



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



YEREL YÖNETİMLERDE SEÇİLMİŞ VE ATANMIŞ KAMU GÖREVLİLERİNİN
ETİK FARKINDALIĞININ ARTIRILMASI İÇİN TEKNİK DESTEK PROJESİ

ETİK REHBERİ

YEREL YÖNETİMLER



T.C. Kamu Görevlileri Etik Kurulu

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Binası

Yücetepe Mah. Necatibey Cad. 110/A Kat: 1 PK.:06100

Çankaya / ANKARA



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

ETİK REHBERİ

YEREL YÖNETİMLER



YEREL YÖNETİMLERDE SEÇİLMİŞ VE ATANMIŞ KAMU GÖREVLİLERİNİN
ETİK FARKINDALIĞININ ARTIRILMASI İÇİN TEKNİK DESTEK PROJESİ



ETİK REHBERİ

Yerel Yönetimler

Hazırlayanlar

Prof. Dr. Mustafa Kemal YALINKILIÇ (Proje Direktörü/Editör)
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ (Eğitim Uzmanı)
Doç. Dr. Sezer Bozkuş KAHYAOĞLU (Etik Standartlar ve Prensipler Uzmanı)
Dr. Bülent BALKAN (Etik Standartlar ve Prensipler Uzmanı)
Recep Bülent TARHAN (Mevzuat Uzmanı)
Dr. Ümit ÖZCAN (Yerel Yönetimler Uzmanı)
Banu BUYURGAN (Farkındalık Artırma ve Halkla İlişkiler Uzmanı)
Merve ÇELİKBAŞ (Grafik Tasarımcı)

ISBN: 978-605-7888-07-5



T.C. Kamu Görevlileri Etik Kurulu
T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Binası
Yücetepe Mah. Necatibey Cad. 110/A Kat: 1 PK.: 06100 Çankaya / ANKARA

TEL: 0 312 920 10 00
FAKS:0 (312) 920 14 40
WEB ADRESİ: www.etik.gov.tr

Bu rehber, Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin maddi desteği ile Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nca yürütülen "Yerel Yönetimlerde Seçilmiş ve Atanmış Kamu Görevlilerinin Etik Farkındalığının Artırılması İçin Teknik Destek Projesi" kapsamında hazırlanmıştır.

ETİK REHBERİ

YEREL YÖNETİMLER

Kasım-2020 Ankara

ÖNSÖZ

Kamu Görevlileri Etik Kurulu (KGEK) “kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkelerini belirlemek ve uygulamayı gözetmek” görev ve sorumluluğu ile 5176 sayılı Kanunla 25/5/2004 tarihinde kurulmuştur.

Kuruluş Kanununda belirtildiği üzere Kurulda görev yapan üyeler çeşitli meslek gruplarından olup çok deneyimli kişilerden oluşmaktadır. Cumhurbaşkanı, KGEK üyelerini 5176 sayılı Kanun gereğince; Bakanlık görevi yapmış olanlar arasından bir üye; İl belediye başkanlığı yapmış olanlar arasından bir üye; Yargıtay, Danıştay, Sayıştay üyeliği görevlerinden emekliye ayrılanlar arasından üç üye; müsteşarlık, büyükelçilik, valilik, bağımsız ve düzenleyici kurul başkanlığı görevlerinde bulunmuş veya bu görevlerden emekliye ayrılanlar arasından üç üye; üniversitelerde rektörlük veya dekanlık görevlerinde bulunmuş öğretim üyeleri veya bunların emeklileri arasından iki üye; kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında en üst kademe yöneticiliği yapmış olanlar arasından bir üye olmak üzere toplam on bir üyeyi biri Başkan olmak üzere seçer ve atar.

Bu denli geniş kurumsal tabanlı kişilerden oluşan Kurul üyeleri yasa gereğince Bakanlar Kurulunca atanmakta iken, 2018 yılında yapılan yeni düzenlemeyle artık Cumhurbaşkanınca atanan bağımsız Kurum üyeleri dört yıl görev faaliyetlerine devam eden bir Üst Kurul niteliğindedir.

Kurul, bu görevleri yerine getirmek için çeşitli projeler uygulamakta, zaman zaman Avrupa Birliği ile de ortaklaşa çalışmalar yapmaktadır. Bu çerçevede Kurulumuz; kamuda etik kültürünü yerleştirmek, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik değer, ilke ve etik davranış kurallarını belirlemek, etik farkındalık oluşturmak maksadıyla, AB ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından ortaklaşa finanse edilen **“Yerel Yönetimlerde Seçilmiş ve Atanmış Kamu Görevlilerinin Etik Farkındalığının Artırılması İçin Teknik Destek Projesi”**ni 2019-2021 yılları arasında yürütmüştür.

Seçilmiş ve Atanmış Yerel Yönetim Kamu Görevlileri için hazırlanan **Etik Rehberi**; bu proje kapsamında geliştirilen davranış kurallarıyla etik farkındalık oluşturmak ve yerel yönetimlerde etik kültürü sistem esasıyla yerleştirme ve yaygınlaştırma çalışmalarına katkı sağlamak maksadına yöneliktir. **Etik Rehberi** aynı zamanda, yerel yönetimlerde kamu görevlilerinin karşılaştığı etik sorunlar ile

ikilemleri belirlemek, değerlendirmek ve ozmek için yol gosterici bir içeriğe sahiptir.

Yerel yonemlerin vatandaslarla bire bir ilişkiyi zorunlu kılan çok çeşitli hizmet sunumu, kamuoyunda kimi zaman olguyla rtuşmeyen etik ihlalleri algısına sebep olmaktadır. Bu algının dztilmesi, yerel yonemlerde etik kültürün geliştirilmesiyle mümkündür. Yerel yonemlerde seçilmiş ve atanmiş kamu görevlilerinin; temel etik değerler ve ilkeleri dikkate alarak, sahip oldukları “kamu gücü”nn aslında kendilerine halkın verdiği bir “emanet” olduğu bilinciyle hareket etmeleri gerekmektedir. Kamu gücünün farklı amaçlarla kullanılması etik ihlallerine sebep olmakta ve kamuoyunda, yerel yonemlerdeki seçilmiş ve atanmiş kamu görevlilerine ve kurumlarına olan güveni sarsmaktadır.

“Kamu yonemine halkın güvenini artırmak” Kurulun asli görevlerindedir. Bu cümleden olmak üzere, yukarıda adı geçen proje kapsamında 8 büyükşehir merkezinde (Gaziantep, Trabzon, Erzurum, Diyarbakır, İzmir, İstanbul, Antalya ve Ankara) 81 ilden 1368 katılımcıyla gerçekleştirilen 13 adet “etik kural geliştirme alıştayı” neticesinde, yerel yonemlerde etik ihlallerin en çok rastlandığı hizmet alanlarına özgü 207 etik davranış kuralı

geliştirilmiş ve **Etik Rehberinde** verilmiştir. **Etik Rehberinde** yer alan temel etik değerler, etik ilkeler ve etik davranış kuralları; yerel yönetimlerde halka hizmet sunulurken, vatandaş memnuniyetini artıracak ve yerel yönetimlere karşı GÜVEN ortamını tesis edecektir. Böylece, bireysel ve kurumsal saygınlık da korunmuş olacaktır. Unutmayalım ki, yerel yönetimlere duyulan güven; toplumsal huzur, verimli bir iş hayatı ve sağlam bir hukuk devleti ve demokrasi için elzemdir.

Proje kapsamında ele alınan ve **Etik Rehberinde** yer alan temel etik değerler, ilkeler ve hizmet alanlarına özgü geliştirilen etik davranış kurallarının ülke genelinde tanıtımını yapmak ve farkındalık oluşturmak maksadıyla Kurulumuzca proje çerçevesinde planlanan çok sayıda çalıştay ve konferans, Koronavirüs Covid 19 salgını sebebiyle gerçekleştirilememiştir. Ancak, sözü edilen bu tanıtım ve farkındalık çalıştay ve konferansları; yerel yönetimlerin temsilcileri ve çalışanları ile sivil toplum kuruluşları ve meslek kuruluşlarının geniş katılımlarıyla çevrimiçi toplantılar yapılarak icra edilmiştir.

Yerel yönetimler için etik davranış kurallarını ve etik bir yerel yönetim sisteminin uygulanmasında gerek duyulabilecek konuları içeren **Etik Rehberinin**, yerel yönetimlerde etik kültürün kurumsallaşmasına ve GÜVEN ortamının tesisine katkıda bulunmasını dilerim.

Köksal TOPTAN

Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanı

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	V
KISALTMALAR.....	XV
GİRİŞ.....	1
YEREL YÖNETİMLER İÇİN ETİK DAVRANIŞ KURALLARI.....	4
ETİK REHBERİNİN HAZIRLANMA SEBEBİ.....	9
KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU.....	11
YEREL YÖNETİMLERDE SEÇİLMİŞ VE ATANMIŞ KAMU GÖREVLİLERİNİN ETİK FARKINDALIĞININ ARTIRILMASI İÇİN TEKNİK DESTEK PROJESİ.....	14
ETİK REHBERİNİN İÇERİĞİ.....	21
KAMUYA GÜVEN VE ETİK İLİŞKİSİ.....	27
ETİK DAVRANIŞ KURALLARI YEREL YÖNETİMLERDE ÇALIŞAN KAMU GÖREVLİLERİNE NE KAZANDIRIR?.....	35
YEREL YÖNETİMLERDE TEMEL ETİK DEĞERLER VE İLKELER.....	39
YEREL YÖNETİMLERDE ETİK İHLALLERİNE AÇIK HİZMET ALANLARINA ÖZGÜ ETİK DAVRANIŞ KURALLARI.....	62
A. İHALELER VE ALIMLAR HİZMET ALANLARINDA ETİK DAVRANIŞ KURALLARI.....	63
1. Hukukun Üstünlüğü.....	63
2. Şeffaflık ve Katılımcılık.....	67
3. Hesap Verebilirlik, Hesap Verme Sorumluluğu ve Açıklık.....	69

4. Tarafsızlık, Ayrımcılık ve Kayırmacılık Yapmamak.....	71
5. Liyakat ve Sadakat.....	73
6. Çıkar Çatışmasından Kaçınma	75
7. Yerindenlik ve Yönetişim / İyi Yönetişim.....	77
8. Görevin Yerine Getirilmesinde Kamu Hizmeti Bilinci ve Kamu Yararını Gözetme	78
9. Etkinlik	81
10. Saygınlık ve Güven	82
B. PLANLAMA, İMAR VE RUHSATLAR HİZMET ALANLARINDA ETİK DAVRANIŞ KURALLARI.....	84
1. Hukukun Üstünlüğü.....	84
2. Şeffaflık ve Katılımcılık	88
3. Hesap Verebilirlik, Hesap Verme Sorumluluğu ve Açıklık.....	91
4. Tarafsızlık, Ayrımcılık ve Kayırmacılık Yapmamak.....	94
5. Liyakat ve Sadakat.....	98
6. Çıkar Çatışmasından Kaçınma	100
7. Yerindenlik ve Yönetişim / İyi Yönetişim.....	101
8. Görevin Yerine Getirilmesinde Kamu Hizmeti Bilinci ve Kamu Yararını Gözetme	103
9. Etkinlik	106
10. Saygınlık ve Güven	110

C. İŞE ALIMLAR VE SOSYAL HİZMETLER HİZMET ALANLARINDA ETİK DAVRANIŞ KURALLARI.....	112
1. Hukukun Üstünlüğü.....	112
2. Şeffaflık ve Katılımcılık	114
3. Hesap Verebilirlik, Hesap Verme Sorumluluğu ve Açıklık.....	115
4. Tarafsızlık, Ayrımcılık ve Kayırmacılık Yapmamak.....	117
5. Liyakat ve Sadakat.....	119
6. Çıkar Çatışmasından Kaçınma	121
7. Yerindenlik ve Yönetişim / İyi Yönetişim.....	124
8. Görevin Yerine Getirilmesinde Kamu Hizmeti Bilinci ve Kamu Yararını Gözetme	128
9. Etkinlik	130
10. Saygınlık ve Güven	133
ETİK KARAR ALMA.....	135
Etik Karar İlkeleri	138
Etik Karar Süzgeçleri (Filtreler).....	139
Haksız ve Etik Dışı Kararlar	143
Etik Karar Alma Süreci.....	145
ETİK DAVRANIŞ KURALLARININ UYGULAMALARINI YAYGINLAŞTIRMA YÖNTEMLERİ	150
Etik Göstergeler.....	158
Etik Davranış Kurallarının Yaygınlaştırılmasında Etik Yetkinlik Yol Haritası	161

KAMU ETİĞİ ALANINDAKİ TEMEL ULUSLARARASI BELGELER VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ.....	165
ETİK SÖZLEŞMESİ VE BELEDİYE BAŞKANLARI İÇİN ETİK İLKELER BİLDİRGESİ	170
YEREL YÖNETİMLER İÇİN ETİK BİLDİRİM HATTI / YÖNTEMLERİ.....	177
YEREL YÖNETİMLERİN HİZMET SUNUMLARINDAKİ ETİK ANLAYIŞA İLİŞKİN KAMUOYU ALGISI	188
YEREL YÖNETİMLER İÇİN ETİK BAYRAK UYGULAMASI.....	201
SON SÖZ	216
KAYNAKÇA.....	225
İLGİLİ MEVZUAT.....	232
KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU KURULMASI VE BAZI KANUNLARDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN	232
KAMU GÖREVLİLERİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ İLE BAŞVURU USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK	240

KISALTMALAR

- AB** : Avrupa Birliği
- AR-GE** : Araştırma Geliştirme
- ASKİ** : Ankara Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel M¼d¼rl¼đ¼
- COVID-19** : Yeni Koronavir¼s Hastalığı
- DOP** : D¼zenleme Ortaklık Payı
- ERC** : Etik Değerler Merkezi
- ILO** : Uluslararası Çalışma Örg¼t¼
- İGDAş** : İstanbul Gaz Dağıtım Sanayii ve Ticaret A.ř.
- İSKİ** : İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel M¼d¼rl¼đ¼
- KGEK** : Kamu G¼revlileri Etik Kurulu
- KPI** : Kilit Performans G¼stergesi
- KPSS** : Kamu Personel Seçe Sınava
- OECD** : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örg¼t¼
- STK** : Sivil Toplum Kuruluşları
- TBB** : T¼rkiye Belediyeler Birliği
- TSE** : T¼rk Standartları Enstit¼s¼
- UNDP** : Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
- YD** : Y¼r¼tmeyi Durdurma

GİRİŞ

Doğru davranışlarda bulunmak, dürüst bir insan olmak ve toplumu bir arada tutan değerler hakkında düşünme pratiği olarak etik; bireylerin birbirlerine ve kurumlara güvenini sağlayarak bir arada tutan değerler bütünü olarak tanımlanabilir. Bu noktadan bakıldığında etik değer ve ilkelerin bireyler ve kurumlarca sahiplenilmesi ve uygulanmasının yaygınlaşması güven ortamını tesis edecektir.

Etik Rehberine konu olan ve demokrasinin beşığı olarak tanımlanan yerel yönetimler; hizmet ettiği bireylerden oluşan toplumla doğrudan ilişki kuran kurumlar olarak ortak ihtiyaçların saptanması, çözümlerin oluşturulması, kamu mal ve hizmetlerinin eşit ve adil bir biçimde kullanmasında kilit öneme sahiptir. Yerel yönetimlerde seçilmiş ve atanmış kamu görevlilerinin, görevlerini ifa ederken etik değerlerden sapmaları veya sapıldığına ilişkin algının yaygınlaşması, toplumda sadece bu değeri zedeleyen çalışanlar için değil, tüm kurum ve bağlı veya ilişki olan kurumlar hakkındaki saygınlık ve güveni olumsuz etkilemektedir.

Yerel yönetimler; vatandaşa en yakın ve yüz yüze ilişkilerin yaygın olduğu kurumlar olarak vermekle yükümlü oldukları hizmet türleri nedeniyle etik ihlaller konusunda en çok titizlik gösterilmesi gereken kurumların başında gelmektedirler. Etik ihlalleri, her ne şekilde olursa olsun demokratik değerlere ve devletin işleyiş ve işlevlerine zarar vererek iyi yönetişime karşı tehdit oluşturmaktadır.

Yerel yönetim dediğimizde ilk akla gelen belediyeler olsa da, köy ve mahalle muhtarlıkları yerel yönetimlerin ilk adımı ve yerel yönetim sisteminin çekirdeği olarak öne çıkmaktadır. Günümüzde belediyeler yetki alanları ve yönetim erkleri açısından farklılaşarak büyükşehir belediyeleri, il belediyeleri ve ilçe belediyeleri olarak kademelendirilmiştir. Büyükşehir belediyelerinin bulunmadığı illerimizde, belediyelerin yetki alanları dışında kalan yerlerde yerel hizmetlerin sunumu ve yerelde yetki kullanımını il özel idareleri üstlenmiştir.

Yerel yönetimlerde seçilmişler; köyler ve mahallelerde muhtarlar ve ihtiyar heyetleri, belediyelerde belediye başkanları ve belediye meclis üyeleri, il özel idarelerinde il genel meclis üyeleri bir seçim dönemi boyunca görev yaparlar. Görevin niteliğine uygun olarak

yerel yönetimlerde atanmış kamu görevlilerinin de hizmetine ihtiyaç duyulmaktadır. Atanmışların görev süreleri yapılan işin niteliği, ihtiyacın süresi, liyakat düzeyi vb. birçok değişkene bağlı olmakla birlikte görevde süreklilik gösteren alanlarda genelde seçim sürelerinden bağımsız ve daha uzun sürelerde gerçekleşmektedir.

Bu noktada seçilmişlerin önderlik ve yönetiminde hizmet veren atanmışlar, kamu görevinin süreklilik ilkesi gereğince kendilerine verilen görevleri ifa ederler. Türkiye'nin yerel yönetim sistemine bağlı olarak illerde valilikler, ilçelerde kaymakamlıklar ve bunların alt birimlerinde atanmış kamu görevlileri hizmet vermektedirler.

Etik Rehberinde, etik davranış kuralları açısından hedef kitle bu sebeple; yerel yönetimlerde seçilmiş ve atanmış kamu görevlileri olarak belirlenmiştir. Ayrıca, merkezi kurumların yereldeki hizmet veren birimlerinde çalışan atanmış kamu görevlileri de keza **Etik Rehberinin** hedef kitlesi kapsamında değerlendirilmiştir.

YEREL YÖNETİMLER İÇİN ETİK DAVRANIŞ KURALLARI

Yerel yönetimlerdeki iş süreçlerinde görevli olan ve/veya karar verici konumundaki kamu görevlilerinin davranışlarındaki muhtemel keyfiliğin önlenmesi ve hizmet sunma anlayışında etik kurallara göre davranılmasının sağlanması, yerel yönetimlerde sistem esaslı etik kültürün yerleştirilmesiyle mümkündür.

Gerek merkezi gerekse yerel yönetimlerde kurumsal itibarın temel belirleyicisi, kurumsal düzeyde etik değerler ve ilkelere dayalı bir yönetim sistemi ve hizmet anlayışıdır. Bireysel ve kurumsal itibar açısından etik ihlalleri, çalışanlar ve çalıştıkları kurumlar için bir risktir. Etik davranış kuralları konmamış veya kurallar ortaya konsa bile bu kuralların hizmet alanları düzeyinde herkesçe bilinen standart uygulamalar haline getirilmediği yerel yönetimlerde, etik ihlallerine karşı koyma başarısı çalışanların ve kurum yöneticilerinin bireysel çabalarıyla sınırlıdır. Bu gibi kurumlarda işleyiş, iş akışı ve işlemlerde genellikle muğlaklık ve keyfilik hâkimdir. Hâlbuki yerel yönetimlerde etik ihlallerin yaşanma ihtimali olan her bir hizmet alanındaki iş ve işlem süreçlerinde, etik ihlallerin önlenmesinde kişisel tercih, çaba ve eğilimlerden ziyade, standart haline

getirilmiş özgün etik davranış kurallarına ve bu kuralların kurumsal uygulanma araç ve yöntemlerine ihtiyaç vardır.

Yerel yönetimlerde sistem esaslı etik yönetim anlayışının etkin olabilmesi amacıyla, AB ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından ortaklaşa finanse edilen **“Yerel Yönetimlerde Seçilmiş ve Atanmış Kamu Görevlilerinin Etik Farkındalığının Artırılması İçin Teknik Destek Projesi”** 2019-2021 yılları arasında KGEK tarafından yürütülmüştür. Proje kapsamında; Avrupa Komisyonu tarafından esas alınan temel etik değerler ve ilkelerin ışığında hizmet alanlarına özgü 207 adet etik davranış kuralı belirlenmiş ve **Etik Rehberinde** verilmiştir.

Etik Rehberinin hazırlanmasına kaynak teşkil eden ve yukarıda sözü edilen **“Yerel Yönetimlerde Seçilmiş ve Atanmış Kamu Görevlilerinin Etik Farkındalığının Artırılması İçin Teknik Destek Projesi”**nde öncelikle, 22 Şubat 2010 tarihinde yürürlüğe giren **“Saydamlığın Artırılması ve Yolsuzlukla Mücadelenin Güçlendirilmesi Ulusal Stratejisi”**nde belirtilen çalışmaların gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir. Bu hedefe yönelik olarak; ülke genelinde Gaziantep, Trabzon, Erzurum, Diyarbakır, İstanbul, İzmir, Antalya ve Ankara olmak üzere 8 büyükşehir merkezinde; 73 civar

illerden olmak üzere toplam 81 ilden davetli yerel yönetimlerde seçilmiş ve atanmış 1.368 kamu görevlisi katılımcı ile 13 adet “Etik Kural Geliştirme Çalıştay” gerçekleştirilmiştir.

Etik Kural Geliştirme Çalıştaylarında, yerel yönetimlerde görev alan kamu görevlileri; kendi hizmet alanlarıyla ilgili etik ihlallerini tartışma ve bu ihlalleri önlemeye yönelik etik davranış kurallarını geliştirme imkânı bulmuşlardır. Hazırlanan **Etik Rehberi** bu yönüyle, uzmanlarca masa başında hazırlanan etik davranış kurallarından ibaret olmayıp, ülke genelinde bizzat sahada yerel yönetimlerde çalışan kamu görevlilerinin uygulamada karşılaştıkları etik ihlallerini önlemeye yönelik tartışarak olgunlaştırdıkları etik davranış kurallarını içermesi bakımından ayrıca önem taşımaktadır.

Çalıştaylara, projenin ana faydalanıcı kurumu KGEK Başkanı ve üyeleri, eş faydalanıcı kurumlar olarak Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü (YYGM) ve İçişleri Bakanlığı İller İdaresi Genel Müdürlüğü (İİGM) temsilcileri, çalıştayların düzenlendiği illerdeki mülki amirler; valiler, belediye başkanları, kaymakamlar, birim amirleri, sivil toplum kuruluşları ve mesleki kuruluşlar, üniversitelerin yönetici ve öğretim elemanları, medya temsilcileri ve o illerdeki kanaat önderleri katılım sağlamışlardır.

Örnek olmak üzere, çalıştayların ilkinin gerçekleştirildiği Gaziantep ilinde, alıştaya Gaziantep Büyükşehir Belediye Başkanlığının yanı sıra Türkiye Belediyeler Birliği (TBB)'nin de başkanlığını yürüten Fatma şAHİN katılarak açılış konuşması yapmıştır. Keza, alıştayların düzenlendiği diğer büyükşehirlerde de valiler, belediye başkanları ve diğer mülki amirler ile Sivil Toplum Kuruluşları (STK) ve meslek kuruluşlarının çalıştaylara gösterdikleri ilgi, geniş ve aktif katılımlarla alıştayları sahiplenmeleri, yerel yönetimlerde etik değerlere ne denli önem verildiğinin göstergesi olarak değerlendirilmiştir.

KGEK Başkan ve üyelerinin proje faaliyetlerinin genelinde olduğu gibi özellikle Etik Kural Geliştirme alıştaylarına katılım sağlamaları, yerel kamuoyunda ilgi uyandırmıştır. Projenin yürütücüsü KGEK ve eş faydalanıcı kurumlar; YYGM ve İİGM tarafından projenin yüksek sahiplenme düzeyi, projenin amaçlarından olan geniş hedef gruplarında etik farkındalık oluşturulmasına katkı sağlamıştır. Bunun açık göstergesi söz konusu çalıştayların medya yansımalarında görülmüştür.

Çalıştaylar esnasında, KGEK Başkanı Köksal TOPTAN ve Kurul üyelerinin bilfiil katılımlarıyla düzenlenen basın toplantılarının medya yansımaları sonuçlarına göre; 13 Etik Kural Geliştirme Çalıştayı yazılı basında 14.483 sütun x santim büyüklüğünde yer almıştır. Etik Kural Çalıştayları ile ilgili haberler açısından toplam 1.985.811 adetlik tirajla, 5.957.433 kişiye erişim sağlandığı hesaplanmıştır. Basın toplantıları televizyonlarda 470 farklı haber portalında 685 defa haberleştirilmiş ve haberler basın buluşmasında etik farkındalık mesajları ile geniş şekilde yer almıştır. Faaliyet bu yönüyle, etik farkındalık oluşturmada önemli bir başarıya imza atmıştır.

Hazırlanan **Etik Rehberi**, çalıştaylarla gerçekleşen ölçüdeki bu farkındalığın kurumsallaşması, yaygınlaşması ve çarpan etkisi oluşturmaya amaçlarına katkı sağlayacak içerik ve niteliktedir.

ETİK REHBERİNİN HAZIRLANMA SEBEBİ

Etik Rehberi, yukarıda sözü edilen proje kapsamında geliştirilen etik davranış kurallarıyla farkındalık oluşturmak ve etik kültürü, yerel yönetimlerde sistem esasıyla yerleştirme ve yaygınlaştırma çalışmalarına katkı sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. **Etik Rehberi** ayrıca, yerel yönetimlerde kamu görevlilerinin karşılaştığı etik sorunlar ve ikilemleri belirlemek, değerlendirmek ve çözmek için yol göstermek maksadını taşımaktadır. **Etik Rehberinin** bu yönüyle yerel yönetimlerdeki hizmet alanlarında yaşanan etik ihlallerinin, özellikle 2010-2014 Yolsuzlukla Mücadele ve Ulusal Stratejisi'nde belirtildiği çerçevede en aza indirgenmesinde katkı sağlaması hedefler arasındadır.

Yerel yönetim çalışanları, görevleri kapsamındaki yetki ve sorumluluk alanlarında; eşit, adil, güvenilir, iyi yönetim gereklerine uygun, şeffaf ve hesap verebilir davranmak zorundadırlar. Yerel yönetimlerdeki kamu görevlileri, vatandaş memnuniyetini sağlayacak düzeyde hizmet verirken kendilerinden beklenen ve **Etik Rehberinde** yer alan etik davranış kurallarına uygun hareket ettikleri takdirde bireysel ve kurumsal saygınlıkla birlikte toplumda güven duygusu da gelişmiş olacaktır.

Etik Rehberi, etik davranış kurallarının uygulanmasının yaygınlaşması ve uygulamada standardın sağlanması için bu ihtiyaçtan yola çıkılarak hazırlanmıştır.

Etik Rehberi, yerel yönetimlerde seçilmiş ve atanmış kamu görevlilerinin yanı sıra TBB ve alt birlikleri Vilayetler Birliği, yerel yönetimlerin AR-GE birimleri, akademik kuruluşlar, etik alanında faaliyet gösteren STK'nın da yararlanacağı içeriğe sahiptir. Öte yandan **Etik Rehberinde**, en az yerel yönetimlerde hizmet verenler kadar yerel yönetimlerden hizmet alan kişi ve kuruluşlarca yararlanılabilecek konulara da yer verilmiştir.

KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU

KGEK; “kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkelerini belirlemek ve uygulamayı gözetmek” görev ve sorumluluğu ile 5176 sayılı Kanunla 25/5/2004 tarihinde kurulmuştur. 11 kişiden oluşan Kurulun üyeleri, biri Başkan olmak üzere Cumhurbaşkanı tarafından seçilmekte ve atanmaktadır. Kurul ilk toplantısını 29/9/2004 tarihinde gerçekleştirerek faaliyete geçmiştir.

KGEK;

- Kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkelerini Yönetmeliklerle belirlemek ve uygulamayı gözetmek,
- Etik davranış ilkelerinin ihlâl edildiği iddiasıyla re’sen veya yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yaparak sonucu ilgili makamlara bildirmek,

- Kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak veya yaptırmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmak,
- 3628 sayılı Kanuna göre verilen mal bildirimlerini gerektiğinde incelemek,
- Kamu görevlileri için hediye alma yasağının kapsamını belirlemek ve en az genel müdür veya eşiti seviyedeki st düzey kamu görevlilerince alınan hediyelerin listesini gerektiğinde her takvim yılı sonunda bu görevlilerden istemekle, görevli ve yetkilidir.

KGEK'nın görev kapsam alanında; genel btye dâhil daireler, katma bütçeli idareler, kamu iktisadi teşebbüsleri, döner sermayeli kuruluşlar, mahalli idareler ve bunların birlikleri, kamu tüzel kişiliğini haiz olarak kurul, st kurul, kurum, enstitü, teşebbüs, teşekkül, fon ve sair adlarla kurulmuş olan bütün kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan; yönetim ve denetim kurulu ile kurul, st kurul başkan ve yeleri dâhil tüm personel yer almaktadır. Ancak, Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi yeleri, Bakanlar Kurulu yeleri, Türk Silahlı Kuvvetleri ve yargı mensupları ile niversiteler KGEK'nın görev kapsamı dışındadır.

Kuruluş amacına uygun olarak KGEK; kamuda etik kültürünü yerleştirmek, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik değer, ilke ve etik davranış kurallarını belirlemek, etik farkındalık oluşturmak maksadıyla, AB ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından ortaklaşa finanse edilen “Yerel Yönetimlerde Seçilmiş ve Atanmış Kamu Görevlilerinin Etik Farkındalığının Artırılması İçin Teknik Destek Projesi”ni yürütmüştür.

Aşağıda bu proje ile ilgili daha geniş bilgi verilmiştir.

YEREL YÖNETİMLERDE SEÇİLMİŞ VE ATANMIŞ KAMU GÖREVLİLERİNİN ETİK FARKINDALIĞININ ARTIRILMASI İÇİN TEKNİK DESTEK PROJESİ

AB ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından ortaklaşa finanse edilen “Yerel Yönetimlerde Seçilmiş ve Atanmış Kamu Görevlilerinin Etik Farkındalığının Artırılması İçin Teknik Destek Projesi”, 15 Ocak 1919 da başlamış ve 15 Nisan 2021 tarihinde tamamlanmıştır. Projenin yürütücüsü olan KGEK yanında, YYGM ve İİGM eş faydalanıcı kurumlar olarak yer almışlardır. Projede sözleşme makamı, Merkezi Finans ve İhale Birimi (MFİB)'dir. Proje bütçesi 1.790.000 Avro'dur.

Projenin amaçları

- Avrupa standartları doğrultusunda Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) II kapsamında belirlenen stratejik önceliklere uygun olarak yerel yönetimlerde etik anlayışının yerleştirilmesi ve yolsuzlukla mücadeleye yönelik çalışmalara katkı sağlanması,
- Vatandaşların ilk elden kamu hizmeti aldığı yerel yönetimlerde etik kültürünün güçlendirilmesi,

- Yerel yönetimlerde seçilmiş ve atanmış kamu görevlilerine yönelik etik davranış kurallarının oluşturulması,
- Yerel yönetimlerde; valilikler, büyükşehir belediyeleri ve belediyelerde çalışanlar başta olmak üzere bu makamlardan hizmet alan vatandaşlarda etik farkındalık oluşturulması,
- Yerel yönetimlerle ilgili kanunların taranıp etik ihlallere sebep olan yasal boşlukların belirlenmesi ve bunlara yönelik ikincil mevzuat teklifinin hazırlanması,
- Etik standartların uygulamasına yönelik olarak yapılan düzenleme, oluşturulan mekanizma ve veri tabanlarının izlenmesini sağlayan stratejiler geliştirilmesi,
- YYGM, İİGM, valilikler; STK ve kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi birçok kuruluşu bir araya getirerek etik farkındalık konusunda sinerji oluşturulması,
- Yerel yönetimlerde etik kültürün yaygınlaşması ve yerleşmesi amacıyla etik eğiticiler yetiştirilmesi, vb

Projede gerçekleştirilen ana faaliyetler

Yerel yönetimlerde seçilmiş ve atanmiş kamu görevlilerinin etik davranışlarının güçlendirilmesi kapsamında;

- İyi uygulama örneğine sahip üç Avrupa Birliği ye ülkesinin (İsveç, İtalya ve Fransa) yerel yönetimlerde uyguladığı etik kurallar Türkiye ile karşılaştırmalı olarak incelenmiş ve raporlanmıştır.
- Yerel yönetimlerde uygulanan iyi etik örneklerini yerinde incelemek amacıyla Almanya'ya çalışma ziyareti gerçekleştirilmiştir. İkinci ziyaret için bir AB yesi ülkesinin ziyaret edilmesi ngrlmüş ise de; Covid 19 salgını sebebiyle bu ziyaret yapılamamıştır. Bunun yerine İsveç ve Estonya'daki ilgili kurumlarla evrimii görüşmelerde bulunulmuştur.
- Türkiye'deki yerel yönetimler tarafından hizmet sunumu esnasında gerçekleştirilen etik ihlalleri, özgün vakaların incelenmesiyle genel olarak değerlendirilmiş ve raporlanmıştır.

22 şubat 2010 tarihinde yürürlüğe giren “Saydamlığın Artırılması ve Yolsuzlukla Mücadelenin Güçlendirilmesi Ulusal Stratejisi” kapsamında;

- Strateji çerçevesinde belirtilen yerel yönetimlere yönelik etik standartların geliştirilmesine ilişkin gerekliliklerin yerine getirilmesi amacıyla etik alanındaki yasal boşluklar tespit edilerek "ikincil mevzuat teklifi" veya "tavsiye belgesi" hazırlanmıştır.
- Mevzuat teklifi/değişikliklerinin etkili bir şekilde uygulanmasına ilişkin izleme stratejileri oluşturulmuştur.
- Etik ihlal vakalarının KGEK tarafından etkili bir şekilde analiz edilmesini kolaylaştırmaya yönelik olarak veri tabanı programı geliştirilmiştir.
- Öte yandan; yukarıda açıklandığı üzere **Etik Rehberine** kaynaklık eden 13 adet "Etik Kural Geliştirme Çalıştay" da projenin bu bölümünde yer almıştır. Etik kuralların belirlenmesini takiben, seçilmiş ve atanmış yerel yönetim temsilcilerine etik kurallar hakkında bilgilendirme yapmak ve farkındalık oluşturmak üzere Türkiye genelinde, başlangıçta yüz yüze faaliyet olarak öngörülen "farkındalık konferansları" Covid 19 tedbirleri çerçevesinde çevrimiçi toplantıları halinde organize edilmiştir.

Seçilmiş ve atanmış yerel yönetim kamu görevlileri, STK'ın ve vatandaşların etik standartlar ve kurallar hakkında bilgilendirilmesi kapsamında;

- **Etik Rehberi;** projenin bu başlık altındaki bir çıktısı olarak, yukarıda açıklanan 13 çalıştayda yerel yönetimler için elde edilen etik davranış kurallarını içeren elkitabı şeklinde hazırlanmıştır. Ayrıca; yerel yönetimlerde seçilmiş ve atanmış kamu görevlileri ve yerel yönetimlerden hizmet alanlar başta olmak üzere, kamuoyunda etik farkındalık oluşturulması için görünürlük materyalleri tasarlanmış ve proje faaliyetlerinde hedef kitle olarak belirlenen kişi ve kurumlara dağıtılmıştır.
- Yerel yönetimlerdeki kamu görevlilerinin, hizmet sağlayıcıların ve hizmet alıcıların etik farkındalığını artırmak amacıyla ulusal televizyon kanallarında yayınlanmak üzere iki kamu spotu hazırlanmıştır.

Etik farkındalığın artırılmasına yönelik etik ve yolsuzlukla mücadele araçları, mekanizmaları ve uygulama usulleri oluşturulması ve eğitimler düzenlenmesi kapsamında;

- Kamu etiği, yerel yönetim etiği, etik davranış kuralları ve bunların uygulama usulleri ile denetim mekanizmaları, vb. alanlarda belediyeler, İl zel İdareleri, İçişleri Bakanlığı ve Valiliklerden belirlenen katılımcılara “etik eğitciler” yetiştirmek üzere eğitimler düzenlenmiştir
- Yerel yönetimlerde seçilmiş ve atanmiş kamu görevlileri, Etik Komisyonu yeleri ve TBB ve alt birlikleri için belirlenen etik davranış kuralları ve mevzuat teklifine ilişkin farkındalıklarını artırmak amacıyla evrimii çalıştaylar düzenlenmiştir.
- Yerel yönetim temsilcileri, özel sektör temsilcileri, ilgili STK ve mesleki kuruluşlardan temsilcilerin katılımıyla yolsuzlukla mücadele araçları, etik ve mekanizmalarına ilişkin farkındalığın artırılmasına yönelik “Etik Platformu” toplantıları düzenlenmiştir.

Etik algıya yönelik yerel yönetimlerde seçilmiş ve atanmiş kamu görevlileri ile yereldeki ilgili paydaşların etik davranışları, çıkar atışması, dürüstlük, hesap verebilirlik ve saydamlık açısından hizmet sunumunda memnuniyet oranlarının ölçülmesi amacıyla da kamuoyu araştırması ve analizi gerçekleştirilmiştir.

Yerel yönetimlerle ilgili STK ve/veya meslek kuruluşlarının etik farkındalık kapasitelerinin desteklenmesi kapsamında;

- STK ve meslek kuruluşları temsilcilerine etik liderlik, izleme ve savunuculuk yöntemleri gibi konularda çalıştaylar yoluyla eğitim verilmiştir.
- Yerel yönetimlerde seçilmiş ve atanmış kamu görevlilerinin hizmet sunumlarında etik açıdan ortaya çıkan problemler durumlarının tartışılmasına yönelik ilgili STK, meslek kuruluşları, yerel yönetim temsilcileri ve Etik Komisyonu üyelerinin katılımıyla bölgesel çevrimiçi toplantılar düzenlenmiştir.
- Yerel yönetimlerde etik kültürünü güçlendirmek ve yolsuzluğu en aza indirmek üzere yerel yönetimlerin ilgili aktörleri ve STK ve meslek kuruluşları arasında sürdürülebilir işbirliğinin sağlanmasına ilişkin Strateji Planı hazırlanmıştır.

Projenin yukarıda anlatılan faaliyetlerine ilişkin bilgilere ve elde edilen çıktılara KGEK'nın web sitesi: www.etik.gov.tr den ulaşılabilir.

ETİK REHBERİNİN İÇERİĞİ

Etik Rehberinin hazırlanmasında KGEK tarafından ilk basımı 2009 yılında gerçekleştirilen **Kamu Görevlileri Etik Rehberi** dikkate alınmış olup, okuyucu Kamu Etiği hakkında temel bilgiler için bu rehberde başvuruda bulunabilir (etik.gov.tr de Yayınlar/Kitaplar başlığı altında).

Etik Rehberi, yerel yönetimlerde seçilmiş ve atanmış yerel yönetim kamu görevlilerinin ihtiyaç duyabilecekleri bilgileri içerecek şekilde “**Yerel Yönetimlerde Seçilmiş ve Atanmış Kamu Görevlilerinin Etik Farkındalığının Artırılması İçin Teknik Destek Projesi**” kapsamında elde edilen tüm bilgi birikimi yansıtılmak suretiyle hazırlanmıştır. Bu kapsamda, **Etik Rehberinin** Giriş bölümünden itibaren; yerel yönetimler, yerel yönetimlerde neden etik kurallara gereksinim olduğu ve etik davranışın yerel yönetim çalışanlarına kazandıracığı özellikler anlatılmıştır. **Etik Rehberinde**, bu ön bölümlerden sonra temel etik değerler ve ilkelerin açıklaması yapılmış ve yukarıda açıklandığı üzere Etik Kural Geliştirme Çalıştaylarında geliştirilen etik davranış kuralları yerel yönetimlerdeki hizmet alanlarına özgü olmak üzere ayrıntılı bir şekilde verilmiştir.

Öte yandan, **Etik Rehberinde** yer alan yerel yönetimler için etik davranış kuralları belirlenirken, 2019 yılı içerisinde projenin başlangıcında yerel yönetimlere ilişkin kamuoyu etik algısını belirlemek maksadıyla ilk etabı 5.000 kişiyle yüz yüze gerçekleştirilen bir anket çalışmasının sonuçlarından yararlanılmıştır. Yerel yönetim çalışanları, yerel paydaşlar (meslek grupları) ve vatandaşlar/kent konseyi üyelerini kapsayan bu araştırmaya göre, yerel yönetimlerde etik dışı davranışların (daha yaygın biçimde) yaşandığı alanlar listesinde ilk üç sırada ihaleler (% 93,5), imar-planlama faaliyetleri (% 92,1) ve işe alımlar (% 65,5) yer almıştır.

Araştırma sonuçlarından hareketle, Etik Kural Geliştirme Çalıştaylarında yerel yönetimler için etik davranış kurallarını belirlerken;

1. İhaleler/Alımlar (mal ve hizmet olarak),
2. Planlama, İmar ve Ruhsatlar,
3. İşe Alımlar ve Sosyal Hizmetler vb. tematik hizmet alanları öncelikle dikkate alınmıştır.

Bu alanlara yönelik olarak, etik davranış kurallarına ihtiyaç duyulan toplam 426 sorun alanı tespit edilmiştir. Söz konusu sorun alanlarındaki etik ihlallerinin ortadan kaldırılması için; yerel yönetimlerde her düzeyde çalışan 1368 katılımcının tartışarak ortaya koyduğu 300'ü aşkın çözüm önerisinden yola çıkılarak toplam 207 adet etik davranış kuralı geliştirilmiş ve **Etik Rehberinde** verilmiştir.

Etik Rehberinde yer alan etik davranış kuralları; bu sebeple yerel yönetimlerdeki hizmet alanlarında iş ve işlem süreçlerinin analizi, etik ihlali riski taşıyan iş süreçlerinin ve bileşenlerinin şeffaflık tasarımı ve uygulaması, uygulamaların izlenmesi, içten ve dıştan denetlenmesi ve etik yönetim sisteminin sürdürülebilirliğinin belirlenen esaslar dâhilinde sağlanmasına dayalıdır. **Etik Rehberinde** yer alan davranış kurallarının uygulanmasındaki başarı, etik davranışı benimsemiş ekip ile bütünleşen kurumsal yapıdır. Söz konusu kurumsallaşma, yerel yönetimlerde her düzeyde çalışan ve özellikle karar verici konumdaki üst düzey seçilmiş yöneticilerin etik davranacaklarına ilişkin sözlü taahhütlerini uygulamaya koyacakları şeffaf ve katılımcı bir yönetim sisteminin kurulmasını

gerektirir. Böyle bir etik yönetim sisteminin olmazsa olmazı da, yerel yönetimlerdeki hizmet alanlarına özgü, muğlak olmayan netlikte **Etik Rehberinde** yer alan etik davranış kurallarıdır.

