmiş olup, beşli çalışma sistemi ile hizmet yürütülen birimlerde 40 saat zorunlu çalışma saatini tamamlamayan personelin zorunlu süresinin tamamlanmasının sağlanması.
- Fazla mesai ödemesinin aylık hesaplanması veya denkleştirme yapılmaması.
- Fazla mesai yapan personele yapmış olduğu fazla çalışma saatinin gün karşılığı hesaplanıp performans primi olarak ödenmesi.

Fazla mesai ödemeleri usulüne uygun olarak haftalık olarak hesaplanmaktadır. Haftalık 40 saati geçen süreler Cumhurbaşkanlığı Tasarruf Genelgesine (2024/7) istinaden zorunlu olarak denkleştirme işlemi yapılmaktadır.

Fazla çalışma saatinin gün karşılığı olarak hesaplanıp performans primi olarak ödenmesiyle ilgili herhangi bir kanuni düzenleme bulunmamakta olup ödeme yapılmasına imkân bulunmamaktadır.

3. Performans Primi kesintileri; Saatlik Mazeret izni ve saatlik sendika izni verilen personelden Performans primi kesintisinin yapılmaması. (Yasada; "Performans primi ödemelerinde fiilen hizmete katkı sağladığı süreler esas alınır. Sağlık raporu, ücretli izin, görevden uzaklaştırılma, tutuklanma, gözaltına alınma gibi durumlara **isabet eden günler için** performans primi ödemesi yapılmaz." Denilmektedir. Mevcut yasada gün hesabı yapılıyor olması sebebiyle saatlik hesaplama yapılamayacağı açıkça anlaşılmaktadır.

Performans primi ödemelerinde fiilen hizmet sağladığı süreler esas alınır hükmü bulunduğundan saatlik izinlerin de performans priminden kesilmesi gerekmektedir.

4. Havacılık Tazminatında yaşanan sorunların çözümü için Danıştay Kararı doğrultusunda havacılık tazminatı gruplarının ortadan kaldırılarak hiyerarşik olarak sıralanmış tek grup haline dönüştürülmesi,

Havacılık Tazminatında yaşanan sorunların ortadan kaldırılması ve personelin maksimum düzeyde faydalandırılması adına gerekli çalışmalar yapılmış ve yapılmaktadır. Söz konusu talep ilgili Makamlar nezdinde değerlendirilecektir.

5. Tekniker (ARFF) pozisyonunda görev yapan personelin havacılık tazminatı grubu ve oranının belirlenmesi noktasında bir düzenleme yapılması.

Tekniker (ARFF) pozisyonunun havacılık tazminatı grubuna eklenmesine yönelik mevzuat düzenlenmesi Cumhurbaşkanlığı'na gönderilmiştir.

6. Lojman ve hizmet evleri:

- Görev tahsisli lojmanların kontenjanının %25'ini geçmeyecek şekilde düzenlenmesi;

Kamu konutlarımıza ait Konut Dağıtım Cetvelleri "DHMİ Kamu Konutları Yönergesi" ekinde yer aldığı şekilde Yönetim Kurulu kararı ile belirlenmektedir. Görev tahsisli lojmanlar boşaldıkça ilgili değişiklikler Yönetim Kurulu onayına sunulacaktır.

- Görev tahsisli lojman süresinin 10 sene ile sınırlandırılması.

Kuruluşumuzca uygun görülmele birlikte 84/8345 Sayılı Kamu Konutları Yönetmeliği Konutlarda Oturma Süreleri ve Konut Kira Bedelleri Başlıklı 20. Maddede "Özel, görev ve hizmet tahsisli konutlarda, tahsise esas olan görev veya hizmetin devamı süresince oturulabilir." denilmektedir. 03/10/2025 tarihinde Milli Emlak Genel Müdürlüğü'nden konu ile alakalı görüş talep edilmiş olup alınan cevabi yazıda "Bilindiği üzere; 2946 sayılı Kamu Konutları Kanununun 'Oturma süreleri' başlıklı 4 üncü maddesinin ilk fıkrasında; "Özel, görev ve hizmet tahsisli konutlarda tahsise esas olan görev veya hizmetin devamı süresince oturulabilir. " hükmü, Kamu Konutları Yönetmeliğinin 20/c maddesinde "görevi gereği hizmet veya görev tahsisli konut tahsis edilenler, bu görevlerinden ayrıldıkları takdirde, kendilerine yapılacak tebliğ tarihinden itibaren iki ay içinde konut boşaltılır..." düzenlemesi bulunmaktadır. Diğer taraftan; kendilerine görev tahsisli konut tahsis edilenlerin, bu görevleri esnasında tahliyelerine ilişkin mevzuatımızda bir düzenleme bulunmamaktadır." denilmiştir. Sonuç olarak ilgili yönetmelik ve Milli Emlak Genel Müdürlüğü'nden alınan cevabi görüş yazısı doğrultusunda bu konu ile alakalı herhangi bir değişiklik yapılamamaktadır.

