



KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ
MALİYE BAKANLIĞI

Sayı : MLB.0.00-012/01-25/E.6636

27 Kasım 2025

Konu : 10 Kasım 2025 Tarihli Toplantıdaki Talep
ve Önerileriniz hk.

KIBRIS TÜRK AMME MEMURLARI SENDİKASI
LEFKOŞA / KKTC

İlgi : Talepleriniz.

10 Kasım 2025 Pazartesi günü Bakanlığımızda gerçekleştirilen toplantıda ilgi dilekçenizde belirtmiş olduğunuz talep ve önerileriniz ışığında yapılmış olan çalışma ek'te tarafınıza sunulmuştur.

Bilgilerinize saygı ile rica olunur.



e-imzalıdır

Burak ŞOFÖROĞLU
Müsteşar

Ek: Taleplerinize İlişkin Bakanlığımızın Yapmış Olduğu Çalışma.

Dağıtım:

Gereği:

Kıbrıs Türk Amme Memurları Sendikası
LEFKOŞA / KKTC

Kıbrıs Türk Orta Eğitim Öğretmenler Sendikası
(KTOEÖS)

KKTC

Kıbrıs Türk Öğretmenler Sendikası

KKTC

Kıbrıs Türk Kamu Görevlileri Sendikası.

Kamu İşçileri Sendikası

Bilgi:

Kamu Yönetimi ve İnsan Kaynakları Başkanlığı
Hazine ve Muhasebe Dairesi Müdürlüğü

Bütçe Dairesi Müdürlüğü

Not: 93/2007 sayılı Elektronik İmza Yasası'nın 6 maddesi gereği bu belge elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: 62E25A8E-0DBE-41B5-A72B-EC6D023F51E1

Doğrulama Adresi: <https://devlet.gov.ct.tr/kktc-dogrulama-ebys>

Maliye Bakanlığı
Lefkoşa
03922283116

Bilgi için: Umut KİNAOĞLU
2.D.1.Sınıf İdare Memuru

Malumunuzdur ki, kamuda yetkili 5 (beş) sendika olan Kıbrıs Türk Amme Memurları Sendikası (KTAMS), Kıbrıs Türk Kamu Görevlileri Sendikası (KAMU-SEN), Kıbrıs Türk Öğretmenler Sendikası (KTÖS), Kıbrıs Türk Orta Eğitim Öğretmenler Sendikası (KTOEÖS) ve Kamu İşçileri Sendikası (KAMU-İŞ) temsilcileri ile Maliye Bakanlığı'nda görüşme gerçekleşmiş olmakla birlikte, söz konusu görüşmede Bakanlığımıza sunmuş olduğunuz ilgi yazınızdaki talepleriniz detaylı bir şekilde değerlendirilmiş olup, söz konusu taleplerinize binaen gerekli tafsilata aşağıda yer vermiş bulunmaktayız.

Öncelikle belirtmek isteriz ki, Maliye Bakanlığı olarak yapmış olduğumuz değerlendirmeler neticesinde, 47/2010 sayılı Kamu Çalışanlarının Aylık (Maaş-Ücret) ve Diğer Ödeneklerinin Düzenlenmesi Yasası kapsamında uygulanan maaş-ücret tablosunun yürürlükten kaldırılmasının ve/veya güncellenmesinin günümüz koşulları dikkate alındığında mümkün olmadığı görülmektedir.

Yine 47/2010 sayılı Kamu Çalışanlarının Aylık (Maaş-Ücret) ve Diğer Ödeneklerinin Düzenlenmesi Yasası kapsamında uygulanan 14 basamaklı barem tablosu ile ilgili olarak, mezkur tablo Sosyal Güvenlik Yasası kapsamında çalışanların 60 (altmış) yaşından önce emekliye ayrılamayacak olması sebebiyle ve çalışanların motivasyonunun etkilenmemesi amacıyla hazırlanmıştır. Bu bağlamda, söz konusu tablonun 12 basamak olarak düzenlenmesi talebinize ilişkin olarak Kamu Yönetimi ve İnsan Kaynakları Başkanlığı'ndan gerekli görüş ve önerilerin alınması ve konunun bu çerçevede detaylı bir şekilde değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

İlgi yazınızdaki Gelir Vergisi Dilimleri ve İndirimleri, Kişisel İndirim Miktarı, Özel İndirim Oranı ve Kişisel İndirim Oranı başlıkları altında yer alan talepleriniz, KKTC Cumhuriyet Meclisi'nde görüşülmeye başlanmış ve halen görüşülmesi devam eden "2026 yılı Bütçe Yasa Tasarısı"na ilişkin görüşmelerin tamamlanması ve mezkur yasa tasarısını Genel Kurul'un onaylayarak Genel Kurul'dan geçmesini müteakiben değerlendirmeye tabi tutulacaktır.