Böylece **Etik Rehberi**; yerel yönetimlerce verilen hizmetlerde etik ihlalleri yaşanan sorun alanlarında, bu ihlallerin ortadan kaldırılması için; 81 ilden yerel yönetimlerde uygulamanın içinden gelerek çalıştaylara katılan kurum temsilcilerinin kurumsal ve bireysel bilgi birikimi ve tecrübeleriyle, KGEK, YYGM ve İİGM ile TDE proje uzmanlarının yaklaşık iki yıl süreyle gerçekleştirdikleri faaliyetlerin sonuçlarından geliştirilen, mevzuata uygun, gerçekçi, pratik ve uygulamaya hazır etik davranış kurallarını içermektedir.

Etik Rehberinde Avrupa Konseyi kamu etiği terminolojisi esas alınmış olup; ilkeler, temel değerlerin uygulamaya aktarılmasında davranış kurallarına esas teşkil ederek rehberlik sunar. Avrupa Konseyi Yerel ve Bölgesel Yönetimler Kongresi'nin 7 Kasım 2018 tarihli 35. oturumunda kabul edilen "Yerel ve Bölgesel Yönetişime Katılan Tüm Bireyler için Avrupa Davranış Kuralları" kararının kamu etiği terminolojisinde "temel etik değer", "etik ilke" ve "etik davranış kuralı (code of conduct)" farklı kavramlar olarak kabul edilmekte; kavramsal hiyerarşi içinde de temel değer, ilke ve davranış kuralı

olarak sıralanmaktadır. Davranış kuralları, temel değerler ve ilkeler çerçevesinde yapılması veya yapılmaması gereken davranışları belirler. Davranış kuralları bir “yap/yapma” listesidir. Örneğin, “hediye alma yasağı” bir ilke değil davranış kuralıdır.

Etik Rehberinde, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’te yer alan 18 ilke saklı kalmak kaydıyla; özellikle yerel yönetimler için projemiz kapsamında geliştirilen etik davranış kurallarının dayanakları olan ve Avrupa Konseyi’nce kabul edilen temel etik değerler ve ilkeler açıklanarak verilmiştir.

Etik Rehberinde etik davranış kurallarının yanı sıra, ülkemizde yerel yönetimlerde AB düzeyinde etik yönetim sistemini gerçekleştirmeye yönelik olmak üzere aşağıdaki hususlar bölümler halinde verilmiştir:

- Etik karar alma
- Etik davranış kurallarının uygulamalarını yaygınlaştırma yöntemleri
- Kamu etiği alanındaki temel uluslararası belgeler ve uygulama örnekleri

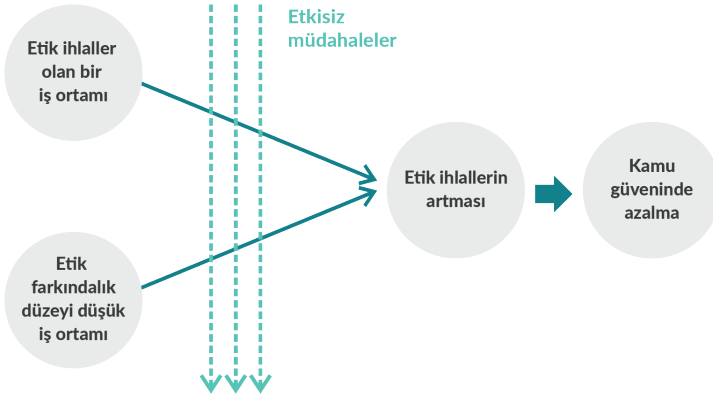
- Etik sözleşmesi ve belediye başkanları için etik ilkeler bildirgesi
- Yerel yönetimler için etik bildirim hattı / yöntemleri
- Yerel yönetimlerin hizmet sunumlarındaki etik anlayışa ilişkin kamuoyu algısı
- Yerel yönetimler için etik bayrak uygulaması.

KAMUYA GÜVEN VE ETİK İLİŞKİSİ

Kamuya duyulan güven ile etik arasındaki ilişki Şekil 1'de ifade edilmektedir.

Şekil 1: Kamuya Güven ve Etik İlişkisi

Kaynak: Etik Değerler Merkezi (ERC)



Yerelyönetimlerin faaliyetleri genellikle; ihaleler ve alımlar, planlama, imar ve ruhsatlar ile hizmet sunumu için işlendirme (işe alım) ve sosyal hizmetler gibi suistimal ve etik ihlallerin sıklıkla yaşandığı hizmet alanlarını kapsamaktadır. Yerel yöneticilerin vatandaşlarla ve yerel girişimcilerle olan yakınlıkları, potansiyel temasları ve iletişim sıklıkları etik ihlallerinin ve çıkar çatışmalarının daha sık görülmesine yol açabilir. Demokrasinin yasalara dayalı olarak sağladığı hakların kullanılması ve bu yolla demokratik sistemin

işlemesi için yerel yönetimlerin yasalar çerçevesinde etik kurallara dayalı bir hizmet anlayışını benimsemeleri önemlidir. Bunun için yerel yönetimlerin oluşturacakları yönetim sistemlerinde görev üstlenen ve iş süreçlerinde yer alan çalışanların etik standartlara bağlı kalmasının sağlanması gerekmektedir.

Yerel yönetimlerde kamu hizmetlerini yürütürken etik kurallara uygun davranışlar, kamuoyunda güvenin artmasını sağlayan bir araçtır. Her zaman **“doğru işi yapmak, o işi de doğru yapmak”** yanında etik ile ilgili kurallara ve standartlara uygun davranmanın kurumsal getirisi aşağıda özetlenmiştir. Sonuçta sağlanan fayda bu yönüyle sosyal ve beşeri sermayedeki niteliksel artıştır:

1.Ekonomik fayda: Etik yönetim anlayışını benimseyen kurumlar, iktisadi açıdan daha sağlam olup, suistimal vakaları ile daha güçlü baş edebilmektedirler. Etik liderlik özelliğine sahip kurumsal bir yönetimin karar alma mekanizması; finansal verilere ve iş süreçlerine etkinlik, verimlilik ve ekonomiklik olarak yansımaktadır. Kamu sektöründe kaynakların etkin ve verimli kullanılması açısından, etik değerlere ve ilkelere uygun hizmet sunumu, güven unsuruna bağlı olarak işlem maliyetlerini azaltmaktadır.

2.Yüksek hizmet kalitesi: Karar alma süreçlerinin etik kurallara uygun olmasıyla, kurumsal hizmetlerin kalitesinde artış sağlanabilir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, etik kuralların olması “kalite güvence” işlevini yerine getirmektedir. Etik standartlara dayalı iletişim sistemine sahip bir kurumda, çalışanlar birbirine güvenir, bilgilerini paylaşır ve öğrenmeye açıktır. Bundan dolayı çalışanlar işlerini yaparken “değer üretme” çabası gösterirler. Böylece etik uygulamalar ile kamuda özel önem verilen hizmet kalitesi ve standardında artış gerçekleştirilebilir. Bu bağlamda etik kültüre sahip kurumların hizmet kalitesini daha da iyileştirmek amacıyla, etik standartlar çerçevesinde performansın; tarafsız, hakkaniyetli ve nesnel kriterlere dayalı olarak ölçülmesi ve değerlendirilmesi de mümkün olmaktadır.

3.Sosyal sorumluluk: Etik kültürü benimseyen kurumların sadece kendi kurumlarının ve mensuplarının menfaatlerini değil, toplumsal fayda ve refah artışına yönelik paydaşların da istek ve beklentilerini önemsedikleri görülmektedir. Bu uygulama özellikle kamusal hizmet sunumunda sosyal sorumluluk bilinci ile iş ve işlemlerin yürütülmesinde katkı sağlayabilir.

4.Merhamet duygusu: Kamuda ve özellikle yerel yönetimlerde “vatandaş odaklı” hizmet sunumu esastır. Kamu sektöründe yer alan tüm kurumlar için çok çeşitli kesimlerden gelen vatandaşlara merhametli (saygılı, nezaketli, anlayışlı, güler yüzlü, hoş görülü, ölçülü) yaklaşmak ve onların istek ve ihtiyaçlarını bu yaklaşımla çözmek temel amaç olur.

5.Güçlü kurumsal değerler ve sürdürülebilirlik: Kurumların küresel rekabet ortamında en önemli içsel gücü “kurumsal değer katma kapasitesi” olarak ifade edilmektedir. Kurumsal değerlerin tüm çalışanlar tarafından bilinmesi, kabul edilmesi ve uygulanması için etik standartlara ihtiyaç duyulmaktadır. Yasaların ve düzenlemelerin “katı” tutumlarına karşılık etik değerler ve ilkeler yardımıyla “yumuşak güç” elde edilmektedir. Ayrıca, **güçlü olanın haklı değil, haklı olanın güçlü olduğu; bireyin, haklı olduğu konularda hakkının çoğunluklara feda edilmediği ve çoğunluk topluluklar ve kamu gücü karşısında ezdirilmediği kamusal değerler ön plana çıkmaktadır.** Bu açıdan, kurumsal amaç ve hedeflere ulaşılması ve kurumsal sürdürülebilirliğin sağlanması için etik, vazgeçilemez bir temel oluşturmaktadır. Bu yaklaşımı uygulayan kurumların toplum içinde saygınlığı, güvenilirliği ve itibarı artmaktadır.

6.Stratejik bir araç olarak rekabet avantajı: Etik düşünce ve davranış yapısına sahip yönetim anlayışını benimseyen bir kurumun aldığı kararlar ve uygulamalar, stratejik açıdan önemli rekabet avantajı sağlayabilir. Etik kararları ve örnek iyi uygulamaları ile rekabet, o kurumun benzeri faaliyet alanındaki diğer kurum ve kuruluşlardan pozitif anlamda ayrışarak farkını ortaya koyabilir. Böylece kurumsal saygınlık ve itibar yükselir. Kurumların bu tutumu sadece toplumsal algı açısından dış paydaşlara yönelik bir çaba değil, aynı zamanda böyle bir kurumun çalışanı olan/ olma arzusunda olan kişilerin de ilk tercih ettiği çalışma ortamı olarak bireye aidiyet duygusu kazandırır. Bir kurumun en değerli varlığının beşerî sermaye olduğu dikkate alındığında, bu uygulamanın sosyal sermayeye sağlayabileceği olumlu katkılar unutulmamalıdır.

7.Kurumsal kaynak olarak GÜVEN oluşumu: Etik kültüre sahip olan kurumların güven temelli ilişkileri daha güçlüdür. Karşılıklı güven duygusuna sahip olan yönetim ve çalışanlar arasındaki bağ, daha içten, samimi ve dürüst olarak gerçekleşir. Bu durum, kurumsal kaynağın gelişimini ve yenilikçi performans artışını teşvik edici etki yapabilir.

8.Mevzuata uyum düzeyinde artış ve cezai yaptırımlarda azalma:

Yasalar ve düzenlemeler “dışsal” olarak kurum kültürüne etki etme potansiyeline ve gücüne sahiptir. Etik değerler ve ilkeler ile davranış kuralları ise “içsel” olarak kurum kültürünü belirlemektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, güçlü içsel kurum kültürünü oluşturan etik çalışma ortamında daha az cezai yaptırımların olduğu, uyum düzeyinin yükseldiği ve kurum itibarının güvence altına alındığı görülmektedir.

9.Yönetimde etik liderlik: Her yönetici başarılı olmak ve takdir edilmek ister. Çünkü marifet iltifata tabidir. Ancak bunu başarabilenlerin ortak yanı “etik liderlik” özelliğine sahip olmalarıdır. Etik değerler ve ilkelerin görünür hale gelmesinde ve benimsenmesinde yöneticilerin liderlik etmesi belirleyici olmaktadır. Bu açıdan yöneticiler etik davranış gösterme ve etik karar alma konusunda baskı altındadır. Bu bağlamda, güçlü kamuoyu aracılığıyla etik davranış ve karar alma süreçleri görünür hale getirildiğinde, bu uygulama kurumsal açıdan liderlik özelliklerinin gelişimine önemli katkı sağlar.

10.Etik iklimin geliştirilmesi: Kurumsal iş ve işlemlerde, faaliyetlerde ve karar alma süreçlerinde “etik olmak” en doğru olan davranış olduğu için kamu kurumlarında ve yerel yönetimlerde etik kültür şarttır. Bu yönüyle kurum yöneticilerinin, çalışanların ve ilgili hizmetlerden yararlanan vatandaşların etik farkındalığına sahip olması ve etik ile ilgili kurallara ve standartlara uygun davranmasının bir diğer kurumsal getirisi etik iklimin geliştirilmesidir.

Özetlemek gerekirse; etik kurum kültürüne sahip olan kamu kurumlarında güvene dayalı bir ekip çalışmasıyla etkinlik, verimlilik ve ekonomikliğin artması mümkün olmaktadır. Böylece, yerel yönetimler açısından önemli olan halkla ilişkiler alanında sağlam bir etik kültür ile birlikte, etik liderlik ve etik kuralları benimseyen çalışanlarla sunulan kamu hizmeti, kurumun itibarını güçlendirir. Kurumsal yapı içinde etik uygulamaların yapı taşı “**erdemli kişilik**”tir. Bu kişilik, etik davranış kurallarının kurumsal işleyişte benimsenmesi ve uygulamasının yaygınlaştırılmasında esas teşkil eder.

Erdemli kişiliğin temel özellikleri **Şekil 2**'de belirtilmektedir.

Şekil 2: Erdemli kişilik özellikleri

Kaynak: The Michael Josephson Institute (2002, 7-14)

1. Güvenilirlik Dürüstlük Doğruluk Sözünde durma Sadakat	2. Saygı Nezaket, incelik ve terbiye Onur ve etki altında kalmadan karar verebilme Hoşgörü sahibi olma ve kabul görme	3. Sorumluluk Hesap verebilirlik Mükemmellik Nefsine hakim olma
4. Adalet Adil muamele Tarafsızlık Eşitlik	5. Alakadar olma, İlgililik	6. Vatandaşlık bilinci

Projemizin hedef kitlesi olan yerel yönetimlerde seçilmiş ve atanmış kamu görevlileri için yukarıda açıklanan sebeplerle etik davranış kurallarına ihtiyaç bulunmakta olup proje çıktısı olan rehber bu ihtiyaca binaen hazırlanmıştır. Yerel yönetimlerdeki hizmet sunumunda, rehberde yer alan etik kurallara uygun davranışlar sayesinde, çalışanlar adil, dürüst, şeffaf, hesap verebilir ve tarafsız olacaklar, toplumda güvensizlik yaratan etik ihlaller ortadan kalkacak ve yerel yönetimler halkın güvendiği kurumlar haline gelecektir.

ETİK DAVRANIŞ KURALLARI YEREL YÖNETİMLERDE ÇALIŞAN KAMU GÖREVLİLERİNE NE KAZANDIRIR?

Yerel yönetimler, yapılan hizmetin sonuçlarına ilişkin olumlu tepkilerin kısa sürede alındığı mesleki tatminin yüksek olduğu birimlerdir. Ayrıca uygulama sonuçlarının en hızlı görüldüğü yönetim birimleri yerel yönetimlerdir. Bu nedenle tepkiler olumlu oldukça tatminkâr olan görev, tepkilerin olumsuzlaşması halinde ise tersine verimsizlik ve memnuniyetsizliğe dönüşebilir. Şu bir gerçektir ki; yapılan mükemmel derecesindeki uygulamalarda bile, bu uygulamadan zarar gören taraf/ taraflar olabileceği ya da farklı bir uygulamanın daha iyi olacağına savunulabileceği gibi, sırf muhalif olmak için karşı çıkan sosyal taraflar dahi olabilecektir.

Yerel yönetimlerin halkla iç içe olan yapısının sebep olduğu çıkar amaçlı baskıların azaltılması, hatta tamamen ortadan kaldırılması ve toplumda oluşan güvensizlik unsurlarının ortadan kaldırılması önem kazanmaktadır. Taraflarca bilinen, benimsenen ve denetlenebilen etik davranış kurallarının varlığı; toplumsal güven ortamının nasıl tesis edileceği sorusuna evrensel olarak en etkili cevaptır.

Kişi ve/veya grupların kendi isteklerini, halkın talep ve ihtiyaçlarının önünde görmeleri yerel yönetimlerden haksız taleplerde bulunmalarına yol açmaktadır. Çıkar gruplarının atanmışlar üzerinde doğrudan veya dolaylı olarak amirler ve seçilmişleri kullanarak gerçekleştirdikleri baskılar veya yasadışı maddi teşviklerin (rant) gerçekleşmesi için uygun ortamlar, yerel yönetimlerdeki atanmış görevliler açısından etik ihlallere yol açan potansiyel bir risktir.

Kurumsal saygınlık ve güvenin sağlanması, iş süreçleri için tanımlanmış etik davranış kurallarının varlığı ile bu kuralların seçilmiş ve atanmışlar tarafından benimsenerek uygulanmasına bağlıdır. Bu kurallara uyumun yerel yönetim içi ve dışındaki ilgililerce denetlenmesi, şeffaflık sağlayacak ve yukarıda belirtilen sorunların ortaya çıkmasını engelleyecektir.

Seçilmiş ve atanmış yerel yöneticilere kişi ve kurumlarca gelebilecek haksız talep ve baskılara karşı koymanın en sağlıklı yolu; katılımcı, iyi yönetim kurallarına uygun şeffaf ve hesap verebilir karar süreçlerinin oluşturulmasıdır. Ayrıca yerel yönetimlerce yapılacak uygulamalar öncesinde neyin, nasıl yapılacağı konusunda ilgili tüm tarafların katılımıyla ve birbirini ikna yoluyla alınacak kararlar, bu kararlar doğrultusunda gerçekleştirilecek uygulamalara karşı

oluşabilecek gereksiz itirazları ve hizmetlerin engellenmesi riskini bertaraf edecektir. Öte yandan, kamunun ortak yararına aykırı, haksız menfaat ve rant sağlama gibi özel çıkarlar için olası baskılar ve/veya rüşvet ve yolsuzluk da bu yolla engellenebilecektir. Bu türden alınmış kararların varlığı, aynı zamanda kurum içinden atanmışlara yönelik yıldırma vb. uygulamaları sınırlandıracaktır.

Halkın talep ve ihtiyaçlarının tespitinde etik davranış kurallarının önceden belirlenmiş ve standardize edilmiş olması gerekir. Muğlak ve esnek kurallar ise görevi ifa eden kişi ve kurumu zorda bırakabilir. Bu yüzden katılımcı, şeffaf ve iyi yönetim karar süreçlerinin hayata geçirilmesi gereklidir. Etik davranış kurallarıyla örülmüş bir yönetim sistemi, vatandaş memnuniyet düzeyinin artmasına, hizmet veren kurum ve bu hizmet sunumunda bulunanlara saygınlık ve güven duyulmasına ve sonuçta yerel yönetimlerdeki seçilmişlerin yeniden seçilme şansının yükselmesine veya böylesi bir etik yönetim sistemini önerenlerin seçilmesine katkı sağlayacaktır.

Özetle, etik değerler, ilkeler ve etik davranış kuralları;

- Doğru davranışlarda bulunma ve etik dışı davranıştan kaçınma konusunda yerel yönetim görevlilerine rehberlik eder,

- Halkın güveni artırır,
- Seçmenlerin memnuniyet düzeyinin artması yoluyla seçilmişlere yeniden seçilme imkânı sağlar,
- Seçilmiş ve atanmış yerel yöneticiler üzerinde kişi ve kurumlarca oluşturulabilecek haksız ve ve hukuksuz baskılara karşı koymada yasal çerçevede kalmayı sağlar,
- Hizmet kalitesi ve yönetim standartlarını yükseltir,
- Karar vericilere ve yerel yöneticilere özellikle etik ikilemde kaldıklarında kararlarını temel etik değerler ve ilkeler ışığında vermeleri için yol gösterir,
- Sosyal dayanışmayı, ekonomik gelişmeyi, demokrasiyi ve hukuk devletini güçlendirir,
- Yerel yönetim hizmetlerinin maliyetini düşürür ve beşerî sermayeyi güçlendirir.

YEREL YÖNETİMLERDE TEMEL ETİK DEĞERLER VE İLKELER

Yerel yönetimlerde çalışanlar dahil olmak üzere tüm kamu görevlilerine yönelik “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”te yer alan 18 ilke saklı kalmak kaydıyla; yerel yönetimler için projemiz kapsamında gerçekleştirilen 13 çalıştayda ele alınan temel etik değerlerin tanımları, kısa açıklamaları ve ilkeler bu bölümde verilmiştir. **Etik Rehberinde** yer almayan etik değer ve ilkeler yukarıda adı geçen Yönetmelikten incelenebilir.

Yukarıda “Etik Rehberi İçeriği” bölümünde belirtildiği üzere; Avrupa Konseyi Yerel ve Bölgesel Yönetimler Kongresi’nin 7 Kasım 2018 tarihli 35. oturumunda kabul edilen “Yerel ve Bölgesel Yönetişime Katılan Tüm Bireyler için Avrupa Davranış Kuralları” Kararında, kamu etiği terminolojisi kavramsal hiyerarşi içinde; “**temel değer**”, “**ilke**” ve “**davranış kuralları (codes of conduct)**” olarak sıralanmaktadır.

Bu kararda; “Davranış kuralları ve etik ilkeler, genellikle birbirlerinin yerine geçecek şekilde yanlış olarak kullanılmaktadır. Etik standartlar (ilkeler), karar almayı etkilemek üzere değerler ve seçenekler hakkında rehberlik sunarken, davranış standartları hangi belirli eylemin uygun olup olmadığıyla ilgilidir. Etik rehberlik ilkeleri, çoğunlukla geneldir. Seçilmiş temsilcilere ve çalışanlara kendi faaliyetleri esnasında bağımsız yargılarda bulunmalarına yardımcı olması gereken bir dizi değer ve prensip sunarlar. Öte yandan, davranış kuralları, belirli davranışlar belirler ve daha az yargı gerektirir: Davranışınız ya doğrudur ya da değildir.” denilmektedir.

Rehberde bu terminoloji esas alınmış olup ilkeler, temel değerlerin uygulamaya aktarılmasında davranış kurallarına esas teşkil ederek rehberlik sunar. Davranış kuralları, temel değerler ve ilkeler çerçevesinde yapılması veya yapılmaması gereken davranışları belirler. Davranış kuralları bir yap/yapma listesidir.

ETİK DEĞER: HUKUKUN ÜSTÜNLÜĞÜ

- Hukukun üstünlüğü, toplumun tüm bireylerinin ve yönetenlerin hukuk karşısında eşit olduğunu, kimseye imtiyaz tanınamayacağını ve hukuk kurallarının herkes tarafından kabul edildiğini ifade eder. Hukukun üstünlüğü ilkesi çerçevesinde Devlet ve vatandaş hukuk karşısında eşittir. İdarenin hiçbir eylem ve işlemi yargı denetimi dışında bırakılamaz. Hukukun üstünlüğü ilkesi, Anayasa'nın 2. maddesi çerçevesinde iç hukukumuzu, 90. maddesi uyarınca da uluslararası hukuku kapsamaktadır.

İlke: Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış tüm kamu görevlilerinin, görevlerini yaparken Anayasa'ya, yasalara, yönetsel ve hukuki düzenlemelere ve mahkeme kararlarına uymaları zorunludur.

ETİK DEĞER: ŞEFFAFLIK VE KATILIMCILIK

Şeffaflık

- Şeffaflık, kararların, kurallar ve düzenlemeler doğrultusunda alınması ve uygulanması, alınan kararlardan etkileneceklerin bilgiye erişiminin sağlanması ve bu bilginin de ulaşılabilir, anlaşılır ve somut olması prensibidir. Şeffaflığın birinci koşulu bilgi kanallarının açık olmasıdır.
- Şeffaflık, kamunun ve özel sektörün sosyal, siyasal ve ekonomik konulardaki hedeflerine ilişkin politikalarına ve mali durumlarına ait bilgileri zamanında, düzenli, tutarlı, anlaşılır ve güvenilir bir şekilde vatandaşlarına sunmasını ifade eder. Kamu hizmetleri ile kurum ve kuruluşlar üzerindeki kamu denetimi, yetki sahiplerinin kendi görevlerini yerine getirirken yetkiyi kötüye kullanmalarını önlemenin ve ortadan kaldırmanın etkili araçlarından birisidir.

Katılımcılık

- Katılım; kamu yaşamında yer almak, kamu yaşamının bir parçası olmak, demokratik ortamlarda karar süreçlerinde sorunların çözümüne katkıda bulunmak, çözümün parçası olmak şeklinde tanımlanabilir.

- Katılımcılık, tüm vatandaşların gerek doğrudan gerekse çıkarlarını temsil eden STK aracılığıyla karar alma süreçlerine katılımının sağlanmasıdır. Devlet-birey ilişkilerinin günümüzdeki evrensel pratiği, dikey hesap verme mekanizmalarının (siyasi, idari, hukuki) yanı sıra toplumun doğrudan ya da STK aracılığıyla karar verme süreçlerine katılımını ya da izlemesini zorunlu kılmıştır.
- Katılımcılık, yerel yöneticilerin, ilgili konularda STK'na, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ve üniversitelere danışma iradesini de içerir.

İlke: Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlileri, kamu mal ve hizmetleri üzerindeki tasarruf yetkilerini hangi kural ve ilkeler çerçevesinde, hangi kaynaklarla ve hangi yöntemlerle kullanacaklarını katılımcı yöntemlerle belirleyerek, vatandaşların eşit ve adil hizmet talebini karşılayacak önlemleri almalı, bu bilgilerin kamuoyu ile paylaşılmasını sağlamalıdır.

İlke: Belediye başkanları ve karar verme konumunda bulunan yerel yönetim görevlileri, mevzuatın katılımı ilgili tüm hükümlerini uygulamakla yükümlüdürler.

İlke: Yerel yönetimler, kamuoyu algısının oluşumunda yanlış algılara meydan vermemek için önlem olarak zamanında ve şeffaf biçimde kamuoyunu bilgilendirirler.

İlke: Yerel yönetimler, sunulan hizmetler, iş ve işlemler konusunda kamuoyunda oluşabilecek yanlış algıların ortadan kaldırılması için karar süreçlerine katılım ve şeffaflığın önem ve önceliğini gösterirler.

İlke: Yerel yönetimler, STK'nın varlığını destekler ve güçlenmelerini teşvik eder. Belediyelerin yapmakla yükümlü oldukları sosyal ve kültürel hizmet alanlarında; iş ve işlem süreçlerine vatandaşların ve STK'nın katılımını güçlendirmek için, mevzuat çerçevesinde nakdi ve ayni proje destek taleplerinin karşılanmasına gayret gösterir. Ancak bu talepleri karşılarken, başvuruların alınması, değerlendirilmesi ve taleplerin nasıl ve ne ölçüde karşılanacağına ilişkin bir işlem formatı belirler ve ilan eder. Böylece kayırmacılığa yol açacak yasal dayanaktan yoksun hülle davranış ve fevri taleplerin engellenmesi için gerekli önlemleri alırlar.

ETİK DEĞER: HESAP VEREBİLİRLİK, HESAP VERME SORUMLULUĞU VE AÇIKLIK

- Hesap verebilirlik, kamu görevlilerinin kamu erkinin kullanılmasına ilişkin olarak ilgili kişilere cevap verebilir olma, eleştiri ve talepleri dikkate alarak bu yönde hareket etme ve bir başarısızlık, yetkisizlik ve hile yapma durumunda sorumluluğu üzerine almasıdır.
- Yerel ölçekte hesap verebilirlik kavramı, yerel yönetimin, yerel yönetime bağlı kuruluşların ve yerel makamların kararları ve faaliyetleri hakkında bilgi verme sorumluluklarına işaret eder. Bunun yanı sıra, hesap verebilirlik ilkesi doğrultusunda, yetkili kurum ve kişiler; faaliyetlerinin ve kararlarının gerekçelerini, denetim yapmakla yükümlü kuruluşlara ve kamuoyuna açıklayabilmelidir.
- Hesap verebilirlik, kimin, ne için ve kime karşı sorumlu olduğunu tanımlayan kurumsallaştırılmış bir sürece işaret eder. Hesap verebilirlik, geriye dönük olarak bireysel veya kurumsal davranışı değerlendirme sistemidir.

- Hesap verme sorumluluğu, kendilerine yetki verilenlerin ve kaynak tahsis edilenlerin bu yetki ve kaynakları ne kadar iyi kullandıklarını sergileme ve raporlamalarıdır.
- Açıklık ilkesi, yönetimin gerçekleştirmiş olduğu tüm eylem ve işlemlerin denetime tabi olmasını ifade etmektedir.
- Açıklık, yönetimin işleyişiyle alakalı bilgi, belge ve verilerin açıklanması anlamına gelip gizliliğin karşıtıdır.

İlke: Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlileri, üstlendikleri görev alanlarında benimsemiş oldukları politikalar ve hedeflerini, hedeflere ulaşılması amacıyla izlenen yol ve yöntemler ile yapılan harcamalar ve tasarruflara ilişkin bilgi, belge ve dökümleri mutlak aralıklarla kamuoyu ile paylaşmalıdırlar.

İlke: Yerel yönetimlerin tüzel kişilikleri ile şirket ve iştiraklerinin faaliyetlerine ilişkin organların aldığı kararlar, imar programları, imar planı değişiklikleri, ihaleler ile bilanço, gelir tablosu, personel durumu, faaliyet ve denetim raporları, yasal gizlilik ve ticari sır niteliği taşımayan bilgiler, başta internet siteleri olmak üzere etkili, ulaşılabilir ve hızlı iletişim araçlarıyla duyurulmalıdır.

ETİK DEĞER: TARAFSIZLIK, AYRIMCILIK VE KAYIRMACILIK YAPMAMAK

Tarafsızlık

- Tarafsızlık, uygulamalar sırasında taraf tutmamak, taraflara karşı objektif olmak, taraflara yönelik lehte veya aleyhte duygusal önyargılardan kaçınmak, eşitlik ve adaletten ayrılmamaktır.
- Tarafsızlık, kamu görevlilerinin, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef alan bir davranışta bulunmamalarıdır.
- Tarafsızlık, kamu görevlilerinin, görevlerini yerine getirirken; dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamayacaklarını; hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamayacaklarını ve bu eylemlere katılmayacaklarını ifade eder.
- Tarafsızlık, kamu görevlilerinin, karar verme sürecinde mevzuat çerçevesinde hareket etmelerini ve nesnel ölçütlere uygun olarak karar vermelerini gerektirir.

Ayrımcılık ve Kayırmacılık Yapmamak

- Ayrımcılık, bir kişiye ya da gruba, belli özelliklerinden dolayı önyargılı davranmaya denir. Bu davranış, olumlu ya da olumsuz yönde olabilir. Ancak, ayrımcılık dendiğinde genellikle olumsuz ayrımcılık anlaşılır.
- Kayırmacılık, belli bir birey, toplum, düşünce ya da uygulamayı diğerine tercihte nesnellikten uzaklaşarak yan tutmayı ifade etmektedir.

İlke: Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlileri, işe alım, görevde yükselme ve unvan değişiklikleri ile hizmet sunumu ve her türlü işlemde ayrımcılık ve kayırmacılığa yol açabilecek girişim ve uygulamalardan kaçınırlar. Bu amaçla gerekli tedbirleri alırlar ve bilgilerin kamuoyu ile şeffaf bir şekilde paylaşılmasına özen gösterirler.

İlke: Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlilerinin; yakınlarına ve tanıdıklarına siyasi gerekçeli hizmet kayırmacılığında bulunmaları, tarafsızlıklarını yitirerek dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayırım yapmaları, keyfi davranış ve baskı vb. davranış göstermeleri uygun değildir.

ETİK DEĞER: LİYAKAT VE SADAKAT

- Liyakat, kişinin, kendine iş verilirken güven duyulmasını sağlayan; bilgi, beceri ve hizmet kalitesini gösteren bir değerdir.
- Kamu kurum ve kuruluşları açısından liyakat, kişinin sorumluluk verilen işe yaraşması, yeterliği ve uygunluğunu belirtirken; ölçülebilir ve somut verilere dayanan bir seçim safhasının, adaylar arasında mesleğin gerekliliklerine; eğitim, deneyim, performans vb. uygunluk ölçüsüne paralel olarak sonuçlandırılmasını ifade etmektedir.
- Kurumsal sadakat, kurumsal çıkarlarını kişisel çıkarlarının üstünde ve önünde tutma, kurumsal ilkelere içten bağlılık ve güçlü sahiplenme olarak ifade edilir. Bu özelliklerle kurumsal sadakat, kişinin liyakatı ile de ilintilidir.

İlke: Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlilerinin, üstlenmiş oldukları görev, yetki ve sorumluluk alanlarında yeterlik ve uygunluğa sahip olmaları, bu amaçla kendileri ve mahiyetindekilerin hizmetin gerekleri doğrultusunda faaliyet göstermelerini sağlamak amacıyla gayret göstermeleri, görevleri süresince kamu yararını ve kurum çıkarlarını gözetmeleri esastır.

İlke: Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlileri, ülkesi, milleti ve kurumlarına “adanmışlık” duygusuyla hareket ederek kurumsal sadakat gösterirler. Bir zincirin gücünün onun en zayıf halkası kadar olduğu, bu sebeple “zayıf halka” olmama bilinciyle hareket ederler.

ETİK DEĞER: ÇIKAR ÇATIŞMASINDAN KAÇINMA

- Çıkar çatışması, kamu görevlilerinin görevlerini tarafsız ve objektif bir şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözükten ve kendilerine, yakınlarına, arkadaşlarına ya da ilişkide bulunduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaati ve onlarla ilgili mali ya da diğer yükümlülükleri ve benzeri şahsi çıkarlara sahip olmaları halini ifade eder.
- Eski kamu görevlilerinin, önceki görevleri yeni faaliyetleri veya yeni işleri ile doğrudan ilişkili ise, özel sektörde faaliyet göstermelerine veya özel sektörde istihdam edilmelerine makul sürelerle kısıtlama getirilmesi esastır.

İlke: Yerel yönetimlerde seçilmiş ve atanmış kamu görevlilerinin, çıkar çatışmasında şahsi sorumluluğu mevcuttur. Herhangi bir hizmet alanında ortaya çıkan çıkar çatışmasının sonucunu genellikle şahsen bilen kişiler oldukları için; kamu görevlileri, potansiyel ya da gerçek çıkar çatışması konusunda dikkatli davranmak, çıkar çatışmasından kaçınmak için gerekli adımları atmak, çıkar çatışması mevcudiyeti veya potansiyeli hakkında üstlerine ve/veya yetkili makama beyanda bulunmak ve çıkar çatışması kapsamına giren menfaatlerden uzak durmak zorundadırlar.

İlke: Kamu görevlisi, kendisi ve/veya çevresi açısından gerçek, potansiyel veya apaçık bir çıkar çatışmasına neden olabilecek maddi-manevi haksız kazanç/fayda ve/veya imkânın ortaya çıkma ihtimaline fırsat vermemelidir. Çıkar çatışmasına yol açabilme ihtimali belirdiğinde zaman geçirmeksizin durumu üstlerine iletmelidir.

İlke: Yetkilerin ve görevlerin herhangi bir kişisel menfaat sağlamak amacıyla kullanılması kabul edilemez.

İlke: Belediye başkanı ve meclis üyeleri, münhasıran kendileri, birinci ve ikinci derece dâhil kan bağı olan hısımları ve evlatlıkları ile ilgili işlerin görüşüldüğü meclis toplantılarına katılamazlar.

İlke: Belediye başkanı görevi süresince ve görevinin sona ermesinden itibaren iki yıl süreyle, meclis üyeleri ise görevleri süresince ve görevlerinin sona ermesinden itibaren bir yıl süreyle, belediye ve bağlı kuruluşlarına karşı doğrudan doğruya veya dolaylı olarak taahhüde giremez, komisyonculuk ve temsilcilik yapamaz.

ETİK DEĞER: YERİNDENLİK VE YÖNETİŞİM/ İYİ YÖNETİŞİM

Yerindenlik

- Yerindenlik, kamu sorumluluklarının genelde ve tercihen vatandaşa en yakın makamlar tarafından kullanılacağı ve sorumluluğun devredileceği durumlarda yetkinlik ve ekonominin göz önünde bulundurulması gerektiğini ifade etmektedir.

Yönetişim

- Yeni kamu işletmeciliği yaklaşımına göre yönetişim, “düzenleyici devlet” modeli olarak tanımlanmaktadır. Bu sayede yönetişimin, demokrasiyi sosyal devletin yükünden kurtararak ve sivil topluma yaklaştırarak demokratikleştirmesine katkı sağlayacağına inanılmaktadır.
- Literatürde yönetişim, temsili demokrasinin kısıtlarının aşılması ile çoğulcu ve katılımcı demokrasi doğrultusunda çok önemli bir açılım olarak görülmektedir.
- Yönetişim, toplumların, faaliyetlerini yönetmek amacıyla kullandığı politik, ekonomik ve yönetsel iradedir.

- Yönetişim, vatandaşların ve toplulukların, ortaklaşa karar alma ve uygulamada, çıkarlarını dile getirme, yükümlülüklerini karşılama ve çatışma noktalarının çözümünde kullandıkları mekanizmaları, süreçleri ve kurumları kapsar.
- Yönetişim, bir ülkenin güç ve yetkilerini icra etmesi için kullandığı anayasal, yasal ve idari düzenlemelerde, toplumdaki eşitsizliklerin ortadan kaldırılması açısından önemli fırsatlar sunar.
- Yönetişim, bir toplumun siyasi, ekonomik ve sosyal işlerini kamu, özel sektör ve gönüllü sektörle ilişkiler bağlamında yürütmek için kullandığı değerler, politikalar ve kurumların oluşturduğu sistemdir.

İyi Yönetişim

- İyi yönetim, devletin dikey ve yatay mekanizmalarla sınırlandırılmasının yeterli olmadığı anlaşılınca, kamu işlerine bireyin demokratik mekanizmalarla müdahale etmesine imkân verilmesi anlayışından doğmuştur.
- İyi yönetim, bireylerin veya STK'nın kamu iş ve işlemlerine saydamlık, hesap verebilirlik ve katılımcılık gibi ilkeler ve mekanizmalar aracılığı ile katılması anlamına gelir.

- İyi yönetim, hükümetlerin alacakları kararların; vatandaşlar, STK ve siyasal kadroların geniş katılımı ile müştereken alındığı, uygulamaların izlendiği ve denetlenebildiği süreçleri ifade eder.
- Yerel yönetimler için iyi yönetim, belediyelerin o bölgede yaşayanlarla birlikte ortaklaşa karar alma, uygulama ve denetleme süreçlerini yürütmeleri demektir.
- İyi yönetimin gerektirdiği temel değerler şeffaflık, hukukun üstünlüğü, açıklık, hesap verebilirlik, katılımcılık, etkinlik, hukuka bağlılık ve toplumsal sorumluluktur. Sözü edilen bu değerler, kamu yönetimlerinin temel sorunlarından olan etik dışı faaliyetler ve yolsuzlukla mücadele sürecinde referans olarak alınan unsurlar haline dönüşmüştür. Bu bağlamda dünyada kamu yönetimi etiği, yönetim yaklaşımından daha fazla faydalanır hale gelmiştir.

İlke: İyi yönetimde, görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci, dürüstlük ve tarafsızlık, saygınlık ve güven, çıkar çatışmasından kaçınma, görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması esastır.

Bunun için, örneğin sosyal hizmet alanlarında, nakdi veya ayni yardımlarda ilgi guruplarıyla istişare ile kriterlerin önceden belirlenmesi, ilan edilmesi ve buna uygun işlem yapılması gerekir.

ETİK DEĞER: GÖREVİN YERİNE GETİRİLMESİNDE KAMU HİZMETİ BİLİNCİ VE KAMU YARARINI GÖZETME

- Kamu hizmeti bilinci, kamu görevlilerinin kendilerine yüklenen kamu hizmetinin ve hizmete konu olan kamu mallarının kendilerine toplum tarafından emanet edildiği inancını taşımalarıdır.
- Kamu görevlilerinin, emaneti omuzlarına bırakan toplumun, emaneti emin ellere bıraktığına ilişkin kendisine beslediği güven duygusunu zedelememesi esastır. Zira güven duygusu bir kez zarar görürse tamiri ya imkânsız veya çok zordur. Güven çatısı yapı taşlarının etik değerlerce oluşturulduğu, toplumu ayakta tutan ve devlet ile bireyi altında buluşturan bir yapıyı temsil eder. Kamu görevlisi, güven duygusunun zedelenmesine sebebiyet verecek her türlü davranıştan bu sebeple özenle kaçınmak zorundadır.
- Kamu yararı, yasa koyucunun denetiminde, ulus devlet sınırları içinde farklı zaman ve mekân ilişkilerindeki tüm olgular için aynı gerçeklik iddiasını taşıyan ortak bir paydadır. Ayrıca kişisel yararın üzerinde ve onu sınırlayan bir mekanizmadır.

- **Kamu yararı, bazen kamuya dokunacak zararların giderilmesi şeklinde bazen de kamuya katkı sağlamak şeklinde olur. Mecelle’de yer alan “def-i mazarrat celb-i menâfi’den evlâdır (faydadan önce zararın engellenmesi daha iyidir)” ilkesi gereği kötü ve zararlı şeylerin giderilmesi, yararlı şeylerin elde edilmesinden daha öncelikli ve önemli olabilir.**

İlke: Yerel yönetimlerin seçilmiş ve atanmış kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; sürekli gelişimi, katılımcılığı, saydamlığı, tarafsızlığı, dürüstlüğü, kamu yararını gözetmeyi, hesap verebilirliği, öngörülebilirliği, hizmette yerindenliği ve beyana güveni esas alırlar ve kamu hizmeti bilinciyle hareket ederler.

İlke: Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlileri, hizmet ettikleri kentin özelliklerini; doğal ve kültürel değerleri ve toplumsal karakteristiklerini ve ihtiyaçlarını gözeterek, kamu yararını önceleyerek ve verimlilik ilkesiyle hizmet üretmekle yükümlüdürler. Bu hizmetleri sunarken şeffaflık, açıklık, hesap verebilirlik, katılımcılık, etkinlik, hukuka ve toplumsal sorumluluklarına bağlılık değerlerini özenle korur ve yerine getirirler.