- Lojman tahsislerinde %50'si kadar yedek belirlenmesi.

- 84/8345 Sayılı Kamu Konutları Yönetmeliği'nde yedek tahsis uygulaması bulunmamaktadır. O nedenle Kamu Konutları Yönetmeliği değişmeden işlem tesis edilememektedir.

- Atatürk Havalimanı Başmüdürlüğü bünyesinde bulunan Hizmet Evleri de lojmanlar gibi sıra tahsisli olmalıdır. Hizmet evlerinin tahsisi; VOR/NDB/SYS ve diğer hizmet evlerinde kalanların Havacılık Acil Yardım ve Güvenlik Müdürlüğü'nün yapmış olduğu örnek ve emsal uygulamasında olduğu gibi talipliler arasından yapılacak kura ile beş (5) yılda bir değişmesi sağlanması.

84/8345 Sayılı Kamu Konutları Yönetmeliği Konutlarda Oturma Süreleri ve Konut Kira Bedelleri Başlıklı 20. Maddede "Özel, görev ve hizmet tahsisli konutlarda, tahsise esas olan görev veya hizmetin

devamı süresince oturulabilir.” denilmektedir. Aynı zamanda DHMİ Kamu Konutları Yönergesi Hizmet Tahsisli Konutların Tahsis şekli başlıklı 8. Maddesinde “...

“Hizmet Tahsisli konutların tahsisleri, ilgili Başmüdürlük ve Havaalanı Müdürlüklerinde ilgili Başmüdür veya Havaalanı Müdürü Başkanlığında en az üç kişi tarafından oluşturulan komisyon marifetiyle yapılır.” denilmektedir. Bu hükümler gereğince ilgili Başmüdürlük ve Müdürlüklerce oluşturulan komisyon tarafından gerekli değişiklikler yapılabilecektir.

- Hizmet evleri mevcut durumda; Florya Eğitim Tesisleri, Yeşilyurt Verici İstasyonu, Yenibosna Radar, Mimaroba NDB istasyonu, Beykoz VOR, İkitelli VOR, Topkapı Radar, İstasyonlarının olduğu yerlerdedir. Bu konutlar eskiden ulaşımında güçlük çekilen yerler iken günümüz koşullarında ulaşım mümkün olmaktadır. Bahse konu hizmet evlerinin tahsis edildiği müdürlüklerin gözden geçirilmesi ve artık hizmetine ihtiyaç duyulmayan müdürlüklerin tahsisinin iptal edilerek hizmetine ihtiyaç duyulan müdürlüklere tahsis edilmesi ve Güvenlik Müdürlüğünde olduğu gibi personelini her 5 Yılda değiştirerek lojmanlardan herkesin eşit şekilde faydalanmasının sağlanması.

84/8345 Sayılı Kamu Konutları Yönetmeliği Konutlarda Oturma Süreleri ve Konut Kira Bedelleri Başlıklı 20. Maddede “Özel, görev ve hizmet tahsisli konutlarda, tahsise esas olan görev veya hizmetin devamı süresince oturulabilir.” denilmekte ve DHMİ Kamu Konutları Yönergesi Hizmet Tahsisli Konutların Tahsis şekli başlıklı 8. Maddesinde “...Hizmet Tahsisli konutların tahsisleri, ilgili Başmüdürlük ve Havaalanı Müdürlüklerinde ilgili Başmüdür veya Havaalanı Müdürü Başkanlığında en az üç kişi tarafından oluşturulan komisyon marifetiyle yapılır.” denilmektedir. Değişiklikler ilgili Başmüdürlük ve Müdürlüklerce oluşturulan komisyon marifetiyle yapılabilmektedir. İhtiyaç duyulması halinde yapılan talepler ilgili komisyonca değerlendirilerek neticelendirilmektedir.

