

Aday memurluk süreci, kamu istihdamının en kırılgan ve idare açısından en riskli dönemidir. İnsan Kaynakları birimlerinin "sınavı yaptık bitti" mantığıyla yürüttüğü eksik süreçler veya amirlerin usulsüz verdiği disiplin cezaları, kurumları devasa "işe iade/tazminat" davalarıyla ve yöneticileri "Görevi Kötüye Kullanma" suçlamalarıyla baş başa bırakmaktadır.

Kurumunuz aday memuriyet süreçlerinde aşağıdaki ölümcül hukuki ve mali tuzaklara düşmediğine emin mi?

1. SINAV VE EĞİTİM SÜRELERİNDEKİ ZAMAN AŞIMI TUZAĞI

- Soru:** Kuruma yeni atanan aday memurların Temel Eğitim ve Hazırlayıcı Eğitimlerini yasal süreleri içinde yapıp, sınav sonuçlarını mevzuata uygun şekilde belgeliyor musunuz?
- Gizli Risk:** 657 Sayılı Kanun çok nettir: Adaylık süresi 1 yıldan az, 2 yıldan çok olamaz. İdare, bu süre zarfında eğitimleri ve sınavları tamamlamak zorundadır. Eğer İK birimi eğitimleri yapmayı unuttur veya 2 yıllık süreyi geçirirse, adayın asalet tasdiki hukukten sakatlanır. Bu ihmal yüzünden memuriyet hakkını kaybeden veya mağdur olan personel idareye dava açtığında, mahkeme idareyi ağır tazminatlara mahkum eder ve bu bedel eğitimi planlamayan İK Müdürüne rücu edilir. Peki, bu yasal takvimi sıfır hatayla nasıl kurgulamalısınız?

2. ADAYLIKTAKİ DİSİPLİN CEZASI VE İLİŞİK KESME (İHRAÇ) KRİZİ

- Soru:** Aday memura "Aylıktan Kesme" veya "Kademe İlerlemesinin Durdurulması" cezası verdiğinizde, ilişkisini derhal kesiyor musunuz? Keserken anayasal savunma hakkını eksiksiz kullandığınızdan emin misiniz?
- Gizli Risk:** Kanuna göre, adaylık süresi içinde bu iki cezadan birini alan memurun kurumla ilişkisi derhal kesilir (ihraç edilir). Ancak, amirler bu cezayı verirken 7 günlük savunma süresini eksik kullanırlar veya soruşturmayı usulsüz yürütürse, İdare Mahkemesi cezayı "usulden" iptal eder. İptal kararıyla kuruma geri dönen memura, boşta geçen tüm ayları faiziyle ödenmek zorundadır. Hatalı işlem yapan amirler ise Sayıştay zimmeti (maaş haczi) ile karşı karşıya kalır. Doğru ve mahkemeden dönmeyecek bir fesih süreci nasıl işletilir?

3. YEMİN BELGESİ VE ASALET ONAYINDAKİ ŞEKİL ŞARTLARI

- Soru:** Sınavları geçen ve asaleti onaylanan memurun yemin törenini ve "Yemin Belgesi" imzalama sürecini kanunun emrettiği şekil şartlarına göre yapıyor musunuz?
- Gizli Risk:** Asalet tasdiki sadece bir imza işi değildir. Asil memurluğa atanan kişi, kanunda belirtilen metni okuyarak yemin etmeli ve bu "Yemin Belgesi" imzalanarak özlük dosyasına konulmalıdır. Yemin belgesi eksik olan bir memurun, ileride atacağı kritik resmi imzalar (örneğin bir ihale komisyonunda veya ruhsat onayında) "Yetki Gaspı" iddiasıyla mahkemelerde geçersiz sayılabilir. Kurumunuzun özlük dosyaları bu denetime hazır mı?

ŞAHSİ İFLASTAN VE ZİMMETTEN KORUNMAK İÇİN BİLGİ YATIRIMI

Eğer yukarıdaki soruların çözüm yollarını ve yasal prosedürlerini tereddütsüz bir şekilde bilmiyorsanız, kurum bütçesi ve şahsi malvarlığınız her an devasa bir risk altındadır. Bu krizleri deneme yanılma yoluyla değil, uzmanlardan öğrenmek zorundasınız.

Kurumunuzun İK kadrolarının ve birim amirlerinin bu keskin prosedürlere kusursuz uyum sağlaması ve şahsi risklerini sıfırlaması için gereken tüm yasal stratejiler, Vizyonder ***Aday Memurların Temel Eğitimi***nde uygulamalı olarak öğretilmektedir. Hukuki risklerinizi bitirmek ve kurumunuza özel eğitim planlaması yapmak için Vizyonder mevzuat uzmanlarına hemen ulaşın.

VIZYONDER EĞİTİM DANIŞMANLIK VE TEKNOLOJİ A.Ş.

İSTANBUL	:	Meşrutiyet Mahallesi, Kodaman Sokak, Bahar Apartmanı No:6 Daire:7 Nişantaşı - Şişli / İSTANBUL
ANTALYA	:	Etiler Mah. Evliya Çelebi Cad. No:23 /106 Muratpaşa / Antalya
MERSİS NO	:	0925131571200001
İLETİŞİM	:	0.212 232 2016
GSM	:	0.545 335 2016
Eposta	:	bilgi@vizyonder.org.tr
TİCARET SİCİL NO	:	142629
KURUMLAR V.D.:	:	9251315712
Faks:	:	0.850 811 2016
	:	0.545 332 2016