47/2010 sayılı yasaya eklenmesi talep edilen "Barem İçi Artış Tarihi" başlıklı talep tetkik ve tezekkür edildiğinde, konu ile ilgili maddede 2006 yılında bir değişikliğe gidilmiş olup derece değişikliğinde, bulunduğu dereceden bir yukarı dereceye yükselmeye hak kazanan bir kamu görevlisinin, atandığı derecedeki bareme bakılmaksızın terfi etmeden önce bulunduğu derecenin baremindeki maaşı

(aylığı) almaya devam ettiği ve dolayısı ile barem içi artış tarihinin aynen devam ettiği görülmektedir. Söz konusu madde, 7/1979 sayılı Kamu Görevlileri Yasası'nın "Kadroların Atanma ve Yükselme Amaçları İçin Ayrımı" yan başlıklı 58'inci maddesinin (4)'üncü fıkrasının (B) bendi uyarınca eş zamanlı olarak düzenlenerek, kadro fazlası olarak bir üst dereceye terfi etme imkanını tanımıştır.

47/2010 sayılı yasa tahtında maaş alan kamu görevlileri için barem içi artışın aynen devam etmesi demek, mezkur kamu görevlisinin terfi aldığı zaman kademesinde herhangi bir ilerleme olmayacağı anlamını taşımaktadır. Dolayısıyla ilgili maddede değişiklik yapılması, işbu yasa tahtında maaş alan kamu görevlileri için olumsuz bir adım olacak ve/veya mağduriyet yaratacaktır.

47/2010 sayılı Kamu Çalışanlarının Aylık (Maaş-Ücret) ve Diğer Ödeneklerinin Düzenlenmesi Yasası'na eklenmesi talep edilen "Derece Değişikliği Barem İçi Artışı" incelendiğinde, 7/79 sayılı Kamu Görevlileri Yasası'ndaki barem tablosunda hizmet sınıflarının ayrı ayrı açıklanmadığı, baremlerin iç içe olması sebebiyle sadece Tabiplik Hizmetleri Sınıfında bulunduğu dereceden bir yukarıya dereceye yükselmeye hak kazanan kamu görevlilerine ve bulunduğu hizmet sınıfından yöneticilik hizmetleri sınıfına yükselmeye hak kazanan kamu görevlilerine yeni girdikleri hizmet sınıfının ilk kademesine karşılık olan maaşı(aylığı) almaya hak kazanmakta olduğu ancak yeni girdiği hizmet sınıfının ilk kademesine karşılık olan maaş alt derecede çekmekte olduğu maaştan az veya eşit ise çekmekte olduğu maaştan yüksek olan en yakın kademenin bir üst kademesinden veya çekmekte olduğu maaşa eşit olan kademenin bir üst kademesinden maaş almaya hak kazandığı belirtilmiştir.

Mezkur konu 47/2010 sayılı Kamu Çalışanlarının Aylık(Maaş-Ücret) ve Diğer ödeneklerinin Düzenlenmesi Yasası kapsamında değerlendirildiğinde, işbu yasa tahtında düzenlenen maaş tablolarında Tabiplik Hizmetleri Sınıfı ve Yöneticilik Hizmetleri Sınıfı Maaş baremleri ayrılmış olup, bulunduğu hizmet sınıfından Yöneticilik Hizmetleri Sınıfına yükselmeye hak kazanan bir kamu çalışanınin Yöneticilik Hizmetleri Sınıfı içerisinde yeni girdiği kadronun ilk kademesine karşılık olan aylığı (maaş-ücret) almaya hak kazandığı ancak yeni girdiği hizmet sınıfının ilk kademesine karşılık olan maaş, alt derecede çekmekte olduğu maaş alt derecede çekmekte olduğu maaştan az veya eşit ise çekmekte olduğu maaş kademesinin bir üstünü almaya hak kazandığı belirtilmiştir.

Yukarıda belirtmiş olduğumuz hususlar ışığında, 7/1979 sayılı Kamu Görevlileri Yasası tahtında maaş alan kamu görevlilerinin bulunduğu dereceden bir yukarı dereceye yükselmeye hak kazanması halinde atandığı derecedeki bareme bakılmaksızın terfi etmezden önce bulunduğu derecenin baremindeki maaşı (aylığı) almaya devam ettiği ve dolayısı ile de barem içi artış tarihinin aynen devam ettiği görülmektedir. Fakat 47/2010 sayılı Yasa tahtında maaş alan kamu görevlilerinin bulunduğu dereceden bir yukarı dereceye yükselmeye hak kazanmaları halinde, atandığı derecenin başlangıç kademesine karşılık olan aylık maaş ve/veya ücreti almaya hak kazandığı ancak yeni girdiği derecenin ilk kademesine karşılık olan maaşının alt derecede çekmekte olduğu maaştan az veya eşit olması halinde çekmekte olduğu maaş kademesinin bir üstünü almaya hak kazandığı ortadadır. Her iki yasa belirtmiş olduğumuz doğrultuda incelendiğinde, 47/2010 sayılı yasa tahtında maaş ve/veya ücret alanlarının derece değişikliğinde avantajlı olduğu görülmektedir.