ETİK DEĞER: ETKİNLİK

- Toplumsal boyutta, verilen hizmetlerin vatandaşların taleplerini ve gereksinimlerini karşılayacak şekilde olması ile bunlar yapılırken kamu yararının ön planda tutulmasıdır.
- Zaman boyutunda, hizmetlerin en doğru zamanda ya da öngörülen sürede bitirilmesidir.
- Yönetim boyutunda, hizmetler sunulurken belirlenmiş bir hedefin var olması ve bu hedefe ulaşılması ile vatandaşların hizmetle ilgili olarak memnuniyeti şeklinde ifade edilmektedir.

İlke: Yerel yönetimlerde hizmet sunumunda etkinlik ve verimliliğin sağlanması için gerekli her türlü tedbirin alınması, bu tedbirlerin uygulanmasının izlenmesi yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmışların temel görevidir.

İlke: Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlileri, yerel yönetimlerin etkin hizmet kalitesini; gereksinimleri karşılayacak düzeyde, zamanında ve optimal organizasyonla sağlarlar. Bunun için ilgili mahallî idarenin bulunduğu yere ait iklim, coğrafi konum, mevcut şartlar, toplumun sosyal yapısı vb. unsurları analiz ederler.

İlke: Etkin hizmet anlayışında, yereldeki hizmet alanlarındaki iş ve işlemleri, ilgili mahallî idareye nispi esneklik sağlayacak ve hizmeti aksatmayacak şekilde gerektiğinde E-devlet uygulamalarıyla entegre ederler. İş ve işlemlerde hız ve süreç optimizasyonu gereken durumlarda, TSE ve Stratejik Araştırmalar ve Verimlilik Genel Müdürlüğü gibi profesyonel kamu kuruluşlarıyla iş birliği içinde, hizmette etkinliği verimli sistem geliştirerek sağlarlar.

İlke: Hizmetlerin zamanında, yeterli ve üstün kalitede gerçekleşmesini standardize ederek vatandaş ve paydaş memnuniyetini gerçekleştirirler. Geliştirilen hizmet standartları hakkında hem iç hem de dış paydaşları en etkin ve kolay yoldan bilgilendirerek kullanım kolaylığı ve fırsat eşitliği sağlarlar.

ETİK DEĞER: SAYGINLIK VE GÜVEN

- Kamu yönetimine güveni sağlayacak şekilde davranılması ve görevin gerektirdiği itibar ve güvene layık olduğunun davranışlarla gösterilmesi, halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınılmasıdır.

İlke: Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlilerinin, kararlarını din, dil, ırk ve mezhep farkı gözetmeksizin herkes için eşit ve adil, kamu yararını, yasal ve bilimsel gerekleri gözeterek oluşturmaları; hizmet alan kişi, iş sahipleri ve hedef gruplarda, seçilmişlere ve kuruma olan saygı ve güveni güçlendirmenin tek yoludur.

İlke: Yerel yöneticiler, hizmet ilişkisinde çalışanların kişiliğini korur ve saygı gösterirler ve işyerinde saygınlık ve dürüstlük değerlerine uygun biçimde düzeni sağlarlar.

İlke: Belediye başkanları ve yerel yönetimlerin seçilmiş kamu görevlileri, seçimden önce verdikleri sözlerin ve vaatlerin yerine getirilmesinin, saygınlık ve güven ilkesinin bir gereği olduğu bilinciyle hareket ederler. Taahhütlerin yerine getirilmemesinin, kendilerine duyulan güveni zaafa uğratmasının yanı sıra halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan bir olgu olduğunun da farkında olurlar.

İlke: Yerel yöneticiler, bilgi ve belge sahibi olmadan görsel, yazılı ve sosyal medyada ortamın heyecanı veya siyasi saiklerle paylaşımlarda bulunmazlar. Kamu görevlisinin kamuoyunu doğru bilgilendirme yükümlülüğü vardır. Kamuoyu yanıltılırsa hem kişisel hem kurumsal saygınlık yitirilir. Yerel yöneticiler; kamuoyunu asılsız, yanlış ve yanıltıcı bilgilerle yönlendirmenin sahtekârlıkla eşdeğerde olduğunu ve sonuçlarına katlanmaları gerektiğini bilerek hareket ederler.

İlke: Yerel yönetimlerdeki seçilmişler, seçim beyannamelerindeki vaatlerine sadık kalırlar. Beyannamelerdeki taahhütlerini yerine getirdiklerini veya yerine getiremedikleri takdirde sebeplerini kamuoyuna belirli aralıklarla ilan ederler.

YEREL YÖNETİMLERDE ETİK İHLALLERİNE AÇIK HİZMET ALANLARINA ÖZGÜ ETİK DAVRANIŞ KURALLARI

Etik Rehberinde yer alan ve proje kapsamında geliştirilen 207 etik davranış kuralı; temel etik değerler ve ilkeler ışığında ilgili yerel hizmet alanlarına ait aşağıdaki bölümlerde sırasıyla verilmiştir. Buradaki sıralama bir öncelik sıralaması olmayıp her bir kuralın uygulama alanı halindeki bir veya birden çok etik ihlalin görüldüğü iş ve işlem temel alınmıştır. Bu çerçevede; rehberde yer alan 207 etik davranış kuralının; 47'si "İhaleler ve Alımlar", 82'si "Planlama, İmar ve Ruhsatlar", 78'i ise "İşe Alım ve Sosyal Hizmetler" alanlarına yöneliktir.

A. İHALELER VE ALIMLAR HİZMET ALANLARINDA ETİK DAVRANIŞ KURALLARI

1. Hukukun Üstünlüğü

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri HUKUKUN ÜSTÜNLÜĞÜ temel değeri gereğince;

- Kamu ihale mevzuatının istisnalarını, kurum ve kuruluş gibi kavramları doğru yorumlayarak, kamu ihalelerini tasarruf ve şeffaflık ilkeleri doğrultusunda kanundaki gerekçeleri başka bir yöntemi gerektirmiyorsa açık ihale yöntemiyle yapmaya azami ölçüde özen gösterir(ler).
- Kanunların imkân verdiği pazarlık ve doğrudan temin gibi ihale ve alım yöntemlerini amacına uygun olarak, kanunun öngördüğü sınırlar içinde yapar(lar). Açık ihale yöntemini dolanarak ihlal etmez(ler) ya da kanunda ve ilgili mevzuatta belirtilen eşik değerler nedeniyle açık ihale yöntemiyle yapılması gereken bir alımın parçalara bölünmesi için bu yöntemi araç olarak kullanmaz(lar).

- Belediye Őirketleri eliyle yapılan her tűrlű alım satımlarda mevzuata uygun davranır(lar). Belediye Őirketlerini kendi űzel amaçları için kullanmaktan kaçınır/lar.
- Yasal zorunluluklardan kaçınmak için (űrneėin, 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu hűkűmlerinden kaçınmak için) Őirketleri araç olarak kullanmaz(lar). Mevzuattaki boŐluklardan yararlanarak sadece sermaye gerekliliklerini yerine getiren, mal varlığı az ya da bulunmayan hibe Őirketler eliyle Őirketlerin vesayet denetiminden kaçırılmasının etik dıŐı davranıŐ olduğunu kabul eder(ler).
- Yerel yűnetimin műlkiyetindeki taŐınmazların satılması veya kiralanması sűrelerinde sűre, usul ve esas yűnlerinden mevzuatla tespit edilen tűm hukuki gerekliliklere uygun davranır/lar. TaŐınmazın kiralandıėı Őahsın, taŐınmazı bűlűmlere ayırarak baŐka Őahıs veya Őahıslara kiralamasının; keza, yasal sűreleri aŐarak űrneėin encűmen kararı gibi yűntemlerle sűre uzatılması suretiyle yasal gereklilikleri etkisiz hale getirmek gibi davranıŐların bir suç, aynı zamanda etik ihlali olduėunun bilinciyle hareket eder(ler).

- Mahallî idare birliklerinde görev yapan kamu görevlileri, ihale komisyonlarının kuruluşu da dahil birlik mevzuatına uygun davranırlar. Mülki idare amirleri, mahallî idare birlikleri proje bütçelerinden makam aracı alımını ya da genel bütçeden yapmaları gereken ihaleleri ve şehir içi yol yapımı, stadyum yapımı gibi diğer harcamaları, mahallî idare birliklerini kullanmak suretiyle yapmaktan özenle kaçınır(lar).
- Emrindeki veya birlikte çalıştığı ihale ve kabul süreçlerinde görevli kamu görevlilerine, siyasi veya başka nedenlerle mevzuata aykırı işlem tesis etmelerine yönelik talimat vermez(ler), tavsiye ve telkinde dahi bulunmaz(lar).
- Kiralanan binek hizmet araçlarıyla ilgili olarak usul, esas ve süre yönünden mevzuata, örneğin kasko değerine ilişkin tebliğ hükümlerine uygun davranır(lar). Kiralanan araçlar ile ilgili olarak mevzuat hükümlerinin dolanılması suretiyle işlem tesis etmez(ler).
- İhalesiz araç satın alma ve kiralama yapmaz(lar).

- İhale sözleşmesi imzalandıktan sonra sözleşmenin ilgili kanun hükümlerine aykırı olarak ve şartnamede öngörülen yasal gereklilik oluşmadan değişiklik talebinde bulunulması halinde, bu tür talepleri kabul etmez(ler). Talebin yerine getirilmemesi nedeniyle yüklenici tarafından iş bırakımına gidilmiş ise yasal çerçevede ve süreler içinde cezai şart hükümlerini uygular(lar) ve teminatın irat kaydedilmesi vb. önlemleri alır(lar) veya aldırır(lar).
- Yüklenici firmanın taahhüdünü zamanında yerine getirmesi ve haklı iş bitirme süresinin uzatılması talepleriyle karşılaşmamak için ihaleyi yapan yerel yönetim birimleri gereken çaba ve özeni sistem esaslı düzenleme yaparak gösterir(ler).
- İş kabullerinde hak edişlerin imzalanması safhasında, ihaleye konu olan şartnameye göre gereklerin yerine getirilip getirilmediğini titizlikle takip eder(ler).

2. Şeffaflık Ve Katılımcılık

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri ŞEFFAFLIK VE KATILIMCILIK temel değeri gereğince;

- Satım, kiralama ve trampa işlemlerinde; makam ve yetkileri menfaat sağlamak amacıyla kullanmaz(lar). İşlemleri hizmet standartlarına uyma, şeffaflık, savurganlıktan kaçınma ve ayrımcılık ve kayırmacılık yapmama ilkelerine uygun olarak ilgili mevzuata göre yürütür(ler).
- Alımların önceden anlaşmalı kişi ya da firmalardan yapılması, kişiye, ürüne ya da hizmete özel şartname düzenlenmesi, önceden belirlenmiş bir firmaya işin verilmesi ve ihale işlemlerinin sonradan geriye dönük olarak şeklen tamamlanması, tekliflerle ya da yaklaşık maliyetle ilgili olup da ihale mevzuatına veya şartnamelere göre gizli tutulması gereken bilgilere başkalarının ulaşmasının sağlanması gibi etik ihlallerine yol açan davranışlardan özenle kaçınır(ler) ve bu eylemlerin suç olduğunun bilinciyle hareket eder(ler).

- Şeffaflık ilkesine daha fazla uyum sağlanması amacıyla; elektronik araçların daha yoğun kullanılması, **e-ihalenin uygulamaya geçirilmesi**, tüm ihale işlemlerinin dijital kaydının yapılması, firmaların tek numara üzerinden iş bitirme belgeleri, vergi, sigorta, sertifika vb. kayıtlarının görülebileceği veri tabanı alt yapısının oluşturulması gibi önlemlerin alınması için azami gayreti gösterir(ler).
- Devlet İhale Kanunu yönünden Elektronik Kamu Alımları Platformunun uygulanma zorunluluğu bulunmasa da, bu platformu tercihen kullanır(lar). Pazarlık ve doğrudan temin yöntemi yönünden Elektronik Kamu Alımları Platformu uygulaması dahil gerek 2886 sayılı Kanun gerekse mahallî idare birlikleri yönünden muhasebeleştirme ilkelerinin uygulanmasında ve standart formların kullanılması gibi hassas işlem alanlarında; şeffaflık, açıklık ve hesap verebilirlik ilkeleri uyarınca gerekli önlemleri behemehal alır(lar).
- İşin özelliğine göre, Devlet Malzeme Ofisi vb. kamu kurum ve kuruluşlarından merkezi sistemle alım olanağı varsa, öncelikle bu gibi kuruluşlardan alım yapmayı tercih eder(ler).

3. Hesap Verebilirlik, Hesap Verme Sorumluluğu ve Açıklık

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri HESAP VEREBİLİRLİK, HESAP VERME SORUMLULUĞU VE AÇIKLIK temel değeri gereğince;

- Teftiş ve iç denetim birimlerine; ihale yolsuzluk ve usulsüzlüklerin ortaya çıkarılmasını sağlayacak her türlü imkânı sağlar(lar). Söz konusu birimlerin tarafsızlıklarının ve fonksiyonel bağımsızlıklarının korunması için gereken özeni gösterir(ler).
- İhale yolsuzluk ve usulsüzlüklerinden haberdar olan yerel yönetim görevlilerini, bu usulsüzlük ve yolsuzlukların şikâyet ve ihbar edilmesi hususunda teşvik eder(ler).
- İhale sona erdikten sonra, edimin ifası aşamasında idarenin işin sona ermesini takiben yaptığı geçici kabul ve kesin kabullerin formalite icabı olmamasını sağlar(lar). İdari ve teknik sözleşmeye uygun olmayan kabullere imza atmazlar ve bu tip kazanca sebep olmanın ihaleye fesat karıştırma anlamında hem suç hem de etik ihlali olduğunun bilincinde hareket eder(ler).

- İç kontrol (hiyerarşik kontrol) süreçleri sırasında hak edişin hazırlanması ve ödenmesi, kabul ve kontrol aşamalarında görev tanımlarının süre kısıtlarıyla birlikte yeniden yapılması, meslek odalarına kabul sürecinde teknik şartname ölçüsünde rol verilmesi, aşırı iş artışlarının engellenmesi, iş süresince yeterli miktarda deneyimli kontrol elemanlarının görevlendirilmesi, alınan mal ve hizmetlerin muhasebeleştirilmesi gibi hususlarda kamu zararına sebep olunmaması için kamu hizmet bilinciyle hareket eder(ler).

4. Tarafsızlık, Ayrımcılık ve Kayırmacılık Yapmamak

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri TARAFSIZLIK, AYRIMCILIK VE KAYIRMACILIK YAPMAMAK temel değeri gereğince;

- Yerel yönetimlere ait arsa, hafriyat alanı, büfe gibi taşınmazları, otopark kullanımı gibi amaçlarla profesyonel spor kulüplerine ve diğer özel veya tüzel kişilere ihalesiz devretmez(ler). Pazar yeri gibi tesisleri, amacı dışında kullanıma, **örneğin**; spor kulübü, kişi veya firmalara mevzuata aykırı olarak tahsis etmezler, tahsisine izin vermez(ler). Tahsisi yapılan taşınmazların mutlaka muhasebe kayıtlarının yapılmasını sağlar(lar).
- Satış, kiralama veya satın alma işlerine dair şartnamelerde tek isteklinin ihaleyi kazanması gibi hayatın olağan akışı ve işin gerekleriyle bağdaşmayan şartlara yer vermez(ler), verdirmez(ler). Sözleşmede ihaleyi kazanan isteklinin lehine değişiklik yapmanın ihaleye fesat karıştırma, haksız kazanç sağlama anlamında hem suç hem de etik ihlali oluşturduğunun bilinciyle hareket eder(ler).

- Belediye tarafından verilmesi gereken hizmetlere münhasır otobüs hatları, pazar yerleri, otopark alanları ve benzerlerinin, bedelsiz olarak ya da çok düşük bedellerle tanıdıklara veya siyaseten yakınlığı bulunan kişilere tahsis edilmesine asla müsaade etmez(ler). Bu tip eylemlerin, suç olduğu gibi aynı zamanda etik ilkelerin ihlali olduğu bilincini taşır/lar. Bu itibarla, kanunlarca belediyelere verilmiş olan bu hakların rekabeti ve saydamlığı sağlayarak, sürenin belli olması gibi hususları da içerecek şekilde kanun çerçevesinde ihale yoluyla verilmesini temin eder(ler).
- Kiralanan taşınmazların şartnamelerinde ileride kiracıya haksız kazanç sağlayabilecek müphem ifadeler kullanmaz(ler). Aksi durumların ihaleye fesat karıştırma suçu olduğunun bilinciyle hareket eder(ler). Gereklik halinde plan ve proje değişikliklerine uğrayan taşınmazların kiralama ihalelerinde kamu zararına engel olabilecek şekilde değer ve gelir artışının ek kira ücretlerine yansıtılmasını öngörür(ler).

5. Liyakat ve Sadakat

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri LİYAKAT VE SADAKAT temel değeri gereğince;

- İhale komisyonları tespit edilirken konuya hâkim kişiler arasından görevlendirme yapar(lar).
- İhale yapan personelin uzmanlaşmasına imkân tanıyacak kadro yapısını oluşturup -gerekirse Kamu İhale Kurumu ve TBB ile iş birliği yapılarak- eğitim ve kurslarla ihale görevlilerinin ihale mevzuatıyla ilgili konularda bilgili ve liyakat sahibi olmalarını sağlar(lar).
- İdarede yeterli nitelikte ve sayıda personel varsa, kaynakların israfına neden olan ve neredeyse başlıca etik ilkelerin tamamını ihlal eden danışmanlık hizmet alımları yapmaz(lar). Danışmanlık hizmetlerinin çok özel bilgi ve beceriyi gerektiren alanlara münhasıran alınmasını sağlar(lar).

- Kurumsal sadakat göstererek; ihalelere katılanlar arasında fırsat eşitliği sağlamak ve çıkar çatışmasını engellemek için ihalelerin ihale öncesi gizli kalması gereken muhammen bedel ve bazı teknik ve ekonomik şartname hükümlerini etik dışı yollardan maddi-manevi menfaat temini veya başka maksatlarla paylaşmaz(lar). Bunun ihaleye fesat karıştırma gibi ağır bir suç olduğu bilinciyle hareket eder(ler).

6. Çıkar Çatışmasından Kaçınma

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri ÇIKAR ÇATIŞMASINDAN KAÇINMA temel değeri gereğince;

- Seçilmeden veya atanmadan önce yürüttükleri -başta kamu alımlarıyla ilgili olanlar olmak üzere- tüm ticari faaliyet ve ilişkilerini ve mal varlıklarını beyan eder/ler. Görevleri süresince ve görevlerinden ayrıldıktan sonra yasalarla belirlenmiş süreler içinde çalıştıkları belediye ve bağlı kuruluşlarına veya diğer yerel yönetim birimlerine karşı doğrudan doğruya veya dolaylı olarak taahhütte bulunmaz(lar). Komisyonculuk ve temsilcilik yapmama yükümlülüğünü yerine getirir(ler).
- Yakınlarına ait ve görev yaptıkları belediye veya sair yerel yönetim birimi hizmet alanlarıyla doğrudan ya da dolayısıyla ilgili şirket, firma ve diğer ticari kuruluşları üstlerine beyan ederek olası bir çıkar çatışmasından kaçınır(lar).
- Belediye başkan ve meclis üyeleri, Belediye Kanunu'nda yer alan kısıtları, tanıdık veya akraba şirketleri aracılığıyla aşmaz(lar).

- Seçildikten ya da atandıktan sonra veya görev süreleri içinde mal varlıklarındaki gelirleriyle orantısız artış ve harcamaların yasal olduğunu ispat yükümlülüğünün kendilerine ait olduğunu bilir/ler ve ona göre davranır(lar).
- Kamu hizmet gereklerine aykırı olarak yüklenicinin sağladığı imkanlardan yararlanmaz(lar). Bu tür eylemlerin aynı zamanda bir çıkar atışması doğuracağının bilinciyle hareket eder(ler).

7. Yerindenlik ve Yönetişim/ İyi Yönetişim

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri YERİNDENLİK VE YÖNETİŞİM/İYİ YÖNETİŞİM temel değeri gereğince;

- Yerel yönetimlerde alım süreçlerinde kurumsal yönetim ilkelerine tam ve eksiksiz uyum için gerekli altyapıyı ve yönetim desteğini sağlar(lar). Böylece kurumsal menfaatlerin gözetilmesine yönelik alım sürecinde yerindenliğin nesnel değerlendirmesi yerine getirilmiş olur.

8. Görevin Yerine Getirilmesinde Kamu Hizmeti Bilinci ve Kamu Yararını Gözetme

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri **GÖREVİN YERİNE GETİRİLMESİNDE KAMU HİZMETİ BİLİNCİ VE KAMU YARARINI GÖZETME** temel değeri gereğince;

- İhalelerde yaklaşık maliyetin çok altındaki teklifleri düşük teklif sorgulaması yapmadan ve savunma almadan kabul etmez(ler). Bunun, hem görevin hem de etik davranış ilkelerinin ihlali olduğunun bilincindedir(ler).
- Bir kamu idaresinin başka bir kamu idaresi tarafından açılan ihaleye katılmasında fayda/maliyet, etkinlik/maliyet ve diğer ekonomik analizler açısından fayda görüyorsa, kamu yararı/yasallık ilkeleri arasındaki etik ikilemi aşmak için amirlerine, hukuk müşavirine ya da yetkili kuruluşlara danışmak suretiyle işin gereğini yapar(lar).

- Festivallerde konser düzenlenmesi gibi sorunlu hizmet satın alımında piyasa araştırmasını, örneğin; sanatçı, ses sistemi ve ışık sisteminin tümünün dikkate alınması gibi hizmet bütünlüğü hedefiyle yapar/yaptırır(lar). Yaklaşık maliyeti buna göre belirleyerek hizmeti sanatçılarla değil, organizasyon şirketleri aracılığı ile ve açık ihale yöntemiyle alır(lar).
- Aynı türdeki ve nitelikteki müteakip mal ve hizmet alımlarda örneğin, araç lastiği ihalesi gibi ihalelerde yaklaşık maliyeti, bir önceki alımda oluşan yaklaşık maliyete enflasyon payı ve yeniden değerlendirme oranı eklenerek tespiti gibi gerçekçi rakamlar ile piyasadan fırsat eşitliği ve teknik uygunluktaki firmalardan alınacak proforma faturaları karşılaştırarak kamu zararına neden olmayacak ancak işin teknik gereklerini yerine getirecek şekilde gerçekleşmesini sağlar/lar.
- Birden fazla mal alımını içeren ihalelerde birim fiyatın tespitinde; temin edilen malzemelerden biri veya birkaçının daha sonra -mücbir sebepler hariç- keyfi nitelikte veya ekonomik haksız kazanç amaçlı iş artışı yapılarak yükleniciye menfaat sağlanması için aşırı yüksek fiyatlı tutulmasına fırsat ve imkân vermez(ler). Böyle durumlarda, aşırı yüksek fiyatlı malzemenin/

malzemelerin, -sadece birim fiyat tekliflerinde geçerli olmak üzere- değerlendirme dışı bırakılarak aynı malzemeyle ilgili diğer fiyat tekliflerinin ortalamasının alınması yoluna gider(ler).

- Yerel yönetimin mülkiyetindeki taşınmazları âtlı, işlevsiz ve bakımsız durumda bırakarak kaynak israfına yol açmaz(lar). Kamu kaynaklarını verimli kullanarak taşınmazları amacına uygun olarak kullanırlar veya kamu yararını gözeterek uygun ihale yöntemleriyle işletmeci eliyle halkın hizmetine sunar(lar).

9. Etkinlik

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri ETKİNLİK temel değeri gereğince;

- Park-bahçe, tretuvar, levha, bordür, kent mobilyası vs. tüm altyapı ve hizmet alanlarında gerçekleştirilen mal ve hizmet alımlarında, hizmetin standardize edilmesi ile ihale ve alımlarda teknik şartnamelerde, hizmet kalitesi ve etkinliği sağlayacak TSE standartları ve ilgili teknik mevzuatta öngörülen şartları içeren maddelerin yer almasını sağlar(lar).
- İş kabullerinde hak edişlerin imzalanması safhasında ihaleye konu olan şartnameye göre gereklerin yerine getirilip getirilmediğini titizlikle takip eder(er).

10. Saygınlık ve Güven

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri SAYGINLIK VE GÜVEN temel değeri gereğince;

- 2886 sayılı Kanuna göre yapılan ihalelerde “çantacı” olarak tabir edilen kişilerin tam rekabet şartlarını bozmak ve gerçek isteklilerden komisyon almak amacıyla ihaleye girip, beklentilerinin karşılanmaması durumunda teminatlarını yakarak ihalenin iptaline sebep olmalarına karşı yeterli önlemlerin alınması için gereken özeni gösterir(ler).
- Yeterliliği olmayan firmaların şartname alması ve kötü niyetle ihaleyi kilitlemelerine karşı yeterli önlemlerin alınması için gereken özeni gösterir(ler).
- İmalatların işin ehli olan kişilerce yapılması ve işten en uygun maliyetle en yüksek faydanın sağlanması amacıyla, aşırı düşük teklif veren firma ve kişilerin iş deneyim belgesi ve ihale evrakı olarak önceden tüm katılımcılara duyurulan diğer belgelerden işin ehli olup olmadıklarının tespitini yaptırır(ler). Tekliflerin

fayda/maliyet, etkinlik/maliyet gibi analizlerini yaparak veya yaptırarak geçici ve kesin kabullerin objektif biçimde yapılmasını ve kalitesiz imalatların önüne geçilmesini sağlar(lar).

- Kapalı pazar yeri gibi kamu yararına kullanılan mekânların, stant kiralalarının yükselmesine, alınan fahiş bedellerin mahkeme kararı ile kiracıya geri ödenmesine sebebiyet verebilecek yöntemlerle ihale edilmemesi için gereken özeni gösterir(ler).
- Sorumlulukları altında kiralanan taşınmazların amacı dışında kullanılmasına asla müsaade etmez(ler). Kamu malının bir emanet olduğu bilinciyle hareket ederek emanete hıyanet etmez(ler) ve edilmesine göz yummaz(lar).

B. PLANLAMA, İMAR VE RUHSATLAR HİZMET ALANLARINDA ETİK DAVRANIŞ KURALLARI

1. Hukukun Üstünlüğü

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri HUKUKUN ÜSTÜNLÜĞÜ temel değeri gereğince;

- Mahkeme kararı ile iptal edilen planların küçük değişiklikler ile yeniden meclis kararı alınarak yapılmasına, hukuken dolanma (şeklen yerine getirme) amacı taşıdığından fırsat ve imkân vermez(ler). Böyle bir uygulamanın sadece etik ihlali değil, aynı zamanda hukuken bir suç teşkil edeceğinin bilinciyle hareket eder(ler).
- Planlama, imar ve ruhsatla ilgili görevlerin ifası sırasında ilgili yasalara ve mahkeme kararlarına uyar(lar). Mahkeme kararları ile iptal edilmiş plan, imar ve ruhsatla ilgili kararları hükümsüz kılacak iş ve işlemleri yapmaz(lar) ve yapılmasına müsaade etmez(ler). Bu amaçla yasa dışı uygulamalar hakkında ilgili makamları bilgilendirir(ler).

- Deprem gerçeğinden hareketle yapı güvenliğinin sağlanması için inşaat ruhsatına uygun yapı yapılması hususunda azami insani ve hukuki sorumluluk bilinciyle hareket eder(ler). Ortaya çıkan sorunlar konusunda ilgili muhatap kişi ve mercileri etkin ve ivedi biçimde bilgilendirir(ler). Kusurlu yapı sahiplerinin aykırılıklarını gidermelerini temin amacıyla sahada denetimleri güçlendirerek, aksi tutumlar konusunda yasal gereklerin tavizsiz tatbiki yoluna gider(ler).
- Hizmet konularında yasal prosedürü aşan kişisel inisiyatifler kullanmaktan kaçınır(lar).
- Hizmet konularında, işin gereğini yerine getirmeyerek mevzuatı kişisel yorumlarla amacından saptırarak süreci uzatmak ve uygulanmasını zora sokmak suretiyle vatandaş yolsuzluk ve rüşvete düşür edecek hareketlere girişmez(ler).
- Kamu hizmetini yerine getirmemek, herhangi bir nedenle işi güçleştirmek, işten kaytarmak, işi yapmamak, geciktirmek ve hizmetin ifasını engellemek şeklinde pasif yöntemlerle iş arkadaşları ve amirine karşı psikolojik direniş/yıldırma (karşı mobbing) göstermez(ler).

- Uygulamalarda ilgili mevzuat konusunda kişisel bilgi ve deneyim eksikliklerini gidermek için gerekli çabayı gösterir(ler).
- Planlamada öncelikle hukukun üstünlüğü, bilimsel gerekler ve adaleti esas alır(lar).
- Hizmet alanlarında ilgili kişi ve grupları zamanında ve doğru bilgilendirip yönlendirir(ler).
- Yerel yönetimler için tanımlanmış görevlerin ifası için dolaylı yollarla olsa dahi, yerel yönetimlerin bağlı kuruluşları ve/veya kendi adlarına gayrimenkul sahiplerinden şartlı bağış almaz, aldırılmaz(lar).
- Görevin yerine getirilmesinde yasa ve yönetmeliklere aykırı davranışların yetkili makamlara bildirilmesini asli görevi sayar(lar).
- Yasa dışı uygulamaların bildiriminde bulunanların ifşasına yol açan tutum ve davranışlarda bulunmanın etik ihlali olduğu bilinciyle hareket eder(ler).

- İmar, planlama ve ruhsatlandırma konularında mahkeme kararları ile gerçekleşen iptallerin varlığı halinde karar doğrultusunda ve mevzuat çerçevesinde iş ve işlem yürütür(ler).
- Mahkeme kararları ile gerçekleşen iptal benzeri uygulamaların önlenmesi için ihmal, hata ve varsa kasıt ve suçun; bu uygulamaya sebep olan kamu görevlisinin sicillerinde yer alması, hizmet alımı ile elde edilen işlerde ise ilgili meslek odaları ile temas kurarak suçun gerektirdiği cezaların uygulanmasının sağlanması için gereken temasları gerçekleştirir(ler).
- Ruhsatsız ve kaçak yapılara müdahalede bulunmak ve yasal gereklerin yerine getirilmesi için gerekli bilgilendirme, yönlendirme, uyarı, başvuru ve müdahalelerin yanı sıra anılan işin takibinin yapılmasını geciktirmeden yerine getirir(ler).

2. Şeffaflık ve Katılımcılık

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri ŞEFFAFLIK VE KATILIMCILIK temel değeri gereğince;

- Ruhsatlandırma süreçlerinde denetim yetkisini kullanırken etik dışı saiklerle nesnellikten uzaklaşarak yetkilerini aşmak suretiyle ortaya çıkan etik ihlallerini engellemek için süreci şeffaf bir biçimde tanımlayan sistem esaslı pratik yönergeler oluşturur(lar). Böylece aynı zamanda hedef grupların da etik dışı davranışlara tevessül etmemeleri için etik davranmaya yönlendirecek şekilde doğrudan bilgilenme kanallarını oluşturmaya özen gösterir(ler).
- Planlama süreçlerine katılım mekanizmalarını oluştururken, yerel özellikleri de gözetir(ler). Planlamada, kişilere ve kurumlara imtiyaz oluşmaması için süreç şeffaflığını sistem esaslı olarak planlar ve uygular(lar).
- Plan kararlarının ilanında, kamuoyunun ulaşabileceği araç ve yöntemleri kullanarak kararların erişilebilirliğini temin eder(ler).

- Başvuru sahiplerinin bilgilendirme eksikliğinden kaynaklanan hak kaybı ve ihlallerine sebep olmaz(lar). Alınan kararları, mevzuata uygun ilkelere bağlayarak, kişilerin itirazlarına sebebiyet vermeyecek şekilde kamusal hizmeti katılımcı yöntemlerle, gerekli ve yeterli bilgilendirmeyle yürütür(ler). Bu sebeple, başvuru sahiplerinin mahkemelere başvurmasının adaletin yükünü artırmaya neden olacağı bilinciyle; hizmet sürecinde bilgilendirme kanallarını açık tutarak, şeffaflığı ve katılımcılığı gerçekleştirir(ler).
- Kamu yararının tesisi amacıyla diğer alanların yanı sıra imar, planlama ve ruhsatlandırma konularındaki temel ilke ve politikaların şeffaf ve katılımcı süreçler aracılığıyla üretilmesi ve uygulanmasına özen gösterir(ler).
- İmar, planlama ve ruhsatlandırma konularındaki başvuru ve kabul işlemleri sırasında; bilgilendirici, doğru yönlendirici bir iş akışı ile şeffaf ve katılımcı süreçlerin yaşanması konusunda yeterli hassasiyeti gösterir(ler). Bu hassasiyeti, çalışmalarından sorumlu plancılar ve yerel yöneticiler ortak değerler olarak benimser(ler).

- 18. Madde uygulama süreçlerinden etkilenen taraflara; e-devlet vb.'den yararlanarak adrese tebligat yöntemi dahil tüm araçlarla yapılacak işlemler ve izlenecek yöntem konusunda parselasyon planları yapılmadan önce bilgilendirme yapar(lar). Uygulama sürecinin şeffaf ve katılımcı biçimde gerçekleştirilmesi ve varsa itirazların gerekçeli olarak cevaplanması konularında gerekli tedbirleri alır(lar).
- Uygulamaların katılımcı bir biçimde gerçekleştirilmesi ve bilgi kanallarının açık tutulmasının görev ve sorumluluğunun kendisinde/kendilerinde olduğunun bilinciyle hareket eder(ler).

3. Hesap Verebilirlik, Hesap Verme Sorumluluğu ve Açıklık

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri HESAP VEREBİLİRLİK, HESAP VERME SORUMLULUĞU VE AÇIKLIK temel değeri gereğince;

- Hizmet sunumunda standartlaşma ve halkın talep ve ihtiyaçlarını karşılarken, kamu mallarının ve yörenin ekolojik değerlerinin korunması ve geliştirilmesi hususunda; etik değerlere uyarlılık açısından kamuoyunca denetlenmeye açık ve hazır olur(lar). Bu maksatla mahalle meclisleri gibi STK'ın kurulması kurulması ile izleme ve sivil denetim görevlerini üstlenmelerini teşvik eder(ler).
- Kamu hizmetinde “devlette ve hizmette devamlılık esastır” anlayışı ve süreklilik bilinci ile hareket eder(ler). Yönetim değişikliklerinde önceden alınan kararlar ve yatırımların, teknik ve somut gereklilikler söz konusu olmadıkça, sadece siyasi ve ticari beklentilerle iptal edilmesi veya değıştirilerek uygulanması veya tamamlanmadan yeni uygulamalara geçilmesine ve sonuçta kamu zararına yol açılmasına engel olur(lar).

- Plan hangi mercii tarafından gerçekleştirilirse gerçekleştirilsin surecin her aşamasında-yetkili makamların guvenlik vb. kanuni mahremiyetleri hariç- aleniyeti sağlar(lar). Plan kararlarından etkilenecek tüm tarafların ve yerel aktörlerin, planlama sureci ve ana kararlar vb. konularda başlangıcından itibaren bilgilenmesini sağlar(lar).
- Plan aşamalarında itirazlar varsa, dikkate alıp sure ve plan öncelikleri konusunda hedef guruplara bilgilendirme yapar(lar). Uygulanmayacak itirazları yasal gereklere dayanarak, yazılı ve gerekçeli bir biçimde cevaplar(lar).
- İhbar ve denetim mekanizmalarını çift taraflı işleterek etik dışı davranışların engellenmesi noktasında iş birliklerinin geliştirilmesine zen gösterir(ler).
- Kurumlarındaki etik dışı davranışların ihbarını kolaylaştırıcı önlemleri alır(lar). İhbarcıların tam gizliliğinin sağlanması konusunda gerekli titizlik ve özeni gösterir(ler).
- Meslek etiğine aykırı davranan görevliler için yapılacak idari ve yasal işlemlerin kurum içinde işletilmesini sağlar(lar).

- Etik dışı davrandığı kanıtlanan meslek insanların bu davranışlarının engellenmesi noktasında kendi iç denetim mekanizmaları ile birlikte ilgili meslek odaları ve yerel yönetimlerin iş birliği içinde davranmasını kural haline getirir(ler).
- İş ve işlemlerinin ilgili STK ve meslek kuruluşlarınca izlenmesi ve gerektiğinde denetlenmesine uygun ortam hazırlar, bu yöndeki taleplere mevzuat çerçevesince izin verir ve STK ve meslek kuruluşlarının izleme ve savunuculuk kapasitelerini destekler(ler).

4. Tarafsızlık, Ayrımcılık ve Kayırmacılık Yapmamak

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri TARAFSIZLIK, AYRIMCILIK VE KAYIRMACILIK YAPMAMAK temel değeri gereğince;

- Eylem ve işlemlerinde yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket eder(ler). İnsan hak ve özgürlüklerine aykırı veya kısıtlayıcı muamele yapmaz(ler). Fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunmamakla yükümlü olduklarını bilir(ler).
- İmar planlama ve uygulamalarına ilişkin kararların hareket noktasının, kamu yararının tesisi ve kent halkının ortak çıkarlarını gözetmek ve yaşam koşullarını ve kalitesini iyileştirmek olduğunun idrakindedir(ler). Plan kararlarını oluştururken bilimsel ve yasal gereklilikler ile vicdanları dışında kalan özgür irade beyanını engelleyen her türlü baskı karşısında kamusal sorumluluklarının bilinci ile hareket eder(ler).

- İfraz, tevhit, düzenlenen ortaklık pay hesapları, terkinler, imar parsellerinin hak sahiplerine dağıtımı vb. imar uygulamalarına ilişkin iş ve işlemlerde kamu yararının sağlanması önceliğini gösterir(ler). Yapılan işlemlerden etkilenen tüm tarafların bilgilendirilmesi, varsa itirazların kararlar kesinleşmeden önce alınarak tarafların rızasının oluşmasına yönelik tedbirleri olarak kayırmacılık ihtimalini ortadan kaldırır(ler). Eşit ve adil uygulamalar yoluyla kurumlarının saygınlığını korur(ler).
- Plan değişikliği yoluyla ada ve parsel bazında emsal artışına neden olan ve alt yapıya ciddi bir biçimde plan dışı yük getiren uygulamalara gitmez(ler). Kamuoyunda etik ihlal algısının oluşmasına neden olan uygulamaların ilk sıralarında yer alan plan değişikliklerinin yasal gereklere uygun ve üstün kamu yararı gerektirmedikçe yapılmaması noktasında gerekli özeni gösterir(ler).
- Planlarda, plan notlarında ve uygulamaya yön veren ilkelerin oluşturulması sırasında, belli özel ve tüzel kişiliklere kayırmacılık vb. etik ihlallerle yol açabilecek inisiyatif kullanma yetkisini tanıyan esnek ve muğlak ifadelerin kullanılmasından kaçınır(ler).

- Planlı yerleşimlerin oluşturulması görevinin ifası amacıyla şartlı bağış almaz, aldırılmaz(lar). Yerel yönetimlere hibe veya bağışı yapan kişilerin bağış yapılan idareye yönelik beklentilerini kesinlikle karşılamaz(lar). Etik dışı beklentileri boşa çıkaracak şekilde, yapılan bağışları kamuoyuna zamanında ilan eder(ler).
- Plan yapım süreçlerinde farklı çıkar gruplarının çıkarlarına hizmet eden kararları alma ve uygulamanın, yapılan iş ve işlemleri kamuoyunun bilgisinden kaçırarak işlem tesis etmenin suç ve etik ihlali olduğu bilinciyle hareket eder(ler). Planlar ve plan uygulamalarında bilgi kanallarını tüm ilgili taraflar için açık, şeffaf ve karar süreçlerine katılımına uygun biçimde gerçekleştirir(ler).
- Kendilerinden hizmet bekleyen veya iş akışı önerileri geliştiren taraflara söz hakkı verir(ler) ve yeniliklere açık olarak davranır(ler). Taraflara, olumsuz tutum ve davranışlardan kaçınarak, kurumsal saygınlıklarını ve nezaketi korur(ler).
- İmar uygulamaları, plan değişikliklerinin yapılması ve ruhsatlandırma işlemleri sırasında her türlü kayırmacılıktan kaçınarak, yasal gereklere ve kamu yararına uygun davranır(ler).

Vatandaşlar arasında hemşehrilik, etnisite vb. hiçbir ayırım gözetmeksizin ve çıkar çatışmasından kaçınarak ilgili mevzuata uygun, eşit ve adil hizmette bulunur(lar).

- İmar değışikliği müracaatlarında dosyanın gündeme alınması ve ruhsatlandırma süreçlerinde yaşanan gecikmeler nedeniyle oluşabilecek yolsuzluk algılarının giderilmesi için e-ruhsat, e-imar benzeri teknolojik olanakları kullanarak sistem esaslı başvuru süreçleri izler(ler).
- Yaşanması muhtemel kayırma algısını ve kayırma sebeplerini ortadan kaldırmaya yönelik olarak, örneğin, başvurularda yaşanacak yığılmalara karşı ' tarafların beyanı ve beyan doğruluğunu denetim' gibi sistematik önlemler alır(lar). Bu durumda, yanlış beyana uygulanacak yasal cezalar konusunda başvuru sahiplerini sözlü ve yazılı olarak bilgilendirip, bilgilendirdiklerine ilişkin imza alır(lar).
- Siyasi baskı, ayrımcılık ve kayırmacılık algısını engellemek amacıyla almakta oldukları kararlar ve yapılan uygulamalarda bilgi kanalları açıklığı ve şeffaflığı sağlar(lar).

5. Liyakat ve Sadakat

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri LİYAKAT VE SADAKAT temel değeri gereğince;

- Üstlendikleri kamusal görevlerin gereği olan hak, yetki ve sorumluluklarının bilincindedir(ler). Hizmet alanları ile ilgili mevzuat ve mevzuata aykırı iş ve işlemlerden doğacak olası cezai hükümler konusunda bilgilenme ve bilgilendirme sorumluluklarının farkında olarak hukuka aykırı uygulamalardan kaçınır(ler).
- Planlama, imar ve ruhsat işlemlerinde; üstlenmiş oldukları görev, yetki ve sorumluluk alanlarında, yeniliklere açık ve sistem esaslı mevzuata uygun çözümler üreterek gereksiz zaman ve kaynak harcanmasının önüne geçer(ler). Vatandaşın memnuniyetini amaç edinir(ler).