7. ARFF Personelinin Tekniker Kadrosuna Geçirilmesi;

Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü Uçak Kaza Kırım Kurtarma ve Yangınla Mücadele Yönergesi hükümleri uyarınca, ARFF hizmetlerinde görevli personelin yürüttüğü faaliyetler, işin sürekliliğini ve operasyonel emniyeti doğrudan etkileyen teknik bilgi, beceri ve donanım gerektiren niteliktedir. Cumhurbaşkan Kararı veya Kanun Teklifi ile mevcut “ARFF Memuru” pozisyonlarının iptal edilerek, yerine “ARFF Teknikeri” unvanlı kadroların ihdas edilmesi ve bu yönde düzenleme yapılması.

Mevcut ARFF Memuru ünvanlı personelin unvan değişikliği sınavı olmaksızın Tekniker pozisyonuna geçirilmesi mevzuata göre mümkün olmamakla birlikte ARFF Teknikeri ünvanının ihdası hususunda çalışmalar yapılacaktır.

8. Koruma Güvenlik Görevlisi olarak görev yapan personelin Memur pozisyonunda istihdamına, kadro sayılarının artırılarak devam edilmesi.

Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği’nde yapılacak değişiklik sonrası söz konusu talebe ilişkin değerlendirmeler yapılacaktır.

9. Sağlık şartlarını kaybeden ve Hizmetli veya Apron Memuru pozisyona geçirilen personelin istekleri halinde Memur pozisyonunda istihdam edilmesi. (Öncelikle Apron birimi dışında çalışanlar)

Personel planlamasına ilişkin her türlü uygulama ve mevzuat kuruluşumuzun ihtiyaç duyduğu pozisyon ve şartlar ile günün gereklerine cevap verecek şekilde oluşturulmaktadır. Memur unvanına geçiş yapmak isteyen personel için (Hizmetli ünvanı için) 2024 yılında Görevde Yükselme Sınavı açılmıştır. İlerleyen yıllarda ihtiyaçlar çerçevesinde yeniden sınav yapılması planlanmaktadır.

10. Ünvan Değişikliği Sınavının açılması. Bu kapsamda Teknik personel Tekniker-Mühendis ve Avukat pozisyonu için de kurum içinden alım yapılması.

En son 2023 yılında ünvan değişikliği sınavı açılmış olup önümüzdeki dönemde Kuruluş ihtiyacı doğrultusunda yeniden açılması planlanmaktadır.

11. Vardiyalı olarak görev yapan personelin aylık çalışma saatlerine aykırı olmayacak şekilde uygun vardiya sistemleri ile personele kolaylık sağlanması.

-Havacılık Bilgi Yönetimi Uzmanı pozisyonunda görev yapan personelin 5'li nöbet sistemine göre çalıştırılması ve Başmüdürlükler bünyesinde Şube Müdürlükleri ihdas edilmesi. Ayrıca 5' li nöbet sisteminin talep eden tüm nöbetli çalışan personel için de uygulanması.

Söz konusu talebin her havalimanında uygulanmasının mümkün olmadığı değerlendirilmektedir.

Uluslararası dokümanlarda, "Aşırı Yorgunluk Risk Yönetimine" konu olabilecek ve Genel Müdürlüğümüzde istihdam edilen meslek grubu "hava trafik kontrolörlüğü" olarak belirlenmiş olup; başkaca bir birim veya meslek grubu sisteme dahil edilmemiştir. Konuya ilişkin EUROCONTROL Rehber Dokümanının ismi "ATC Nöbet Sisteminde Yorgunluk Yönetimi İçin Rehber" olup Havacılık Bilgi Yönetimi ifadesi yer almamaktadır.

12. Teknik Personelin (Elektik, Makine ve Bilgi Teknolojileri, Mekatronik) unvanına uygun lisans alabilmesi için gerekli mevzuat değişikliklerinin yapılması.

İhtisas Başkanlıkların çalışma yapması halinde ilgili personelin lisans alabilmesi adına SHGM ile görüşmeler yapılacaktır.

