



TIHEK

TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU

İNFAZ VE KORUMA MEMURLARININ ÇALIŞMA KOŞULLARI

RAPORU

www.tihek.gov.tr



İNFAZ VE KORUMA MEMURLARININ ÇALIŞMA KOŞULLARI RAPORU

Hazırlayan
Nurullah ÖZGÜL

Emeği Geçenler
Oktay ALKAN
Mehmet Alp DİDİNMEZ
Mehmet AKTAŞ
İsmail SAYDAM
İbrahim Ethem GÜROL
Sümeyye Rabia AKDİN

Adres: Yüksel Cad. No: 23, 06650 Kızılay/ANKARA
Tel: +90 312 422 78 00 Faks: +90 312 422 78 99
www.tihek.gov.tr tihek@tihek.gov.tr

Haziran 2025, ANKARA



YÖNETİCİ SUNUŞU

İşkence ve kötü muamele ile mücadele bütüncül ve çok yönlü bir bakış açısıyla ele alınmayı gerektirmektedir. Mevzuat çalışmaları, fiziksel şartlar ve tutulma koşullarının yanı sıra ceza infaz kurumlarının işleyişinde önemli bir görevi yerine getiren infaz ve koruma memurları, işkence ve kötü muamele ile mücadelenin önemli unsurlarından birini teşkil etmektedir. Hükümlü ve tutuklularla kurulan ilişkilerde etik ilkelere dayalı doğru yaklaşımı benimseyen, görevini yalnızca bir zorunluluk değil profesyonel bir meslek bilinciyle icra eden, özenle seçilmiş ve nitelikli bir eğitimden geçmiş infaz ve koruma memurları, insan odaklı ve hak temelli bir infaz sisteminin yapı taşlarından birisini oluşturmaktadır.

Ceza infaz kurumlarında infaz ve koruma memurlarının sorumluluk alanı, yalnızca güvenliğin sağlanması, düzenin ve disiplinin korunmasıyla sınırlı bir işlev taşımamaktadır. Modern ceza adaleti yaklaşımları bağlamında bu personel, aynı zamanda birey haklarına saygılı, onarıcı adalet ilkesine uygun, rehabilitasyon ve sosyal entegrasyon süreçlerini destekleyici bir rol üstlenmektedir. Bu kapsamda hükümlü ve tutukluların, hukuka ve toplumsal normlara saygılı, sorumluluk bilinciyle şekillenmiş bir yaşam tarzına uyum

sağlamalarını kolaylaştırmak; bu doğrultuda bireysel iyileştirme süreçlerini desteklemek ve topluma yeniden entegrasyonlarını sağlamak amacıyla yürütülen rehabilitasyon, eğitim ve sosyal hizmet faaliyetlerinde infaz ve koruma memurları önemli bir role sahiptir. Bu doğrultuda infaz ve koruma memurlarının sorumlulukları ile eş düzeyde bir çalışma koşuluna sahip olması önem arz etmektedir. Zira çalışma koşulları, mesleki tatmin ve örgütsel bağlılık ile doğrudan ilintili olduğu gibi infaz ve koruma memurlarının mahpuslar ile ilişkilerine de etki etmektedir. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, infaz ve koruma memurları ile hükümlüler ve tutuklular arasında olumlu ve yapıcı ilişkilerin oluşmasına zemin hazırlayarak işkence ve kötü muamele riskinin azalmasına yardımcı olacaktır. Bu durum mahpusların sosyalleşmeleri ve topluma yeniden kazandırılmalarına katkı sağlayacağı gibi infaz ve koruma memurlarının iş tatminini de artıracaktır.

İnfaz ve Koruma Memurlarının Çalışma Koşulları Raporu ülkemizde infaz ve koruma memurluğu mesleğine ilişkin genel değerlendirmelere ve infaz ve koruma memurları ile gerçekleştirilen görüşmelerin çıktılarına yer vermekte, infaz ve koruma memurlarının çalışma koşullarına ilişkin bulguları ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine ilişkin çözüm önerilerini sunmaktadır.

Mevzuat taraması, kurum ve kuruluş raporlarının incelenmesi, resmî kurumlardan bilgi ve belge temini ve yapılandırılmış görüşme teknikleri kullanılarak hazırlanmış olan bu raporun yazımında emeği geçen değerli Kurum çalışanlarımıza şükranlarımı sunuyorum; raporun ülkemize faydalı olmasını temenni ediyorum.