- Üstlendikleri kamusal görev ve sorumluluklarının layığıyla ifasını sağlamak ve etik ihlallere sebep olabilecek yanlış kararlar alınmasını engellemek amacıyla yetki, görev ve sorumluluk alanları arasında özel bir öneme haiz olan imar konularındaki bilgi eksiklerinin giderilmesi için gerekli her türlü çabayı gösterir(ler).
- Planlı ve plansız alanlarda, imar ve işletme ruhsatı düzenleme görev ve sorumluluğunu yerine getirmede; eğitim ve pratik uygulama yoluyla mesleki yeterlik kapasitelerini artırmaya çalışır(lar). Bu maksatla, kendilerinin ve yerinde inceleme yapmakla yükümlü personellerinin bilgilerini güncellemek ve yenilemek için gerekli imkânları etkin biçimde kullanır(lar).

6. Çıkar Çatışmasından Kaçınma

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri ÇIKAR ÇATIŞMASINDAN KAÇINMA temel değeri gereğince;

- Kamu görevi dışında kendisinin ve/veya aile bireylerinin müteahhitlik vb. imar işleri ile doğrudan ilgili faaliyet alanlarında iştiğal etmesi halinde ortaya çıkacak çıkar çatışmasından kaçınmak için gerekli tedbirleri alır(lar).
- Planlama, imar ve ruhsatlar hizmet alanlarında kendisi veya yakınları için çıkar çatışmaları ihtimallerini ortadan kaldırır(lar). Böylesi durumlarda, varsa üst amiri, kendisi üst amir ise kamuoyunu şeffaf bir şekilde bilgilendirir ve görev aldığı komisyonlardan çekilmek suretiyle kamu yararını üstün tutarak çıkar çatışmasını engeller(ler).

7. Yerindenlik ve Yönetişim/ İyi Yönetişim

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri YERİNDENLİK VE YÖNETİŞİM/ İYİ YÖNETİŞİM temel değeri gereğince;

- İmar, planlama ve ruhsatlandırma kararlarında, hizmet sundukları kentin doğal, kültürel ve toplumsal karakteristiklerini ve ihtiyaçlarını gözetererek ve kentlerinin kimliğini ve bu değerlerin mekansal izlerini koruyup geliştirerek yaşatır(lar).
- Yörelere planlama ihtiyacını olanaklar elverdiğince yerinde ve gelecek projeksiyonlu analitik çalışmalarla ehil teknik personelce gerçekleştirir(ler). Planlama sürecinin şeffaf ve katılımcı bir biçimde uygulanabilmesi amacıyla gerekli önlemleri geliştirmeyi amaç edinir(ler).
- Hizmet verdikleri bölgede kimlikli ve kentsel estetiği sağlayan planlarla bölgenin yaşam kalitesinin yükseltilmesinde geçmiş ve geleceği buluşturur(lar). Bu alanlarda tip imar yönetmeliği çıkartma vb. yasalarca verilmiş yetkilerin yanı sıra kent konseyleri ve sivil toplum örgütlerinin katkılarını almaya gayret eder(ler).

- Kamu mal ve hizmetlerinin kullanım kararlarının oluşturulması, bölgeyi ilgilendiren bütüncül yatırım kararlarının vb. alınması süreçlerinde; ekonomik, sosyal, kültürel ve/veya ekolojik etkileri belirlemek için araştırma kurumlarıyla veya uzmanlarla çalışarak bilimsel yöntemler kullanır(lar). Bu konuda kararların alınmasında ilgili tarafları bilgilendirerek, şeffaf ve katılımcılığa özen gösterir(ler), korunması gerekli alanların tahribine neden olma ihtimali taşıyan ve/veya kent kimliğine aykırı yatırım kararları almaz(lar)/aldırmaz(lar).
- Kentin ekonomisi üzerinde büyük çapta etkili olması muhtemel ulusal market zincirleri gibi işyerlerinin ruhsatlandırma süreçlerinde, ticaret ve sanayi odaları ile esnaf odalarından görüş alarak ve toplumsal barış ve adaleti destekleyici objektif kriterlerle katılımcı ve şeffaf süreçler işleterek hareket eder(ler).
- Yöre ekonomisinin belirleyici unsuru olan iş yeri işletme ruhsatlarının düzenleme sonrası faaliyet konusu ve ruhsat sınırlarına uygunluğunu veri tabanı oluşturarak sistem esaslı denetler ve bilgilendirir(ler). Aksine uygulamalarda mevzuat ve görevin gereğini yerine getirmede tereddüt etmez(ler). Adalet ve güveni zedeleyici yönde kişi(lere) ve kuruluş(lara) göz yumma şeklindeki özel farklı uygulamalardan kesinlikle imtina eder(ler).

8. Görevin Yerine Getirilmesinde Kamu Hizmeti Bilinci ve Kamu Yararını Gözetme

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri GÖREVİN YERİNE GETİRİLMESİNDE KAMU HİZMETİ BİLİNCİ VE KAMU YARARINI GÖZETME temel değeri gereğince;

- Planlama, imar ve ruhsatlandırmaya ilişkin iş ve işlemler sırasında kamu yararını öncelikle gözetir(ler). Kamu hizmet bilinci ile hareket eder(ler) ve hizmetini üstlendiği kurumun saygınlığını zedeleyecek davranışlardan kaçınır(lar).
- Plan kararlarında çevre etiği ve insanca yaşama hakkına riayet eder(ler). Planlarda, kentnin ve kentlinin sadece güncel ihtiyaç ve beklentilerini değil gelecekte oluşacak ihtiyaçlarına da cevap verecek kaynaklar için rezerv oluşturarak çalışır(lar).
- Yeraltı ve yerüstü suları ve doğal kaynakların sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla kullanım kararlarının, katılımcı ve şeffaf süreçler içinde alınmasını sağlayacak düzenlemeler yapar(lar).

Kararları, doğal kaynakların, gelecek nesillerin de ihtiyacını karşılayacak koruma ve kullanma dengelerini gözeterek bilimsel projeksiyonlarla oluşturur(lar).

- Kamu hizmet alanlarının belirlenmesi ve projelendirilmesi, kamu mallarının kullanımı, kiralanması, satılması, takası vb. iş ve işlemler sırasında kamu yararını gözeterek; eşit, adil ve mevzuata uygun davranır(lar).
- İmar kotlarının; kentsel estetiği, tarihi/marka değeri silüeti sağlayıcı ve görüntü kirliliğini önleyici olacak şekilde, parsel değil ada esaslı verilmesini sağlar(lar). Kottan kazanılan katların kaçınılmaz olduğu durumlarda; kazanılan alanların ekonomik getirisinden ziyade ortak kullanımlara ayrılacak alanlar olarak değerlendirilmesini sağlar(lar). Bu amaçla, tip yönetmelik düzenlemek ve plan notlarında hassasiyetle belirtmek suretiyle, kullanımlar arasında oluşacak adaletsiz kazanımlara izin vermez(ler).
- Planlar onaylandıktan sonra plan notlarında ve kararlarında mücbir sebepler ve üstün kamu yararı dışında değişiklik yapılması yoluna giderek kurumsal saygınlık ve güvenilirliği zedeleyecek iş ve işlemlerden kaçınır(lar).

- Kamu arazilerini planlarla belirlenen amaç dışı kullanıma izin verecek düzenlemelere konu etmez(ler). Değerli kamu arazilerini, DOP miktarlarına dâhil edecek parselasyon planlarının yapılması ve yaptırılması yoluyla kamusal amaçlar dışında kullanımına cevaz vererek farklı kişi ve gruplara çıkar sağlayacak uygulamalardan kaçınır(ler).
- Planlarda, kamu yararına oluşturulan veya kamunun ortak kullanımına ayrılan yerlerde mevzuata aykırı fonksiyon değişikliği ile kamu mal ve hizmetlerini zedeleyici veya azaltıcı tasarruflarda bulunmaz(ler).
- Planlama yoluyla kamusal bir hizmetten faydalanılarak mal sahiplerinin emek harcamaksızın elde ettikleri kazancı, yerel yönetimler yoluyla tüm yöre halkının kullanımına aktararak, plan değişikliği taleplerini rant artış aracı olmaktan çıkartmayı hedefleyen çaba gösterir(ler).

9. Etkinlik

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri ETKİNLİK temel değeri gereğince;

- Etkinliğin, sistem esaslı çalışmayla sağlanacağına bilincindedir(ler). Görevlerini kurumsal saygınlık ve güveni sağlayarak etkin bir biçimde yapmak için gerekli eğitim ve bilgilendirme yapmaya özen gösterir(ler). Etkin bir hizmet anlayışıyla iş ve işlem akışlarını başvuru sahiplerinin takip edebilecekleri bir sistem oluşturup, gizli saklı, muğlak ve “bugün git yarın gel” anlayışına izin vermez(ler). Gereksiz evrak bekletme veya işin yapılmayarak emek, zaman ve maddi-manevi kayıplara sebebiyet verilmesini engelleyecek şekilde organize olur(ler).
- Planlama, imar ve ruhsatlar hizmet alanlarında bilimsel esaslarla detaylı iş tanımlarını yapar(ler). Bu amaçla kurum içi planlama ve koordinasyonu sağlayacak bir sistem oluşturarak, birimlerin birbirinden bağımsız iş yapmasında birbirlerinin yaptıklarını bozma, örtüşme ve çakışma gibi kaynak israfı ve kazaları önler(ler).

- Gerektiğinde TSE, Stratejik Araştırma ve Verimlilik Genel Müdürlüğü veya akademik uzmanlık sahibi kişi ve kurumlarla çalışarak süreç analizleri yapmak suretiyle iş ve işlemlerin e-devlet üzerinden yapılmasına varıncaya kadar hızlı, etkin ve şeffaf yöntemlerle gerçekleşmesini sağlar(lar).
- Özellikle yerinde denetimlerde, etik dışı davranışlarla yolsuzluğa varan haksızlıklara sebebiyet vermemek için sahada çalışacak personele periyodik etik eğitim veririr(ler).
- Yerinde denetimlerde nesnellik için 'çift göz' prensibince çapraz kontrol sağlar(lar). Örneğin, denetlenecek hususlar için mevzuatta öngörülen alt ve üst limit taşmalarını nesnel ölçüm, resim vb. ispatları ile elektronik tablete yüklenecek bir kontrol listesinin sıralı amirler ve başvuru sahibince de izlenebilecek şeffaflıkta verilmesini sağlar(lar).
- Mevzuata aykırılıkların giderilmesi için başvuru sahibine verilecek süre ile eksiklerin giderilmesini müteakip yapılması gereken yerinde denetim sürelerini makul aralıklarla belirler(ler). Farklı göz ilkesince kontrollere teknik personelin kura usulü gönderilmesini sağlayarak, kişiye bağlı muhtemel usulsüzlüklerin önüne geçmeye çalışır(lar).

- Etkinliği ve kurumsal saygınlığı temin için anılan hizmet alanlarında personele bağlı etik dışı veya keyfi davranışlar Şikâyet edildiğinde sũratle soruŐturulmasını sağlar(lar). Etik ihlalinin tespit edilmesi halinde mevzuata uygun olarak vakit geçirmeden cezai işlem tesis eder(ler).
- Etik dışı davranışın, başvuru sahibi açısından da geçerli olacağını ve başvuru sahibinin de plan, imar ve ruhsat başvurusu yaptığı alandaki aykırılıklarını, ilgili kontrolör veya kamu görevlisi/görevlilerine menfaat teklifi/temini yoluyla kabul ettirmeye çalışması gibi etik dışı davranıŐlarını engelleyecek, örneğin, başvuru aşamasında başvuru sahibiyle, ilgili birim yöneticilerinin karşılıklı imza altına alacakları bir 'etik davranış taahhũnamesi' alınması gibi bir sistem oluşturur(lar). Etik ihlal yaşanması halinde bunun ihbar edilebilmesini ve ihbarcının korunma mekanizmasını teşvik eder(ler).
- Etkinliğin, kurumsal saygınlığın anahtarı olduğu bilinciyle hareket eder(ler).

- Yerel yönetimlerde özellikle plan, imar ve ruhsat hizmet alanlarında yaşanan etik dışı davranışların sebebinin sistemsizlik, denetimsizlik ve başıboşluktan kaynaklandığı gerçeğinden hareketle; bu hizmet alanlarında kayıp, kaçığın engelleneceği, verimlilik ve etkinliği sağlayacak düzenlemeler yapar(lar).
- Planlama, imar ve ruhsatlarla alakalı olarak, hizmet kalitesinin vatandaş memnuniyetine ne ölçüde yansıdığını belirlemek maksadıyla, birimler esasıyla periyodik olarak vatandaş anketleri yapar(lar). Ayrıca, bu alanlara ilişkin hizmet kalitesine ilişkin vatandaş memnuniyetinin; STK, meslek kuruluşları veya bağımsız denetim kuruluşlarınca izlenip raporlanmasını sağlar(lar). Görülen eksiklikler üzerinde çalışarak somut çözümler üretir(ler), etik ihlallerini ört bas etmez(ler).

10. Saygınlık ve Güven

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri SAYGINLIK VE GÜVEN temel değeri gereğince;

- Plan, imar ve ruhsat hizmetlerine ilişkin kararlarını alırken, kurumlara olan saygınlık ve güveni zedeleyebilecek her türlü ayırıcı tutum ve davranıştan kaçınır(lar). Yasal ve bilimsel gerekler ile hizmetin zamanında sunumunu gözeterek, kamu çalışanlarının ve kurumlarının saygınlık ve güvenirliliğini güçlendirir(ler).
- Etik ihlallerinin varlığı algısının güçlü olduğu plan değişiklikleri ve 18. madde uygulamaları ve ruhsat düzenlemeleri gibi konularda karar süreçlerine halkın katılımını sağlamak ve yerinde ilan, adrese bildirim, web sitelerinde ilan vb. her türlü bilgilendirme kanallarını etkin bir biçimde kullanmak suretiyle şeffaf ve katılımcı yöntemlerle kurumsal saygınlık ve güveni tesis eder(ler).

- Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmet bilinciyle ve mevzuata titizlikle riayet eden, ancak yönetimler tarafından aksine uygulamalara zorlanan ve direnen personele mobbing uygulandığının farkına vardığında yasal yoldan bu uygulamaları yapanları ihbar eder(ler). Böylesi baskı, şiddet ve yıldırma gibi etik dışı davranışlar kullanarak mevzuata aykırı işlem tesis etmeye zorlamaktan özenle kaçınır(ler). Yıldırmanın yaygınlaşmadan önlenmesi için gerekli tedbirleri alır(ler).
- Kendilerine verilen görevleri sorumluluk bilinci ile tam ve eksiksiz olarak yerine getirir(ler). Bu amaçla kamu kaynaklarını verimli kullanır(ler). Kamu gücünün, kendilerine toplum tarafından tevdi edilen bir “emanet” olduğunu bilir ve ona göre davranır(ler). Üstlenilen işi gereği gibi yapmamanın sonuçlarının kendi sorumluluğu altında bir etik ihlal olduğunun bilincindedir(ler).
- Yerel hizmetlerin ifasının yasalar dahilinde eşit ve adil koşullarda yapılıp yapılmadığını izlemek ve denetlemek amacıyla iç denetim mekanizmalarını güçlendirir(ler).

C. İŞE ALIMLAR VE SOSYAL HİZMETLER HİZMET ALANLARINDA ETİK DAVRANIŞ KURALLARI

1. Hukukun Üstünlüğü

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri HUKUKUN ÜSTÜNLÜĞÜ temel değeri gereğince;

- İşe alım süreçlerinde, insan haysiyeti, hak ve özgürlüklerine aykırı veya kısıtlayıcı muamele ve fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunmaz(lar). Personel seçimlerinde nesnel ölçütlere uygunluğu sağlamak amacıyla KPSS, özel sınav ve mülakat süreçlerini de ekler(ler). 'Adama göre iş değil, işin gereklerine uygun personel' istihdam eder(ler).
- İşe alım süreçlerinde, mevzuata uygun işlem tesis eder(ler). Başvuruların değerlendirilmesinde gerek ve yeter şartları sağlayan ve önceden ilan edilen objektif kriterlere uygun başvurular için seçici kurul oluşturup tüm sürecin bu kurul tarafından yönetilmesini sağlar(lar). Seçici kurulun çalışma usullerini ise aynı yönerge içinde şeffaflık ilkesi doğrultusunda önceden tanımlayıp ilan eder(ler).

- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 59. maddesine göre (istisnai memurluk), işe alınan personelin daha sonra normalde sınavla alınan başka bir kadroya atanma işleminin etik ihlali olduğunu bilir(ler). Buna yönelik girişimleri engellemek için, şeffaf ve hesap verebilirlik ilkeleri çerçevesinde gerekli tedbirleri almaya özen gösterir(ler).
- Çalışanların tabi olduğu mevzuat hükümlerinden doğan haklarının zamanında ve eksiksiz olarak yerine getirilmesine özen gösterir(ler).

2. Şeffaflık ve Katılımcılık

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri ŞEFFAFLIK VE KATILIMCILIK temel değeri gereğince;

- İşe alım süreçlerini şeffaflık ilkeleri doğrultusunda, siyasi müdahaleleri ortadan kaldıracak şekilde kamuoyuna açık ilan yöntemiyle yapmaya azami ölçüde özen gösterir(ler).
- Personel alımı için kurumun ilgili birimlerinden gerekçeli görüş olarak, ihtiyaç duyulan alanlarda gerçekleştirilen iş/işlemlerle ilgili görevlere ilişkin iş ve görev tanımları yapmak suretiyle görev gerekleri envanteri oluşturur(ler). İşin gerektirdiği, görev, sorumluluk, aranan eğitim kriterleri ve personel aranan pozisyona yönelik yeterlik kriterlerini açıkça tarif eder(ler).
- İşe alım süreçlerini, görev gerekleri envanterini dikkate alarak yürütürler. Örneğin, işe alınacak vazedarların gözünün bozuk olmaması, hızlı düşünme kabiliyetinin olması, el-kol oryantasyonunun tam ve sağlıklı olması gerektiği gibi durumlar vb.

3. Hesap Verebilirlik, Hesap Verme Sorumluluğu ve Açıklık

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri HESAP VEREBİLİRLİK, HESAP VERME SORUMLULUĞU VE AÇIKLIK temel değeri gereğince;

- İstisnai kadrolara yönelik işe alım ve atama ölçütlerinin şeffaflık ve hesap verebilirlik temel değeri olarak belirlenmesi ve eksiksiz uygulanmasına özen gösterir/ler. Bu amaçla, yerel yönetim personel seçim kuralları ve seçim sonuçlarının kuruma ve halka açık ilanını gerçekleştirir/ler.
- Yöneticiler işe alım ve sosyal hizmet alanlarındaki davranış ve kararlarından doğacak sonuçların sorumluluğunu üstlenir(ler).
- İşe alım süreçlerinde kurulan personel alım komisyonu üyelerinin, işe alınacak personelin görev gerekleri olan yetkinlik ve teknik bilgiyi değerlendirecek birikime sahip kişiler arasından belirlenmesine özen gösterir(ler). Farklı kurumlardan da sınav komisyonuna uygun eğitim düzeyine sahip üye görevlendirerek uzmanlığı esas alır(lar).

- Personel istihdamı konusunda tüm aşamaları, aday ve çalışanların kişisel bilgilerini koruyarak halka açık biçimde duyurur(lar).
- Sosyal hizmetlerin sunumunda özellikle yaşlı bakım evleri, kreşler gibi kurumlarca sunulan sosyal hizmetlerden yararlanacak kişilerin hangi ölçütlere göre alındığını, hizmet sunumundan önce şeffaflığı sağlamak amacıyla kamuoyuna açıklar(lar).
- Sosyal hizmetlerin sunumunda, sivil izleme ve denetim mekanizmaları olarak olarak STK'ı ve meslek kuruluşlarını karar süreçlerine dâhil etmeye özen gösterir(ler).
- Sosyal hizmetler hakkında güncel bilgileri ve duyuruları ilgili kurumların web siteleri, sosyal medya, meslek kuruluşlarına tebliğ gibi iletişim kanalları ve muhtarlıklar dahil her düzeydeki idareler eliyle ilan eder(ler). Dezavantajlı kırılgan grupların hizmete erişimini kolaylaştırıcı pozitif ayırımcılık önlemleri alır(lar).
- Mezarlık tahsis ve kullanım hakkının devir işlemlerinin mevzuata uygun ve şeffaf bir şekilde yürütülmesini sağlar(lar).

4. Tarafsızlık, Ayrımcılık ve Kayırmacılık Yapmamak

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri TARAFSIZLIK, AYRIMCILIK VE KAYIRMACILIK YAPMAMAK temel değeri gereğince;

- İŖe alımlarda tarafsızlık, ayrımcılık ve kayırmacılığa yol açan müdahaleleri önleyecek düzenlemelerin yapılması amacıyla mümkünse merkezi sınavlarla iŖe alım ve atamaların yapılmasına özen gösterir(ler).
- Toplu iŖe alım ve iŖten çıkarmaların önlenmesi amacıyla norm kadro uygulamasına göre iŖe alım süreçlerinin yürütülmesine azami özen gösterir(ler).
- Görevde yükselme ve unvan değişikliklerinde kayırmacılığa yol açabilecek her türlü girişim ve uygulamalardan kaçınmak için gerekli tüm tedbirleri alarak süreçlerin kamuoyu ile Ŗeffaf bir şekilde paylaşılmasına özen gösterir(ler).

- İnsan kaynakları yönetiminde geçerli mevzuatı hiçbir ayırım gözetmeden tüm personele uygular(lar).
- İşe alım ve işten çıkarma kararlarında din, dil, ırk, cinsiyet, siyasi görüş, toplumsal statü gibi farklılıklar gözetmez(ler), ayrımcılık veya kayırmacılık yapmaz(lar).
- Yerel yönetimlerde psikolojik taciz ve yıldırma (mobbing) ve tacizin önlenmesi için gerekli politikaları geliştirir(ler) ve uygulayanlara mevzuata uygun gerekli yasal işlemleri tesis eder(ler).
- Astarınakarşı mobbing sayılabilecek davranışlarda bulunmaz(lar). İş tanımları ve prosedürleri iş analizleri ile belirleyerek, astların da üstlerine karşı işi yavaşlatma, görevi savsaklama, işi yapmama vb. ters mobbing yapmalarını engellemek için gerekli önlemleri alır(lar).
- Nakdi veya aynı sosyal yardımlarda fırsat eşitliği esasıyla kriterleri önceden belirlenmiş objektif ölçütlerle iş ve işlem yürütür(ler). Bunun için karar süreçlerinde gerçek ve güncel bilgilere dayalı hesap verilebilir nitelikte bir veri tabanı kullanır(lar).

5. Liyakat ve Sadakat

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri LİYAKAT VE SADAKAT temel değeri gereğince;

- Kurum içi yükselme süreçlerinde önceliği -uygun nitelikli personel arasından- kurum içinden personele verir(ler). Böylece “*marifet iltifata tabidir*” kaidesince kurum içi gayreti teşvik eder(ler) .
- Yönetici kadrolara atanacak personeli seçerken, kişisel ön yargılarla değil liyakat ve gelişim potansiyeline dikkat ederek karar verir(ler).
- Yerel yönetimlerin en hassas hizmet alanlarını oluşturan imar, planlama ve ruhsatlandırma alanlarında istihdam edilecek personel alımlarında ehliyet ve liyakatı esas alarak, ölçülebilir objektif kriterleri mümkün olduğunca önceden belirler ve ilan eder(ler).

- Personel alımlarında özel şartlarda belirtilen kriterleri nesnel, ehliyet ve liyakat esasına göre hazırlar(lar). Personel alımlarında ilanların özel şartlarında belirtilen ölçütlerin kişiye özel olarak belirlenmesi izlenimi vermekten kaçınılmasına özen gösterir(ler).
- İşçi ve memur olarak istihdam edilen personelin asli kadrolarında çalıştırılmasına özen gösterir(ler). Personeli, kadrosuna uygun yerde ve konularda istihdam eder(ler). Haklı gerekçeli mecburiyet hali olmadıkça memur kadrosunda işçi, işçi kadrosunda memur çalıştırmaz(lar).
- Sosyal hizmet sunulan yaşlı bakım evi ve kreşlerde, yetkinliği olan personelin istihdam edilmesine özen gösterir(ler).

6. Çıkar Çatışmasından Kaçınma

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri ÇIKAR ÇATIŞMASINDAN KAÇINMA temel değeri gereğince;

- Çıkar çatışmaları konusunda dikkatli olur(lar). Kendilerinin ve yakınlarının çıkar sağlayabileceği durumlardan kaçınır(lar). Kendilerine yapılan menfaat sağlamaya yönelik teklifleri reddeder(ler) ve yetkili makamlara ve amirlerine bildirir(ler).
- İşe alım ve sosyal hizmetlerin sunumunda mevcuttaki veya potansiyel bir çıkar çatışması konusunda dikkatli davranır(lar).
- Görevini yerine getirirken görevle ilintili herhangi bir hediye kabul etmez(ler).
- Görevleri sırasında ve görevleri ile ilişkili olarak kendisi, özellikle birinci ve ikinci derece yakınlarının çıkarlarının söz konusu olabileceği her türlü durumdan kaçınır(lar). Çıkar çatışması kapsamına giren menfaatlerden kendilerini uzak tutar(lar).

- Birinci ve ikinci derece yakınlarını işe almaz ve aldırılmaz(lar). İşe alınacak olanlardan, seçilmişlerden ya da kurumdaki birim müdürlerinden herhangi biri ile birinci ve ikinci derece akrabalık ilişkisi olmadığına dair taahhütname alarak ilgilinin özlük dosyasına konulması sağlar(lar).
- Nikah işlemleri, belediye salonlarının günlük veya organizasyonel kullanımı vb. hizmetlerde alınması gereken resmi ücretlerin kurumun veznesi tarafından tahsil edilmesini sağlar(lar).
- Sosyal hizmetler kapsamında yapılan işlemlerle ilgili bilgi formu düzenlenmek suretiyle kişilerin iletişim bilgilerini veri tabanına aktarır(lar). Yardım sağlanacak bu kişilerle rastgele iletişime geçerek istek, öneri ve şikâyetlerini alır(lar). Böylece aracılının, çıkarıcı gurupların ve kötü niyetli kişilerin muhtemel etik dışı davranışlarının önüne geçer(ler). Hizmetlerin gerçek ihtiyaç sahiplerine ulaşmasını sağlar(lar).
- Sosyal hizmetlerin yerine getirilmesinde görevli memurlar (örneğin; cenaze ve nikah merasimleri vb.) bahşış para veya hediye verilmesini kabul etmez(ler).

- Çok sıkı iç denetim yaparak veya yaptırarak, işe alınanların görevlerini belirlenen sorumluluklar çerçevesinde doğru olarak yapıp yapmadıklarını izler, verimli çalışma ortamını sağlayarak vatandaş memnuniyetini en üst düzeyde tutmaya gayret eder(ler).
- Kendilerine tahsis edilen araçları, personeli ve imkanları özel işlerinde, özellikle eşleri, çocukları ve diğer aile efradı için kullanmaz/kullandırmaz(lar).

7. Yerindenlik ve Yönetişim/ İyi Yönetişim

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri YERİNDENLİK VE YÖNETİŞİM / İYİ YÖNETİŞİM temel değeri gereğince;

- Kurum içi yükselmelerde yatay değil, dikey sınav sisteminin benimsenmesi suretiyle nitelikli personelin görevlendirilmesine özen gösterir(ler).
- Kurumda yönetici konumuna gelen ve yeni atanan personelin ilgili görev pozisyonu, yetki ve sorumlulukları çerçevesinde mevzuata ve teknik bilgiye sahip olmasına özen gösterir(ler). Bu yönde ortaya çıkan eksiklikleri tespit ederek göreve başlamadan teorik ve pratik eğitimlerle eksikliklerin giderilmesini sağlar(ler).
- Kadroya gerekli yetkinliklere uygun atama yapmak yerine görevlendirme gibi geçici çözümlerden kaçınır(ler).
- Sözleşmeli personelin istihdam edildiği pozisyonların görev, sorumluluk ve yetkileri ile bu pozisyonlarda çalışanların yetkinlikleri gibi ölçütlerin nesnel kriterler halinde oluşturulmasını ve işe alımların bu ölçütlere göre yapılmasını sağlar(ler).

- Kamu yararı çerçevesinde, etkinlik ve verimliliği dikkate alarak çalışan istihdamına özen gösterir(ler). Etkin ve verimli bir çalışma ortamı hedefiyle personeli, uzman olduğu veya verimli olduğu işte görevlendirir(ler).
- Sözlü sınav yapma gerekliliği olması halinde sözlü sınavın merkezi olarak yapılmasını, sözlü sınav ile yazılı sınav arasında belirli bir oranın üzerinde gerçekleşen sapmanın komisyonlar aracılığıyla değerlendirilerek karara bağlanmasını esas alır(lar). Mülakatlar mahallinde yapılacak ise nesnel ölçütlerin önceden belirlenmesine; örneğin kamera bulundurma, soru ve cevapların tutanak altına alınması gibi hususlara özen gösterir(ler).
- Rasyonel personel yönetimi ile yüksek organizasyonel ve operasyonel verimliliği teşvik edecek sistemleri kurup, işletilmesini sağlar(lar).
- COVID-19 vb. salgın hastalıklarına karşı, sağlık kuruluşlarından gelen tüm uyarıları dikkate alır(lar). Salgın tehlikesi tamamen geçene kadar sağlık kuruluşlarınca önerilen hijyen, sosyal mesafe ve maske gibi önlemleri titizlikle uygular(lar). Uyarılara uymayarak başkalarının sağlığını tehlikeye atan sorumsuz personel veya hizmet alan kişilere karşı gerekli önlemleri alır(lar).

- İşte verimlilik ve kurumsal dayanışma sağlanırken; yolsuzluk, hak kayıpları ve etik dışı uygulamaların engellenmesi için personelleriyle birebir görüşme ortam ve şartlarını oluşturur(lar).
- Yöneticiler ve çalışanlar arasında moral-motivasyon ve performansı artırmak için örneğin, kreş açılması, burs verilmesi vb uygulamalar yapar(lar). Bununla birlikte, yerel yönetimlerin de kamu kurumu olduğu dikkate alınarak, kamu hukuku çerçevesinde iletişim kurulmasına ve aile dayanışması sağlayalım derken, çıkar çatışması gibi etik ihlal/ikilemleri oluşturabilecek uygulamalardan kaçınılmasına özellikle dikkat eder(ler).
- Çalışma ortamlarının iyileştirilmesine katkıda bulunacak şekilde işyeri şartlarını TSE ve Uluslararası Çalışma Örgütü standartlarına ulaştırmak için çözümler geliştirir(ler). Maiyetindeki çalışanların canlarını kendilerine emanet ettikleri bilinciyle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa ve ilgili diğer mevzuata uygun tedbirleri alır/aldırır(lar). Kazalara meydan vermemek için periyodik kontrollerle iş yeri güvenliğini sağlar(lar).

- Kamu hizmetlerini belirlenen kalite, standart ve süreçlere uygun Şekilde yürütür(ler). İyi ynetiŐimde tecziye yerine taltif ve teşviki esas alır(ler). Ödül mekanizması kurmak suretiyle personeli motive ederek sahiplenme, adanmışlık Őuuru ve kurumsal kimlik kazandırır(ler). Meclis, kurul veya komisyon kararlarıyla belirlenen cretlendirmelerde mevzuat çerçevesinde eşit işe eşit ücret tahakkuk ettirerek adaletli davranır(ler).
- Toplumun güvenlik ve huzuru için mahallelere yeni taŐınanların nüfus bilgileri ve sosyal yapısının süratle tespit edilmesini ve ilgili kurumlara muhtarlar tarafından bildirim yapılmasını sağlar(ler).

8. Görevin Yerine Getirilmesinde Kamu Hizmeti Bilinci ve Kamu Yararını Gözetme

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri

GÖREVİN YERİNE GETİRİLMESİNDE KAMU HİZMETİ BİLİNCİ VE KAMU YARARINI GÖZETME temel değeri gereğince;

- Belediyelerin asli görevleri arasında olan işlerin yerine getirilmesinde sözleşmeli personel uygulamasının sakıncaları dikkate alınarak bu kapsamdaki iş ve işlemlerin norm kadrolar haline dönüştürülmesine özen gösterir(ler).
- Yaşlı bakım evleri, kreşler gibi kurumlarca sunulan hizmetlerden yararlanacak kişilerin hangi ölçütlere göre alınacağını açık bir şekilde önceden belirleyip kamuoyuna duyurur(ler).
- Kendilerini sürekli yenileyerek görevlerinin gerektirdiği bilgi, birikim ve sorumluluk duygusuna sahip ve kamu hizmetine ehil kişiler olmaya özen gösterir(ler). Kişisel gelişimleri için gereken özveri ve gayreti göstererek topluma olan vefa borçlarını “adanmışlık” duygusuyla ödemeye çalışır(ler).

- İl ve ilçelerin sosyal yapılarının ve gerçek ihtiyaçlarının ortaya çıkarılmasında, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı il teşkilatlarıyla koordineli çalışır(lar). Bunun sonucunda, yardıma gerçekten ihtiyacı olan kişilerin valiliklere ve kaymakamlıklara gitmelerine gerek bırakmaksızın mahalle muhtarlarına müracaat etmesiyle ve rencide edilmeden ihtiyaçlarını giderir(ler).
- Sosyal hizmetlerin sunumundaki eylem ve işlemlerde “yasalara uygunluk, adalet, eşitlik ve dürüstlük” ilkeleri doğrultusunda hareket eder(ler).
- Her ilde ve ilçede kadın sığınma evleri oluşturmaya ve bu kapsamda gerekli bütçe ayrılması ve bu sığınma evlerinin Avrupa Birliği standartlarına uygun hale getirilmesi için çalışma yapar(lar).
- Hizmet alanlarında iş tekrarı veya yapılan işle bir başka iş veya hizmetin çakışması ya da engellenmesi gibi mal ve hizmet israfı şeklinde kamu zararına meydan vermemek için gerekli bilgi-belge temini, istişare, planlama ve koordinasyonu sağlar(lar).

9. Etkinlik

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri ETKİNLİK temel değeri gereğince;

- Kendilerinin veya yönetim birimlerinde görev alan personellerinin görev öncesinde bilgilendirme seminerlerine alınmasını sağlar(lar). Bilgi sahibi olmadan fikir sahibi olunamayacağı, etkin ve verimli davranılamayacağı bilinciyel hareket eder(ler).
- Beşerî sermayenin etkin ve verimli kullanımını desteklemek ve 4/B sözleşmeli personelin alımında değişkenliği önlemek amacıyla adayların ikametgâhlarını dikkate alarak işe alım ve atamaları yapmaya özen gösterir(ler).
- İhtiyaç fazlası personel alımına izin vermez(ler). Bu tip uygulamaların kamu vicdanını zedelediği bilinciyle ve kul hakkı anlayışıyla hareket eder(ler).
- Kanunen geçerli bir neden olmadıkça, herhangi bir kurum görevlisinin ya da yapılan hizmet alımı kapsamında kurumda fiilen görev yapan personelin görevine son vermez(ler). İşten

bu şekilde çıkarılanların yerine başka çalışanların işe alınması suretiyle kamu vicdanı ve ahlaka aykırı hareket etmez(ler). Sorumluluğu kapsamında olan bir birimde, sehven veya bilgisi haricinde böyle bir etik dışı davranış vuku bulmuş ise, sorumluluğu ve mağdur olanın /olanların hak kayıplarının tazminini üstlenir(ler).

- İş tanımlarına uygun objektif performans kriterleri belirleyerek çalışanların verimliliklerini bu kriterler çerçevesinde değerlendirir(ler). Başarısız olanlara zamanında gerekli ikazları yapar ve iyileşme yönünde önlemler alır(ler). İyileşme sağlanamayan durumlarda da iş akitlerinin yasal çerçevede feshedilmesini sağlar(ler).
- Görevlilerin fazla mesai ile ilgili hak edişlerinin gerekli mevzuat, iç kontrol ve onay mekanizmasına uygun olarak zamanında tahakkuk edilmesi ve ödenmesini sağlar(ler). Öte yandan, gerçekten fazla mesai yapmamış personele, kanuni hak edışı dışında, makamın takdir yetkisini kullanarak; merhamet, menfaat, kayırmacılık vb saiklerle fazla mesai yazdırarak kamu kaynaklarını bu maksatla kullanmaz(ler).

- Belediyelerin doğrudan sosyal amaçlı işçi alımı yaparak kamu kaynaklarını verimsiz kullanması yerine, sosyal entegrasyon ve kalkındırma amaçlı hibe/fon kaynaklarından projeler gerçekleştirerek dezavantajlı grupların kapasitelerini geliştirmek ve girişimcilik ruhunu canlandırmak suretiyle işlendirmeyi amaçlar(lar).
- Birimlerde müdürlük yapacakların rotasyonla yer değişimine tabi olmalarını esas alır(lar).
- İşe alım ve sosyal hizmetler ile ilgili tüm süreçleri içeren düzenli denetim yapar(lar). Şikâyete meydan bırakmayacak uygulama mekanizmaları oluşturur(lar).
- Sosyal yardımların tek çatı altında toplanması veya bilgilerin belli bir veri tabanında birleştirilmesi ve diğer ilgili kurumlarla veri paylaşımı yapılması suretiyle 'gerçek ihtiyaç sahiplerine ve ihtiyaç alanlarına' yönelinmesini sağlar(lar).
- Sosyal yardım ve hizmetlerin gerçek ihtiyaç sahiplerine ulaşip ulaşmadığını bağımsız denetim mekanizması aracılığıyla izletip denetler(lar).

10. Saygınlık ve Güven

Etik Davranış Kuralları

Yerel yönetimlerdeki seçilmiş ve atanmış kamu görevlisi/görevlileri SAYGINLIK VE GÜVEN temel değeri gereğince;

- İstisnai kadrolara alınan memurları, ölçme ve değerlendirmeye tabi tutulmadan kısa bir süre sonra bir başka memur kadrosuna atayarak yetki verilmesine yönelik girişimlere tevessül etmez(ler). İstisnai kadrolarla ilgili atama süreçlerini, kamuoyu nezdinde kurumsal güven ve saygınlığı artırmak için önceden ilan eder(ler).
- Karar ve davranışlarında tutarlı, güvenilir, öngörülebilir, adil ve nesnel olur(lar).
- Hizmet ilişkisinde, çalışanların kişiliğini korur ve saygı gösterir(ler). İşyerinde dürüstlük ilkelerine uygun objektif kriterlerle sistem esaslı bir düzen sağlar(lar). Özellikle çalışanların mobbing eylemlerine uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların maddi manevi zararlarının telafisi, benzeri tacizlerin bir daha tekrar etmemesi ve daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri alır(lar).

- Vatandaş memnuniyetini belirli aralıklarla düzenli olarak kurum ve birimler düzeyinde (örneğin, ASKİ, İSKİ, İGDAŞ, bağlı hizmet birimleri vb.) yapar/yaptırır ve kamuoyu ile paylaşır(lar).
- Kurumsal saygınlık ve güven duygusunun zedelenmemesi için, sosyal yardım ve hizmetlerin sunumuna yönelik gelen şikâyetleri süratle değerlendirerek ve varsa yanlışları düzelterek gerekçeleri ile birlikte ilan eder(ler).

ETİK KARAR ALMA

Etik karar alma, bir etik sorun üzerinde düşünüp, yanlış seçenekleri eleyip birden fazla doğru seçenek arasından tercih yapmaktır. Aldığımız **kararların doğru** ve **etik** olması gerekir.

Doğru bir karar mevzuata uygun, karşılaşılan **etik sorunu** çözen, **etik ihlali** oluşturmayan, karar vericiyi **etik ikilemde** bırakmayan, zamanında verilmiş ve yeni sorunlar açmayan bir karar olmalıdır. Etik karar ise haklı ve adil olarak tanımlanabilecek karardır.

Etik sorun

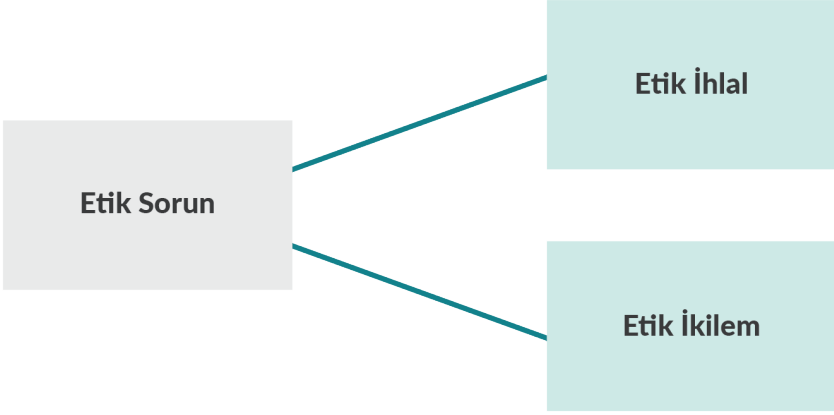
Üzerinde düşünülerek çözülmesi gereken, çözülmez ise olumsuz sonuçlara yol açacak, istenmeyen bir durum olarak tanımlanabilir. Etik sorun karşımıza iki farklı biçimde çıkar. Bunlar etik ihlaller ve etik ikilemlerdir (**Şekil 3**).

Etik ihlal

Davranışın bir etik değere, ilkeye veya kurala tartışmasız biçimde aykırılık taşımasıdır. Temel etik değer, ilkenin veya kuralın çiğnenmesi "**etik ihlali**" olarak tanımlanır.

Örneğin, hediye alınması yasaklanmış ise bu kurala aykırı olarak hediye kabul edilmesi bir etik ihlalidir.

Şekil 3: Etik Sorun, Etik İhlal ve İkilem İlişkisi



Etik ikilem

Yerel yönetimlerde hizmet verirken bazen birden fazla etik değer arasında ikilemde kalınabilmektedir. Örneğin; katılımı gerçekleştirmek isterken, etkin olmaktan uzaklaşılabilir. Benzer şekilde, sadakat değerine uygun davranmak isterken açıklık, saygınlık ve güven temel etik değerine aykırı bir durum oluşabilir. Bazen bu durum ikiden fazla değer arasında da olabilir. Etik ikilem, olay temelinde karar alırken, birbiri ile çakışan değerler arasında kararsız kalmaktır. Karar alırken yol gösterici unsurlar temel etik değerler, ilkeler ve etik davranış kurallarıdır.

Etik ikilemlerin çözüümü

Karar alırken birbiri ile çakışan değerler arasında kararsız kalındığında bazen birden fazla iyi seçenekten birisini veya birden fazla kötü seçenekten, kötünün iyisi kabulle birisini seçmek zorunda kalınabilir. Bu tercih ise farklı kesimler için değişik sonuçlar doğurabilir.