13. ATSEP lisansına haiz personele ATSEP kadrosunun verilmesi,

Gerekçe olarak; Teknik kadro (mühendis, tekniker, teknisyen) personeli alımlarında yaşanan güçlüğü önüne geçilerek, maliyeti EUROCONTROL tarafından tamamen karşılanan müstakil bir kadro ile ihtiyaç dahilinde yeterli istihdamın sağlanabilmesi, Avrupa Birliği (2017/373) ve EASA regülasyonlarına uyum çerçevesinde lisanslandırılmış personelin ATSEP unvanı/kadrosu kazanarak Avrupa'da aynı işi yapan personel ile uyumlu hale gelmesi, verilen hizmete özgü olarak ATSEP kadrosunun Kurum aidiyeti ve personel motivasyonunu artırması amaçlanmaktadır.

Konu yalnızca Genel Müdürlüğümüz uhdesinde olmadığından talep ilgili Makamlar nezdinde değerlendirilecektir. Ancak bu tarz talepler Cumhurbaşkanlığı nezdinde olumlu görülmemektedir.

14. Maaş Promosyonunda her yılın Ocak ayı personel maaş ortalama tutarları dikkate alınarak promosyon miktarının belirlenmesi ve faizsiz kredi verilmesi hükmünün yer alması.

Maaş ve banka promosyon protokolü 28/02/2026 tarihinde sona erecek olup, ihale hazırlık çalışmalarına başlanmıştır. Söz konusu talebiniz ihale hazırlık çalışmalarında değerlendirilecektir.

15. Apron Memurlarının Birim Yönetmeliğinin çıkarılarak İşletme Daire Başkanlığı bünyesinde Şube Müdürlüğü/Şefliği (Hava Tarafı Operasyon) kurulması ile Apron Memurlarına (Hava Tarafı Operasyon Memuru) eğitimlerinin uzaktan eğitim şeklinde değil uygulamalı olarak bire bir verilmesi ve Hava Tarafı Operasyon Müdürlüğü'nün mevcut yönetmeliğinin güncellenerek "Köprü Operatörlüğü" bölümlerinin çıkarılması.

Hava Tarafı Operasyon Şube Müdürlüğü İşletme Dairesi Başkanlığı bünyesinde 15.11.2022 tarih ve 150 sayılı Yönetim Kurulu Kararı ve 25.01.2023 tarih ve 19690 sayılı Cumhurbaşkanlığı yazısı ile teşkilatlanmıştır.

Söz konusu eğitimler, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'nün ilgili mevzuatları çerçevesinde uzaktan veya yüz yüze olarak gerçekleştirilmektedir.

16. Apron Memurlarının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Meslek Kodlarının (ISCO-08/Ulusal Meslek Sınıflaması) görev tanımına uygun şekilde yeniden düzenlenmesi.

Öncelikle ihtiyacın tespiti ile ilgili gerekli analizler yapılacak olup söz konusu talep ilerleyen dönemde ilgili Makamlar nezdinde değerlendirilecektir.

17. Gerekli şartları taşıyan şoförlerin, iş makineleri sürücüsü pozisyonuna geçmesi için söz konusu çalışmanın yapılması,

Söz konusu talep ilgili personelin atanılacak pozisyonun gerektirdiği şartları taşımaları halinde değerlendirilecektir.

18. Bulundukları pozisyon ve sicil amiri olmaları nedeniyle Müdür Yardımcısı pozisyonun 399 KHK'nın I sayılı cetveline alınması için gerekli çalışmaların başlatılması.

Konu yalnızca Genel Müdürlüğümüz uhdesinde olmadığından ilgili Makamlar nezdinde değerlendirilecektir.

19. Vekaleten yürütülen kadro ve pozisyonların ücretlerinin yönetim kurulunca ödenmesinin sağlanması. (Performans primi dahil)

Vekalet ücretlerinin yönetim kurulu kararıyla ödenmesi ile ilgili mevzuatta yer bulunmamaktadır. Konu Kuruluşumuzda birçok mahkeme kararı ile devam etmektedir ve mahkeme sonucuna göre işlem tesis edilmektedir.

Performans priminin de dahil edilmesi konusu ise performans primi ödenmesi hakkında Cumhurbaşkanlığı kararının 4. Maddesinin 7 numaralı alt bendinde performans priminin ödenmesinde personelin asli kadrosu veya pozisyonunun esas alınacağı belirtilmiştir.