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik
Kurumu Başkanı

YÖNETİCİ SUNUŞU

TABLolar

GRAFİKLER

KISALTMALAR

GİRİŞ

3

A. YASAL DAYANAK

5

B. YÖNTEM

6

1. Mevzuat Taraması

6

2. Kurum ve Kuruluş Raporları Taraması

6

3. Resmi Kurumlardan Bilgi ve Belge Alınması

6

4. Yapılandırılmış Görüşme Tekniği

6

5. Veri Analizi ve Raporlama

7

6. Örneklem

7

C. KISITLAR

7

D. ANKET ÖZETİ

7

TÜRKİYE'DE İNFAZ VE KORUMA MEMURLUĞU MESLEĞİ

11

İNFAZ VE KORUMA MEMURLARI İLE GERÇEKLEŞTİRİLEN GÖRÜŞMELER

38

BULGULAR

55

TAVSİYELER

58

KAYNAKÇA

61

TABLÖLAR

Tablo 1

İnfaz ve Koruma Memuru Alımı İçin Belirlenen Kontenjan Sayıları

Tablo 2

İnfaz ve Koruma Memurlarının Eğitim Durumları

Tablo 3

İnfaz ve Koruma Memurlarının Cinsiyet Dağılımı

Tablo 4

Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Sınav Kontenjan Sayıları

Tablo 5

İnşaatı Tamamlanan Lojmanlara İlişkin Kapasite Bilgileri

Tablo 6

İnfaz ve Koruma Memuru Aday Memurluk Eğitimi Programı

Tablo 7

İnfaz ve Koruma Memuru Hizmet Öncesi Eğitim Programı

Tablo 8

İnfaz ve Koruma Memuru Hizmet İçi Eğitim Programı

Tablo 9

İnfaz ve Koruma Memuru Yetiştirme Eğitimi Programı

Tablo 10

Personel Destek Eğitimi

Tablo 11

Pozitif Psikoterapi Temelli Psikolojik İlk Yardım Eğitimi

GRAFİKLER

Grafik 1

Mesleğin İcrasında İnsan Haklarının Etki ve Önemi
Konusundaki Görüşler

Grafik 2

Suçta Sürüklenen Çocuklar, Anne Yanında Kalan
Çocuklar Gibi Gruplarla Temasları

Grafik 3

Mesleki Tatmin Düzeyleri ve Bunun Örgütsel Bağlılığa
Etkisi

Grafik 4

Özlük Haklarına İlişkin Değerlendirmeler

Grafik 5

Meslekte Yükselme ile İlgili Beklentiler

Grafik 6

Çalışma Sürelerine İlişkin Görüşler

Grafik 7

Meslekle Bağlantılı Üniversite Eğitiminin Mesleğin
İcrası Üzerinde Etkisine İlişkin Görüşler

Grafik 8

İstifa Etme veya Başka Mesleğe Geçme Konusundaki
Görüşler

Grafik 9

Mesleğin Psikolojik Anlamda Yıpratıcılığı ve Psikolojik
Destek İhtiyacına İlişkin Görüşler

Grafik 10

Mesleki Ayakkabı ve Üniforma Konfor ve Kalitesine
İlişkin Görüşler

Grafik 11

Çalışılan Kurumda Personel Sayısının Yeterliliğine
İlişkin Görüşler

Grafik 12

Hizmet Öncesi / İçi Eğitimlere İlişkin Görüşler

Grafik 13

Kamuoyunda Mesleğe Yönelik Algıya İlişkin Görüşler

Grafik 14

Görevin İcrası Sırasında Can Güvenliğine Yönelik
Tehditler

Grafik 15

Kurumsal İletişim Mekanizmalarının İşlerliği

KISALTMALAR

AIHM	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AK	Avrupa Konseyi
CCJ4C	Avrupa Ceza Adalet Sisteminde Çalışan Personelin Kariyer Yönetimi Projesi
CDPC	Avrupa Suç Sorunları Komitesi
CTE	Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü
GYUDS	Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Sınavları
İHEP	İnsan Hakları Eylem Planı
İKAP	İnsan Kaynakları Kapasitesinin Geliştirilmesi Projesi
İKM	İnfaz ve Koruma Memuru
MEDSİS	Merkezi Değerlendirme Sistemi
OPCAT	İşkenceye ve Diğer Zalimane, İnsanlık Dışı veya Aşağılayıcı Muamele veya Cezaya Karşı Sözleşme 'ye Ek İhtiyari Protokol
PESİP	Personel Seçim ve Terfi Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi
TİHEK	Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu



GİRİŞ

Ceza infaz kurumlarının işleyişinde kritik rol üstlenen infaz ve koruma memurları, toplum güvenliğini sağlayan ve suçluların ıslahına yönelik faaliyetleri yerine getiren personel grupları arasında bulunmaktadır. İnfaz kurumlarında güvenlik, denetim, rehabilitasyon, eğitim ve sosyal hizmetler gibi çok sayıda sorumluluk infaz ve koruma memurları tarafından yerine getirilmektedir.¹ Ancak, infaz ve koruma memurlarının çalışma koşulları, genellikle göz ardı edilen ve yeterince araştırılmayan bir konu olmuştur. Oysa bu koşullar hem memurların iş performansını hem de ceza infaz kurumlarının genel işleyişini doğrudan etkileyebilecek ölçüde önemlidir.

Türkiye’de 1/1/2025 tarihi itibarıyla, 273 kapalı ceza infaz kurumu, 12 kadın kapalı ceza infaz kurumu, 9 çocuk ve gençlik kapalı ceza infaz kurumu, 99 müstakil açık ceza infaz kurumu, 8 kadın açık ceza infaz kurumu ve 4 çocuk eğitimevi olmak üzere toplam 405 ceza infaz kurumu bulunmaktadır. Kapasiteleri toplamı 301.397 kişilik² olan bu kurumlarda aktif olarak görev yapan 66.130 infaz ve koruma memuru ünvanlı personel bulunmaktadır.³ Bu raporun amacı, Türkiye’deki ceza infaz kurumlarında görev yapan infaz ve koruma memurlarının çalışma koşullarını incelemek, mevcut

1 29/3/2020 tarihli ve 31083 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Yönetmelik, 10’uncu madde.

2 Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, Kurumsal İnternet Sitesi, <https://cte.adalet.gov.tr/home/sayfadetay/cik-genel-bilgi> (E.T. 7/1/2025)

3 Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, Kurumsal İnternet Sitesi, <https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/personel-durumu> (E.T. 7/1/2025)

durumda karşılaşılan sorun alanlarını tespit etmek ve memurların hakları konusunda iyileştirici politika tavsiyeleri sunmaktadır. Raporda, infaz ve koruma memurlarının çalışma koşullarına ilişkin meri mevzuat, resmi kurumlardan alınan bilgi ve belgeler, kurum/kuruluş raporları ve infaz ve koruma memurlarının bireysel görüşleri bir araya getirilerek kapsamlı bir değerlendirme yapılacaktır. Raporun sonunda, çalışma koşullarına yönelik bulgulara dayalı tavsiyeler sunulacaktır.

Çalışmanın sistematığı, yukarıda belirtilen veri toplama yöntemlerinin sırasıyla ve belirli bir disiplinle uygulanmasını öngörmektedir. Bu yöntemin, verilerin doğru ve güvenilir bir şekilde toplanmasını sağlayacağı, aynı zamanda infaz ve koruma memurlarının çalışma koşullarını objektif bir biçimde analiz etmeye imkân tanıyacağı değerlendirilmektedir.

A. YASAL DAYANAK

Türkiye, İşkenceye ve Diğer Zalimane, İnsanlık Dışı veya Aşağılayıcı Muamele veya Cezaya Karşı Sözleşme'ye Ek İhtiyari Protokol'ü (OPCAT), 14/9/2005 tarihinde imzalamış, onaylanmasının uygun bulunduğu dair Kanun⁴ ve buna ilişkin 2011 yılında alınan 1962 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile de onay sürecini tamamlamıştır. OPCAT, işkencenin ve diğer zalimane, insanlık dışı ya da aşağılayıcı muamele veya cezanın önlenmesi için, özgürlüklerinden mahrum bırakılan kişilerin alıkonuldukları yerlere, bağımsız uluslararası ve ulusal organlar tarafından gerçekleştirilecek düzenli bir önleyici ziyaret sistemi kurulmasını gerektirmektedir.⁵