Etik ikilemde, farklı değerlerden kaynaklanan ilkelerin ve davranış kurallarının aynı olayda birbirlerine yakın ağırlıkta uygulanabilir olması ve birbiri ile yarışması hali söz konusudur. Bir değer/ilke/kuralı tercih ile sergilenen davranış; başka değer/ilke/kuralı tercih edildiğinde değişebilecektir. Bu nedenle etik ikilemler, çözüümü kolay olmayan sorunlardandır.

Etik ikilemler ile karşılaşıldığında izlenmesi gereken yol, etik ikileme konu olan olayın tanımlanması, etik açıdan uygun çözüm seçeneklerinin belirlenmesi ve en uygun seçeneğin tercihidir. Her değer için en az üç seçenek oluşturmak iyi bir yoldur. Bunun için bir beyin fırtınası yapılabilir. Yalnızca uygulanabilecek seçeneklere odaklanmak doğru bir yöntem olacaktır. Bu seçenek akılcı ve pratik olmalıdır. Tehdit altında olan veya ihlal edilen her bir değer için dengeleme seçenekleri oluşturulmalıdır. Çözüm için önerilen

seçeneğin doğuracağı olumlu ve olumsuz sonuçları değerlendirmek gerekir. “Sonunda zarar görsem bile etik olan davranış hangisi?” sorusuna verilecek cevabı dikkate alarak uygun seçenek, kanaat da oluşturarak belirlenebilir.

Etik Karar İlkeleri

Değerlerden İlkelere: Temel etik değerler, doğruların ve yanlışların neler olduğunu söylerler. Kimi zaman birbiri ile örtüşüp kesişebilirler. Bu durumda değerlerin çeşitli kriterlere göre sıralanması gerekir. Bu sıralamada bazı değerler öncelikli görünürler ve kararların ana ekseninde yer alırlar. Kararlar temel etik değerlere ve bunlardan çıkan ilkelere uygun olmalıdır.

Kamu Gücü, Yasalar ve Etik: Bazı şeyleri yapmaya hukuken haklı sebeplere dayalı ve uygulayıcının yasal gücü olsa dahi etik, bazı konularda gücün kullanımını sınırlayabilir. ‘Orantısız güç kullanımı’ olarak da tanımlanabilecek etik ihlallerine sebep olmamak için; makamın izzetini korumak ve görevi aksatmamak kaydıyla “kamu gücü ve kudreti”nin millet tarafından kamu adına kullanılmak üzere kamu görevlisine belli bir zaman aralığı ve bulunduğu görev itibarıyla tevdi ettiği bir emanet olduğu unutulmamalıdır. Bu emanetten alınan güç, amacı dışında asla kullanılamaz. Kamu

gücü ile haksız menfaat sağlamak sadece bir etik ihlali değil aynı zamanda suçtur. **Her suç bir etik ihlaldir; ama her etik ihlal bir suç teşkil etmeyebilir.** Örneğin, kamu gücü ile tahakküm oluşturmak, tepeden bakmak, kibre kapılmak bir suç teşkil etmeyebilir. Ancak, bu eylemlerin tümü etik değerlerin apaçık ihlalidir. Bu sebeple, yasalarda suç olarak tabir edilen hususlar burada doğal etik ihlali sayılmıştır.

Etik Karar Süzgeçleri (Filtreler)

Aşağıdaki gibi sorulara alınacak cevaplarla durum değerlendirmesini yapmalı ve karar, hesap verilebilirlik adına gerekçeleriyle süzülerek olgunlaştırılmalıdır. Bu yöntem, etiğe uygun bir karar almada prensiplere uygun davranmayı sağlar.

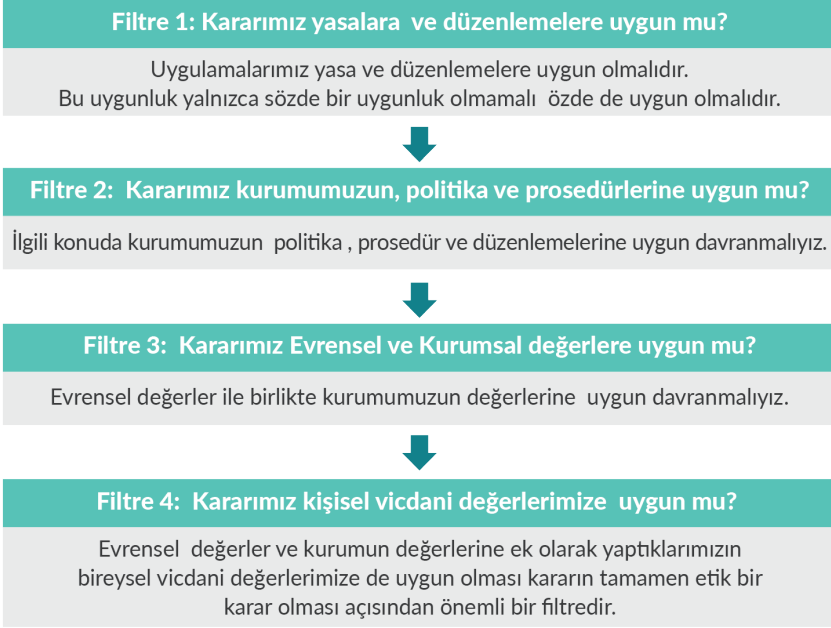
1. Doğru bir karar verebilmek için yeterli ve gerekli bilgilerin tümüne ulaşıldı mı?
2. Yasal, adil ve dürüst bir karara ulaşılabildi mi?
3. Karar temel etik değerlere, ilkelere ve kurallara uygun mu?
4. Genel geçerliliği olacak bir karara ulaşılabildi mi?
5. Yapılan karar alma işi doğru mu?

6. Karar tek başına mı alınmalı? Kararın oluşturulmasında dâhil olması gereken taraflar karar sürecine dâhil edildi mi?
7. Karardan etkileneceklerin karşı karşıya kalacağı sonuçlar öngörüldü mü? Onların kayıplarını telafi edecek önlemler düşünüldü mü?
8. Karar gün ışığına çıktığında hiçbir tedirginlik duymadan karar savunulabilecek mi?
9. Etik olarak örnek alınan bir kişi olsa benzer kararı verir miydi?
10. Kararın ön yargı ve art niyetlerden uzak verildiği ve bu yüzden vicdanen pişmanlık duyulmayacağı kesin mi?
11. Karar iyi, doğru ve haklı olunanı yapmayı sağlıyor mu? (İdealizm)
12. Karar işlevsel mi, uygulamada çalışır mı? Getireceği yük ne kadar? (Pratiklik)
13. Bu çözüm içinde kararı veren kamu görevlisi ve kurumu için ne gibi sonuçlar var? (Bireysellik ve kurumsallık), vb.

Doğru karar almada kullanılabilir en sağlıklı yöntemlerden biri de etik karar filtrelerini kullanmaktır. Etik karar filtreleri, **Şekil 4**'te belirtilen dört temel aşamadan oluşmaktadır. Karar bu dört filtreden de geçiyorsa, etik açıdan doğru bir karar alındığı sonucuna ulaşıldığı söylenebilir. Öte yandan, gizlilik mahiyeti taşımayan konularda karar alırken, etik açıdan örnek alınabilecek güvenilen meslektaş, amir, iş arkadaşı gibi başka birisine danışarak fikir almak, daha iyi ve doğru bir karar almayı sağlayabilir.

Etkin (Etkili) Kararlar: Kararlar **etik** olmanın yanı sıra **etkin** de olmalıdır. Etkin bir karar planlanan sonuçlara götürecektir. Etkinlik, fayda maliyet analizi yaparak en az gücü harcayarak en iyi sonuca ulaşacak verimli kararı almayı amaçlar. Sorunları, istek dışı filen oluşan durumlar olarak değerlendirirken, çözümünü etik kararlarla ve katlanılabilir bir sonuçla sağlamak gerekir. Burada önemli konulardan birisi de, kısa ve uzun vadeli sonuçları birbirinden ayırarak değerlendirmektir.

Şekil 4: Etik Karar Alma Sürecinde Filtreleme



Kararları alırken kullanılacak bakış açıları (yaklaşım) Şekil 5'te verilmiştir.

Şekil 5: Etik ve Etkin Karar Yaklaşımları

Değerler ve erdem bakış açısı	Aldığımız kararların temel evrensel değerlere uygun olup olmadığını, kararımızın erdemli bir karar olup olmadığını sorgular.
Faydacı bakış açısı	Faydayı en çoklayan, zararı en aza indiren seçeneği aramamızı sağlar.
Haklar bakış açısı	Kişilerin haklarını koruyarak tüm taraflar için doğru ve adil seçenekleri aramamızı sağlar.
Genelin yararı bakış açısı	Toplum açısından en yararlı seçeneği aramamızı sağlar.

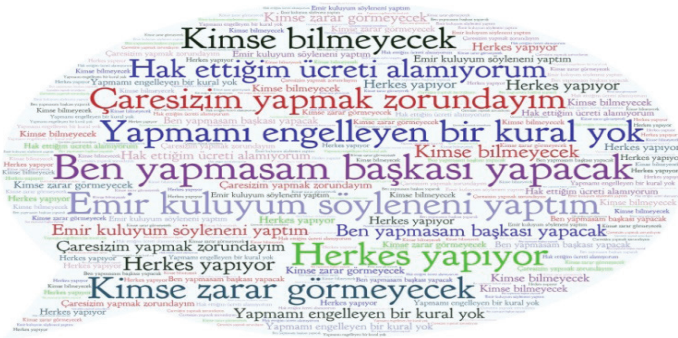
Haksız ve Etik Dışı Kararlar

Mazeretler-Kılıf Uydurmalar

Karar verirken herkes verdiği kararı gerekçelendirmek ister. Haksız kararları kişi kendine, ast ve üstlerine, ailesine, çevresine ve topluma haklı göstermek için mazeretler uydurur. Bu ise gerekçelendirmede kılıf uydurma yönteminden başka bir şey değildir. Bu hataya düşmemek için kişinin kendisiyle aynaya bakarak etik çerçevede yüzleşmesi gerekir.

Mazur Gösterme ve Haklılaştırma (Meşrulaştırma)

Bazen doğru olmayan davranışları yapmak için kişi kendine yalan söyler ve bahaneler üretir. Bazen haksız kararlar verse de bu kararlarını haklı göstermek ister. Haksız verilen yanlış kararları haklı göstermek için yapılan savunmalar haklılaştırma çabasıdır ibarettir (rasyonalizasyon).



Bu bağlamda bazı mazur gösterme ve haklılaştırma örneklerini şöyle sıralayabiliriz:

- Genelleştirme yoluyla meşrulaştırma: “Herkes yapıyordu ben de yaptım!”
- Gelenekle meşrulaştırma: “İspiyoncu değilim!”
- Bilgisizlik/ kayıtsızlık yoluyla meşrulaştırma: “Bilmedim, görmedim, duymadım!”
- Korkutma yoluyla meşrulaştırma: “Olan sana olur!”
- Acındırma yoluyla meşrulaştırma: “Çoluk çocuğu var!”
- Algılara oynama yoluyla meşrulaştırma: “Deveye demişler boynun eğri, nerem doğru ki demiş, bu iş düzelmez, düzen değişmez!”
- Öteleme, başkalaştırma yoluyla meşrulaştırma: “Bana ne, o yapsın!”
- Teokratik meşrulaştırma: “Kader mahkûmu!”
- Paradoksa sürüklenme yoluyla meşrulaştırma: “Ticaret, ticarettir, işim yürüsün!”

- Müttekabiliyet yoluyla meşrulaştırma: “Madem öyle, işte böyle!” vb.

Etik Karar Alma Süreci

Karar alma süreci, karşılaşılan sorun üzerinde analitik düşünerek çözüm için seçenekleri ve bu seçeneklerin artı ve eksi yönlerini değerlendirmek suretiyle en iyi seçeneği belirleme sürecidir.

Karar alma bir sonuçtan öte önemli bir süreçtir. Sonuç kadar bu sonuca hangi süreç ve yöntemle ulaşıldığı da önemlidir “Kem alatla kemalat olmaz” (yanlış yöntemle iyiye varılmaz), çokça kullanılan bir deyimdir. İyi ve doğru bir etik karar almak için, uygulanabilecek etik karar sürecinin genel çerçevesi **Şekil 6**'daki gibi ifade edilebilir.

Etik sorunu tanımlamak

İlk yapılması gereken, olaydaki etik sorunu doğru tanımlamaktır. Yanlış tanı, yanlış çözüm demektir. Karşılaşılan olay bir etik ihlali mi yoksa etik ikilem midir? Hangi etik değer, ilke veya kural ihlal edilmiştir? Etik ikilem var ise, hangi etik değer veya ilkeler çatışma halindedir? Sorun tanımlandığında, o sorunu çözme biçimi ve oluşturulacak seçenekler de belirginleşecektir.

Etik karar alma sürecinde yapılan hataların başında; sorunu yeterince anlayıp tüm yönleriyle tanımlamadan, doğrudan çözmeye çalışmak gelmektedir.

Şekil 6: Etik Karar Alma Süreci



Olayları anlamak

Sağlıklı bir karar vermek için olayla ilgili yeterli bilgileri toplamak gerekir. İlk iş olayla ilgili bilinenleri gözden geçirmek ve başka bilinmesi gereken ne varsa bunu belirlemek olmalıdır. Bazı konularda ek bilgilere ihtiyaç olacağı gibi bazı bilgilerin de teyit edilmesi gerekebilir. Olayları anlarken verilecek karardan etkilenecek kişi ve/veya grupları da belirlemek gereklidir. Olayları

anlarken vereceğimiz karardan etkilenecek kişi ve/veya grupları da belirlemek gereklidir.

Olaylardan etkileneceklerin bakış açılarını anlamaya çalışmak, kişinin kendi bakış açısı dışındaki kişi ve/veya grupların bakış açısı ile olaylara bakılmasını gerektirir.

Seçenekleri üretmek

Bu aşamada seçeneklerin listesini yapmak gerekir. Seçenek üretmek, yenilikçi ve gerçekçi olunmasını gerektiren önemli bir aşamadır. Aşırı seçenek üretmek ise karar vermekte zorlanılmasına neden olabilir. Bu nedenle pratik uygulanabilecek makul sayıda seçeneğe odaklanmak gerekir.

İzlemek ve iyileştirmek

Verilen kararlar uygulandıklarında her zaman beklenen sonuçları vermeyebilir. Bazen beklentinin aksine tamamen olumsuz bir sonuca da yol açabilir. Bu nedenle verilen kararların sonuçları dikkatlice izlenmeli, etkileri gözlemlenmeli ve istenilen yararı sağlamıyor ise gözden geçirilmelidir. Bu aşamada karar iyileştirilebileceği gibi, tamamen başka bir karar vermek de gerekebilir. Ancak, zarar görülecek dahi olsa etik açıdan doğru

kararları savunmakta tereddüt edilmemeli, hak, hukuk ve etik davranıştan taviz verilmeyerek sağlam duruş sergilenmelidir. Aksi halde etik, menfaate feda edilmiş olur.

Denetim

Etik davranış kurallarının uygulanmasının yaygınlaştırılması, aynı zamanda uygulamaların denetlenmesinin sağlanması ile gerçekleştirilebilir. Bu denetim kurum içi - yerel yönetim çalışanlarının birbirlerini denetlemeleri biçiminde olacağı gibi, aynı zamanda kurum dışı - hizmet yararlanıcılarının hizmet sağlayıcıların kurallara uygunluğunu denetlemesi (sivil denetim) şeklinde de olmalıdır.

İç denetim, yerel yönetimlerde etik komisyon ve/veya iç denetim birimlerinin yetkilendirilmesi ve etkin bir iş birliğinin yanı sıra, görevlilerin birbirlerini denetleyeceği (örneğin, çok göz prensibi, şeffaf süreç izleme tabelası vb.) özdenetim mekanizmaları ile sağlanabilir.

Dış denetim mekanizmalarının devreye sokulabilmesi, hizmet alıcılarına hizmet sürecindeki görev tanımları ve yasal gerekler konusunda erişilebilir ve güvenli bilgi kanallarının açılmasıyla

mümkündür. İyi yönetim ilkelerinden “katılımcılık” gereğince başvuru sahipleri, STK ve meslek kuruluşlarına; bilgilenme süreçlerinin şeffaflaştırılması, iş ve işlemlerin eşit, adil, etkin, hukuka ve hizmet gereklerine uygun olarak gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğini izleme ve kontrol imkân ve fırsatı sağlanabilir.

ETİK DAVRANIŞ KURALLARININ UYGULAMALARINI YAYGINLAŞTIRMA YÖNTEMLERİ

Kurumlarda gerek yönetim gerekse iş süreçlerinde etik davranışa dayalı bir kurum kültürünün oluşturulması için ne yapılması gerektiği konusunda iki temel yaklaşım vardır. Bunlardan ilki, **Etik Uyum Modeli**, ikincisi ise **Etik Dürüstlük Modeli**'dir.

Etik Uyum Modeli

Uygulamada daha çok tercih edilen bir yöntem ve yaklaşımdır. **Etik Uyum Modelinde** temel amaç, kurallara uyulması halinde kurum çalışanlarının etik sorunlarının olmamasıdır. Bundan dolayı, bu modeldeki etik uygulamalar, önceden tasarlanmış kurallara ve uygulamalara bağlıdır. Böylece iş süreçlerinde görev alanlar için etik kurallar, “kabul edilebilir” veya “kabul edilemez” sayılan davranışlar için önceden tanımlanır. Bu kurallara genellikle personel kılavuzlarında ve yeni işe başlayan çalışanların iş uyum programlarında yer verilir. Özellikle kamu kurumu gibi sosyal faydanın üretildiği birimlerin iş süreçlerinde ve faaliyetlerinde çalışanların, belirlenen etik kurallar ile kurumun kabul edilebilir

davranış kurallarını okuduklarını ve bunlara uyacaklarını beyan etmeleri şart koşulmaktadır.

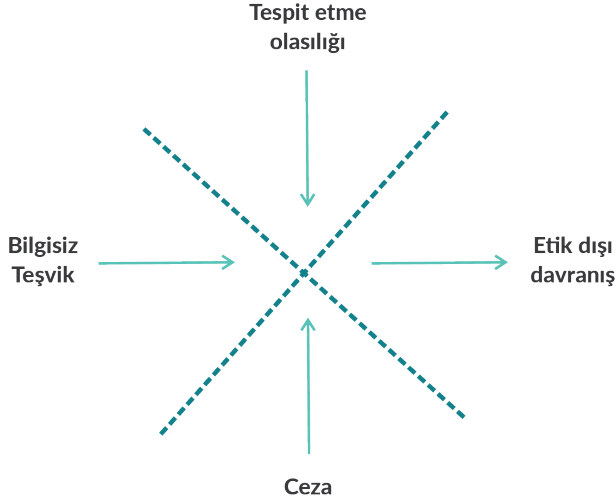
Etik Uyum Modeli yaklaşımında, iş süreçlerinde veya kurumların faaliyetleri içinde görev alanların, belirlenen kurallara göre davranmamasının sebebinin;

- İhmalden
- Hatâen/Sehven veya
- Kasıtlı ve Kötü niyetten

Kaynaklandığı varsayılır.

Modelde, etik dışı davranışın cezalandırılması öngörüldüğünden söz konusu yaklaşımın uygulamada etkin olduğu belirtilmektedir. İş ve işlem süreçlerinde etiğe yönelik davranışın tespiti önceden belirlenen kurallara dayalı olması sebebiyle, tespit ve ceza süreci zaman olarak daha kısa olmaktadır. Bu durum modelin etkin ve etkili uygulamasını sağlar. Buna ilişkin süreç bileşenleri **Şekil 7**'de görülmektedir.

Şekil 7: Etik Uyum Modeli Bileşenleri
Kaynak: Menzel, 2010.



Şekilde ifade edilen süreç, etik uyumluluk yaklaşımının temel bileşenleri olarak “tespit” ve “ceza” arasındaki ilişki yapısını göstermektedir. Genel olarak kamu kurumlarında ya da sosyal faydayı temel alan kurumlarda, mevzuat çerçevesinde olmak üzere; kurallara, ihmal veya sehven aykırı davrananlara esnek “dikkat çekme, uyarı, vb.”, kasıtlı davranışlar için ise “kınama” ve devamında daha üst cezalar öngörülmektedir.

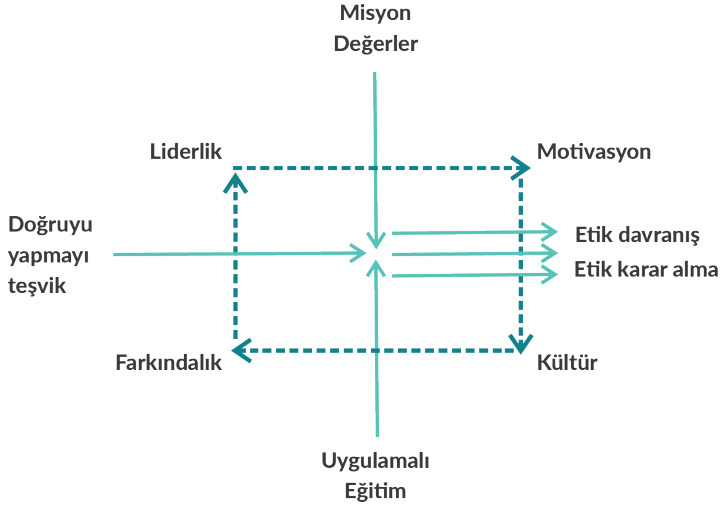
Etik Dürüstlük Modeli

Faaliyetlerde yer alanların deneyim ve tecrübesine dayalı bir yaklaşımdır. Bu açıdan iş süreçleri ile faaliyetleri yerine getirenlerin, iş akışlarına göre kendi tecrübe ve sahip oldukları bilgiye göre karar vermeleri beklenmektedir. Bundan dolayı, bu yaklaşım karar verenlere “doğru” ve “yanlış” hakkında değer yargılarına göre tercih yapmaları konusunda serbesti tanımaktadır.

Etik Dürüstlük Modeli; “kural odaklı” olmaktan ziyade, “değer odaklı” bir çözüm sunar. Bu yaklaşım, etik veya doğru olanın seçilmesine yönelik esnek kuralların olduğu tercihli bir iş yapma şeklini benimsemektedir. Özellikle geçmişte yaşanan “iyi örnekler” ve “kötü örnekler” gibi olgu ve olaylardan yola çıkarak, kurumsal işleyişte hangi durumlarda nasıl davranılmış olduğu bilgisine dayalı; değerleri esas alan iyi uygulama örnekleri oluşturulmasının gerekliliğini ortaya koyar. **Etik Dürüstlük Modeli**’nin bileşenleri **Şekil 8**’de gösterilmektedir.

Şekil 8: Etik Dürüstlük Modeli Bileşenleri

Kaynak: Menzel, 2010



Bu bileşenler dört temel özelliğin varlığına dayalıdır. Bunlar; **liderlik, farkındalık, kültür ve motivasyondur. Etik Dürüstlük Modeline** göre bu özellikler kurumun misyonuna ve değerlerine göre şekillenir. Kurumun misyon ve değerleri ile davranışları ve kararları etiğe dayalıdır. Bundan dolayı **Etik Dürüstlük Modeli** güçlü bir etik kültürü oluşturmak ve sürdürmek için “**etik yetkinliği**” destekleyen sistem esaslı bir yaklaşım sunmaktadır.

Etik yetkinlik için temel unsurlar, sıralama önceliği olmaksızın aşağıda verilmiştir:

- Etik ilkeler hakkında bilgi sahibi olmak,
- Mesleki etik kurallar hakkında bilgi sahibi ve bilinçli olmak,
- Eşitlik, adillik, anayasal ilkeleri tanımak ve teşvik etmek,
- Vatandaşın kamusal işleyiş konusunda bilgi edinme hakkını tanımak ve desteklemek,
- Yasalara saygılı olmak,
- Kamu yararına hizmet etmek,
- Etik akıl yürütmek,
- Etik ikilem ve ihlallere yol açan konuları tanımak,
- Gizli bilgilere saygı göstermek ve korumak,
- İşyerinde etik davranış ve uygulamaları benimsemek ve teşvik etmek,
- Etik olmayan bir şey yapmayı reddetmek,
- Doğruluk ve dürüstlüğü korumak,
- Çıkar çatışmasına veya oluşumuna karşı koymak,
- Davranışlarından sorumlu olmak, vb.

Etik Dürüstlük Modeli yaklaşımında **dürüstlük**; kişisel ve mesleki ilişkiler ile faaliyetlerde adalet, doğruluk, etik ve düzenlemelere uygun davranma farkındalığına sahip olmayı ifade eder. Bu farkındalık, iş etiği ile bireysel etik bilgisi gerektirir. **Dürüstlük**, aynı zamanda belirli durumlarda etik ve doğruluk konularını anlama yeteneği olarak ele alınır ve etik kültürün gelişimine katkıda bulunur. Bundan dolayı bu yaklaşımda etik davranma kuralları “içsel” olarak üretilir.

Etik Dürüstlük için aşağıdaki üç dürüstlüğün birbirini tamamlaması gerekir:

1. Bireysel Dürüstlük: Kişisel ilişkilerin ve faaliyetlerin adaletli ve doğru bir şekilde yürütülmesi için hesap verebilirliğin benimsenmiş olmasıdır.
2. Profesyonel dürüstlük: Mesleki ilişkilerin ve faaliyetlerin adaletli ve doğru bir şekilde yürütülmesi için hesap verebilirliğin uygulanmasına önem verilmesidir.

3. Kurumsal dürüstlük: Yönetim uygulamaları ve eğitim yoluyla kurumların genelinde etik davranışların uygulanmasını sağlar. Bu özellik yönetimin idari etik bilgisinin olmasını gerektirir. Kurumsal dürüstlük faaliyetlerde hesap verebilirlik için yetenek ve tecrübenin olmasını gerekli kılar. Buradaki yetenek ve tecrübe, aynı zamanda kurum için rezerv bilgidir. Bu bilgi, etik standartlar ile etik ilkelerin sistematik ilişkisinin kaynağını oluşturur.

Etik Dürüstlük Modelinin kurumlarda özellikle karar vericilerin etik akıl yürütme yeteneğine ve “yetkinliğine” veya bu konuda yeterli bir bilgiye sahip olmaması durumunda etkili olmayacağı öngörülmektedir. Bunun nedeni olarak, **Etik Uyum Modeli** ile kıyaslandığında; insanın fıtraten menfaatlerine meyilli ve yasaklara meraklı olması sonucunda etik dışı olan davranışları tercih edebileceği gösterilmektedir.

Yerel yönetimlerde etik kuralların uygulamalarını yaygınlaştırma yöntemi olarak, iki modelden birisi tercih edilebileceği gibi **Etik Uyum Modeli** ile **Etik Dürüstlük Modeline** dayalı yaklaşımların birleştirilmesi yoluyla uygulamaların etkinliğinin artırılacağı da belirtilebilir.

Bu iki modelde yapıyı oluşturan parçaların ve her bir bileşenin karşılıklı etkileşimiyle **kurumun etik uygulama sistemi** oluşturulabilir. Söz konusu modeller, uygulamada sistemin eksiklerinin analizi ve ilgili karar vericiler ile süreç sahiplerinin alması gerekli eğitim ve faaliyetleri için birer araçtır. Bununla birlikte, kurumsal etik yeterliğin değerlendirilmesinde ele alınması gereken **etik göstergelere** ihtiyaç vardır.

Etik Göstergeler

Etik göstergeler, etik davranış kuralları ve standartların oluşturulmasında temel unsur olup etik uygulamaların yaygınlaştırılmasında ve kamuya güvenin sağlanmasında belirleyici olmaktadır. Bu göstergelerden yola çıkılarak yukarıda anlatılan modellerle **kurumsal etik yönetim sistemi** tesis edilebilir.

Bir kurumun etik davranış kurallarının altyapısını oluşturan **etik göstergeler** aşağıdaki şekilde özetlenebilir (Kaynak: Ethics Resource Center (ERC), 2008):

1. Vizyon, misyon, değerler ve etik davranış kuralları,
2. Gözlenen etik ihlalleri anonim olarak bildirme yolu (bildirim hattı),
3. Çalışanların etik konularla ilgili tavsiye alma/deneyim edinme mekanizması,
4. Çalışanlara davranış kuralları ve etik politikaları konusunda eğitim programlama,
5. Kural veya etik politikalarını ihlal eden çalışanları disipline eden mekanizma/sistem,
6. Bölümlerin/fonksiyonların performans incelemeleri ve ödüllendirme sistemlerine etik kriterlerin dâhil edilmesi,
7. Etik davranış kurallarının periyodik izleme/değerlendirmesini içeren Etik Uyum Bildirimi Raporu,
8. Etik sorumluluğu olan çalışanlar/bölümler ve sorumluluk düzeyleri,
9. Dış değerlendirme, vb.

Etik Kaynak Merkezi tarafından tavsiye edilen bu temel göstergeler aynı zamanda **Etik İyi Uygulama Modeli** gereklilikleri ile birbirini tamamlayıcı ve destekleyici niteliktedir (**Tablo 1**).

Tablo 1: Etik İyi Uygulama Modeli (Kaynak: Moon ve Bonny, 2001)

Tanımlama		Kurumsal İletişim		
Vizyon Misyon Değerler		Davranış Kuralları		
Kurumun neyi temsil ettiği		Davranışı yönlendirecek ortak çerçevedir.		
Üst yönetim danışmanlığı		Kural, prosedürler üzerindeki ilkeleri vurgulamalıdır.		
Değerler ve faaliyetler arasında yönetim tutarlılığı		Hem yönetim hem de personel tarafından geliştirilmeli ve desteklenmelidir.		
Etik Karar Verme Kültürünü Oluşturma ve Devamlılığını Sağlama				
Geri bildirim ve Analiz	Fonksiyonel Sorumluluk	Eğitim	Performans Değerlendirme	Dış Değerlendirme
Paydaş görüşleri	Kurum içi uzmanlık	Tüm çalışanlar	Karar verme ve finansal performans ölçümlerinin belirlenmesi	En pratik uygulama
Anketler/ odak grupları/ görüşmeler	Etik liderlik	Yanlış yapma nasıl gerçekleşir?	KPI	Tarafsızlık ve bağımsızlık
Teşhis	Kurumsal Yönetim ihtiyaçları	Gerçekçi örnekler	Sorumlu davranışı ödüllendirme/ uygunsuz davranışı cezalandırma	Kamu güvenliği
	Yönetime ve çalışmalara erişilebilirlik	Farklı çalışan gruplarına ve engellilere duyarlılık		Doğrulama

Etik Davranış Kurallarının Yaygınlaştırılmasında Etik Yetkinlik Yol Haritası

Etik davranış kurallarının yaygınlaştırılmasında uluslararası iyi uygulamalara dayalı bir yaklaşım yardımıyla ilgililerin yetkinliğinin ve gelişiminin artması sağlanabilir. Buradan hareketle, Etik ve Uyum İnisiyatifi (ECI-Ethics and Compliance Initiative) tarafından tavsiye edilen aşağıdaki yöntemlerin **etik yetkinlik yol haritası** olduğu ifade edilebilir:

1. Etiği bir liderlik önceliği haline getiriniz.

- a. Kurum genelinde etik değerlerin paylaşımını, toplantıların ve iletişimin düzenli bir parçası haline getiriniz.
- b. Etik davranış ve etik liderliğin tüm yönetim kademelerine yönelik performans değerlendirmelerinde temel bir değer ölçütü olmasını sağlayınız.
- c. Etik değerler hakkında tüm yönetim kademeleri tarafından hazırlanan ve üst yönetime sunulan raporlarda düzenli bilgilendirmeyi teşvik ediniz.

2. Başarıya, doğru yol ve yöntemlerle ulaşmaya odaklanınız.

- a. Kurumsal ve kişisel standartlardan ödün vermeden başarıya ulaşmak için stratejik iş hedeflerini değerlendiriniz.
- b. Çalışanların hedeflere ulaşmaları için yapmaları gerekenler hakkında geri bildirim verebilecekleri bir sistem geliştiriniz.
- c. Etik davranışın, özellikle atamalar ve terfiler için temel performans değerlendirme ölçütleri içinde en önemlisi olduğunu açıkça belirtiniz.
- d. Etik davranışlar için ödül ve teşvik programları oluşturunuz.

3. Kurumsal değişim ve yenilikleri etik ilkelerle ihdas ediniz.

- a. Yeni projeler ve kurumsal işbirliklerine başlamadan önce etik değerlere göre değerlendirmeler yaparak; sorunlar için proaktif stratejiler geliştiriniz.
- b. Paydaşlar ve kurumlar ile kurumsal politikalar ve etik değerler beyanlarını gözden geçiriniz.
- c. Artan işyükü ile birlikte stresli çalışma zamanlarında iletişim konusunda özellikle daha dikkatli ve proaktif olunuz.
- d. Yönetici iseniz size doğrudan raporlama yapan iş birimlerini düzenli olarak denetleyip, bilgilendirme ve iletişim için işler bir kanal oluşturma konusunda teşvik ediniz.

4. Konuşan ve iletişim kuran bir kurum kültürünü destekleyiniz.

- a. Çalışanların ister iş ister etik kaygılar çerçevesinde olsun, farklı fikir sunmaları ve sorunları gündeme getirmeleri için birden fazla resmi ve gayri resmi kanallar oluşturunuz.
- b. Size ulaşan sorulara ve endişelere zamanında yanıt veriniz.
- c. Yetkiyi kötüye kullanmaya yönelik bildirimde bulunan çalışanlara karşı misilleme ihtimali konusunda koruma sağlamak amacıyla, kurum genelinde resmi güvence sistemleri geliştirerek bunun duyurusunu yapınız.

5. Şeffaflığı destekleyiniz.

- a. Düzenli olarak “Neyi iyi yapıyoruz?” ve “Hatalarımızdan ne öğrendik ve neyi daha iyi yapmamız gerekiyor?” şeklinde çalışmalarını ele alarak gelişmeye açık, sürekli öğrenen bir kurumsal anlayışı geliştiriniz.
- b. Her düzeyde yöneticileri, ortaya çıkan sorunları ve alınan dersleri şeffaf bir şekilde tartışmaya teşvik ediniz.
- c. Gelişen olaylar ile kurumun yaşadığı sorunlar çerçevesinde etik ihlalleri ele almak için atılan kurumsal adımlar hakkında çalışanları sürekli ve düzenli iletişim yoluyla bilgilendiriniz.

Yerel yönetimlerde, yukarıda açıklanan etik yetkinlik yol haritası için bu rehberdeki etik davranış kuralları esas teşkil edebilir. Çalışanların farkındalık düzeyinin yükselerek yürütmekle yükümlü oldukları iş ve işlemler sırasında **Etik Rehberindeki** davranış kurallarını uygulamaya başlamaları, zamanla pratik etik davranış alışkanlığı kazanmalarına ve bu kuralların gerekli olduğu bilincine erişmelerine, standartlaşmaya ve sonuçta etik yetkinlik kazanmalarına destek olacaktır.

KAMU ETİĞİ ALANINDAKİ TEMEL ULUSLARARASI BELGELER VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ

Uluslararası belgeler

Yerel yönetimlerle ilgili etik değerlerin, ilkelerin ve davranış kurallarının tespitinde, öncelikle Avrupa Birliği mevzuatı ve bu mevzuata büyük oranda kaynaklık eden Avrupa Konseyi, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ve OECD gibi uluslararası kuruluşların müktesebatı esas alınmıştır. Bunların başlıcalarına aşağıda yer verilmiştir:

- Avrupa Konseyi Kamu Görevlileri İçin Davranış Kuralları: (Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi, (2000) 10 sayılı tavsiye kararı) Toplam 28 maddeden oluşmaktadır.
- AB Avrupa Komisyonu 2014 tarihli Yolsuzlukla Mücadele Raporu (COM (2014) 38 final, 03/02/2014) Konular: Varlık beyanı sistemi, çıkar çatışması, döner kapı sistemi (revolving door), ihbar müessesesi (whistle blowing).

- “Etkili varlık beyanı sistemleri” Deneyim Paylaşma Programı Çalıştayları (Budapeşte, 29 Nisan 2015) “Yerel ve bölgesel düzeylerde kamu alımında yolsuzluğun önlenmesi” (Atina, 25 Şubat 2016) ve “Çıkar çatışmaları ve döner kapılar” (Barselona, 15 Haziran 2017).
- OECD “Kamu Hizmetlerinde Etik Davranışların Geliştirilmesi”, “Kamu Hizmetlerinde Etiği Yönetmeye İlişkin 12 Prensip” (OECD Konseyi, 1998), Kamu Dürüstlüğü Konseyine ilişkin OECD Önerisi (2017).
- Avrupa Konseyi Yerel ve Bölgesel Yönetimler Kongresinin 7 Kasım 2018 tarihli 35. oturumunda “Yerel ve Bölgesel Yönetişime Katılan Tüm Bireyler için Avrupa Davranış Kurallarına” dair 433 sayılı karar alınmış ve kurallar metni kabul edilmiştir. Kurallar metni; Giriş, Amaç ve Kapsam, Genel Prensipler (hukukun üstünlüğü, hesap verebilirlik, şeffaflık, saygı ve ayrımcılık yapmama, liyakat, tarafsızlık, çıkar çatışması), Özel Sorumluluklar (yolsuzluk ve dolandırıcılık, kamu alımları ve ihale, döner kapı politikası/kamu görevi sonrası istihdam), Kurumlar ve Prosedürler (etkin uygulama mekanizmaları, raporlama), Gizlilik ve Veri Kullanımı (veri işleme ve gizlilik prensipleri),

Dağıtım (Kuralların kamuya ve taraflara duyurulma yöntemi) bölümlerinden oluşmaktadır.

- Avrupa Konseyi Yerel Bölgeler ve Yönetimler Kongresi tarafından hazırlanan “çıkar çatışması”, “kamu ihaleleri” ve “şeffaflık ve açık yönetimle” ilgili rehberlerinin tam metinlerine de Avrupa Konseyi Yerel Bölgeler ve Yönetimler Kongresinin web sayfası aracılığıyla ulaşabilirsiniz.
- Avrupa Konseyi Yerel Yönetim Reformu Uzmanlar Komitesinin “İyi Demokratik Yönetişimin 12 İlkesi” başlıklı broşürü “İyi Demokratik Yönetişimin” kamu yönetiminin tüm seviyelerinde bir gereklilik olduğu savından yola çıkmaktadır. Bu broşürde yerel düzeyde, yerel yönetimin vatandaşlara en yakın yönetim birimi olması nedeniyle iyi yönetişimin birincil öneme sahip olduğuna vurgu yapılmakta ve bu on iki ilkeyi yerine getiren yerel yönetimlere verilecek “EloGE” isimli mükemmeliyet markasının verilme usul ve esasları, ölçütler ve seçim süreci gibi esaslara yer verilmektedir.
- Yolsuzlukla mücadele bağlamında yerel yönetimler ölçeğinde en dikkati çeken uygulamalardan bir diğeri UNDP’nin Yolsuzluğa Karşı Yerel Yönetim Kılavuzu’dur.

Yerel yönetimlerde etik uygulamalar ülke örnekleri

Almanya'da Almanya İçişleri Bakanlığının “Yolsuzluğu Önlemek İçin Davranış Kuralları”, “Yolsuzlukla Mücadelede Yöneticiler İçin Rehber”, “Kamu Görevlilerine Yolsuzlukla Mücadelede -Bağlayıcı Olmayan- Tavsiyeler”, “Yolsuzluk Riskinin Yüksek Olduğu Alanlar ve Görevler” ile “Hediye veya Ödül” konularında düzenlemeleri bulunmaktadır. Yerel yönetimler ölçeğinde en dikkat çeken husus, nüfusu 50.000'i geçen tüm belediyelerde yolsuzlukla mücadele birimi kurma zorunluluğudur. Yolsuzlukla mücadele birimleri tamamen bağımsızdır. Kimseden emir ve talimat almazlar. Kendi istekleri dışında başka bir göreve atanamazlar; rotasyona tabi tutulamazlar. Atamaları eyalet valisi tarafından yapılır. Ancak belirli koşulların gerçekleşmesi halinde sadece eyalet meclisi tarafından görevden alınırlar. Almanya'da tüm kamu görevlileri kendilerine isnat edilen suçlardan dolayı genel hükümlere tabidirler. Doğrudan doğruya savcılar tarafından soruşturulurlar. İzin veya karar sistemi söz konusu değildir.

Fransa'da her seçilmiş yerel yönetim görevlisi, göreve başlamadan önce 31 Mart 2015 tarihli Kanun uyarınca hazırlanmış Seçilmiş Yerel Yönetim Görevlileri Resmi Sözleşmesini okumak ve imzalamakla yükümlüdür. Ile-de-France Bölgesi, Bretanya, Provence-Alpes-Côte-d'Azur ve Strasburg Belediyesi etik ve davranış kuralları, çıkar ve varlık beyanları uygulamalarının-Kamusal Hayatta Şeffaflık Yüksek Kurumuna iletilmek üzere- toplanmasına ilişkin kurallar tasarlayan özel yapılar oluşturmuşlardır.

İtalya'da belediye başkanları tarafından mafyaya karşı örgütlenmiş olan Avisso Publico- Halkın sesi/çığlığı/avazı isimli derneğin yayımladığı Yerel Yönetimlerde Davranış Kuralları Genel Bildiri İlanında yazılı etik kurallar, birçok belediye tarafından yerel yönetim çalışanları davranış kuralları olarak belirlenmiştir.

İsveç'te kamu görevlileri için düzenlenmiş bir etik kural bulunmaktadır. Bu etik kural hem merkezi hükümet hem de şehir meclisleri ve belediyelere uygulanmaktadır. Her belediye ve şehir meclisinde bir etik komite ve yayımlanmış bir etik kural mevcuttur.

AB'ye aday ülkelerden **Karadağ** ve **Sırp Cumhuriyeti**'nde de yerel kamu görevlileri için davranış kuralları belirlenmiştir.

ETİK SÖZLEŞMESİ VE BELEDİYE BAŞKANLARI İÇİN ETİK İLKELER BİLDİRGESİ

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in 1 nolu ekinde tüm kamu görevlilerini bağlayan Etik Sözleşmesi yer almakta ve Yönetmeliğin 23. maddesinde "Kanun kapsamındaki kamu görevlilerinin, '**Etik Sözleşme**' belgesini imzalamakla yükümlü oldukları ve bu belgenin, personelin özlük dosyasına konulacağı" belirtilmiştir. Etik sözleşmesinin pratikteki karşılığı bir sözleşme olmasının yanında; bireysel bir taahhüt özelliğini de içermesidir.

Etik sözleşmesi teknik olarak etik yazınındaki "credo" "ant" niteliğindedir. Ant, bir şeyi yapma konusunda verilen bir söz olarak kişiyi içsel olarak da bağlamaktadır. Etik sözleşmesinin taahhüt niteliğini incelersek, taahhüt bir işi yapmayı, üzerine almayı yüklenmeyi, işi yapmayı vaad etmeyi, bu konuda söz verilmesini ifade eder. Sözünü yerine getirmek, etik ve ahlaklı bir tutumdur. Etik sözleşmenin gücü bu niteliğinden kaynaklanır.