20. İş Makinası Sürücülerinin Temel Ücret Gruplarında bir üst gruba alınması için gerekli sürecin başlatılması.
İş Makinaları Sürücüsü ünvanının bir üst gruba alınması hususu ilgili Makamlara müteaddit defa (2017, 2020 ve 2022 yıllarında) arz edilmiş ancak olumlu değerlendirilmemiştir.
21. Kuruluşumuzda görev yapan Memur, VHKİ, Bilgisayar İşletmeni ve Apron Memuru ünvanlı personelin diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan benzeri unvandaki personelden ayrışması ve görev tanımlarının havacılık sektörüyle uyumlu olması adına “Havacılık Hizmetleri Uzmanı” unvanı şeklinde, Şef ünvanlı personelin ise “Havacılık Hizmetleri Şefi” unvanı şeklinde tanımlanması.
Konu yalnızca Genel Müdürlüğümüz uhdesinde olmadığından talep ilgili Makamlar nezdinde değerlendirilecektir. Ancak söz konusu talep kamu yararı açısından uygun görülmemektedir.
22. Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğinde gerekli güncellemelerin yapılarak;
- 2020/2 KİK toplantısında gündeme alınan ve kurum tarafından olumlu karşılanan Koruma ve Güvenlik Görevlilerinden uygun şartları taşıyanların Uzman (Havacılık Güvenlik) olabilmesi için görevde yükselme sınavı açılması.
 - İdari birimlerde Kurumun uygun gördüğü süre zarfında görev yapmış Mühendislerin (Endüstri, Harita, Gıda vb.) Görevde Yükselme Sınavında İdari Müdür pozisyonuna müracaatının sağlanması,
 - Hizmetli ve Teknisyen Yardımcısı pozisyonunda görev yapan personel için Memur pozisyonunda Görevde Yükselme sınavı açılması,
 - Görevde yükselme sınavında Uzman pozisyonuna Şoför ve İş makineleri sürücülerinin de başvurması,
 - Memur pozisyonunda görev yapan personelin; Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (SHGM), Adalet Bakanlığı gibi diğer kamu kurumlarında uygulandığı şekilde, belirli eğitim ve hizmet süresi şartlarını sağlamaları koşuluyla idari nitelikli Şube Müdürlüğü sınavlarına katılabilesine olanak tanınması,
 - Teknik Şube Müdürlüğü, Başmühendislik ve Teknik Şeflik kadrolarının çok uzun süredir vekaleten yürütülmesi, görevde yükselme sınavlarının açılmaması ve deneyimli personelin büyük bir kısmının emekliliğe yaklaşmalarına rağmen sınav ve/veya atama yolu ile asaleten görevlendirilme yapılmaması nedenleriyle 2026 yılı içerisinde planlama yapılması, bu sınavların boş olan bütün kadrolar için eksiksiz olarak açılması ve sonuca bağlanarak atamaların yapılması,
- Kuruluşumuz Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği güncelleme çalışmaları devam etmektedir.
- Personel planlamasına ilişkin her türlü uygulama ve mevzuat kuruluşumuzun ihtiyaç duyduğu pozisyon ve şartlar ile günün gereklerine cevap verecek şekilde oluşturulmaktadır.
- Stratejik Planda belirtildiği üzere her yıl görevde yükselme ve/veya unvan değişikliği sınavı açmak hedefi doğrultusunda Şef (İdari), Şef (Havacılık Bilgi Yönetimi), Koruma ve Güvenlik Şefi ile Muhasebeci pozisyonları için 2025 yılında Görevde Yükselme Sınavı yapılmıştır.

23. Kuruluş personeline, Bireysel Emeklilik Sistemi (BES), veya Otomatik Katılım Sistemi (OKS) kapsamında bir emeklilik planı sunulması ve bu uygulamanın Eurocontrol sunulan milli maliyetlere dahil edilmesi,

Konu sadece Kuruluşumuz uhdesinde bulunmamakla birlikte bu kapsamda çalışmalar devam etmektedir.

24. DHMİ tarafından her yıl EUROCONTROL’e bildirilen tahmini milli maliyetlerle gerçekleşen milli maliyetler arasında farklılık oluşması ve gerçekleşen maliyetlerin düşük çıkması halinde aradaki fark kadar bir ek ödemenin yıl sonu başarı primi başlığı altında her yıl sonunda personele eşit olarak ödenmesi hususunda Performans Primine ilişkin düzenlenen Kanun ve ilgili CB Kararnamesine ek bir madde girilmesi,

Hava seyrüsefer hizmetleri ile ilgili standartlar ve bu hizmetlerin ücretlendirilmesine yönelik düzenlemeler, uluslararası düzeyde ortak bir çerçeve oluşturmak amacıyla ICAO ve EUROCONTROL gibi teşkilatlar tarafından belirlenmekte ve üye ülkeler tarafından uygulanmaktadır. Kuruluşumuz hem hizmet standartları hem de maliyetlendirme alanında bu uluslararası yapılarla uyumlu şekilde faaliyet göstermektedir.

