

Kamu kurumlarında İnsan Kaynakları ve Mali Hizmetler birimlerinin en büyük yanılgısı, işlemleri "önceki dönemden böyle devraldık" mantığıyla, mevzuat güncellemelerini takip etmeden sürdürmeleridir. Bordro hesaplamalarındaki küçük bir katsayı hatası veya disiplin soruşturmasındaki bir günlük süre ihlali, kurumu devasa tazminat davalarıyla; memurları ve yöneticileri ise Sayıştay zimmetiyle (maaş haczi) karşı karşıya bırakmaktadır.

Kurumunuz personel işlemlerinde aşağıdaki ölümcül hukuki ve mali tuzaklara düşmediğine emin mi?

1. DİSİPLİN SORUŞTIRMALARINDAKİ USUL HATALARI VE İPTALLER

- Soru:** Bir personele disiplin cezası verirken, savunma istem yazısında "en az 7 gün süre" verdiğiniz ve "süresi içinde savunma yapılmazsa bu haktan vazgeçilmiş sayılacağı" ihtarını açıkça yazıyor musunuz?
- Gizli Risk:** 657 Sayılı Kanun ve idari yargı içtihatları çok nettir: Savunma hakkı kutsaldır. Savunma için 7 günden az süre verilmesi, soruşturmacı (muhtakik) atanmadan doğrudan amir tarafından ceza kesilmesi veya disiplin kuruluna sendika temsilcisinin çağrılmaması durumunda verilen ceza İdare Mahkemesince "usulden" anında iptal edilir. Suçlu personel cezasız kalırken, kurumu zarara uğratan ve usul hatası yapan yöneticiler hakkında "Görevi Kötüye Kullanma" soruşturması açılır.

2. HATALI ÖDEMELER VE MUTEMET/HARCAMA YETKİLİSİ ZİMMETİ

- Soru:** Personelin maaşını hesaplarken; vekalet aylıklarını, yan ödeme kararnamesini, özel hizmet tazminatlarını ve ek göstergeleri kişinin fiilen yaptığı işe göre mi yoksa sadece kadro unvanına göre mi ödüyorsunuz?
- Gizli Risk:** Sayıştay denetimlerinin en çok "Kamu Zararı" çıkardığı alan personel ödemeleridir. Şartları taşımayan birine vekalet aylığı ödenmesi, asgari süreyi doldurmayan personele harcırah verilmesi veya hatalı intibak yapılarak yüksek maaş bağlanması durumunda; fazladan ödenen tüm paralar faiziyle birlikte bordroyu hazırlayan Mutemetten, Gerçekleştirme Görevlisinden ve Harcama Yetkilisinden (Müdürden) rücu edilir (kendi ceplerinden tahsil edilir).

3. GÖREV YERİ DEĞİŞİKLİĞİ VE "MOBBİNG" (PSİKOLOJİK TACİZ) İDDİALARI

- Soru:** Bir personelin görev yerini veya unvanını değiştirirken, bu değişikliği sadece "görülen lüzum üzerine" diyerek mi yapıyorsunuz, yoksa somut bir "hizmet gereği" (performans düşüklüğü, soruşturma vb.) belgesi sunabiliyor musunuz?
- Gizli Risk:** İdarelerin personeli atama ve yer değiştirme takdir yetkisi sınırsız değildir. Somut ve hukuki bir gerekçe (hizmet gereği) sunulmadan, sık sık veya tenzil-i rütbe (alt göreve) şeklinde yapılan yer değişiklikleri mahkemelerce "Mobbing (Psikolojik Taciz)" olarak kabul edilmektedir. Personel bu durumu yargıya taşıdığı anda, idare ağır manevi tazminatlara mahkum edilir ve bu tazminat, mobbing uyguladığı mahkemece sabit görülen yöneticilere şahsen rücu edilir.

ŞAHSİ İFLASTAN VE ZİMMETTEN KORUNMAK İÇİN BİLGİ YATIRIMI

İnsan Kaynakları yönetimi sadece maaş yatırmak veya izin formu imzalamak değil, ağır bir idare hukuku, iş hukuku ve mali denetim sürecidir. Hukuk kuralları, sizin işi hızlandırma niyetinize değil, attığınız imzanın ve kestiğiniz cezanın kanuna uygun olup olmadığına bakar.

Kurumunuzun İK, Mutemetlik ve Hukuk kadrolarının bu keskin prosedürlere kusursuz uyum sağlaması ve şahsi malvarlıklarını koruması için gerekli olan tüm stratejiler, Vizyonder ***"Personel Mevzuatındaki Yanlış Uygulamalar ve Çözüm Yolları Eğitimi"***nde emsal Sayıştay ve Danıştay kararları ile öğretilmektedir.

Kurumunuzdaki hatalı ödemeleri düzeltmek, iptal davalarını sıfırlamak ve idarenize özel eğitim taleplerini planlamak 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