Etik sözleşmenin bir diğer işlevi farkındalık yaratmasıdır. Etik sözleşmesinin altına imza atan kişi, bunu tekrar okuyacak ve nasıl davranması gerektiği konusunda bilgi ve farkındalığı artacaktır. Söz konusu bireysel taahhüdün yerel yönetimlerde hesap verebilirliği ve şeffaflığı artırmak amacıyla daha görünür hale getirilmesi yoluyla etik kültürün ve etik liderlik algısının yaygınlaşması sağlanabilir. Aynı zamanda etik sözleşmesi imzalayanların bu bilgilerinin kamuoyu ile paylaşılması halinde etik davranma yönünde baskı oluşturacağı için, etik dışı tavır ve davranışlara karşı caydırıcılık da sağlanabilir.

Yerel yöneticilerin bu bağlamda etik sözleşmeleri imzalama sürecinin kamuoyu nezdinde daha görünür hale getirilmesi, farkındalığı artırabilir ve böylece etik liderliği, etik kültürü ve etik kuralları geliştirmeye yardımcı olabilir. Etik Sözleşmenin bir diğer yararı; etik dışı davranışa zorlanan kişilerin etik sözleşmeyi referans göstererek davranışı yapamayacağını söyleyebilmesi, altında imzası olduğu metne dayanarak davranışını gerekçelendirebilmesidir.

Etik sözleşmesinin imzalanması sırasında mutlaka sonuna kadar okutularak imzalanması büyük önem taşımaktadır. Metnin “formalite icabı” imzalanması önem ve işlevini azaltacaktır.

Bu yükümlülüğün, Yönetmeliğin 2. maddesine göre yerel yönetimlerin tüm atanmış ve seçilmiş görevlilerini de kapsadığı ve bağlayıcı olduğu açıktır.

Etik Sözleşmesine ilave olarak, özellikle belediye başkanları ve meclis üyeleri için **Etik İlkeler Bildirgesi (Taahhütname)** oluşturulması yararlı görülmektedir. Böylece, Belediye Başkanları ve karar alma süreçlerinde ve denetim mekanizmasında etkin rolü olan Meclis Üyeleri için hesap verebilirliği destekleyen bir uygulama başlatılmış olacaktır. Mevcut uygulamada Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi imzalanarak özlük dosyasına konmakta ve çoğunlukla da yoğun iş temposunda unutulmaktadır. Bunun yerine, daha etkili olabilmesi açısından Belediye Başkanları ve Meclis Üyeleri için önerilen **Etik İlkeler Bildirgesi**'nin ilgili yerel yönetimin Faaliyet Raporu'nda bulunması yerinde olacaktır. Yerel yöneticilerin Faaliyet Raporu içinde imzaladıkları "İç Kontrol Beyanı" ile birlikte aşağıda bir örneği hazırlanan 'Belediye Başkanları ve Meclis Üyeleri İçin **Etik İlkeler Bildirgesi**'nin de yer almasının bağlayıcı ve etik uygulamalar konusunda farkındalığı artırıcı etkisi olacağı öngörülmektedir.

Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi

Kamu hizmetinin her türlü özel çıkarın üzerinde olduğu ve kamu görevlisinin halkın hizmetinde bulunduğu bilinç ve anlayışıyla;

** Halkın günlük yaşamını kolaylaştırmak, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamak, hizmet kalitesini yükseltmek ve toplumun memnuniyetini artırmak için çalışmayı,*

** Görevimi insan haklarına saygı, saydamlık, katılımcılık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme ve hukukun üstünlüğü ilkeleri doğrultusunda yerine getirmeyi,*

** Dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, yaş, bedensel engelli ve cinsiyet ayrımı yapmadan, fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalara meydan vermeden tarafsızlık içerisinde hizmet gereklerine uygun davranmayı,*

** Görevimi, görevle ilişkisi bulunan hiçbir gerçek veya tüzel kişiden hediye almadan, maddi ve manevi fayda veya bu nitelikte herhangi bir çıkar sağlamadan, herhangi bir özel menfaat beklentisi içinde olmadan yerine getirmeyi,*

** Kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanmamayı ve kullandırmamayı, bu mal ve kaynakları israf etmemeyi,*

** Kişilerin dilekçe, bilgi edinme, şikâyet ve dava açma haklarına saygılı davranmayı, hizmetten yararlananlara, çalışma arkadaşlarıma ve diğer muhataplarıma karşı ilgili, nazik, ölçülü ve saygılı hareket etmeyi,*

** Kamu Görevlileri Etik Kurulunca hazırlanan yönetmeliklerle belirlenen etik davranış ilke ve değerlerine bağlı olarak görev yapmayı ve hizmet sunmayı,*

Taahhüt ederim.

BELEDİYE BAŞKANLARI VE MECLİS ÜYELERİ İÇİN ETİK İLKELER BİLDİRGESİ

Belediye başkanları ve meclis üyeleri kamu hizmetlerini yerine getirirken; hukukun üstünlüğü, şeffaflık ve katılımcılık, açıklık ve hesap verebilirlik, tarafsızlık, ayrımcılık ve kayırmacılık yapmama, liyakat ve sadakat, çıkar çatışmasından kaçınma, yerindenlik ve iyi yönetim, kamu hizmeti bilinci ve kamu yararını gözetme, kurumun amaç ve misyonu ile standartlara ve süreçlere uygunluk, etkinlik ve verimlilik, saygınlık ve güven temel değerleri ve bunlara bağlı etik ilkeler çerçevesinde aşağıda yazılı etik davranış kurallarına uygun hareket ederler.

Belediye başkanları ve meclis üyeleri üstlendikleri görevler ve sahip oldukları yetkileri çerçevesinde; Anayasa, ilgili mevzuat, diğer yönetsel ve hukuki düzenlemelere uyarlar ve yargı kararlarını gecikmeksizin uygulurlar; bu kararları dolanarak etkisiz hale getirecek işlem ve eylemlerde bulunmazlar.

Yönetiminde buldukları belediyenin veya diğer yerel yönetim biriminin; faaliyetlerini, organlarının aldığı kararları, toplantı gündemlerini, yıllık bütçe ve performans programını, imar programlarını, imar planı tadilat ve revizyonlarını, ihaleleri, her türlü ilanlar ile şirket ve iştiraklerinin bilanço, gelir tablosu, personel durumu, faaliyet ve denetim raporları ile bu kuruluşların ticari sır niteliği taşımayan diğer faaliyet ve faaliyet sonuçlarını başta internet siteleri olmak üzere etkili, ulaşılabilir ve hızlı iletişim araçlarıyla Kamuoyunun bilgisine sunarlar.

Mal varlıklarını, kendilerinin, ana-baba, eş ve çocuklarının seçilmeden önce yürüttükleri profesyonel hizmetleri, ticari faaliyet ve ilişkilerini, sahip olunan şirket hisselerini, çıkar çatışması ihtimali olabilecek vakıf, dernek, spor kulübü gibi gönüllü işlerini açıklarlar. Görevleri süresince ve görevlerinden ayrıldıktan sonra yasalarla belirlenmiş süreler içinde belediye ve bağlı kuruluşlarına veya şirket ve iştiraklerine karşı doğrudan doğruya veya dolaylı olarak taahhütte bulunmazlar, komisyonculuk ve temsilcilik yapmazlar.

Bağlı kuruluşlar ve şirketler ve iştirakler de dahil olmak üzere işe alım ve terfi süreçlerinin liyakat, hukukilik ve nesnellik ilkeleri çerçevesinde, kayırmacılıktan uzak bir yaklaşımla yürütülmesini sağlarlar; şirketlerin yönetim ve denetim kurulları da dahil olmak üzere kadroları, kendilerinin yakınlarının veya üçüncü kişilerin kişisel çıkarları veya sınavsız atamaları için araç olarak kullanmazlar. Dil, din, siyasal düşünce, ırk veya benzeri nedenlerle hizmet kayırmacılığı veya ayrımcılık yapmazlar; takdir yetkilerini kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda herkese eşitlik ve tarafsızlık ilkesi çerçevesinde kullanırlar.

İhale ve satın alma işlemleri ile ilgili olarak; pazarlık ve doğrudan temin yöntemiyle yapılan kamu alımlarının istisna olduğu, bu yöntemlerle yapılan alımların toplam alımlar içindeki payının Kanunda yazılı oranları aşmaması ve kanun koyucunun amacına uygun olarak yapılması gerektiği bilinciyle hareket ederler. Şeffaflık amacıyla, açık ihalenin yanı sıra, elektronik araçların daha yoğun kullanılması, e-ihalenin uygulamaya geçirilmesi, tüm ihale ve satın alma işlemlerinin dijital kaydının yapılması ve ilgili kanunların izin verdiği çerçevede uygun ve etkin araçlarla kamuoyunun bilgisine sunulması hususlarında gereken özeni gösterirler.

Belediye Kanunu'nda, diğer yönetsel ve hukuki düzenlemelerde, uluslararası sözleşme ve metinlerde yer alan katılımçılıkla ilgili hükümleri titizlikle uygularlar. Bu çerçevede; kamu hizmetleri ile ilgili temel kararların hazırlanması, olgunlaştırılması, alınması ve uygulanması aşamalarından birine, birkaçına veya tamamına aksine yasal bir hüküm olmadıkça o karardan doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenecek olanların katkıda bulunmasını sağlamaya dikkat ederler. Stratejik planların hazırlanmasında azami ölçüde katılımçılığı esas alırlar. Katılımçılık, ilgili konularda sivil toplum kuruluşlarına, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ve üniversitelere danışma iradesini de içerir.

Kültür ve tabiat varlıklarını, ekolojik değerleri olumsuz etkileme olasılığı bulunan projelerin, imar planlarında yer almadan önce gerekli etki analizlerinin yapılmasına ve sürecin şeffaf ve katılımçı bir şekilde yürütülmesine özen gösterirler. Bunun, kamu yararı ve kamu hizmet bilincinin gereği olduğunu bilerek hareket ederler.

Kamusal değerlendirmeye ve denetime her zaman açık ve hazır olurlar. Bu çerçevede; iç denetçilere, Sayıştay'a ve diğer yetkili denetim birimlerine; yolsuzluk ve usulsüzlüklerin ortaya çıkarılmasını sağlayacak her türlü belge ve bilgiyi sağlarlar. Söz konusu birimlerin tarafsızlıklarının ve fonksiyonel bağımsızlıklarının korunması için gereken özeni gösterirler. Belediye çalışanlarının ve belediye hizmetlerinden yararlananların, haberdar oldukları yasadışı veya etik dışı davranışları kolaylıkla ve kendilerine hiçbir zarar gelmeyecek şekilde etkili bir şekilde ihbar edebilmeleri veya bildirimde bulunabilmeleri için tedbirleri alırlar. Yapılan ihbar ve bildirimlerin gereğinin hızlı ve etkin bir şekilde yerine getirilmesini sağlarlar.

Astlarına karşı psikolojik taciz, yıldırma sayılabilecek davranışlarda bulunmazlar; tüm belediye çalışanlarının da mobbing ve ters mobbing yapmalarını engellemek için gerekli önlemleri alırlar. Herkese eşitlik ve tarafsızlık ilkesi çerçevesinde davranırlar.

Belediyede çalışanların yerine getirmekte oldukları kamu hizmetini ilgili mevzuatta belirlenen standartlara ve süreçlere uygun şekilde ve belediyenin amaçlarına ve misyonuna uygun olarak yürütmelerini sağlarlar. Belediye çalışanlarının önceden belirlenmiş olan etik değerlere ve davranış kurallarına uygun hareket etmesi için gereken her türlü tedbiri alırlar.

Bu çerçevede; belli dönemler itibarıyla ve sistematik olarak kurum içi etik anket formlarının ve hizmet içi eğitimlerin düzenlenmesi gibi uygulamalar yaparlar. Etik değerlere ve davranış kurallarına uymadan çalıştığı tespit edilen personel hakkında ilgili mevzuatta yer alan her türlü adli, idari ve mali işlemi gecikmeden yaparlar.

Bu Etik İlkeler Bildirgesinde yer alan temel değerlere, etik ilkelere ve etik davranış kurallarına görevde kaldığım süre içinde uyacağımı, görevden ayrıldıktan sonra da yasalarla belirlenen yükümlüklerimi yerine getireceğimi ve belediye çalışanlarının, Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından yerel yönetimler için hazırlanan **Etik Rehberinde** yer alan değer, ilke ve davranış kurallarına uygun davranması için öncü ve örnek olacağımı taahhüt ederim.

Belediye Başkanı

(imza)

YEREL YÖNETİMLER İÇİN ETİK BİLDİRİM HATTI / YÖNTEMLERİ

Etik kuralların yaygınlaştırılmasında bir diğer mekanizma, yerel yönetimlerde ihdas edilecek **etik yönetim sistemi** içerisinde, hizmet alanları özelinde etik ihlaller konusunda ihbar süreçlerinin tanımlanması ve işletilmesidir. “İhbar” deyimini ilk anda itici gelse de Türk Dil Kurumunda karşılığı; “1. Bildirme, bildirim, haber verme. 2. Suçlu saydığı birini veya suç saydığı bir olayı yetkili makama gizlice bildirme, ele verme” anlamındadır. İhbar müessesesi, uluslararası yolsuzlukla mücadele terminolojisinde “*whistleblower*” olarak tanımlanmakta ve özendirilerek güvence altına alınmaktadır. İhbarcılarının kimlik bilgilerinin kesin gizliliği sağlanarak gerekli takip ve değerlendirmelerin gerçekleştirileceği güvenin tüm taraflara sağlanması; etik davranış kurallarına uyum ve yolsuzlukla mücadele alanlarındaki başarının güvencesi olarak kabul görmektedir.

İspyonculukla bildirim yapmanın farkı nedir?

Bildirim hatlarını yöneten yerel yönetimler ispiyonculukla sorun bildirmenin farkını çok iyi bilmeli ve iç iletişim ve eğitimlerle bu iki kavram arasındaki farkı tüm çalışanlara ve paydaşlara anlatmalıdırlar.

Sorun bildirmenin ispiyonculuktan farkları **Şekil 9**'da özet olarak sunulmaktadır.

Şekil 9: Sorun bildirme ile ispiyonun farkları

Sorun Bildirme		
Kişisel bir düşmanlık yoktur	Kişisel çıkar yoktur	İyi niyetle yapılır
Sorunu bildirmek mantıklı bir gerekçeye dayanır	Amaç diğer insanların zarar görmesini engellemektir	İşlenen bir suçla ilgili bir cezaya muhatap olmamak amaçlanır

Etik bildirim hattı

Etik bildirim hattı kurumdaki etik dışı davranışların bildirim, araştırılması ve sonuçlandırılması için kurulmuş bildirim sistemleridir. Bu bildirimler kurum içinde çalışanlar tarafından yapılabileceği gibi, kurum dışındaki mal ve hizmet sağlayanlar veya diğer paydaşlar tarafından da yapılabilir.

Etik yardım hatları

Etik yardım hatları çalışanların veya paydaşların etikle ilgili konularda tereddütte kaldığı hususlarda bilgi ve danışmanlık sunan bir hizmettir. Bu hizmeti sunan ekibin; kurumun misyon, vizyon ve değerlerini, etik davranış kurallarını ve kurum kültürünü iyi bilen ve aynı zamanda ileri düzey etik eğitimi almış çalışanlardan oluşması gereklidir. Yerel yönetimlerde ihdas edilen **etik komisyonlar** bu görevi üstlenebilir. Bu hatta gelen sorular ve yanıtları etik kuralın yorumlanarak uygulanmasını sağlar. Bu açıdan, söz konusu sorular ve duraksamalar arasında mevcut etik davranış kurallarında yer almayan hususlar var ise; bunların tespit edilmesini ve kurala bağlanmasını da sağlamaya yardımcı olur.

Yardımlı hatları Etik bildirim hatlarından ayrı olarak yapılandırılabilir gibi, çoğu uygulamada etik bildirim hatları ile etik yardımlı hatları aynı yapı içinde değerlendirilebilmektedir.

Etik bildirim hatlarının etik dışı davranışları tespit ve önleme işlevleri

Etik hatların iki temel işlevi vardır:

- Suistimal ve etik dışı davranışların bildirilerek ortaya çıkartılmasını sağlamak,
- Suistimal ve etik dışı davranışlar konusunda caydırıcı olmaktır.

Uluslararası Suistimal İnceleme Uzmanları Derneğinin (ACFE) raporlarına göre, belirlenen suistimal vakalarının yarıya yakını bildirimler sonucu ortaya çıkartılmıştır.

Bildirim hatları etik dışı davranışların ve suistimal vakalarının önlenmesinde çok önemli caydırıcı bir işleve sahiptir. Etik bildirim hattı olmayan kurumlarda da bildirimler olmaktadır. Ancak etik dışı uygulamaların ve suistimal vakalarının bu kuruluşlardaki bildirim yolu ile tespit edilme oranı daha düşüktür.

Etik dışı davrananları, bu davranışlarından vazgeçirecek en önemli etken, olayın ortaya çıkması ve sonuç olarak yakalanması olasılığıdır. İyi işleyen, güvenilir ve tüm kanalların erişimine açık, iyi duyurulmuş bir etik bildirim hattına sahipseniz, etik dışı davranışta bulunanların ihbar edilerek yakalanma olasılıkları artacağından, etik dışı davranmaya niyetlenenler, bu davranışlarından vaz geçecektir.

Etik bildirim hatlarının kapsamı

Etik bildirim hattını ağırlıklı olarak çalışanların kullanacağı düşünülmele birlikte, bildirimlerin yarıya yakını diğer paydaşlardan gelmektedir.

Yerel yönetimler gibi çok geniş kitlelere hizmet veren, çok farklı paydaşlar ile çalışan, çok sayıda hedef gruplarla iç içe olan kurumlarda, hizmet alan vatandaş, mal ve hizmet sağlayıcılar ve paydaşlar bazı durumlarda çalışanlardan daha fazla bildirim yapmaktadırlar. Bu nedenle, yerel yönetimlerde uzmanlaşma ve daha hızlı hizmet vermek için iç bildirimlere ve dış bildirimlere iki ayrı etik bildirim sistemi kurmak faydalı olabilir.

Yerel yönetimlerde bazı birimlerde “Alan memnun veren memnun” çürümüşlük noktasına gelindiği algısı toplumda yaygınlık kazanmıştır. Bu sebeple, sistemdeki çürük noktaların ifşası için ihbar ve ihbarcının bilgi gizliliği yanında asılsız ihbarları süzme kriterleri de oluşturulmalıdır. Bazen, alışlagelmiş yolsuzluk ve rüşvet çarkına uymayan sistemdeki dürüst noktalara, çürük odakların ihbar sistemini tersine kullanarak sistematik saldırısı dahi gerçekleşebilir. Bu sebeple; iş ve işlemlerde iş akışının denetlenmesi suretiyle yakın işleyiş takibi ve kurumsal hafızanın ve etik bildirimlerin değerlendirilerek sonuçlarına göre işlem tesis edilmesi, etkin bir bildirim hattının kapsamında yer almalıdır.

Bildirim hatları ve bildirimcilerin güvenliği

Bildirim hatlarının gerçekten çalışabilmesi için, bildirimde bulunanlar adlarının ifşa edilmeyeceğinden, bildirimde buldukları için ceza almayacaklarından ve misilleme ile karşılaşmayacaklarından emin olmalıdırlar. Örneğin, işletme ruhsatı için belediyeye başvuran bir işletmeci, etik ihlalle karşılaştığında ihbar sistemine başvurup bilgi aktarırken isminin ifşa olmasından, dolayısıyla kendisine başvurduğu birimin diğer görevlileri tarafından ilave güçlükler çıkarılacağı, hatta ruhsatı aldıktan sonra dahi zabıta aracılığıyla

rahat bırakılmayacağı korkusuyla, etik ihlalini ihbar etmeyecek ve “Allahından bulsunlar!” suskunluğuyla olay gizli kalacaktır. İyi kurgulanmamış bildirim hatları bu yüzden çalışmaz. Bu nedenle bildirim hatları kurulurken bu hususa önem verilmeli ve gizliliğin sağlanması ve misilleme yapılmasını engelleyecek önlemler alınmalıdır.

Bildirim için kullanılacak kanallar ve isimlendirilmesi

Bildirim hatları için mümkün olabilecek bütün kanalları kullanmak gerekir. Farklı kanallar farklı kişiler için kullanım açısından daha kolay olabileceği için, mümkün olan bütün kanalları açık tutmak uygun olur. Bu iş için ayrılmış özel bir e-posta adresinden başlayıp, telefon, faks, mektup ile bildirim kutuları dâhil birçok araç bildirim kanalı olarak kullanılabilir. Son dönemlerde yaygınlaşan telefon uygulamaları bile bu kapsamda kullanılabilir.

Sorun bildirmek için genellikle **ihbar hattı** kavramı kullanılır. Ancak, ihbar kelimesi ispiyonculuk, gammazlık gibi olumsuz anlamlar taşımaktadır. Bu tip bir isimlendirme bildirimciyi hem kendi iç dünyasında hem de dışarıya karşı zor durumda bırakacaktır. Kimse ihbarcı, gammaz veya ispiyoncu olmak istemeyecektir.

Etik sorunları bildirme ve karşı çıkma kurumsal vatandaşlığın bir gereğidir. Etik sorunlarla karşılaşan çalışanlar genel olarak üç farklı tepki verirler:

- Sessiz kalma
- Yıldırma sonucu bırakıp gitme
- Etik dışılıkla mücadele

İyi oluşturulmuş ve işleyen bir etik bildirim hattı ayrıca kurumdaki dedikoduları da önleyici bir etki yaratarak sağlıklı bir çalışma ortamının oluşmasına bu yönüyle de katkı sağlayacaktır.

Etkin etik hatları

Bildirimlerin yapılmasını sağlayan en önemli unsur güvenirliliktir. Bildirimi yapanlar, eğer cezalandırma, misilleme, açığa çıkarılma gibi olumsuz durumlarla karşılaşılırlarsa; bildirim hattı sistemine olan güven sarsılır ve sistem işlevini yerine getiremez. Etkin bir bildirim hattı için, bildirimlerin doğru kişilere ulaşarak işleme alınması ve bildirimcinin mutlaka bilgilendirilmesi gerekir.

Bildirimciler bildirimlerinin gereği gibi değerlendirilip araştırılmayacağına ve kurumsal koruma zırhı arkasına sığınılacağına inanıyorlarsa, “kimi kime şikâyet ediyorsun, bundan birşey çıkmaz” diyerek bildirim yapmaktan kaçınacaklardır. Bunun yanı sıra, kişi ve paydaşların, yerel yönetimlerden istediği ve beklediği faydayı yasal ereve almaya yerine siyasi, ticari vb. saiklerle asılsız bildirimlerle baskı oluşturmalarına izin verilmemelidir. Bunun için, bildirim mekanizması; bildirim konusunun ön incelemesi ve gerektiğinde soruşturma açılması sistemi yasal ereve belirlenip, bu sistemin işleyişi bildirim sahipleri ve kurum çalışanlarına önceden ilan edilmelidir. Böylece alışanların şikâyet edilme endişesi, korku ve ürkeklik ile işlerini yapamaz hale getirilmesine sebep olabilecek asılsız iddiaların da önüne geçilmelidir.



Etkin bir bildirim hattı için önemli olan husus, etik hattın yönetiminde kurum içi etik yöneticiliği sertifikasyonuna veya ileri düzey etik eğitimine sahip bir ekibin görevlendirilmesidir.

Kurumun çıkarlarına zarar veren etik dışı bir olayı bildirmek, çalışanlar için sadakat yükümlülüğünün bir gereğidir. Etik dışı ve haksız bir durumu engellemek için yapılan bir ihbar iyi ve doğru bir davranıştır.



Etkin bir etik hattın oluşturulmasında işyerindeki etik eğitimlerinin önemi büyüktür. Özellikle etik farkındalık eğitimi etik konusundaki duyarlığı artırıp, nemelazımcılığı azaltarak etiğe aykırı davranışların bildirimini artıracaktır. Yine bildirimleri özendirerek yöntem ve politikaların uygulanması da büyük önem taşımaktadır.

YEREL YÖNETİMLERİN HİZMET SUNUMLARINDAKİ ETİK ANLAYIŞA İLİŞKİN KAMUOYU ALGISI

Yerel Yönetimlerde Seçilmiş ve Atanmış Kamu Görevlilerinin Etik Farkındalığının Artırılması için Teknik Destek Projesi kapsamında kamuoyunda *yerel yönetim çalışanları, yerel paydaşlar (meslek grupları) ve vatandaşlar/kent konseyi üyelerini kapsayan* etik algı anketleri yapılmış ve anket sonuçlarına dayalı analitik raporlar hazırlanmıştır.¹

Yerel yönetimlerde etik farkındalık düzeyine ilişkin toplumsal algı konusunda genel bir fikir vermesi amacıyla rapor sonuçlarının çok kısa bir özetine aşağıda yer verilmiştir:

- **Çalışanların**, yaklaşık % 85'i yerel yönetim idarecilerinin kamu kaynaklarını tasarruflu kullanmadığını, yaklaşık % 46'sı yerel yönetimlerde işe alım işlemlerinin liyakate-ehliyete uygun olmadığını, yine yaklaşık % 46'sı yerel yönetimlerde görevde yükselmelerde liyakate-ehliyete önem verilmediğini düşünmektedir.

1

1. set anket çalışmaları raporlarına Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun resmî web sitesi üzerinden ulaşılabilir.

- Çalışanlara göre yerel yönetimlerde etik dışı davranışların (daha yaygın biçimde) yaşandığı alanlar listesinde ilk üç sırada **ihaleler** (%93,5), **imar-planlama faaliyetleri** (%92,1) ve **işe alımlar** (%65,5) bulunmaktadır. Oransal olarak küçük farklılıklar bulunmasına karşın **yerel paydaşlara (meslek grupları)** ve **vatandaşlar (hizmet alanlar) ile kent konseyi üyelerine** yönelik olarak gerçekleştirilen anketler sonucunda da bu sıralama değişmemektedir.
- Çalışanlara göre yerel yönetimlerde etik dışı davranışlara neden olan unsurlar sayılma sıklığına göre şöyle sıralanmaktadır: “genel ahlak düzeyinin yetersizliği” (% 37,5), “kanunların gerektiği gibi uygulanmaması” (% 22,1); “suçun cezasız bırakılması” (% 15,9), “çalışanların gelir düzeyinin yetersizliği” (% 12,3) ve “kanunların yetersizliği” (% 11,2).
- “Görev yaptığınız yerde çalışanlar arasında ayrımcılık yapıldığını düşünüyor musunuz?” şeklindeki soruya, çalışanların % 56,7’si “evet”, % 43,3’ü ise “hayır” şeklinde cevap vermiştir. Çalışanlara göre, yerel yönetim kurumlarında en yaygın ayrımcılık türü “siyasi görüş nedeniyle ayrımcılık” (% 78,4) ve “cinsiyet nedeniyle ayrımcılık” (% 64,5)’tir.

- Gerek yerel yönetimlerde etik kurallara ve ilkelere uygun davranılıp-davranılmadığını ölçmeyi amaçlayan genel nitelikteki sorulara, gerekse şeffaflık, tasarruf, liyakat-ehliyet ve katılım gibi hususlarda yerel düzeydeki uygulamalara dair özgün sorulara verilen cevaplardan, **yerel paydaşların** da (meslek grupları) yerel yönetimlere dair etik algısının bir hayli olumsuzluk-yetersizlik içerdığı görülmüştür.
- Sektörel ve/veya kurumsal temelde yerel yönetimlerle sıklıkla iş ilişkisi içerisinde bulunduğu anlaşılan katılımcıların yerel yönetim idarecilerinin etik dışı davranışlarına dair ortaya koyduğu tablo iç açıcı değildir. Örneğin, katılımcıların yaklaşık % 57'si yerel yönetim idarecilerinin “bağışa zorladıklarını”, % 42'si ise “haksız menfaat talep ettiklerini” iddia etmişlerdir. Yerel yönetim idarecileri “işlerini savsaklıyor” diyenlerin oranı yaklaşık % 34, “ayrımcılık yapıyorlar” diyenlerin oranı % 31, “asabi davranıyorlar” diyenlerin oranı % 4 ve “sorulara cevap vermiyorlar” diyenlerin oranı ise yaklaşık % 16'dır.

- Farklı sorulara verilen cevaplardan yerel yönetimlerde bireyler, kurumlar ve sektörler arasında “ayrımcılık” yapıldığı (eşitlik ve adalete aykırı, kayırma ve kollama mahiyetinde, haksız rekabet oluşturan iş ve işlem yapıldığı) algısının paydaşlar arasında bir hayli yüksek olduğu izlenimi edinilmektedir.
- **Vatandaşlara (hizmet alanlar) ve kent konseyi üyelerine** yönelik olarak gerçekleştirilen anket raporunun “Sonuç” bölümüne göre de ankete katılan vatandaşların yerel yönetimlere dair etik algısının esas itibariyle olumsuzluk-yetersizlik içeren bir çizgide seyrettiği söylenebilir.

Ancak; şu hususu da belirtmemiz gerekir ki anketler ve kamuoyu araştırmaları vatandaşların deneyimlerinden çok algı ölçümü odaklıdır. **Algıyla olgunun örtüşmediği** durumlara uygulamada çok sık rastlanmaktadır. Algıdan, gözlem ve deneyime geçildiğinde tablo değişmektedir. Nitekim yerel paydaşların yaklaşık % 88'i sektördeki rakiplerinin yerel yönetimlerden hizmet alabilmek için belediye çalışanlarına hediye vb. menfaat temin ettiğini düşünmektedir. Anket yapılan kategorilerde de halkın yerel yönetimlere ilişkin etik algısı olumsuzdur. Ne var ki algıdan deneyime geçildiğinde, örneğin, katılımcılar arasında herhangi

bir yerel yönetim çalışanına işleri kolaylaştırmak amacıyla hediye verildiğine şahit olanların oranı % 5,6; yerel yönetim çalışanlarının etik dışı davranışlarına maruz kaldığını beyan edenlerin oranı ise yaklaşık % 28'e düşmektedir.

“Türkiye’de kamu görevlilerinin etik dışı davranışlarının önlenebileceğine/azaltılabileceğine inanıyor musunuz?” sorusunu, yerel yönetim çalışanlarının yaklaşık % 60’ı *“inanıyorum”* şeklinde yanıtlamışlardır. Bu durum, yerel yönetimlerde etik dışı uygulamaları önlemeyi/azaltmayı hedefleyenlerin böyle bir mücadelede çalışanları önemli bir müttefik grubu olarak hesaba katmalarını özendirecek bir olgu olarak değerlendirilmelidir.

Tarhan (2017): “Algı teknoloji gibidir; bizatihi bağımsızdır ve yönetilmesi gerekir” der. Yönetilenlerin algısıyla ilgili yanlışları düzeltmek ve gerçeklerle çelişenler yönünden yönetilenleri ikna etmek; büyük çoğunluğu hukuk, hizmet gerekleri ve kamu etiği kuralları çerçevesinde görev yapan seçilmiş ve atanmış yerel yöneticilere düşmektedir. Bunun için de öncelikle halkın güveninin kazanılması gerekir. Kamuoyu algısının doğru zemine oturması elzemdir. “Güven ruh gibidir. Terk ettiği bedene asla geri dönmez.” W. Shakespeare.

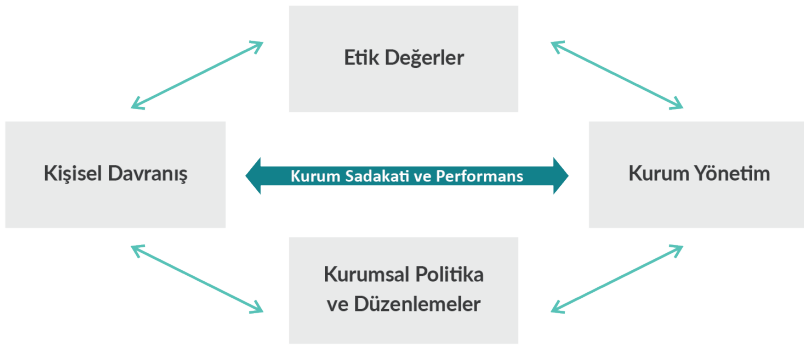
Etik Algının İçselleştirilmesi

İman ile emanet aynı kökten emn sözcüğünden türemiştir. Emn sözcüğü “güven vermek, emin kılmak” anlamlarına da gelir. Kamu hizmeti bilinci, kamu görevlilerinin kendilerine yüklenen kamu hizmetinin ve kendilerine tevdi edilen kamu kaynaklarının -kültür ve tabiat varlıkları dahil- kendilerine emanet edildiği bilincini ve emaneti bırakanın karşısındakine beslediği güven duygusunu da içerir. Dolayısıyla, yerel yönetimlerde etik değerlerin içselleştirilmesi, bir yandan etik ihlalleri azaltırken öte yandan yönetilenler yönünden güven duygusunun güçlenmesini sağlayacak ve bunun doğal sonucu olarak -giderek- kamuoyu algısı ile olgu örtüşecektir.

Yerel yönetimler kamu yararına hizmet ederek sosyal faydanın üretilmesinde en temel birimlerdir. Yerel yönetimlerden vatandaş beklentisi; seçilmiş ve atanmış olarak çalışan kamu görevlilerinin görevlerini dürüst ve adil bir şekilde yerine getirmeleridir. Bu sebeple, kamu görevlilerinin özel çıkarlarını ve kişisel bağlantılarını resmi karar alma süreçlerinde ve kamu yönetiminde kullanmamaları; adil, dürüst, tarafsız, şeffaf, bilgilendirici ve yönlendirici, zorlaştırmayıp kolaylaştırıcı davranmaları esastır.

Çalışanlarda, etik algısının yüksek olması ve etik değerleri esas alan bir kurumsal yönetim anlayışının benimsenmesi; kişisel davranışlarda kurum sadakatinin benimsendiğini, iş performansının arttığını ve verimli bir çalışma ortamının elde edildiğini göstermiştir (**Şekil 10**).

Şekil 10: Etik Algısı ile Gelişen Kurum Sadakati ve Performans



Kamuda etik farkındalık algısını güçlendirmek ve etik davranışın içselleştirilmesi için aşağıdaki unsurların varlığı belirleyicidir:

1.Kamu hizmeti için etik standartlar açık olmalıdır.

Kamu görevlileri, iş süreçlerinde veya görevlerinde uyguladıkları temel etik değer, ilke ve kuralların kabul edilebilir sınırlarının nereye kadar olduğunu bilmelidir. Bu amaçla, Etik Rehberi esas alınarak ilgili kamu hizmetlerinde dikkat edilmesi gereken etik davranış kuralları, farklı hizmet alanları ve kurumlar için iş akışı ve işlem süreçlerini içerecek şekilde rehber veya yönerge olarak ayrıca düzenlenebilir. Böylece, o hizmet alanlarına ve kurumlara ilişkin etik ilke ve kuralların taraflarca bilinirliği, standartlaşması ve kurumsallaşması sağlanabilir.

2.Etik standartlar yasal çerçeveye dayandırılmalıdır.

Yasal çerçeve, her kamu görevlisi için asgari zorunlu standart ve davranış kurallarının temelidir. Yasalar ve düzenlemeler iş ve işlemlerin esaslarını belirtmeli ve etik açıdan rehberlik, soruşturma, disiplin cezası ve kovuşturma için dayanak oluşturmalıdır.

3.Kamu görevlileri için etik rehberlik hizmetleri sunulmalıdır.

Kamu görevlilerinin işyerinde temel etik standartları uygulamalarına yardımcı olmak için rehberlik sağlanmalı ve iç danışma mekanizmaları yer almalıdır. Verimli ve sosyal faydayı esas alan kamu hizmetlerinin sunulmasında, kamu görevlilerinin belirlenen koşullarda etik ilkeleri uygulayabilmeleri için, uygulamalı eğitimlerle etik analiz yapacak düzeyde yetkinlik ve becerilerin geliştirilmesine katkı verilmelidir. Etik rehberlik hizmetlerinin sağlanması, kamu görevlilerinin etik ikilemler ve sorunlarla karşılaştığında çözüme yönelik uygulamalar geliştirmesini sağlar.

4.Kamu görevlileri, haklarını ve yükümlülüklerini bilmelidir.

Kamu görevlileri, kamu hizmeti içinde fiili veya şüpheli etik dışı davranışları ortaya çıkarma açısından hak ve yükümlülüklerinin ne olduğunu bilmelidir. Bunlar, yetkililerin izlemesi gereken açık kurallar ve düzenlemeler ile aynı zamanda resmi kurumsal sorumluluk hiyerarşisini de içermelidir. Kamu görevlilerinin ayrıca, etik dışı bir davranışa maruz kalmaları durumunda bunu bildirmek istediklerinde kendilerine hangi korumanın sağlanabileceğini bilmeleri gereklidir.

5.Kamu görevlilerinin etik davranışlara yönelik eğilimleri güçlendirilmelidir.

Yerel yöneticiler, kurum ve birimlerinde görevlerini yaparken, belirlenmiş standartlara uygun davranılması gerektiğine yönelik bilincin oluşumundan ve korunmasından sorumludur. Etik davranışları içselleştirip güçlendiren ve yanlış davranışlara karşı yaptırımlar uygulayan kurumsal bir etik kültüre ulaşmak için etikle ilgili faaliyetlere yöneticilerin yeterli destek ve kaynağı sağlamaları gerekir.

6.Karar alma süreci şeffaf ve kamuoyu denetimine açık olmalıdır.

Kamu hizmetlerini devlete verdikleri vergileriyle destekleyen vatandaş, kamu kurumlarının kaynaklarının nereye dağıtıldığını, kaynakların nasıl kullanıldığını ve karar alma süreçlerinde etik davranılıp davranılmadığını bilme hakkına sahiptir. Bu açıdan yerel yönetimler etik kurallara bağlı olarak kamu kaynaklarıyla ilgili bilgilere şeffaf ve demokratik süreçlerle, kamuoyunun açık bilgi kaynaklarıyla erişimini kolaylaştırmalıdır.

7.Kamu ve özel sektör arasında etkileşim için açık kurallar olmalıdır.

Etik standartları tanımlayan açık kurallar, örneğin kamu alımları, dış kaynak kullanımı veya kamu istihdam koşulları gibi kamu görevlilerinin uyacağı etik kurallar kamuoyuna ilan edilmelidir. Bu kurallara; yerel yönetimlerle iş ilişkisi olan tüm dış paydaşlar ve özel sektör kuruluşlarının da uyması, hizmet talep başvurusu sırasında “**yazılı taahhütname**” alma gibi yöntemlerle istenmelidir.

8.Yöneticiler etik davranışı göstermeli ve teşvik etmelidir.

Etkili performans değerlendirmesine dayanan uygun çalışma ortamı ile yüksek etik davranış standartlarının teşvik edildiği bir kurumsal ortamın, kamu hizmeti değerlerinin ve etik standartların günlük uygulamaları üzerinde doğrudan olumlu etkisi vardır. Yerel yöneticilerin bu konuda diğer kamu görevlileri ve vatandaşlar ile olan mesleki ilişkilerinde etik ilkeler ve davranış kuralları açısından “rol model” olarak hizmet etmeleri önemlidir. “**Balık baştan kokar**” deyimini halkın bu konulara bakış açısını ve yaklaşımını yansıtmaktadır.

9.Yönetim politikaları, prosedürleri ve uygulamaları etik davranışları teşvik etmelidir.

Yönetim politikaları ve uygulamaları, bir kuruluşun etik standartlara bağlılığını göstermelidir. Kamu kurumlarının sadece kural tabanlı yapılara sahip olması yeterli değildir. Etik kuralların amacı, özellikle yetkinin kötüye kullanımını henüz gerçekleşmeden önlemeye yöneliktir. Bu kurallara uygun davranışın olmaması durumunda cezalar hakkında standartlar ve kurallar açıklanmış olmalıdır.

10.Kamu hizmeti koşulları ve insan kaynakları yönetimi etik davranışı desteklemelidir.

Kariyer beklentileri, kişisel gelişim, yeterli ücret ve insan kaynakları yönetimi politikaları gibi kamu hizmeti istihdam koşulları, etik davranışlara elverişli bir ortam sağlamalıdır. Özellikle işe alım ve terfi sürecinde liyakat gibi temel prensiplerin kullanılması, kamu hizmetinde bütünlüğün işlerlik kazanmasına yardımcı olur.

11.Kamu hizmeti içinde yeterli hesap verebilirlik mekanizmaları olmalıdır.

Kamu görevlileri, amirlerine ve daha geniş anlamda vatandaşa yönelik eylemlerinden sorumlu olmalıdır. Hesap verebilirlik, hem kurallara ve etik ilkelere uymaya hem de sonuçlara ulaşmaya odaklanmalıdır. Hesap verebilirliği teşvik eden mekanizmaların, uygun esnek yönetim imkânı sağlarken aynı zamanda yeterli kontrolleri de sağlayacak şekilde tasarlanması gereklidir.

12.Suistimal ile başa çıkmak için uygun prosedürler ve yaptırımlar mevcut olmalıdır.

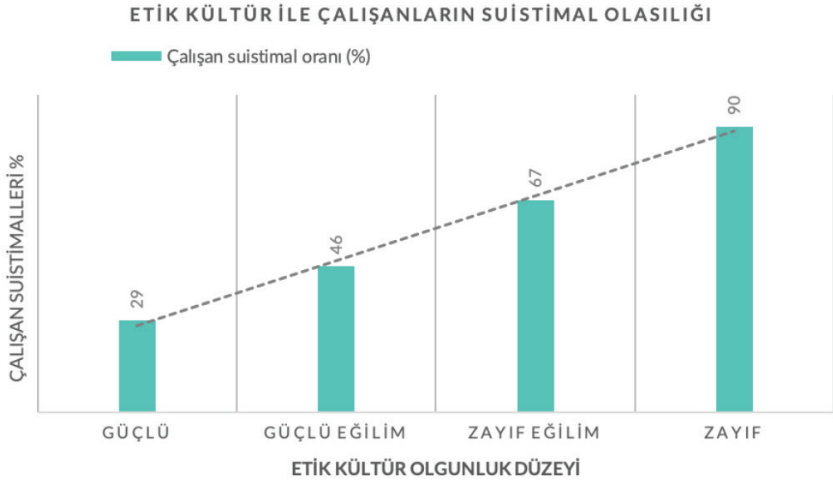
Yolsuzluk gibi kötüye kullanımın tespit edilmesi ve bağımsız olarak araştırılması için mekanizmalar etik yönetim sisteminde altyapının gerekli bir parçasıdır. Etik ihlallerinin izlenmesi, raporlanması ve soruşturulması için güvenilir prosedürlere ve kaynaklara sahip olmanın yanı sıra suistimali önlemek için orantılı idari veya disiplin yaptırımlarına ihtiyaç vardır. Yöneticiler, önlem alınması gerektiğinde bu mekanizmaları kullanırken uygun muhakeme yapmalıdır.