Kuruluşumuz tarafından her yıl EUROCONTROL’e bildirilen maliyetler yalnızca hava seyrüsefer hizmetlerine yönelik maliyetlerdir.

Bu çerçevede: milli maliyet tahminleri ile fiilen gerçekleşen maliyetler arasında, tahmini maliyetler lehine bir fark oluşması halinde, EUROCONTROL maliyet sisteminin işleyişi gereği bu farkın hava sahası kullanıcılarıyla mahsuplaştırılması zorunludur. Zira sistemin temel prensibi, fiilen gerçekleşmiş maliyetlerin tahsil edilmesine imkân tanımaktadır. Bu çerçevede, oluşan farkların personele “başarı primi” veya benzeri bir ad altında dağıtılması mümkün değildir. Diğer yandan, tahmini maliyetin gerçekleşenden düşük olması durumunda oluşan fark, müteakip yıl kullanıcılardan tahsil edilmektedir. Bu mekanizmaya aykırı bir uygulama, sistemin şeffaflık, hesap verebilirlik ve maliyet esaslılık ilkeleriyle bağdaşmayacaktır.

25. 2022/1-2022/2-2023/1-2023/2-2024/1-2024/2-2025/1 KİK toplantılarında da gündeme getirilen Danıştay’ın Elektrik ve Makine/Motor personeline de (Mesleki pozisyonlarına paralel olarak) Ek-1 sayılı Cetvelde elektronik personeli için belirlenmiş olan havacılık tazminatı oran ve usulünün aynen uygulanmasına yönelik Danıştay kararının uygulanması için gerekli mevzuat değişikliğinin yapılması,

Danıştay Kararında elektrik, makine ve motor personeline Havacılık Tazminatının 1. Grubundan tazminat ödenmesine ilişkin bir hüküm bulunmamakta olup Danıştay Kararı gereği, seyrüsefer ve elektronik birimlerinde görev yapan teknik personel için uygulanmış ve Elektronik Dairesi Başkanlığı Birim Yönetmeliği güncellenmiştir. Ek olarak, karar gereği "Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü Personeline Havacılık Tazminatı Ödenmesine İlişkin Cumhurbaşkanlığı Kararında Değişiklik Yapılması Hakkında Karar Taslağı" hazırlanmış ve Cumhurbaşkanlığı’na gönderilmiştir.

26. DHMİ Genel Müdürlüğü Merkez ve taşra teşkilatlarında görev yapan ve yüksek gerilim ortamlarında çalışan (Havaalanı Görsel Seyrüsefer Yardımcı Işık Sistemleri, Güç merkezleri ile Enerji Nakil Hatlarının tesisi, bakımı, kontrolü vb.) personele yüksek gerilim tazminatı ödenmesi hususunda kanuni düzenleme yapılması amacıyla girişimde bulunulması,

Bu kapsamda talep edilen ilave ücret ödemesi yalnızca Genel Müdürlüğümüz uhdesinde olmadığından talep ilgili Makamlar nezdinde değerlendirilecektir.

27. Teknik personel eksliği nedeniyle birçok havalimanında dönüşümlü olarak geçici personel görevlendirilmesi söz konusudur. Konaklama maliyetlerinin ciddi oranda artmış olmasına bağlı olarak personelin görevlendirmelerden imtina ederek gitmeme yönünde irade gösterdiği gözlenmekte olup, personelin kurumsal aidiyetinin artırılmasının yanı sıra kurumumuzu da temsil ettiği dikkate alınmalıdır.

Bu amaçla konaklama, transfer vb. hizmetler için biletleme hizmetine benzer şekilde 2 yıllık olacak şekilde hizmet alımı yapılmak suretiyle çözüm üretilmesi;

Bilindiği üzere Kuruluşumuz personeli 6245 sayılı Harcırah Kanununa tabi olup personelimizin yevmiye ve konaklama ücretleri bu kanun kapsamında ve 399 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 31. Maddesi esas alınarak belirlenmekte olup yevmiyeler belirlenirken anılan kanun kapsamında Bütçe Kanunlarında yayımlanan harcırahlarının tespitiyle ilgili H Cetvelinde bulunan azami tutarlar esas alınarak Kuruluşumuz Yönetim Kurulunca tespit edilmektedir.

