

PERSONEL ÇALIŞMALARI

1. Personel kadro çalışması yapılırken sağlıklı verilere anında ulaşamadığı tespit edilmiştir. Hangi şubede kaç kişi çalışıyor, ne kadar süredir çalışıyor, ne kadar ücret alıyor, ne kadar mesai alıyor, bugün işten ayrılrsa ne kadar tazminat alacak gibi soruların anında cevabı alınamamaktadır. Bu problemin bir an önce çözülebilmesi için, tüm şubelerin muhasebelerinin ortaklaştırıldığı gibi personel özlük dosyalarının otomasyon sistemi üzerinden ortaklaştırılması ve her yöneticinin istediğinde bu verilere ulaşabilmesi sağlanmalıdır. Mevcut muhasebe programına entegre olacak bir program oluşturulmalı ve bu program üzerinden ücret ödemeleri banka talimatına çevrilmelidir.

2. Yapılan çalışmada şubelerin üye sayısı, SMM sayısı, temsilcilik sayısı ve yaptığı etkinlikler değerlendirildiğinde personel sayısı oranında bir doğrusalılık bulunmamaktadır. Örneğin 35 üye bulunan bir temsilcilikte büro görevlisi bulunurken 70 üyesi bulunan temsilcilikte büro görevlisi bulunmamaktadır. (SMM sayıları üye sayılarıyla doğru orantılı artıyor.)

3. Şube gelirleri ile personel giderleri arasında çok farklılıklar gözlenmiştir. Bazı şubelerde yüzde 25'lerde olan personel giderleri bazı şubelerde yüzde 40'lara kadar çıkmaktadır.

4. Yönetimlerle birlikte çalışan kadroların dışındaki tüm personelin toplu iş sözleşmesi (TİS) kapsamına girmesi gerekmektedir. Çünkü aynı işi yapan TİS kapsamındaki çalışan ile Personel Yönetmeliği kapsamında çalışan personel arasında ücret konusunda farklılıklar tespit edilmiştir.

5. Danışman kadrosuyla çalıştırılan geçici süreli personel tanımı Personel Yönetmeliği'nde belirtilmelidir.

6. Şube tiplerine göre kadro yapıları tanımlanmalı, hangi şubelerde hangi kadroların olması gerektiği netleştirilmelidir.

7. Geçici süreli sözleşmeler için ikinci 3 ay dolduktan sonra süre uzatılmamalıdır. Eğer süre uzatımına ihtiyaç varsa zaten bu kadro ihtiyaç demektir, geçici olmasının anlamı kalmamıştır. Ayrıca şubelerin geçici süreli yaptıkları bu sözleşmelerin yukarıda bahsi geçen personel programına da entegre edilmesi gerekmektedir. Eğer geçici süreli sözleşme ile çalıştırılma süresi artıyorsa sistem otomatik olarak uyarmalıdır.

8. Az kişiye daha çok iş yaptırarak fazla mesai çalışma ücreti ödeme yerine daha fazla kişinin istihdam edilebileceği görülmüştür. Mesela bir şubede hizmetli görevindeki personelin maaşının 4 katı mesai ücreti aldığı tespit edilmiştir. Ülkemizde bir yılda 270 saatten fazla mesai yapılmaması yönünde kanun vardır. Yukarıda bahsedilen personel programında personelin yaptığı mesai her ay işlenmeli ve 270 saate geldiği anda sistem uyarmalıdır.

9. Bu anlattıklarımız kapsamında merkezi bir bordro programı oluşturulmalı ve bu program üzerinden kontrolü yapılmalıdır.

Yukarıda belirtilen hususlar da göz önünde bulundurarak bir yöntem arayışı hazırlanmıştır.

Yapılan tüm bu çalışmalarda şubelerin aktif üye sayıları, üye aidat oranları, hizmet karşılığı yapılan iş sayıları, denetimi yapılan proje sayıları, yaptıkları eğitim etkinlikleri ve temsilcilik sayıları göz önünde bulunduruldu.

Yukarıda bahsedilen konular değerlendirilerek 100 puan üzerinden dağılım yapıldı. Bu puanlamayı yaparken örgütlülük ön planda tutulup, 60 puan üye sayısı ve üye aidat oranına ayrıldı. Üye sayısının artması şube çalışmalarının artmasını tetikleyeceğinden şube üzerine düşen yükün personel istihdamını gerektireceği düşünüldü. Şubelerin üye sayısı üzerinden puanlarının yükselebilmesi için üye sayılarını arttıracak örgütlenme çalışmalarını ön plana almaları gerekecektir.

Üye sayısını arttıran şube doğru orantılı olarak üye üzerinden elde ettiği üye aidat oranını da arttıracaktır. Bundan dolayı üye aidat oranı puanının yüksek olması şube puanını yükseltmeye yönlendirecek ve bunun için örgütlenme çalışması yapacaktır. Burada üye sayısı az olan şubeler eğer mevcut üyesini sürece katıp aidiyet bağını kuvvetlendirirse 30 puana yaklaşma oranı yükselecektir. Böyle olunca yukarıda üye sayısının az olmasından kaynaklı aldığı düşük puanı kapatabilecektir.

Hizmet karşılığı yapılan işler kısmında şubenin ölçüm, test ve bilirkişilik işlerinde yapmış olduklarının oda genelinde yapılan hizmet karşılığı işlerin tamamına olan oranı değerlendirilip 10 puan üzerinden dağılım yapılmıştır.

Şube tarafından denetimi yapılan proje kısmında şubenin denetimini yaptığı proje sayısının oda genelinde denetimi yapılan proje sayısına oranı değerlendirilip 15 puan üzerinden dağılım yapılmıştır.

Şube tarafından dönem içerisinde düzenlenen MİSEM dahil tüm eğitim etkinlikleri sayısı üzerinden 8 puan kimlik sayılarıyla orantılı olarak dağıtılmıştır.

Temsilcilik sayılarının şubelerin iş yoğunluğuna etki ettiği düşünüldüğünde, temsilcilik sayılarının şubelere ilave puan getirmesi gerektiği düşünüldü 7 puan üzerinden dağılım yapılmıştır.

Bu veriler ışığında şube tipleri yapılmıştır.