YEREL YÖNETİMLER İÇİN ETİK BAYRAK UYGULAMASI

Etik Rehberinde bir model önerisi olarak sunulan **Etik Bayrak** uygulaması, kurumların etik açıdan **etik yönetim sistemi performansını** değerlendiren bir ölçüt olarak ele alınmaktadır. Etik yönetim sisteminin sağlıklı işlemesi bir kurumun riskler karşısında dayanıklılığını ifade etmektedir. Kurumların canlı bir organizasyon olarak sistematik ve periyodik olarak etik ilkelere uyumunun izlenmesi ve etik yönetim sistemi esasıyla gerekli tedbirlerin alınması sayesinde yüksek “etik uyum düzeyi” elde edilmektedir. ERC tarafından yapılan küresel bir araştırmaya göre, kurumların güçlü etik kültüre sahip olmaları yoluyla çalışanlardan kaynaklanan olası sistimal vakalarını önemli ölçüde azaltabildiği ortaya konmuştur (**Şekil 11**).

Şekil 11: Etik kültür ile çalışanların suistimal olasılığı ilişkisi

Kaynak: ERC



Yerel yönetimlerin ve özellikle belediyelerin **Etik Bayrak** uygulaması verimliliklerini ve etkinliklerini tüm paydaşlarına etkili bir şekilde göstermeleri için önemli bir araçtır. **Etik Bayrak** alabilen bir yerel yönetim, etik yönetim sistemine sahip olduğunu ve sistemi işletebildiğini gösterir. Böylece kamu idareleri arasında daha büyük sorumluluklar için hazır oldukları konusunda bir yeterlik ve iyiye doğru gidişte pozitif rekabet olduğu belgelendirilir.



Yerel y6netimler iktisadi ve sosyal b6t6nleşmelere y6neldiklerinde çok sayıda fakt6r6n etkisi sonucunda etik sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu s6re AB'de de yaşanmaktadır. Yerel y6neticiler iktisadi açıdan yatırım çekmek ve halkın ve kuruluşların artan beklentilerini karşılamak için hizmet sunumunda daha y6ksek standartlara ulaşmak için çeşitli y6ntemler denemektedirler. Yerel y6neticilerin en 6nemli g6revi, etik değerler ve standartlarla hareket ederek hizmet sunduğu vatandaşlarına en iyi imk6nları ve 6z6mleri sunmaktır.

Bu bağlamda, yerel y6neticilerin etkinliği aşağıdaki 6zelliklere bağlıdır:

- Yerel y6neticiler yerel hizmet kalitesini s6rekli değerlendirmelidir.
- Yerel y6neticiler gerek 6zel gerekse t6zel kişilere istedikleri hizmetlerin neler olduğunu danışırlar.
- Kurumun etkinliğini, verimliliğini ve ekonomikliğini s6rekli izlerler ve verilere dayalı olarak analiz ederler.
- Buna g6re kurum performansında iyileşme olup olmadığına bakarak stratejik kararları zamanında alır ve uygularlar.

Etik yönetim sistemiyle ve kanıtlanmış iyi uygulamalar aracılığı ile kazanılacak **Etik Bayrak**, hizmet alanlarında potansiyel etik ihlali risklerini en aza indirecektir. Yenilikçi yaklaşımlarla hizmet kalitesini artırmak ise hizmette rekabet çıtasını daha yükseklere çıkaracaktır.

Etik Bayrak olarak “iyi uygulama” ödülüne layık bir uygulama, genellikle yerel yönetimde görev alan personel ve yerel yöneticinin liderliğinde çok fazla zaman ve çaba gerektirir. Böyle bir uygulama aynı zamanda, güçlü ve zayıf yönlerin analizini, etkilerin izlenmesini ve sıklıkla denetimin yapılmasını da beraberinde getirir. Etik bayrağa layık görülen bir yerel yönetim; iyi uygulamayı yaygınlaştırarak, onu üreten ve ortaya koyan takım çalışmasını ve uzmanlığı paylaşmak suretiyle daha fazla sosyal fayda sağlama ve yeni sorumluluklar almaya hazır demektir.

Avrupa Birliği Yerel Yönetimler için **Etik Bayrak** veya **Etik İyi Uygulamasını** “**STARS**” olarak tanımlamaktadır. **STARS** ise bu süreçte yerine getirilmesi beklenen kriterlerin baş harflerini ifade etmektedir.

STARS: Etik İyi Uygulama Kriterleri

S (Successful) Başarılı: Yerel yönetimler veya yerel topluluk üzerinde önceden belirlenen hedeflerine tam olarak ulaşılmasına olumlu bir etkisi ortaya konan mutlaka bir “başarı öyküsü” olması önemlidir.

T (Transparent) Şeffaf: Uygulamalar tamamen şeffaf olmalıdır. Bu, açıklamaların ve verilerin net olması gerektiği anlamına gelir. Başka bir ifade ile herkesin anlayacağı bir biçimde bilgiler sunulmalıdır.

A (Adequate) Uygun: Yerel yönetimler için uygunluk sosyal fayda maliyet analizine göre yapılan analiz sonuçlarına göre değerlendirilmelidir. Yapılan yatırımların kişisel refah artışı ortaya çıkarmasından mümkün olduğunca kaçınılmalıdır. Buradaki amaç, herhangi bir yatırımın mümkün olduğunca çok sayıda kişiye ulaşması ve dışsalılık ortaya çıkarmasıdır. Uluslararası ölçütlere uygun kalkınma ve bu açıdan nitel ve nicel değişimlerin aynı zamanda gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır.

R (Replicable) Yaygın: Uygulamanın diğer yerel yönetimlerde de yapılabilir olması ve yaygınlaşmaya yönelik bir yaklaşıma sahip olması gereklidir. Standart ve örneklerine her yerde rastlanmalıdır.

S (Sustainable) Sürdürülebilir: En iyi uygulama örnekleri verimli, etkin ve sürdürülebilir olmalıdır. Bu açıdan yerel yönetimlerin tüm faaliyetleri kalkınmayı ve en önemlisi çevreyi esas almalıdır. Buradaki amaç yerelin tüm kaynaklarının gelecek kuşaklara da aktarılmasını sağlamaktır.

Uluslararası iyi uygulamalar çerçevesinde tipik bir “**Etik Bayrak**” uygulaması başlatmaya karar verilirse yapılması gerekenler aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

Etik Bayrak sahibi olmak için iyi bir başlangıç olarak; kurumsal etik kültürünün mevcut olgunluk düzeyinin dürüstçe yürütülen bir “**ön değerlendirme**” ile ortaya konulması kritik önem taşımaktadır. Buna göre etik kültüre neyin katkıda bulunduğu dair nesnel bir değerlendirme yapılarak kurumlar puanlanır ve geliştirmek için somut adımlar listelenir.

Kurumsal etik olgunluk düzeyini değerlendirirken aşağıdaki yedi (7) etik bileşen ile ilgili ön değerlendirme yapılması ve mevcut duruma göre gerekli iyileştirmelerin yapılması önerilmektedir (**Şekil 12**).

Şekil 12: Ön değerlendirmede 7 bileşen



Öncelikle **etik davranış kurallarından** başlamak gereklidir. Etik kuralların iyi belirlenmesi, pratikte içselleştirmeyi ve çalışanların uyum düzeyini doğrudan etkileyebilir.

1. Etik kurallarınızı ne kadar iyi belirlediniz?	Olgunluk Seviyesi	Puanlama
Davranış kuralları belirlenmemiştir.	Risk altında	0
Davranış kuralları üç yıldan daha uzun süre önce en son gözden geçirilmiştir.	Biraz Risk altında	+1
Davranış kuralları yakın zamanda gözden geçirilmiştir ve genel olarak mevzuata uyumu esas olarak hazırlanmıştır.	İyi	+2
Davranış kuralları günceldir ve açık, anlaşılır bir dille hazırlanmıştır ve olumlu davranışları ödüllendirmeye odaklanmıştır.	Daha iyi	+3
Davranış kuralları interaktif olarak hazırlanmıştır ve tüm çalışanların erişimine açıktır.	En iyi	+4

Etik politikaların etik davranış kuralları ile uyumlu olarak belirlenmesi ve kurumsal işleyişin ayrılmaz bir parçası haline getirilmesi gerekmektedir.

2. Etik politikalarınızı iyi yönetebiliyor musunuz?	Olgunluk Seviyesi	Puanlama
Yazılı politikalar departman bazında hazırlanmıştır veya hiç yoktur.	Risk altında	0
Yazılı politikalar bulunmakla birlikte sistemli bir gözden geçirme ve güncelleme süreci yoktur.	Biraz Risk altında	+1
Yazılı politikalar günceldir ve sistemli bir şekilde gözden geçirmesi yapılmaktadır.	İyi	+2
Tüm yazılı prosedürler ortak alanda yer almaktadır.	Daha iyi	+3
Tüm kurumsal politikalar ortak bir sistem altyapısı ile desteklenmekte ve interaktif uygulamalara imkan vermektedir.	En iyi	+4

Bir sonraki aşama olarak; kurumsal politika ve prosedürlerin içselleştirilmesi ve gerekli etik farkındalık algısının oluşturulması amacıyla tüm çalışanları kapsayan **etik eğitimlerin** sistemli bir şekilde gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır. Etik ile ilgili çalışanların aktif katılımı ve etik kültürü içselleştirmesi başarılı uygulamaların temelini oluşturmaktadır. Bundan dolayı, Etik Bayrak uygulamasının temel unsurunun “İnsan faktörü” olduğu unutulmamalıdır.

3. Çalışanlarınıza etik eğitimi düzenleyerek etik farkındalıklarını artırıyor musunuz?	Olgunluk Seviyesi	Puanlama
Etik ile ilgili herhangi bir iletişim ve etik eğitimi yoktur.	Risk altında	0
Temel düzeyde etik iletişimi ve etik eğitimi verilmektedir.	Biraz Risk altında	+1
Etik eğitim planlaması çerçevesinde etik iletişimi ve eğitimi verilmektedir.	İyi	+2
Etik eğitim içeriği kurumun ihtiyaçlarına uygun hazırlanmakta ve eğitim kapsamı çalışanların uygulamaya dönük problemlerinde yol gösterici olmaktadır.	Daha iyi	+3
Etik iletişim ve eğitim, diğer politika ve prosedürler ile ilişkilendirilmekte ve güncel problemlerin belirlenmesinde ve çözümünde dikkate alınmaktadır.	En iyi	+4

Küresel iş ortamında ve kamu yönetiminde **etik problemler** ile her an karşılaşmak mümkündür. Önemli olan, etik bir ikilem veya etik ihlal ile karşı karşıya olunduğunu anlamak ve ortaya çıkarılmasına yönelik çaba sarfetmektir. Ortaya çıkarma sürecinde yönetimin yaklaşımı ve altyapının olması elde edilen başarı düzeyinin belirleyenleri olmaktadır.

4. Etik problemleri nasıl ortaya çıkarıyorsunuz?	Olgunluk Seviyesi	Puanlama
Dahili olarak yönetilen kurumsal ihbar hattı uygulaması vardır.	Risk altında	0
Üçüncü taraftan hizmet alımı yoluyla anonim bildirim hattı uygulaması vardır.	Biraz Risk altında	+1
Merkezi "açık kapı" uygulaması ile sorunların çözümü sağlanmaktadır.	İyi	+2
Uyum riski değerlendirmeleri ve çalışan anketleri dahil proaktif tespit yöntemleri uygulanmaktadır.	Daha iyi	+3
Etik ile ilişkili tüm faaliyetler diğer politikalar ile bağlantılı ele alınmakta ve kuruma özel eğitimler ile desteklenmektedir.	En iyi	+4

Tüm gayretlere rağmen, **etik ikilem** veya **etik ihlal** durumları yaşanabilir. Bunların ortaya çıkarılması ile birlikte nasıl inceleneceğinin açık ve net olması önemlidir. Ayrıca, yaşanan vakalardan çıkarılan derslerin ve iyileştirme sürecinin de dikkate alınması uygun olacaktır.

5. Etik İnkilem veya Etik İhlal olayları meydana geldiğinde, iyileştirme ve çözümlene dahil nasıl yönetiyorsunuz?	Olgunluk Seviyesi	Puanlama
Dosya üzerinden inceleme ve izleme yapılır.	Risk altında	0
Merkezi vaka yönetim sisteminde izlenen incelemeler yapılır.	Biraz Risk altında	+1
Standartlaştırılmış iş akış şemaları ve iş kurallarına uygun incelemeler yapılır.	İyi	+2
Düzeltilici ve önleyici faaliyetler kapsamında ele alınır.	Daha iyi	+3
Etik ile ilişkili tüm faaliyetler diğer politikalar ile bağlantılı ele alınmakta ve kuruma özel eğitimler ile desteklenmektedir.	En iyi	+4

Kurum genelinde etik problemlerin takip ve izlemesinin sistemli yapılması ve **etik uyum veri tabanı** oluşturulması faydalı olabilir. Bu bağlamda etik uyum bileşenlerinin bütüncül bir yaklaşımla değerlendirilmesi önerilmektedir.

6. Etik uyum verileriniz size ne anlatıyor?	Olgunluk Seviyesi	Puanlama
Etik uyum düzeyine yönelik hiçbir sistemli bilgi görünürlüğü yoktur.	Risk altında	0
Etik uyum programının yalnızca bireysel bileşenlerinde görünürlük vardır.	Biraz Risk altında	+1
Etik uyum programının birden çok bileşenlerinde görünürlük vardır.	İyi	+2
Etik riskleri görselleştirmek ve uygulanabilir bilgiler sağlamak için kullanılan özet gösterge tabloları (dashboard) hazırlanmaktadır.	Daha iyi	+3
Etik uyum programının temel bileşenleri arasındaki ilişkilerde tam görünürlük vardır.	En iyi	+4

Burada yer alan puanlama bilgilerinin bütüncül olarak elde edilmesi ve etik bakış açısının öz değerlendirmesinin yapılması amacıyla puanlamada hangi düzeyde konumlanıldığının analizi gereklidir. Bu amaçla aşağıdaki tablodan “**Etik Olgunluk Düzeyi**” ön değerlendirme sonucu bilgisini edinmek için yararlanılabilir. Sürdürülebilir olmasını sağlamak için de bu puanlamanın periyodik olarak tekrarlanması önerilmektedir.

7. Etik Olgunluk Düzeyi Özdeğerlendirme Sonucu	Olgunluk Seviyesi	Puanlama
Kurumun itibarı büyük risk altındadır ve zayıf etik kültür vardır. “Bana birşey olmaz” ve mevzuat uyum sadece “tik atma-check box” kültürü hakimdir.	Risk altında	<= 10
Etik uyum çoğunlukla reaktif yaklaşımla sağlanır. Etik kültür önemlidir, ancak çalışanlar etik konusunda fazla meşgul değildir. Kurum genelinde etik ve performans arasındaki korelasyon belirsizdir.	İyi ama hala biraz Risk altında	11 -14
Etik taahhüt üst yönetimden çalışanlara iletilir. Bazı konularda çapraz sorulu matrisler (ölçütler, rehber tablolar) etik kültürünü analiz etmek için kullanılır. Etik uyumu yönetmek için proaktif önlemler mevcuttur, ancak her zaman entegre değildir.	Güçlü ama daha iyi olabilir	15 -19
Çalışanlar etik kültürü benimsemiştir ve her aşamasında aktif rol alırlar. Performans değerlendirme ile etik ve mevzuat uyum arasında korelasyon yüksektir. Etik uyum bileşenlerinin verisi bütünlüğe hale getirilmiştir.	Etik uyum tam ve koruyabilen, harekete geçirebilen etik farkındalık düzeyi	=> 20

Sonuç olarak; yerel yönetimlerin ve özellikle belediyelerin **Etik Bayrak** uygulaması verimliliklerini ve etkinliklerini tüm paydaşlarına etkili bir şekilde göstermeleri için önemli bir araçtır. **Etik Bayrak** ödülü alan bir kurum, elinden gelenin en iyisini yapabildiği konusunda bir uğraş içinde olduğunu gösterir. Böylece, daha büyük sorumluluklar için hazır ve yeterli olduğunu belgelendirir.

Tespiti yapılan etik kültür olgunluk düzeyini bir basamak üste taşımak için yapılması gerekenler oldukça anlaşılır olduğuna göre; geriye kararlı bir ekip çalışması yaparak Rehberde yer alan etik davranış kurallarını kurumdaki uygulamalarla eşleştirme kalmaktadır. Böylece **Etik Bayrak** edinme yolculuğu başlatılmış olacaktır.

AB EloGE mükemmeliyet markası

İyi yönetişimin ilkeleriyle etik ilkeler çoğu kez birbirleriyle örtüşmektedir. Yerel yönetimlerde iyi yönetim ilkelerinin uygulanması aynı zamanda bu rehberde de yer verilen etik değerler ve ilkelerin hayata geçirilmesi anlamına gelecektir.

Nitekim Avrupa Konseyi Yerel Yönetim Reformu Uzmanlar Komitesi'nin çoğu temel etik değerlerle de örtüşen "**İyi Demokratik Yönetişimin 12 İlkesi**" başlıklı broşürü aşağıdaki ilkeleri içermektedir:

- Katılım, temsiliyet, seçimlerin adil yapılması,
- Cevap verebilirlik,
- Etkililik ve verimlilik,
- Açıklık ve şeffaflık,
- Hukukun üstünlüğü,
- Etik davranış kuralları,
- Liyakat ve kapasite,
- Yenilik ve değişime açık olma,

- Sürdürülebilir ve uzun dönemli uyum,
- Sağlam mali yönetim,
- İnsan hakları, kültürel çeşitlilik ve sosyal kaynaşma,
- Hesap verebilirlik.

“İyi Demokratik Yönetişimin 12 İlkesi” broşüründe, mükemmeliyet markasının verilme usul ve esasları, kriterleri ve seçim süreci anlatılmaktadır. Yukarıda verilen ilkeleri yerine getiren yerel yönetimlere **EloGE** mükemmeliyet markası verilmektedir.

SON SÖZ

Yerel yönetimlerde çalışan seçilmiş ve atanmış kamu görevlilerinin uymaları gereken etik davranış kurallarını ihtiva eden **Etik Rehberinin** hazırlanmasındaki temel amaç, yerel yönetimlerdeki hizmet alanlarında yaşanan etik ihlallerinin özellikle 2010-2014 Yolsuzlukla Mücadele ve Ulusal Strateji'de belirtildiği çerçevede en aza indirgenmesidir. Çünkü, etik dışı davranışlar ve ihlaller her ne şekilde ortaya çıkarsa çıksın, iyi yönetim ve devletin işlevlerine karşı temel bir tehdit oluşturmaktadır.

Etik Rehberi incelendiğinde, etik ihlallerinin yerel yönetimlerin belirli hizmet alanlarında yoğunlaştığı ve bu alanlardaki ihlaller dikkate alınarak temel etik değerler ve ilkeler ışığında yerel yönetim çalışanlarınca uyulması gereken özgün etik davranış kurallarının geliştirildiği görülecektir.

Yerel yönetimlerin kurumsal işleyişi ve kamusal hizmet kapsamında yer alan iş süreçleri arasında genel olarak öne çıkan alanlar; şehir planlama, imar, ruhsatlar, kamu alımları, istihdam ve sosyal hizmetlerdir. Yerel yöneticilerin işlerinin doğası gereği vatandaşlarla ve yerel girişimcilerle olan yakınlıkları, çıkar ilişkileri

ve siyasi vb. iletişimleri; etik ihlaller ile çıkar çatışmalarının daha sık ortaya çıkmasına zemin oluşturmaktadır. Bu bağlamda yerel yönetimlerin sorumluluk alanına giren her türlü kamusal iş ve işlemlerinde etik değerlere sahip çıkılan ve etik karar almaya dayalı bir etik liderliğe ve etik yönetim sistemine ihtiyaç vardır. Bununla birlikte, yüksek etik uyum düzeyini başarmak ve iyi yerel yönetişimi tesis etmek için yerel yönetişime katılan tüm paydaşların yüksek etik standartlara bağlı kalması gerekmektedir.

Yerel yönetimler için hazırlanan **Etik Rehberi**yle amaçlanan; yerel yönetim birimlerinin her aşamasında görev yapanların sahip oldukları temel değerlerle, etik davranış kurallarını birleştirerek işlerini kamu hizmet bilinciyle yapmalarını sağlamaktır. Ayrıca, rehberdeki etik davranış kuralları sayesinde, seçilmiş görevlilerin, emrindeki atanmışlara örnek olacak şekilde hareket etmeleri beklenmektedir. Bu çerçevede toplumdaki beklenti; yerel yönetimlere seçilenlerin, seçim aşamasındaki etik davranma taahhütlerini sözde bırakmayarak, atadıkları veya emrinde çalışan atananların etik ilkelere uygun çalışması sağlamak üzere hizmet süreçlerinin her aşamasını kapsayan bir “etik yönetim sistemi”ni uygulamalarıdır.

Etik davranışların, milletimizin kadim kültürüne sahip aile değerleri ve toplumdan gelen ahlaki ve vicdani öğretilere ilave olarak, sahip olunan mesleklerin özgün kurallar ve ilkeleriyle de zenginleşmiş haliyle aslında seçilmiş ya da atanmış yönetici ve çalışanların özünde var olduğu yadsınamaz. Ancak, her kamu görevlisi bireyin kendi algı düzeyinde sahip olduğu etik kültürden daha önemlisi; yetki ve sorumluluk alanlarında eşit, adil, güvenilir, iyi yönetim gereklerine uygun, şeffaf ve hesap verebilir koşullarda hizmet verebilme sistemini kurmaktır. Bu ise, kişilerin bireysel anlayışına ve vicdani karakterlerine göre değişmeyen, herkesçe uyulması gereken temel etik değerler, ilkeler ve hizmet alanlarına özgü etik davranış kurallarının belirlenmesi, uygulanması ve standart uygulamalara dönüştürülmesi ile mümkündür. Bu sebeple **Etik Rehberinde**, yerel yönetimlerdeki hizmet alanlarında her kademedede görev yapanların, etik ihlallerinin yaşanmaması için nasıl davranmaları gerektiği verilmektedir. Etik davranış kurallarının uygulanmasının yaygınlaşması ve uygulamada standardın sağlanması için atılması gereken adımlardan ilki yerel yönetimler için hazırlanmış olan bu **Etik Rehberinin** izlenmesidir.

Etik Rehberinde yer alan davranış kuralları yerel yönetimlerce içselleştirilirse, kurumlarda örnek etik uygulamalar gerçekleşecek ve zamanla etik kültür kurumsallaşacaktır.

Etik davranış kurallarının uygulanmasında yönetim kademesindeki görevlilerin rolü bu noktada son derece önemlidir. Seçilmiş görevlilerin atanmışlara örnek olacak davranışları sergilemesi ve etik değerleri tavizsiz sahiplenerek etik davranış kurallarının uygulanmasının takipçisi olmaları beklenen ve özlenen davranışlardır.

Etik davranış, hizmet alan ve hizmet veren taraflarca benimsenip uygulandığında mükemmelleşir. Bu sebeple yerel yönetimler, etik davranış kurallarına uygunluk konusunda hizmet sunduğu vatandaşların, ilgi grupları ve paydaşların da etik davranış konusunda bilgi sahibi olmaları ve belirli bir etik olgunluk seviyesinde hizmet talebinde bulunma ve işin takibini yapmalarını sağlamaya yönelik farkındalık artırıcı bilgilendirme/yönlendirme faaliyetleri gerçekleştirmelidirler.

Etik Rehberinde de yer aldığı üzere; yerel yönetimler, çalışanlarının, hizmet alan özel ve tüzel kişilerin etik dışı talepleriyle karşılaşmamaları ve karşılaştıklarında yapılması gerekenlerle ilgili olarak; talep sahipleriyle hizmet talebi esnasında “etik davranış taahhütü” imzalanması, çok gözlü izleme ve dış denetlemeye açık iş akışı kontrol listesi oluşturulması, iş ve işlemlerin her aşamasının gerekçeli olarak ilanı, işlem süreçleri/aşamaları hakkında muhataba bilgilendirme yapılması ve sürecin şeffaf olarak takip edilebilmesi gibi yöntemlerle etik ihlallerini sistem esaslı engelleme mekanizmaları oluşturmalıdır. Böylece etik davranışlara dayalı uygulamaların dışsal olarak; hizmet alanlar, STK ve meslek kuruluşları, medya mensupları vb. tarafından denetlenmesi de mümkün olur. Örneğin, ruhsat verilmesi mümkün olmayan bir işletme için hizmet alıcının ilgili kamu görevlisi veya görevlilerine etik dışı tekliflerde bulunarak ruhsat alması, etik dışı rant esaslı plan değişiklik talepleri vb. etik ihlallerinin yolu baştan önlenir ve hiç bir çalışan zan altında kalmaz.

Etik Rehberinde, yerel yönetimlerde etik kurallara olan ihtiyaç ve etik davranış kurallarının yerel yönetimlerde çalışan kamu görevlilerine ve kurumlara kazandıracakları özellikler irdelendikten sonra, hizmet alanlarına özgü olmak üzere temel etik değerler ve ilkeler esas alınarak belirlenen 207 adet etik davranış kuralı verilmiştir. Yerel yönetimlerde karar verici ve yönetici kademesinde bulunanların, ayrıca çeşitli hizmet birimlerinde çalışanların faaliyetlerinde etik karar alma süreçlerini takip etmeleri için gereken *etik karar alma süreci* **Etik Rehberinde** ayrıntılı olarak anlatılmıştır. Bu çerçevede, etik davranış kurallarının uygulamalarını yaygınlaştırma yöntemlerine ve kurumsal bir etik yönetiminde dikkate alınması gereken etik göstergelere, *Etik Yetkinlik Yol Haritası* şeklinde yer verilmiştir. Öte yandan, kamu etiği alanındaki temel uluslararası belgeler ve uygulama örnekleri yanında çalışanlara yönelik **etik sözleşmesi** ve belediye başkanları için hazırlanan **etik ilkeler bildirgesi**, etik davranışları baştan taahhülle güvence altına alma amaçlı yenilikçi bir teşvik anlayışıyla rehberdeki yerini almıştır. Yerel yönetimlerdeki etik ihlallerinin ortaya çıkarılmasında önemli bir husus olan etik bildirim hattı ve bildirim yöntemleri yerel yöneticilerin kullanabilecekleri detayda rehberde ayrıca izah edilmiştir.

Etik Rehberi kullanıcılarının konunun önemini daha iyi kavrayabilmeleri bakımından, **Etik Rehberinin** de hazırlanmasına kaynak teşkil eden **Yerel Yönetimlerde Seçilmiş ve Atanmış Kamu Görevlilerinin Etik Farkındalığının Artırılması İçin Teknik Destek Projesi** kapsamında gerçekleştirilen kamuoyu araştırması sonuçları, yerel yönetimlerin hizmet sunumlarındaki etik anlayışa ilişkin kamuoyu algısını ortaya koyması bakımından özetle verilmiştir.

Etik Rehberinin yenilikçi diğer bir içeriği ise Türkiye’de ilk defa, yukarıda adı verilen projenin teknik destek ekibince örnek bir model olarak önerilen yerel yönetimler için **Etik Bayrak** uygulamasını içermesidir. **Etik Bayrak** uygulaması; yerel yönetimlerde etik davranışı bir bayrak yarışı gibi özendirerek teşvik etmek üzere, sürdürülebilir bir etik yönetim sisteminin kurulmasını sağlamaya yöneliktir. **Etik Rehberi** bu yönüyle, yerel yönetimlerde **sürdürülebilir etik yönetim sisteminin** kurulabilmesine öncülük edecektir.

Yerel yönetimlerde etik kuralların uygulanmasının iç ve sivil dış denetim unsurları “etik yönetim sistemi” içinde değerlendirilmeli ve söz konusu sistem içinde yerel yönetimler ile vatandaşlar, hizmet alan ilgi grupları ve sivil toplum organizasyonları arasında mevzuata uygun erişilebilir ve güvenli bilgi kanalları oluşturulmalıdır. Bu kanallar bilgilenme süreçlerinin şeffaflaştırılması ile iş ve işlemlerin eşit, adil, etkinlik ilkelerine, hukuka ve hizmet gereklerine uygun olarak gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin kontrolünün şeffaflığını sağlayacaktır. Şeffaflığın artırılması ise etik ihlallerin azalmasını beraberinde getirecektir. Nihayetinde, yerel yönetimlerde “etik standartlar”ın içselleştirildiği bir hizmet kalitesi artışı **Etik Bayrak** alınmasına zemin hazırlayacaktır.

Etik Rehberindeki temel etik değerler, ilkeler ve etik davranış kurallarını uygulamak suretiyle, Rehberde önerilen model esas alınarak etik yönetim sistemi kuran belediyelere Etik Bayrak verilmesi amacıyla, uygulamanın usul ve esasları ile kriterlerini belirleyen ve yukarıda sözü edilen projede çerçevesi hazırlanan; “Etik Bayrak Uygulama Yönergesi”nin çıkartılması, uygulamanın standardize edilmesi ve kurumsallaştırılması açısından yerinde olacaktır.

Sonuç olarak; **Etik Rehberindeki** etik davranış kuralları aracılığıyla, kamu görevini yürüten yetkililerin kendilerine halkın verdiği yetkiyi kötüye kullanmamaları ve kamu gücünün aslında kendilerine belirli bir süre için tevdi edilen “emanet” olduğu bilinciyle hareket etmeleri hedeflenmektedir. Geliştirilen kurallar; yerel yönetimlerde etik ilkelere uygun davranmanın standart haline gelmesine hizmet edecektir. Zaman içinde olağan davranış kalıpları haline gelmesi beklenen etik işleyiş, vatandaşla yerel yönetim çalışanları arasında “GÜVEN” ortamının tesis edilmesinde belirleyici rol oynayacaktır.

Etik Rehberinin, yerel yönetimlerde etik anlayışın sistem esaslı içselleştirildiği ve vatandaş memnuniyetinin en yüksek düzeye ulaştığı uygulamalara katkı sağlaması beklenmektedir.

KAYNAKÇA

ACFE (2020). Global Study on Occupational Fraud and Abuse (İş Suistimali ve İhbar Üzerine Uluşlara Rapor- Küresel Suistimal Çalışması). <https://www.acfe.com/report-to-the-nations/2020/>

Atak, S. (2014). Kamu Yönetimi Etiği. S. Atak, & S. K. Gül içinde, Meslek Etiği Kavramları (s. 311-342). Ankara: Adalet Yayınevi.

Balkan B. (2017). Etik Kültürün Kurumlarda Geliştirilmesinde İş Etiği ve Kamu Etiği İlişkisi. Teknik Rapor. Yolsuzluğun Önlenmesi ve Etiğin Teşviki İçin Teknik Destek Projesi.

Bektaş Ç., Köseoğlu M.A. (2007). Etik Kodlarının Yönetmel Karar Alma Sürecine Etkileri ve Bir Model Önerisi. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Cilt: 9 Sayı: 2, Nisan 2007, ISSN: 1303-2860.

Council of Europe. (2017). Strengthening Public Ethics and Preventing Corruption in Public Administration. Toolkit for public authorities. Centre of Expertise for Local Government Reform

Council of Europe. (2020). European Label for Government Excellence (ELoGE) https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016809a59e7

Council of Europe. (2020). eTool on Good Governance. <https://etool.coe.int/login>

Council of Europe. (2020). URSO - Toolkit for Monitoring and Evaluation of Training Programmes for Professional Development of Local Government

Council of Europe. (2020). Civil Participation in Decision Making Toolkit. <https://rm.coe.int/civil-participation-in-decision-making-toolkit/168075c1a5>

Council of Europe (2020). Capacity Building for Local Government Toolkit. <https://rm.coe.int/1680746eae>

Council of Europe. (2015). Best Practice in Local Government. <https://rm.coe.int/bpp-best-practice-programme-for-local-governments/1680746d97>

Ethics Resource Center. (2008). An Inside View of Public Sector Ethics. Arlington, VA: Ethics Resource Center.

Ethics Resource Center. (2012). Inside the Mind of a Whistleblower. Washington, DC: Ethics Resource Center.

Ferrell O.C., Fraedrick J., Ferrell L. (2011). Business ethics: ethical decision making and cases. South-Western - Cengage Learning, Mason.

Gençkaya, Ö. F. (2009). Çıkar Çatışması. Türkiye'de Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi Akademik Araştırma Çalışması. https://www.tkgm.gov.tr/sites/default/files/icerik/ekleri/kamu_yonetiminde_cikar_catismasi.pdf

Gilman, Stuart C. (2005). Ethics Codes and Codes of Conduct as Tools for Promoting An Ethical and Professional Public Service: Comparative Successes and Lessons, Prepared for the PREM, the World Bank, Washington, DC.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu (KGEK). (2019). Kamu Görevlileri Etik Rehberi. <http://www.etik.gov.tr/wp-content/uploads/2020/02/etikrehber2019.pdf>

Kahyaoglu S.B., Balkan B., Balkan O. (2019). Determinants of Ethics Auditing: Structural Equation Model Approach. In: Çalıyurt K. (eds) Ethics and Sustainability in Accounting and Finance, Volume I. Accounting, Finance, Sustainability, Governance & Fraud: Theory and Application. Springer, Singapore. ISBN 978-981-13-3202-9.

Kahyaoglu S.B. (2017). İç Kontrol ve Etik İlişkisi Çerçevesinde Kamu Kurumlarında Etik Kültürünün Benimsenmesinde İç Denetçilerin Rolü. Teknik Rapor. Yolsuzluğun Önlenmesi ve Etiğin Teşviki İçin Teknik Destek Projesi.

Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KKGK). (2019). Bağımsız Denetçiler İçin Etik Kurallar. https://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/Duyurular/v2/TDS/ETİK%20KURALLAR/2019_etikkurallar.pdf

Kaptein M. (1998). Ethics management: auditing and developing the ethical content of organization. Kluwer Academic.

Kıral E. (2015). Yönetimde Karar ve Etik Karar Verme Sorunsalı. Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Aralık 2015, 6(2), 73-89.

Josephson, M. (2002). Making Ethical Decisions. Los Angeles: Josephson Institute of Ethics.

Lawton A., Rayner J. and Lasthuizen K. (2013). Ethics and Management in the Public Sector. Routledge. ISBN: 978-0-415-57759-5.

Mackenzie C. (1998). Ethical auditing and ethical knowledge. *Journal of Business Ethics* 17(13):1395–1402.

Melé D. (2012). *Management ethics: placing ethics at the core of good management* (Iese Business Collection). Palgrave Macmillian, London.

Menzel, D. C. (2010). *Ethics moments in government: cases and controversies*. Taylor & Francis Group. ISBN 978-1-4398-0690-6.

Menzel, D. C. (2006). "Ethics Management in Cities and Counties." *Public Management* 88 (January/February): 20–5.

Menzel, D. C. (2005). "Research on Ethics and Integrity in Governance: A Review and Assessment." *Public Integrity* 7: 147–68.

Moon C. & Boony C. (2001). *Business Ethics*. The Economist Books. St Edmundsbury Press, Bury St Edmunds. ISBN 1 86197 281 4.

Morland M.P. (2008). *Business ethics as practice: ethics as the everyday business of business*. Cambridge University Press.

OECD (2000). *Trust in Government. ETHICS MEASURES IN OECD COUNTRIES*. <https://www.oecd.org/gov/ethics/48994450.pdf>

Pinnington A. H., Macklin R. and Campbell T. (2007). Human Resource Management: Ethics and Employment. Oxford University Press. ISBN 978-0-19-920378-9 (hb).

Sağır, C. (2006). Karar Verme Sürecini Etkileyen Faktörler ve Karar Verme Sürecinde Etiğin Önemi: Uygulamalı Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi SBE.

Tarhan, N. (2017). Akademi Adıyaman Dergisi, Sayı 15, Ağustos 2017. https://adiyaman.edu.tr/Files/anasayfa/Sayfalar/ADYU/ADYU_Yayinlar/Akademi_Adiyaman/S15/Akademi_Adiyaman_Sayi_15.pdf

T.C. Yargıtay Başkanlığı (2019). Yargıtay Cumhuriyet Savcıları Etik Davranış İlkeleri Eğitimi Kolaylaştırıcı El Kitabı

Trevino LK, Weaver GR (2003). Managing ethics in organizations: a social-scientific perspective on business ethics. Stanford University Press, California.

TEPAV (2006). Yolsuzlukla Mücadele TBMM Raporu " Bir Olgu Olarak Yolsuzluk, Nedenler Etkiler, Çözüm Önerileri. Ankara: TEPAV.

TÜSİAD-OECD, (2003). Kamu Hizmetinde Etik: Güncel Konular ve Uygulama, 1996, Çeviri, TÜSİAD Yayını, No: TÜSİAD-T/2003-9-363. (Eylül 2003).

TÜSİAD (2002). Kamu Reformu Araştırması, İstanbul: TÜSİAD Yayınları.

Yüksel, C. (2005). Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu yönetiminde etik Kavramsal Çerçeve ve Uluslararası Uygulamalar, Cilt 1 TÜSİAD Devlette Etik Altyapı Dizisi No: 1, İstanbul: TÜSİAD Yayınları.

Yüksel, C. (2005). Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik Yasal Altyapı, Saydamlık ve Ayrıcalıklar Tespit ve Öneriler, Cilt 2 TÜSİAD Devlette Etik Altyapı Dizisi No: 2, İstanbul: TÜSİAD Yayınları.

İLGİLİ MEVZUAT

KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU KURULMASI VE BAZI KANUNLARDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN

Kanun Numarası	: 5176
Kabul Tarihi	: 25/5/2004
Yayımlandığı R.Gazete	: Tarih : 8/6/2004 Sayı :25486
Yayımlandığı Düstur	: Tertip : 5 Cilt : 43

Amaç ve kapsam

Madde 1- Bu Kanunun amacı, kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkeleri belirlemek ve uygulamayı gözetmek üzere Kamu Görevlileri Etik Kurulunun kuruluş, görev ve çalışma usul ve esaslarının belirlenmesidir.

Bu Kanun, genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler, kamu iktisadi teşebbüsleri, döner sermayeli kuruluşlar, mahalli idareler ve bunların birlikleri, kamu tüzel kişiliğini haiz olarak kurul, üst kurul, kurum, enstitü, teşebbüs, teşekkül, fon ve sair adlarla kurulmuş olan

bütün kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan; yönetim ve denetim kurulu ile kurul, üst kurul başkan ve üyeleri dahil tüm personeli kapsar.

Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Cumhurbaşkanı Yardımcıları ve Bakanlar, Türk Silahlı Kuvvetleri ve yargı mensupları ve üniversiteler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz.¹

Kuruluş²

Madde 2- Bu Kanunda yazılı görevleri yerine getirmek üzere (...)² Kamu Görevlileri Etik Kurulu (Kurul) kurulmuştur.

Cumhurbaşkanı, bu Kanun kapsamındaki konularda her türlü kararları almak ve uygulamak üzere;²

- a) Bakanlık görevi yapmış olanlar arasından bir üye,
- b) İl belediye başkanlığı yapmış olanlar arasından bir üye,
- c) Yargıtay, Danıştay, Sayıştay üyeliği görevlerinden emekliye ayrılanlar arasından üç üye,

1 2/7/2018 tarihli ve 703 sayılı KHK'nin 36 ncı maddesiyle, bu fıkrada yer alan "Bakanlar Kurulu üyeleri" ibaresi "Cumhurbaşkanı Yardımcıları ve Bakanlar" şeklinde değiştirilmiştir.

2 2/7/2018 tarihli ve 703 sayılı KHK'nin 36 ncı maddesiyle, bu maddenin birinci fıkrasında yer alan "Başbakanlık bünyesinde" ibaresi madde metninden çıkarılmış ve ikinci fıkrasında yer alan "Bakanlar Kurulu" ibaresi "Cumhurbaşkanı" şeklinde değiştirilmiştir.

- d) Müsteşarlık, büyükelçilik, valilik, bağımsız ve düzenleyici kurul başkanlığı görevlerinde bulunmuş veya bu görevlerden emekliye ayrılanlar arasından üç üye,
- e) Üniversitelerde rektörlük veya dekanlık görevlerinde bulunmuş öğretim üyeleri veya bunların emeklileri arasından iki üye,
- f) Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında en üst kademe yöneticiliği yapmış olanlar arasından bir üye,

Olmak üzere toplam onbir üyeyi biri Başkan olmak üzere seçer ve atar. Kurul başkan veya üyeliğine atanacaklar hakkında, 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun 40 ıncı maddesinin birinci fıkrası hükmü ile ek 68 inci maddesinin dördüncü fıkrası hükmü uygulanmaz ve bu kişiler Kurulda emekli aylıkları kesilmeksizin çalıştırılır.

Üyelerin görev süresi dört yıldır. Süresi dolan üyeler Cumhurbaşkanınca yeniden seçilebilirler. Kurul üyelerinin görev süresi dolmadan görevlerine son verilemez. Ancak üyeler, ciddi bir hastalık veya engellilik nedeniyle iş görememeleri veya atamaya ilişkin şartları kaybetmeleri halinde, atandıkları usule göre süresi dolmadan görevden alınır. Üyeler, görevi kötüye kullanmaktan veya yüz kızartıcı bir suçtan mahkûm olmaları halinde ise Cumhurbaşkanı onayıyla görevden alınır. Görevden alma

nedeniyle veya süresi dolmadan herhangi bir sebeple boşalan Kurul üyeliklerine bir ay içerisinde Cumhurbaşkanınca yeniden atama yapılır. Bu şekilde atanan üye, yerine atandığı üyenin görev süresini tamamlar.¹²

Kurul, Başkanın daveti üzerine en az altı üyeyle toplanır ve üye tam sayısının salt çoğunluğunun aynı yöndeki oyu ile karar verir. Toplantı kararları ilgililere duyurulur. Kurul ayda dört defa toplanır. Kurul Başkan ve üyelerinin toplantılara katılmaları esastır. Arka arkaya üç toplantıya veya bir yıl içinde toplam on toplantıya katılmayan üyeler istifa etmiş sayılırlar.

Kurulun sekretarya hizmetleri Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı tarafından yerine getirilir.²

Kurul Başkan ve üyelerine, 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümleri saklı kalmak koşuluyla, fiilen görev yapılan her gün için (3000) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda huzur hakkı ödenir. Bu ödemedan damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz.