Hizmet alımı yöntemi ile konaklama ücreti belirlemek yukarıda bulunan tabi olduğumuz mevzuat çerçevesinde mümkün bulunmamaktadır.

28. Arazi tazminatı uygulamalarında Teknik personel açısından sıkıntılar yaşanmaktadır. Arazi tazminatı ödemelerinde uygulama esası, 3 ayda toplam 20 iş günü içerisinde mesaisinin büyük bir kısmının arazide geçirilmesidir.

Teknik personel işi gereği gündüz ve gece şartlarında arıza, bakım ve kontrol amaçları ile günün değişik saatlerinde araziye çıkmakta ve parça parça zaman dilimleri şeklinde arazide çalışmakta olup, bu durum bir kısım birim amirleri ve yöneticiler tarafından yanlış yorumlanarak teknik personelin arazi tazminatı almasına engel bir durum olarak değerlendirilmektedir. Personelin bu hizmetleri düzenli olarak kayıt altına alınamadığı da dikkate alındığında, birim amirlerinin yaklaşımlarına bağlı olarak birimler arasında farklı uygulamalar görülmektedir.

Teknik personel; birim yönetmeliklerinde yer alan gerekliliklerin sağlanması, havalimanlarında teknik hizmetlerde uluslararası standartlarının sağlanması, uluslararası mevzuat gereğince SHGM tarafından talep edilen Fotometrik ölçümler neticesinde pist aydınlatma sistem yeterliliklerinin sağlanması, uçuş güvenliği için daimi olarak yapılması gereken pist kontrolleri gibi daha birçok konuda çalışma yaptığı için 3 aylık bir zaman diliminde 20 günden daha fazlasını zaruri olarak arazide geçirmektedir.

Uygulama yeknesaklığı açısından, birçok kurumda uygulandığı şekli ile personelin süreden bağımsız olarak araziye çıkmış olmasının yeterli olması ve/veya birden çok güne dağılı şeklinde verilen fiili arazi hizmet sürelerinin birleştirilerek uygulanması ile personelin hak kaybının önüne geçilmesi,

Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğünden alınan görüş doğrultusunda “kapalı mahal” sayılacak ambar, depo, güvenlik kulübesi, su deposu gibi yerlerin anılan Kararda açık çalışma mahallî olarak sayılan arazi, şantiye, inşaat, baraj, park, bahçe, maden, yol gibi yerler kapsamında değerlendirilmesi mümkün görülmemekle birlikte, havalimanlarının büyüklükleri de dikkate alınmak suretiyle açık çalışma mahalli olarak değerlendirilen yerlerde bulunan cihazların korunması amacıyla yapılmış olan baraka tarzı yapılarda bulunan radar, haberleşme ve seyrüsefer istasyonlarında yürütülen çalışmalar ile çevre yolu, açık apron, pist gibi yerlerde

yürütülen çalışma ve kontrollük hizmetlerinin açış çalışma mahallinde yapılan işler kapsamında düşünülebileceği değerlendirilerek personelin bahsi geçen yerlerde görevlendirilmesini arazi kapsamına aldığı görülmektedir. Arazi tazminatı ödenirken yukarıdaki hususların da dikkate alınması gerekli görülmekte olup şartları taşıyan teknik personele arazi tazminatı ödenirken tüm havalimanlarının bu hususa riayet etmesi gerekmektedir.

29. DHMİ Genel Müdürlüğü Merkez ve taşra teşkilatlarında görev yapan personele yönelik planlı seminer ve çalıştayların motivasyon ve kurumsal aidiyete olumlu katkıları görülmüş olmakla beraber, sayısal olarak artışın yanı sıra havalimanı misafirhane/eğitim tesisi vb. alanlarda yapılmasının yaratacağı memnuniyetsizlik mutlaka dikkate alınmalıdır.