İlgi yazınızda yer alan ve 47/2010 sayılı Kamu Çalışanlarının Aylık(Maaş-Ücret) ve Diğer ödeneklerinin Düzenlenmesi Yasaya eklenmek istenen bir diğer konu “Derece Yükselmesi veya Sınıf Değişikliği Barem İçi Artışı” tetkik ve tezekkür edildiğinde, söz konusu konuya ilişkin olarak Kamu Yönetimi ve İnsan Kaynakları Başkanlığı ile istişarelerde bulunulması gerektiği ve Kamu Yönetimi ve İnsan Kaynakları Başkanlığı ile yapılan istişareler ile bunun mümkün olabileceğini, dolayısıyla bu maddeyle ilgili değişiklik talebinin Kamu ve İnsan Kaynakları Başkanlığı’na yapılmasının daha uygun olduğu kanaatindeyiz.

Bir diğer talebiniz olan “Ek Mesai” konusu değerlendirildiğinde, 47/2010 sayılı yasaya eklenmek istenen bu konuya ilişkin olarak vardiya sistemine geçilmesi hususunda çalışmalar yapılacağı, ayrıca 2026 mali yılında 7/79 sayılı yasaya göre ek mesai yetkileri verilirken gerek oransal gerekse kişi bazında asgari düzeyde verilmesi yönünde gerekli çalışmaların planlandığını belirtmek isteriz.

Son olarak “Doğum İzinleri” konulu talebiniz değerlendirildiğinde ise, öncelikle 73/2007 sayılı Sosyal Güvenlik Yasası’nın “Analık Sigortası ve Sağlanan Yardımlar” yan başlıklı 35’inci maddesinin 3’üncü fıkrası;

“Kendisi için doğumdan önceki on iki takvim ayı içerisinde en az yüz yirmi gün analık sigortası primi ödenmiş bulunan sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede çalışmadığı, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre eklenerek belirlenen çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir. Ayrıca sigortalı kadının isteği ve doktorun onayı ile, doğuma iki hafta kalıncaya kadar çalışılması halinde, doğum öncesi istirahat edilmeyip de çalışılan bu süreler, doğum sonrası istirahat süresine eklenir. Bu süreler için de sigortalı kadına geçici işgöremezlik ödeneği verilir.” Hükmüne amirdir.

Yukarıda tafsilatı verilen Sosyal Güvenlik Yasası’ndaki ilgili hüküm uyarınca sigortalı kadınlara geçici iş görmezlik ödeneği verilmekle birlikte, 47/2010 sayılı Kamu Çalışanlarının Aylık(Maaş-Ücret) ve Diğer ödeneklerinin Düzenlenmesi Yasası’na tabi olan kişiler tam maaşı kadar alırken, özel sektörde çalışan kişilerin daha az maaş aldığı ve/veya söz konusu haktan yararlandığı gerçeği göz önünde bulundurulduğunda izin süresinin uzatılmasının bu anlamda eşitsizliği ortadan kaldıracığı anlamını taşımadığını tam aksine böyle bir durumda eşitsizliğe sebep olabileceğini, tüm bu belirtilenler ışığında ise konunun yasal çerçevede detaylı bir şekilde tezekkür edilmesinin herhangi bir mağduriyete yol açmamak adına daha uygun olacağını tarafınıza belirtiriz.

Netice itibariyle, ilgi yazınızdaki toplam 10 madde altında sıralamış olduğunuz taleplerinizden mali olarak nitelendirilebilecek taleplerinizin Bakanlığımız tarafından değerlendirilebileceğini, diğer bir deyişle tarafımıza ilettiğiniz yasa değişikliklerine ilişkin ilgi yazıdaki mali yöndeki taleplerinizin dikkate alınıp gerekli değerlendirme ve çalışmaların yapılacağını, geriye kalan hususların ise Kamu Yönetimi ve İnsan Kaynakları Başkanlığı ile istişare edilerek değerlendirilmesinin daha uygun olacağını, bu doğrultuda ilgide yer alan taleplerinizin tarafınızca en kısa sürede ilgili kurumlara bildirilerek bir bütün olarak tetkik ve tezekkür edilmesinin uygun ve adil olacağını bilginize getirir, gereği saygı ile arz olunur.