Huzur hakkı ve Kurulun diğer ihtiyaçları için her yıl Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı bütçesine gerekli ödenek konulur.²

1 25/4/2013 tarihli ve 6462 sayılı Kanunun 1 inci maddesiyle bu fıkrada yer alan "sakatlık" ibaresi "engellilik" olarak değiştirilmiştir.

2 2/7/2018 tarihli ve 703 sayılı KHK'nin 36 ncı maddesiyle, 2 inci maddenin dördüncü fıkrasında yer alan "Bakanlar Kurulunca" ibareleri "Cumhurbaşkanınca" şeklinde, "Başbakan" ibaresi "Cumhurbaşkanı" şeklinde, altıncı fıkrasında yer alan "Başbakanlık Personel ve Prensipier Genel Müdürlüğü" ibaresi "Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı" şeklinde ve sekizinci fıkrasında yer alan "Başbakanlık" ibaresi "Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı" şeklinde değiştirilmiştir.

Kurulun görevleri

Madde 3- Kurul, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini hazırlayacağı yönetmeliklerle belirlemek, etik davranış ilkelerinin ihlâl edildiği iddiasıyla re'sen veya yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yaparak sonucu ilgili makamlara bildirmek, kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak veya yaptırmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmakla görevli ve yetkilidir.

Kurula veya yetkili disiplin kurullarına başvuru

Madde 4- Bu Kanun kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşlarında etik davranış ilkelerine aykırı uygulamalar bulunduğu iddiasıyla, en az genel müdür veya eşiti seviyedeki kamu görevlileri hakkında Kurula başvurulabilir. Hangi unvanların genel müdür eşiti sayılacağı kurum ve kuruluşların teşkilât yapısı ve yürüttükleri hizmetlerin niteliği dikkate alınarak Kurul tarafından belirlenir.

Diğer kamu görevlilerinin, etik davranış ilkelerine aykırı uygulamaları bulunduğu iddiasıyla yapılacak başvurular, ilgili kurumların yetkili disiplin kurullarında, Kurul tarafından çıkarılan yönetmeliklerde belirlenen etik davranış ilkelerine aykırılık olup olmadığı yönünden değerlendirilir.

Değerlendirme sonucu alınan karar, ilgililere ve başvuru sahibine bildirilir.

Başvurular, 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanunda belirlenen esaslara göre, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları ile Türkiye’de ikamet eden yabancı gerçek kişiler tarafından yapılabilir. Ancak, kamu görevlilerini karalama amacı güden, haklı bir gerekçeye dayanmayan, başvuru konusuyla ilgili yeterli bilgi ve belge sunulmamış başvurular değerlendirmeye alınmaz.

Yargı organlarında görülmekte olan veya yargı organlarınca karara bağlanmış bulunan uyuşmazlıklar hakkında Kurula veya yetkili disiplin kurullarına başvuru yapılamaz. İnceleme sırasında yargı yoluna gidildiği anlaşılan başvuruların işlemi durdurulur.

İnceleme ve araştırma

Madde 5- Kurul, başvurular hakkındaki inceleme ve araştırmasını etik davranış ilkelerinin ihlâl edilip edilmediği çerçevesinde yürütür. Kurul, kendisine şikâyet veya ihbar yoluyla ulaşan başvurular üzerine yapacağı inceleme ve araştırmayı en geç üç ay içinde sonuçlandırmak zorundadır.

Kurul, inceleme ve araştırma sonucunu ilgililere ve Cumhurbaşkanlığı ve Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı Makamına yazılı olarak bildirir.¹

(İptal üçüncü fıkra: Anayasa Mahkemesi'nin 4/2/2010 tarihli ve E.: 2007/98, K.:2010/33 sayılı Kararı ile.)²

Bu Kanuna göre yapılan inceleme ve araştırmalar, genel hükümlere göre ceza kovuşturmasına veya tâbi oldukları personel kanunları hükümlerine göre disiplin kovuşturmasına engel teşkil etmez.

Bilgi ve belge istenmesi

Madde 6- Bakanlıklar ve diğer kamu kurum ve kuruluşları, Kurulun başvuru konusu ile ilgili olarak istediği bilgi ve belgeleri vermek zorundadırlar.

Kurul, bu Kanunun kapsamındaki kuruluşlardan ve özel kuruluşlardan ilgili temsilcileri çağırıp bilgi alma yetkisine sahiptir.

1 2/7/2018 tarihli ve 703 sayılı KHK'nin 36 ncı maddesiyle, bu fıkrada yer alan "Başbakanlık" ibaresi "Cumhurbaşkanlığı ve Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı" şeklinde değiştirilmiştir.
2 Sözkonusu Karar 18/5/2010 tarihli ve 27585 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Yönetmelik³

Madde 7- Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin hususlar, Kurulca hazırlanacak yönetmeliklerle belirlenir. Kurul tarafından hazırlanacak yönetmelikler Cumhurbaşkanı onayı ile yürürlüğe konulur.

Madde 8- (19.4.1990 tarihli ve 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu ile ilgili olup yerine işlenmiştir.)

Madde 9- (14.7.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile ilgili olup yerine işlenmiştir.)

Yürürlük

Madde 10- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme⁴

Madde 11- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

3 2/7/2018 tarihli ve 703 sayılı KHK'nin 36 ncı maddesiyle, bu maddede yer alan "Başbakan" ibaresi "Cumhurbaşkanı" şeklinde değiştirilmiştir.

4 2/7/2018 tarihli ve 703 sayılı KHK'nin 36 ncı maddesiyle, bu maddede yer alan "Bakanlar Kurulu" ibaresi "Cumhurbaşkanı" şeklinde değiştirilmiştir.

KAMU GÖREVLİLERİ ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ İLE BAŞVURU USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK¹

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı; kamuda etik kültürünü yerleştirmek, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek, bu ilkelere uygun davranış göstermeleri açısından onlara yardımcı olmak ve görevlerin yerine getirilmesinde adalet, dürüstlük, saydamlık ve tarafsızlık ilkelerine zarar veren ve toplumda güvensizlik yaratan durumları ortadan kaldırmak suretiyle kamu yönetimine halkın güvenini artırmak, toplumu kamu görevlilerinden bekleme hakkı olduğu davranışlar konusunda bilgilendirmek ve Kurula başvuru usul ve esaslarını düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik; genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler, kamu iktisadi teşebbüsleri, döner sermayeli kuruluşlar, mahalli idareler ve bunların birlikleri, kamu tüzel kişiliğini haiz olarak kurul, üst kurul, kurum, enstitü, teşebbüs, teşekkül, fon ve sair adlarla kurulmuş olan bütün kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan; yönetim ve denetim kurulu ile kurul, üst kurul başkan ve üyeleri dahil tüm personeli kapsar.

Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Bakanlar Kurulu üyeleri, Türk Silahlı Kuvvetleri, yargı mensupları ve üniversiteler hakkında bu Yönetmelik hükümleri uygulanmaz.

Hukuki dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik, 25/5/2004 tarihli ve 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 3 ve 7 nci maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

a) **Kanun:** 25/5/2004 tarihli ve 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunu,

b) **Kurum ve kuruluş:** 2 nci maddede geçen ve kapsama dahil kamu kurum ve kuruluşlarını,

c) **Kamu görevlileri:** 2 nci maddede geçen ve kapsama dahil kamu kurum ve kuruluşlarında görevli tüm personeli,

d) **Kurul:** Kamu Görevlileri Etik Kurulunu,

e) **Etik davranış ilkeleri:** Kamu görevlilerinin uyması gereken etik davranış ilkelerini,

f) **Başvuru sahibi:** Kanun kapsamında başvuru hakkını kullanarak Kurula veya yetkili disiplin kurullarına başvuran gerçek kişileri,

g) **Bilgi:** Kurum ve kuruluşların kayıtlarında yer alan 5176 sayılı Kanun kapsamında yapılacak inceleme ve araştırmalara ilişkin her türlü veriyi,

h) **Belge:** Kurum ve kuruluşların sahip oldukları 5176 sayılı Kanun kapsamında yapılacak inceleme ve araştırmalarla ilgili yazılı, basılı veya çoğaltılmış dosya, evrak, kitap, dergi, broşür, etüt, mektup, program, talimat, kroki, plan, film, fotoğraf, teyp ve video kaseti, harita, elektronik ortamda kaydedilen her türlü bilgi, haber ve veri taşıyıcılarını,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Etik Davranış İlkeleri

Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci

Madde 5- Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; sürekli gelişimi, katılımcılığı, saydamlığı, tarafsızlığı, dürüstlüğü, kamu yararını gözetmeyi, hesap verebilirliği, öngörülebilirliği, hizmette yerindenliği ve beyana güveni esas alırlar.

Halka hizmet bilinci

Madde 6- Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; halkın günlük yaşamını kolaylaştırmayı, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamayı, hizmet kalitesini yükseltmeyi, halkın memnuniyetini artırmayı, hizmetten yararlananların ihtiyacına ve hizmetlerin sonucuna odaklı olmayı hedeflerler.

Hizmet standartlarına uyma

Madde 7- Kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticileri ve diğer personeli, kamu hizmetlerini belirlenen standartlara ve süreçlere uygun şekilde yürütürler, hizmetten yararlanarlara iş ve işlemlerle ilgili gerekli açıklayıcı bilgileri vererek onları hizmet süreci boyunca aydınlatırlar.

Amaç ve misyona bağlılık

Madde 8- Kamu görevlileri, çalıştıkları kurum veya kuruluşun amaçlarına ve misyonuna uygun davranırlar. Ülkenin çıkarları, toplumun refahı ve kurumlarının hizmet idealleri doğrultusunda hareket ederler.

Dürüstlük ve tarafsızlık

Madde 9- Kamu görevlileri; tüm eylem ve işlemlerinde yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket ederler, görevlerini yerine getirirken ve hizmetlerden yararlandırmada dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayırım yapamazlar, insan hak ve özgürlüklerine aykırı veya kısıtlayıcı muamelede ve fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunamazlar.

Kamu görevlileri, takdir yetkilerini, kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda, her türlü keyfilikten uzak, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine uygun olarak kullanırlar.

Kamu görevlileri, gerçek veya tüzel kişilere öncelikli, ayrıcalıklı, taraflı ve eşitlik ilkesine aykırı muamele ve uygulama yapamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef alan bir davranışta bulunamazlar, kamu makamlarının mevzuata uygun politikalarını, kararlarını ve eylemlerini engelleyemezler.

Saygınlık ve güven

Madde 10- Kamu görevlileri, kamu yönetimine güveni sağlayacak şekilde davranırlar ve görevin gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını davranışlarıyla gösterirler. Halkın kamu hizmetine güven duygusunu zedeleyen, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren davranışlarda bulunmaktan kaçınırlar.

Kamu görevlileri, halka hizmetin kişisel veya özel her türlü menfaatin üzerinde bir görev olduğu bilinciyle hizmet gereklerine uygun hareket eder, hizmetten yararlananlara kötü davranamaz, işi savsaklayamaz, çifte standart uygulayamaz ve taraf tutamazlar.

Yönetici veya denetleyici konumunda bulunan kamu görevlileri, keyfi davranışlarda, baskı, hakaret ve tehdit edici uygulamalarda bulunamaz, açık ve kesin kanıtlara dayanmayan rapor düzenleyemez, mevzuata

aykırı olarak kendileri için hizmet, imkan veya benzeri çıkarlar talep edemez ve talep olmasa dahi sunulanı kabul edemezler.

Nezaket ve saygı

Madde 11- Kamu görevlileri, üstleri, meslektaşları, astları, diğer personel ile hizmetten yararlananlara karşı nazik ve saygılı davranırlar ve gerekli ilgiyi gösterirler, konu yetkilerinin dışındaysa ilgili birime veya yetkiliye yönlendirirler.

Yetkili makamlara bildirim

Madde 12- Kamu görevlileri, bu Yönetmelikte belirlenen etik davranış ilkeleriyle bağdaşmayan veya yasadışı iş ve eylemlerde bulunmalarının talep edilmesi halinde veya hizmetlerini yürütürken bu tür bir eylem veya işlemde haberdar olduklarında ya da gördüklerinde durumu yetkili makamlara bildirirler.

Kurum ve kuruluş amirleri, ihbarda bulunan kamu görevlilerinin kimliğini gizli tutar ve kendilerine herhangi bir zarar gelmemesi için gerekli tedbirleri alırlar.

Çıkar çatışmasından kaçınma

Madde 13- Çıkar çatışması; kamu görevlilerinin görevlerini tarafsız ve objektif şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözükken ve kendilerine, yakınlarına, arkadaşlarına ya da ilişkide bulunduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaati ve onlarla ilgili mali ya da diğer yükümlülükleri ve benzeri şahsi çıkarlara sahip olmaları halini ifade eder.

Kamu görevlileri, çıkar çatışmasında şahsi sorumluluğa sahiptir ve çıkar çatışmasının doğabileceği durumu genellikle şahsen bilen kişiler oldukları için, herhangi bir potansiyel ya da gerçek çıkar çatışması konusunda dikkatli davranır, çıkar çatışmasından kaçınmak için gerekli adımları atar, çıkar çatışmasının farkına varır varmaz durumu üstlerine bildirir ve çıkar çatışması kapsamına giren menfaatlerden kendilerini uzak tutarlar.

Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması

Madde 14- Kamu görevlileri; görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendileri, yakınları veya üçüncü kişiler lehine menfaat sağlayamaz ve aracılıkta bulunamazlar, akraba, eş, dost ve hemşehri kayırmacılığı, siyasal kayırmacılık veya herhangi bir nedenle ayrımcılık veya kayırmacılık yapamazlar.

Kamu görevlileri, görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendilerinin veya başkalarının kitap, dergi, kaset, cd ve benzeri ürünlerinin satışını ve dağıtımını yapamaz; herhangi bir kurum, vakıf, dernek veya spor kulübüne yardım, bağış ve benzeri nitelikte menfaat sağlayamazlar.

Kamu görevlileri, görevlerinin ifası sırasında ya da bu görevlerin sonucu olarak elde ettikleri resmi veya gizli nitelikteki bilgileri, kendilerine, yakınlarına veya üçüncü kişilere doğrudan veya dolaylı olarak ekonomik, siyasal veya sosyal nitelikte bir menfaat elde etmek için kullanamazlar, görevdeyken ve görevden ayrıldıktan sonra yetkili makamlar dışında hiçbir kurum, kuruluş veya kişiye açıklayamazlar.

Kamu görevlileri, seçim kampanyalarında görev yaptığı kurumun kaynaklarını doğrudan veya dolaylı olarak kullanamaz ve kullandıramazlar.

Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı

Madde 15- Kamu görevlisinin tarafsızlığını, performansını, kararını veya görevini yapmasını etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan, ekonomik değeri olan ya da olmayan, doğrudan ya da dolaylı olarak kabul edilen her türlü eşya ve menfaat hediye kapsamındadır.

Kamu görevlilerininin hediye almaması, kamu görevlisine hediye verilmemesi ve görev sebebiyle çıkar sağlanmaması temel ilkedir.

Kamu görevlileri, yürüttükleri görevle ilgili bir iş, hizmet veya menfaat ilişkisi olan gerçek veya tüzel kişilerden kendileri, yakınları veya üçüncü kişi veya kuruluşlar için doğrudan doğruya veya aracı eliyle herhangi bir hediye alamazlar ve menfaat sağlayamazlar.

Kamu görevlileri, kamu kaynaklarını kullanarak hediye veremez, resmi gün, tören ve bayramlar dışında, hiçbir gerçek veya tüzel kişiye çelenk veya çiçek gönderemezler; görev ve hizmetle ilgisi olmayan kutlama, duyuru ve anma ilanları veremezler.

Uluslararası ilişkilerde nezaket ve protokol kuralları gereğince, yabancı kişi ve kuruluşlar tarafından verilen hediyelerden, 3628 sayılı Kanunun 3. maddesi hükümleri saklı kalmakla birlikte, sözkonusu maddede belirtilen sınırın altında kalanlar da beyan edilir.

Aşağıda belirtilenler hediye alma yasağı kapsamı dışındadır:

- a) Görev yapılan kuruma katkı anlamına gelen, kurum hizmetlerinin hukuka uygun yürütülmesini etkilemeyecek olan ve kamu hizmetine tahsis edilmek, kurumun demirbaş listesine kaydedilmek ve kamuoyuna açıklanmak koşuluyla alınanlar (makam aracı ve belli bir kamu görevlisinin hizmetine tahsis edilmek üzere alınan diğer hediyeler hariç) ile kurum ve kuruluşlara yapılan bağışlar,

- b) Kitap, dergi, makale, kaset, takvim, cd veya buna benzer nitelikte olanlar,
- c) Halka açık yarışmalarda, kampanyalarda veya etkinliklerde kazanılan ödül veya hediyeler,
- d) Herkese açık konferans, sempozyum, forum, panel, yemek, resepsiyon veya buna benzer etkinliklerde verilen hatıra niteliğindeki hediyeler,
- e) Tanıtım amacına yönelik, herkese dağıtılan ve sembolik değeri bulunan reklam ve el sanatları ürünleri,
- f) Finans kurumlarından piyasa koşullarına göre alınan krediler.

Aşağıda belirtilenler ise hediye alma yasağı kapsamındadır:

- a) Görev yapılan kurumla iş, hizmet veya çıkar ilişkisi içinde bulunanlardan alınan karşılama, veda ve kutlama hediyeleri, burs, seyahat, ücretsiz konaklama ve hediye çekleri,
- b) Taşınır veya taşınmaz mal veya hizmet satın alırken, satarken veya kiralarken piyasa fiyatına göre makul olmayan bedeller üzerinden yapılan işlemler,

- c) Hizmetten yararlananların vereceği her türlü eşya, giysi, takı veya gıda türü hediyeler,
- d) Görev yapılan kurumla iş veya hizmet ilişkisi içinde olanlardan alınan borç ve krediler.

Bu Yönetmelik kapsamına giren en az genel müdür, eşiti ve üstü görevliler, bu maddenin 5 inci fıkrası ve 6 ncı fıkranın (a) bendinde sayılan hediyelere ilişkin bir önceki yılda aldıklarının listesini, herhangi bir uyarı beklemezsizin her yıl Ocak ayı sonuna kadar Kurula bildirirler.

Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı

Madde 16- Kamu görevlileri, kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanamaz ve kullandıramazlar, bunları korur ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri alırlar.

Savurganlıktan kaçınma

Madde 17- Kamu görevlileri, kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarının kullanımında israf ve savurganlıktan kaçınır; mesai süresini, kamu mallarını, kaynaklarını, işgücünü ve imkanlarını kullanırken etkin, verimli ve tutumlu davranırlar.

Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan

Madde 18- Kamu görevlileri, görevlerini yerine getirirken yetkilerini aşarak çalıştıkları kurumlarını bağlayıcı açıklama, taahhüt, vaat veya girişimlerde bulunamazlar, aldatıcı ve gerçek dışı beyanat veremezler.

Bilgi verme, saydamlık ve katılımçılık

Madde 19- Kamu görevlileri, halkın bilgi edinme hakkını kullanmasına yardımcı olurlar. Gerçek ve tüzel kişilerin talep etmesi halinde istenen bilgi veya belgeleri, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununda belirlenen istisnalar dışında, usulüne uygun olarak verirler.

Üst yöneticiler, ilgili kanunların izin verdiği çerçevede, kurumlarının ihale süreçlerini, faaliyet ve denetim raporlarını uygun araçlarla kamuoyunun bilgisine sunarlar.

Kamu görevlileri, kamu hizmetleri ile ilgili temel kararların hazırlanması, olgunlaştırılması, alınması ve bu kararların uygulanması aşamalarından birine, bir kaçına veya tamamına, aksine yasal bir hüküm olmadıkça, o karardan doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenecek olanların katkıda bulunmasını sağlamaya dikkat ederler.

Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu

Madde 20- Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi sırasında sorumlulukları ve yükümlülükleri konusunda hesap verebilir ve kamusal değerlendirme ve denetime her zaman açık ve hazır olurlar.

Yönetici kamu görevlileri, kurumlarının amaç ve politikalarına uygun olmayan işlem veya eylemleri engellemek için görev ve yetkilerinin gerektirdiği önlemleri zamanında alırlar.

Yönetici kamu görevlileri, yetkisi içindeki personelin yolsuzluk yapmasını önlemek için gerekli tedbirleri alırlar. Bu tedbirler; yasal ve idari düzenlemeleri uygulamayı, eğitim ve bilgilendirme konusunda uygun çalışmalar yapmayı, personelinin karşı karşıya kaldığı mali ve diğer zorluklar konusunda dikkatli davranmayı ve kişisel davranışlarıyla personeline örnek olmayı kapsar.

Yönetici kamu görevlileri, personeline etik davranış ilkeleri konusunda uygun eğitimi sağlamak, bu ilkelere uyulup uyulmadığını gözetlemek, geliriyle bağdaşmayan yaşantısını izlemek ve etik davranış konusunda rehberlik etmekle yükümlüdür.

Eski kamu görevlileriyle ilişkiler

Madde 21- Kamu görevlileri, eski kamu görevlilerini kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı bir şekilde faydalandıramaz, onlara imtiyazlı muamelede bulunamaz.

Kamu görevlerinden ayrılan kişilere, ilgili kanunlardaki hükümler ve süreler saklı kalmak kaydıyla, daha önce görev yaptıkları kurum veya kuruluştan, doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir yüklenicilik, komisyonculuk, temsilcilik, bilirkişilik, aracılık veya benzeri görev ve iş verilemez.

Mal bildiriminde bulunma

Madde 22- Kamu görevlileri, kendileriyle eşlerine ve velayeti altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmazları, alacak ve borçları hakkında, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu hükümleri uyarınca, yetkili makama mal bildiriminde bulunurlar.

Kurul, gerek gördüğü takdirde mal bildirimlerini inceleme yetkisine sahiptir. Mal bildirimlerindeki bilgilerin doğruluğunun kontrolü amacıyla ilgili kişi ve kuruluşlar (bankalar ve özel finans kurumları dahil) talep edilen bilgileri, en geç otuz gün içinde Kurula vermekle yükümlüdürler.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Etik Davranış İlkelerinin Uygulanması ve Etik Kültürün Yerleştirilmesi

Etik davranış ilkelerine uyma

Madde 23- Kamu görevlileri, görevlerini yürütürken bu Yönetmelikte belirtilen etik davranış ilkelerine uymakla yükümlüdürler. Bu ilkeler, kamu görevlilerinin istihdamını düzenleyen mevzuat hükümlerinin bir parçasını oluşturur.

Bu Kanun kapsamındaki kamu görevlileri, bir ay içinde, Ek-1'de yer alan "Etik Sözleşme" belgesini imzalamakla yükümlüdürler. Bu belge, personelin özlük dosyasına konur.

Kurum ve kuruluşların yetkili sicil amirleri, personelin sicil ve performansını, bu Yönetmelikte düzenlenen etik davranış ilkelerine uygunluk açısından da değerlendirirler.

Personeli bilgilendirme

Madde 24- Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen her düzeydeki personel, istihdama ilişkin koşulların bir parçası olarak etik davranış ilkeleri ve bu ilkelere ilişkin sorumlulukları hakkında bilgilendirilir.

Etik kültürün yerleştirilmesi ve eğitimi

Madde 25- Kurul, etik kültürün yerleştirilmesi ve geliştirilmesi konusunda her türlü çalışmayı yapar, yaptırır, araştırma, yayın, anket, kamuoyu yoklaması, bilimsel toplantılar ve benzeri etkinlikler düzenler, kamu görevlileri için eğitim programları hazırlar, koordine eder, yürütür veya bu konularda bakanlıklar, diğer kamu kurum ve kuruluşları, niversiteler, mahalli idareler ve konusunda uzman sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapabilir.

Etik davranış ilkelerinin, kamu görevlilerine uygulanan temel, hazırlayıcı ve hizmet içi eğitim programlarında yer alması, kurum ve kuruluş yöneticilerince sağlanır.

Kurumsal etik ilkeleri

Madde 26- Bu Yönetmelikle belirlenen etik davranış ilkeleri, kapsama dahil kurum ve kuruluşlarda uygulanır. Ayrıca, yürüttükleri hizmetin veya görevin niteliğine göre kurum ve kuruluşlar kendi kurumsal etik davranış ilkelerini düzenlemek üzere Kurulun inceleme ve onayına sunabilir.

Bilgi ve belge isteme yetkisi

Madde 27- Bakanlıklar ve diğer kamu kurum ve kuruluşları, Kurulun başvuru konusu ile ilgili olarak istediği bilgi ve belgeleri sũresi içinde vermek zorundadırlar.

Kurul, bu Yönetmelik kapsamındaki kuruluşlardan ve özel kuruluşlardan ilgili temsilcileri çağırıp bilgi alma yetkisine sahiptir.

İnceleme ve araştırma yetkisi

Madde 28- Kurul, etik davranış ilkelerine aykırı davranış ve uygulamalar hakkında, resen veya yapılacak başvurular üzerine, gerekli inceleme ve araştırmayı yapmaya yetkilidir. Kurul, etik ilkelere aykırı davranış ve uygulamalar hakkında yapacağı inceleme ve araştırmalara esas olmak üzere gerektiğinde yetkili makamlar kanalıyla kurum ve kuruluşlardan bilgi ve belge toplayabilir.

Kurul inceleme ve araştırmasını etik davranış ilkelerinin ihlal edilip edilmediği çerçevesinde yürütür. Kurul yapacağı inceleme ve araştırmayı, en geç üç ay içinde sonuçlandırır.

Kurul, ayrıca kurum ve kuruluşlarda etik davranış ilkelerinin yerleştirilmesi ve geliştirilmesi konusunda faaliyet, inceleme ve araştırma yapabilir.

Etik komisyonu

Madde 29- Kurum ve kuruluşlarda, etik kültürünü yerleştirmek ve geliştirmek, personelin etik davranış ilkeleri konusunda karşılaştıkları sorunlarla ilgili olarak tavsiyelerde ve yönlendirmede bulunmak ve etik uygulamaları değerlendirmek üzere kurum veya kuruluşun üst yöneticisi tarafından kurum içinden en az üç kişilik bir etik komisyonu oluşturulur.

Etik komisyonu üyelerinin ne kadar süreyle görev yapacağı ve diğer hususlar, kurum ve kuruluşun üst yöneticisince belirlenir. Etik komisyonu üyelerinin özgeçmiş ve iletişim bilgileri, üç ay içinde Kurul'a bildirilir. Etik komisyonu, Kurul ile işbirliği içinde çalışır.

Görüş bildirme

Madde 30- Kurul, kurum ve kuruluşların, etik davranış ilkeleri konusunda uygulamada karşılaştıkları sorunlara yönelik olarak görüş bildirmeye yetkilidir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Başvuru ve Resen İnceleme Usul ve Esasları

Başvuru hakkı

Madde 31- 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına İlişkin Kanunda belirlenen esaslara göre, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip Türkiye Cumhuriyeti Vatandaşları ile Türkiye’de oturan yabancı gerçek kişiler başvuruda bulunabilirler. Herhangi bir nedenle Türkiye’de bulunup da başvuru nedeni sayılan etik ilkelerden birisine aykırı davranıldığına tanık olan yabancı, başvuru hakkı açısından Türkiye’de oturuyor kabul edilir. Başvuruda bulunabilmek için başvuranın menfaatinin etkilenmesi koşulu aranmaz.

Ancak, kamu görevlilerini karalama amacı güttüğü açıkça anlaşılan ve başvuranın kimliği tespit edilemeyen başvurular değerlendirmeye alınmaz.

Yargı organlarınca incelenmekte olan veya karara bağlanmış bulunan uyuşmazlıklar hakkında Kurula veya yetkili disiplin kurullarına başvuru yapılamaz. İnceleme sırasında yargı yoluna gidildiği anlaşılan başvuruların işlemi durdurulur. Daha önce Kurulca incelenmiş şikayet konusu, yeni kanıtlar gösterilmedikçe bir daha şikayet konusu yapılamaz ve incelenemez.

Başvuru biçimleri

Madde 32- Başvurular;

- a) Yazılı dilekçe,
- b) Elektronik posta,
- c) Tutanağa geçirilen sözlü başvuru yolları ile yapılır.

Başvuru usulü

Madde 33- Başvuru, gerçek kişiler tarafından adı, soyadı, oturma yeri veya iş adresi ile imzayı kapsayan dilekçelerle, en az genel müdür ve Kurulca genel müdür düzeyinde oldukları kabul edilen EK-2 listede bulunan unvanlarda bulunanlar için Kurul Başkanlığına, diğer görevliler için ise kurum yetkili disiplin kurullarına yöneltilmek üzere ilgili kurum amirliğine yapılır.

Dilekçede, etik ilkeye aykırı davranış iddiasına ilişkin bilgi ve belgeler açık ve ayrıntılı olarak belirtilir. Elde bulunan belgeler dilekçeye eklenir. Başvuru konusu aykırı davranış iddiası, kişi, zaman ve yer belirtilerek somut biçimde gösterilir.

Başvuru dilekçelerinin daktilo ile yazılması veya bilgisayar çıktısı olması koşulu aranmaz. Dilekçelerin okunaklı ve anlaşılır olması yeterlidir. Başvurunun Kurul kayıtlarına geçtiği tarih, başvuru tarihidir. Başvuru dilekçeleri posta yoluyla da Kurula gönderilebilir. Bu durumda dilekçenin Kurul kayıtlarına geçtiği tarih süre başlangıcına esas alınır. Başvurunun tutanağa geçirilmek koşuluyla sözlü yapılması durumunda başvuranın imzası ve adresi de tutanağa alınır.

Elektronik ortamda yapılacak başvurular

Madde 34- Başvurunun; gerçek kişiler tarafından elektronik posta yoluyla yapılması halinde, başvuru sahibinin adı ve soyadı, oturma yeri veya iş adresi belirtilir. Türkiye’de oturan yabancıların bu yolla yaptıkları başvurularda, pasaport numarası ve uyruğu gösterilir. Elektronik posta yolu ile yapılacak başvurularda, başvurunun Kurulun elektronik posta adresine ulaştığı tarih başvuru tarihidir.

Başvuruların kabulü ve işleme konulması

Madde 35- Başvuru dilekçeleri kaydedilir ve başvuran hazır ise tarih ve sayı içeren alındı verilir. Kurum ve kuruluşların herhangi bir birimine yanlışlıkla ulaşan başvuru dilekçeleri işleme konulmadan ilgisine göre yetkili disiplin kuruluna veya Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanlığına gönderilir.

- a) Kaydedilen başvuru en kısa zamanda Kurul Başkanı veya görevlendireceği üye tarafından bir raportöre verilir.
- b) Raportör başvuruyu görev, konu ve kabul edilebilirlik yönlerinden inceleyerek bir ön rapor hazırlayıp Kurul Başkanına sunar.
- c) Raportörün raporunda, başvuranın adı, soyadı, şikayet edilen kamu görevlisinin adı, soyadı, görevi, başvuru konusu, raportörün önerisi, adı, soyadı ile tarih ve imzası yer alır.
- d) Rapor, Kurul Başkanı veya ilgili üye tarafından, gerekirse ilgili yerlerden gerekli ek bilgi ve belgeler de istenip eklenerek görüşülmek üzere Kurul gündemine alınır.
- e) Kurul raporu görüşerek gerekirse incelemeyi derinleştirmek suretiyle ilgili yerlerden gerekli bilgi ve belgelerin istenmesine karar verir. Başvurunun kabul edilebilir bulunması durumunda, şikayet edilen kamu görevlisinin savunması alınır. Savunma süresi, istem yazısının kendisine bildirildiği tarihi izleyen günden itibaren 10 gündür. Sürenin son gününün resmi tatil gününe rastlaması durumunda, tatili izleyen çalışma günü sürenin son günü olarak kabul edilir.

f) Kendisinden bilgi istenen resmi ve özel kurum ve kuruluşlar istenen bilgi ve belgeleri belirlenen süre içinde Kurula vermekle yükümlüdürler.

g) Kurul incelemesini en geç üç aylık süre içinde bitirerek üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verir. Bu süre, başvurunun kayda alındığı tarihte başlar.

h) Kurul Üyelerine, incelemelerin gerektirdiği durumlarda iş bölümü çerçevesinde görev verilebilir.

ı) İsim ve imza bulunmayan başvuru dilekçeleri ile 33 ve 34 üncü maddelerde belirtilen unsurları içermeyen elektronik posta yolu ile gönderilmiş başvurular işleme konulmaz ve mümkünse durum başvuru sahibine bildirilir.

Gerçeğe aykırı beyanları içerdiği sonradan anlaşılan başvurular, bu durumun anlaşıldığı tarihte işlemde kaldırılır.

Elektronik posta yoluyla yapılan başvurularda, başvuru sahibi gerçek kişilerin verdiği T.C. kimlik numarası, İçişleri Bakanlığı Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğünün internet sayfasından başvuru sahibi tarafından verilen kimliğin doğru olup olmadığının tespiti amacıyla gerektiğinde sorgulanır. Gerçeğe aykırı ad ve soyadı ile yapılan başvurular işleme konulmaz.

Elektronik ortamda veya yazılı olarak alınan başvuruların bilgi veya belge güvenliği kurum ve kuruluşlarda genel hükümlere göre sağlanır. Kurula gönderilen bilgi ve belgeler ile Kurul tarafından edinilen bilgilerin değerlendirme ve incelenmesinde gizlilik derecesi bulunanların korunmasında ve saklanmasında gizlilik ilkesine uyulur. Kurul Başkanı ve Üyeleri ile sekretarya personeli, gizlilik ilkesinin gereklerine uymakla yükümlüdür. Bu yükümlülük Kurul Başkan ve Üyeleri ile diğer personelin görevlerinden ayrılmalarından sonra da devam eder. İncelenmesi biten belgeler yerine geri gönderilir.

Resen inceleme

Madde 36- Kurulun inceleme yetkisi içinde bulunan bir kamu görevlisinin etik ilkelere aykırı davrandığının çeşitli yollarla öğrenilmesi üzerine Kurul resen inceleme yetkisini kullanabilir.

a) Bu konuda Kurul Başkanınca görevlendirilecek bir üyenin veya raportörün gözetiminde gerekli bilgiler toplanarak hazırlanan rapor Başkana sunulur.

b) Başkan tarafından belirlenecek gündemde konu Kurulda görüşülerek gerekirse inceleme derinleştirilmek suretiyle gerekli bilgi ve belgeler getirtilir. İnceleme 35 inci maddede belirlenen usule göre tamamlanır, gerekli karar verilir.

Toplanma ve karar yeter sayısı ile kararlarda bulunacak hususlar

Madde 37- Kurul, Başkan veya Başkanın özrü nedeniyle toplantıya katılamaması durumunda vekil olarak belirlediği Üyenin Başkanlığında üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır ve aynı çoğunlukla karar verir.

Kararlarda, başvuranın adı, soyadı ile şikayet edilen kamu görevlisinin adı, soyadı, görevi, karar tarih ve sayısı ile kararın dayandığı belge ve bilgiler, savunma ve inceleme sonucu ile karara katılan Başkan ve Üyelerin ad ve imzaları, varsa azlık oyu, raportörün adı, soyadı yer alır.

İncelenmekte olan başvuru konusunun yargıya götürüldüğü anlaşılırsa inceleme bulunduğu aşamada durdurulur ve yargı kararı sonucuna göre değerlendirilir.

Disiplin kurullarında inceleme ve karar verme usulü

Madde 38- 5176 sayılı Kanun ile bu Yönetmelik kapsamında bulunan ve Kurulun görev alanı dışındaki kamu görevlilerinin etik ilkelere aykırı davrandığı yolunda disiplin kurullarına yapılan başvurular, yetkili disiplin kurullarınca bu Yönetmelikte düzenlenen etik davranış ilkeleri ile başvuru usul ve esasları çerçevesinde incelenir.

Bu kurulların verdiği etik ilkeye aykırı davranışın varlığı veya yokluğu konusundaki kararlar ilgili kurum veya kuruluş yetkilisine, hakkında başvuru yapılan kamu görevlisine ve başvuru sahibine bildirilir. Disiplin kurullarının kararları kamu oyuna duyurulmaz.

Kararlar üzerine yapılacak işlem

Madde 39- Kararlar Başkan ve Üyeler tarafından imzalanmakla kesinleşir. Kesinleşen karar Başbakanlık Makamına sunulur. Kararlara karşı idari yargı yolu açıktır.

Kurul, başvuruya konu işlem veya eylemi gerçekleştiren kamu görevlisinin etik davranış ilkelerine aykırı işlem ve eylemi olduğunu tespit etmesi halinde bu durumu Başbakanlık, Kurul kararı olarak Resmî Gazete aracılığıyla kamu oyuna duyurur, ancak, Kurul kararlarının yargı tarafından iptali halinde Kurul, yargı kararını yerine getirir ve Resmî Gazete’de yayımlar.

Etik ilkeye aykırı davranışın saptanamadığına ilişkin kararlar da Başbakanlık Makamına ve ilgililere yazılı olarak bildirilir. Bu kararlar kamu oyuna duyurulmaz. Kabul edilebilirliği bulunmayan başvurular hakkında verilen kararlar yalnızca başvuru sahibine iletilir.

Madde 40- Oluştığı tarihi izleyen günden başlayarak iki yıl içinde yapılmayan etik ilkelere aykırı davranışlar hakkındaki başvurular incelenmez.

Geçici Madde 1- Bu Yönetmeliğin Resmî Gazete’de yayımı tarihinden önce gerçekleşen etik ilkelere aykırı davranışlar şikayet ve ihbar konusu yapılamaz.

Geçici Madde 2- Bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren üç ay içinde kapsam içindeki kamu görevlileri, 23 üncü maddede düzenlenen “etik sözleşme” belgesini imzalarlar ve bu belgeler personelin özlük dosyasına konulur.

Yürürlük

Madde 41- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 42- Bu Yönetmelik hükümlerini Başbakan yürütür.

EK-1

Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi

Kamu hizmetinin her türlü özel çıkarın üzerinde olduğu ve kamu görevlisinin halkın hizmetinde bulunduğu bilinç ve anlayışıyla;

- * Halkın günlük yaşamını kolaylaştırmak, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamak, hizmet kalitesini yükseltmek ve toplumun memnuniyetini artırmak için çalışmayı,
- * Görevimi insan haklarına saygı, saydamlık, katılımcılık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme ve hukukun üstünlüğü ilkeleri doğrultusunda yerine getirmeyi,
- * Dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, yaş, bedensel engelli ve cinsiyet ayrımı yapmadan, fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalara meydan vermeden tarafsızlık içerisinde hizmet gereklerine uygun davranmayı,
- * Görevimi, görevle ilişkisi bulunan hiçbir gerçek veya tüzel kişiden hediye almadan, maddi ve manevi fayda veya bu nitelikte herhangi bir çıkar sağlamadan, herhangi bir özel menfaat beklentisi içinde olmadan yerine getirmeyi,

- * Kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanmamayı ve kullandırmamayı, bu mal ve kaynakları israf etmemeyi,
- * Kişilerin dilekçe, bilgi edinme, şikayet ve dava açma haklarına saygılı davranmayı, hizmetten yararlananlara, çalışma arkadaşlarıma ve diğer muhataplarıma karşı ilgili, nazik, ölçülü ve saygılı hareket etmeyi,
- * Kamu Görevlileri Etik Kurulunca hazırlanan yönetmeliklerle belirlenen etik davranış ilke ve değerlerine bağlı olarak görev yapmayı ve hizmet sunmayı taahhüt ederim.

EK-2

KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULUNUN YETKİ ALANINA GİREN EN AZ GENEL MÜDÜR, EŞİTİ VE ÜSTÜ KAMU GÖREVLİLERİ

A) TBMM ve Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliğinde

- Genel Sekreter
- Genel Sekreter Yardımcısı
- Devlet Denetleme Kurulu Üyeleri

B)

1-Başbakanlık ve Bakanlıklarda

- Müsteşar
- Müsteşar Yardımcısı
- Genel Müdür
- Teftiş Kurulu Başkanı
- Kurul Başkanı (Ek göstergesi 6400 ve üzerinde olanlar)

- Valiler
- Kaymakamlar
- Büyükelçiler, Daimi Temsilciler
- Başbakan Başmüşaviri

2-Bağılı-İlgili ve İlişkili Kurum ve Kuruluşlarda

- Müsteşar
- YÖK Başkanı, Yürütme Kurulu Üyeleri, Genel Sekreteri ve ÖSYM Başkanı
- Müsteşar Yardımcısı
- Genel Müdür
- Teftiş Kurulu Başkanı ve Diğer Denetim Kurullarının Başkanları
- Genel Sekreter ve Genel Sekreter Yardımcıları (ek göstergesi 6400 ve üzeri)
- Başkan (ek göstergesi 6400 ve üzeri olanlar)
- Düzenleyici ve denetleyici Kurum ve Kurul Başkan ve Yardımcıları

- Kurul Üyeleri
- Kurum ve Kuruluş Başkan Yardımcıları (ek göstergesi 6400 ve üzeri olanlar)
- Kamu İktisadi Teşekkülleri ve bağlı ortaklıklarının Genel Müdürü
- Kamu İktisadi Teşekkülleri Yönetim ve Denetim Kurulu Üyeleri

C) Mahalli İdarelerde

- Büyükşehir Belediye Başkanı
- İl ve İlçe Belediye Başkanları
- Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreteri ve Genel Sekreter Yardımcıları
- Büyükşehir Belediyesi ve Bağlı Kuruluşları Genel Müdürü
- Büyükşehir Belediyesi Teftiş Kurulu Başkanı
- İl Belediye ve İl Özel İdare Birlikleri ile bunların Üst Birlik Başkanları
- Büyükşehir Belediye Şirketleri Genel Müdürleri, Yönetim ve Denetim Kurulu Üyeleri

- Büyükşehir sınırları içindeki Belediye Başkanları

D) ¹Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında

- Yönetim Kurulu Başkanı
- Üst Birliklerde Başkan, Yönetim Kurulu Üyeleri ve Genel Sekreter¹

E) 5176 sayılı Kanun çerçevesinde; ilgili mevzuatında özlük hakları veya emeklilik yönünden müsteşar, müsteşar yardımcısı, genel müdür statüsünde olduğu belirtilenler, Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşlardaki diğeri yönetim ve denetim kurulu üyeleri ile teşkilat yapısı ve yürüttükleri hizmetlerin niteliği dikkate alınarak Kurul tarafından en az genel müdür veya eşiti sayılan diğeri Kamu Görevlileri.

1

Danıştay İkinci Dairesinin 12/12/2017 tarihli ve Esas No: 2016/12183; Karar No: 2017/7808 sayılı kararı ile Yönetmeliğe ekli Ek-2 listesinin "D" bölümünün iptaline karar verilmiştir.

"Bu yayın Avrupa Birliği'nin mâli desteği ile hazırlanmıştır. İçerik tamamıyla WEglobal Danışmanlık A.ř. sorumluluğu altındadır ve Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmağ zorunda değildir."