- Bu çerçevede yapılacak planlamaların aksamaması ve amaçlanan faydanın sağlanabilmesi için, olası otel konaklama ve organizasyon hizmetlerinde standardizasyonun sağlanması açısından kurumsal eylem planının geliştirilmesi ile görevlendirmenin yapılması,
- DHMİ kurumsal kimliğine yakışır bir hizmet ve planlamanın sağlanabilmesi için, bütün uçak biletlerinin temini hususunda gerçekleştirilecek ihaleye ilave edilecek bir madde ile bahis konusu seminer ve konaklama organizasyon hizmetlerinin de karşılanması hususunda hizmet alımının yapılması,

Kuruluşumuz bünyesinde gerçekleştirilen Eğitim, Seminer ve Çalıştaylar ilgili yılın Eğitim Plan ve programı çerçevesinde 17 Mayıs 2024 tarih ve 32549 sayılı Tasarruf Tedbirleriyle ilgili 2024/7 no.lu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi doğrultusunda düzenlenmektedir.

30. DHMİ Genel Müdürlüğü Merkez Binasının yetersizlikleri herkesin malumu olup, artan iş yükü ile beraber personelin sayı ve mahal ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak kalmış, birçok birimde sıkışık alanlarda çalışılmasına bağlı olarak personelde huzursuzluk ve motivasyon eksiklikleri görülmektedir.

Bu çerçevede yeni bir genel müdürlük binasına taşınması.

Yeni genel müdürlük binası çalışmaları devam etmektedir.

31. Özel sektörde çalışanlara verilen indirimli uçak bileti hizmetinden, tüm bu firmalara ev sahipliği yapan DHMİ personelinin ve ailelerinin de yararlandırılması,

Kuruluşumuz personelinin indirimli hizmetlerden yararlanabilmesi için havayolu şirketleriyle gerekli görüşmeler devam etmektedir.

32. Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğinde yardım şekli başlıklı 3. Maddede Şekli “(Değişik fıkra: 20/11/2017-2017/11180 K.) Yiyecek yardımı sadece yemek verme şeklinde yapılır. Bu yardım, nakden veya kupon, kart, fiş, bilet ya da bu mahiyette bir ödeme aracı verilmek suretiyle yapılamaz. Yiyecek yardımı haftalık çalışma süresi 40 saati aşmayan yerlerde öğle yemeği olarak verilir. Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan memurlara, görevlerinin diğer yemek saatlerinde de devam etmesi şartıyla üç öğüne kadar yemek verilebilir.” denilmekte olup nöbetli çalışan tüm personele üç öğüne kadar yemek verilmesi veya yemek ücretinin karşılanması.

Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğinde yardım şekli başlıklı 3. Maddede “(Değişik fıkra: 20/11/2017-2017/11180 K.) Yiyecek yardımı sadece yemek verme şeklinde yapılır. Bu yardım, nakden veya kupon, kart, fiş, bilet ya da bu mahiyette bir ödeme aracı verilmek suretiyle yapılamaz. Yiyecek yardımı haftalık çalışma süresi 40 saati aşmayan yerlerde öğle yemeği olarak verilir. Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan memurlara, görevlerinin diğer yemek saatlerinde de devam etmesi şartıyla üç öğüne kadar yemek verilebilir.” denilmekte olup nöbetli çalışan tüm personele üç öğüne kadar yemek verilmesi veya yemek ücretinin karşılanması talep edilmektedir. İlgili yönetmeliğin belirtilen maddesinde yer aldığı gibi günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan personele üç öğüne kadar yemek yardımı verilebileceği ancak bu yardımın aynı olarak yapılması gerektiği ve nakdi bir ödeme yapılamayacağı açıkça ifade edilmektedir.

33. Fiilen iş makinesi kullanan personelin, kullandığı makineye uygun G sınıfı operatörlük belgesini alması için gerekli işlemlerin başlatılması ve bu sürecin istisnasız olarak tüm ilgili personele uygulanması

Havalimanlarımıza tahsisli bulunan tüm özel ve genel maksatlı araçlar ve iş makinelerinin kullanımına yönelik ehliyet ve operatörlük belgesinin alınmasına yönelik işletimimizde bulunan Havalimanlarına verilmiş talimat bulunmaktadır.

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

Mustafa AKKAYA
Genel Müdür Yardımcısı

Bülent ZEREY
İnsan Kaynakları Dairesi Başkanı

Gürkan İlhan TORAMAN
Mali İşler Dairesi Başkanı

SENDİKA TEMSİLCİLERİ

Kenan ÇALIŞKAN
Ulaştırma MEMUR-SEN Genel Başkanı

Murat OLGUN
Ulaştırma MEMUR-SEN Genel Bşk. Yrd.

Kenan BALCI
Ulaştırma MEMUR-SEN Ank. 4 No.lu Şb. Bşk.