Bu doğrultuda, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), OPCAT hükümleri çerçevesinde ulusal önleme mekanizması olarak görev yapmakta, özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin bulundukları yerlere haberli veya habersiz düzenli ziyaretler gerçekleştirmektedir. Bu ziyaretlere ilişkin raporlar ilgili kurum ve kuruluşlara iletilmekte, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu tarafından gerekli görülmesi durumunda kamuoyuna açıklanmaktadır. TİHEK, ceza infaz kurumları ve tutukevleri izleme kurulları, il ve ilçe insan hakları kurulları ile diğer kişi, kurum ve kuruluşların bu gibi yerlere gerçekleştirdikleri ziyaretlere ilişkin raporları incelemekte ve değerlendirmektedir. Diğer yandan, kamuoyunu bilgilendirmek amacıyla görev alanına ilişkin özel raporlar yayımlayabilmektedir.⁶

B. YÖNTEM

Bu raporda, infaz ve koruma memurlarının çalışma koşullarını incelemek için nitel ve nicel araştırma yöntemleri bir arada kullanılmıştır. Çalışma, mevzuat taraması, kurum ve kuruluş raporlarının incelenmesi, resmi kurumlardan bilgi

4 23/2/2011 tarihli ve 6167 sayılı İşkenceye ve Diğer Zalimane, İnsanlık Dışı veya Aşağılayıcı Muamele veya Cezaya Karşı Sözleşme'ye Ek İhtiyari Protokolün Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun.

5 Birleşmiş Milletler, İşkenceye ve Diğer Zalimane, İnsanlık Dışı, Aşağılayıcı Muamele veya Cezaya Karşı Sözleşme'ye Ek İhtiyari Protokol, (2006), 1'inci madde.

6 6/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, 9'uncu madde.

ve belge temini ve yapılandırılmış görüşme tekniği biçiminde veri toplama yöntemlerine dayanmaktadır.

1. Mevzuat Taraması

İlk aşamada, infaz ve koruma memurlarının görev ve sorumluluklarına dair meri mevzuat taranmıştır. Bu mevzuat, infaz ve koruma memurlarının çalışma koşullarını, haklarını, sorumluluklarını ve görevlerini belirleyen yasal çerçeveyi içermektedir. Mevzuat incelemesi, raporun temelini oluşturacak yasal gerekliliklerin anlaşılmasına yardımcı olmuştur.

2. Kurum ve Kuruluş Raporları Taraması

İkinci aşama, Türkiye'deki çeşitli ceza infaz kurumlarının, ilgili kamu kurumlarının ve uluslararası kuruluşların yıllık raporlarının taranmasını kapsamaktadır. Bu raporlar, ceza infaz kurumlarının genel durumu, infaz ve koruma memurlarının çalışma koşulları, ceza infaz kurumlarının iç işleyişine dair iyileştirilmesi gereken alanlar konularında bilgiler sağlamıştır.

3. Resmi Kurumlardan Bilgi ve Belge Alınması

Çalışma kapsamında, Adalet Bakanlığı, Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü (CTE) ve ilgili diğer resmi kurumlardan bilgi ve belge talep edilmiştir. Bu belgeler, infaz ve koruma memurlarının çalışma koşullarına dair daha ayrıntılı ve güncel verilerin elde edilmesine olanak sağlamıştır.

4. Yapılandırılmış Görüşme Tekniği

Araştırmanın en önemli veri toplama aracını yapılandırılmış görüşme tekniği oluşturmuştur. Bu teknik kapsamında, Türkiye'de bulunan 11 farklı ceza infaz kurumunda görev yapan toplam 231 infaz ve koruma memuru ile görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerde, memurların çalışma koşulları hakkında kişisel görüşleri, karşılaştıkları zorluklar, iş ortamı ve iş yükü ile ilgili yaşadıkları sorunlar hakkında bilgi alınmıştır. Görüşmelerde kullanılan formlar, daha önceden belirlenen temalar doğrultusunda yapılandırılmış ve her bir memurun görüşlerini objektif bir şekilde yansıtacak şekilde tasarlanmıştır.

5. Veri Analizi ve Raporlama

Toplanan veriler tematik analiz yöntemiyle incelenmiş ve belirli temalar etrafında gruplandırılmıştır. İnfaz ve koruma memurlarının çalışma koşulları hakkında belirli bir eğilim veya ortak görüş olup olmadığı elde edilen veriler üzerinden ortaya konulmuştur. Bu analiz, infaz ve koruma memurlarının çalışma koşulları konusunda ne gibi iyileştirmelerin gerekli olduğuna dair bulguların net bir şekilde anlaşılmasını sağlamıştır.

6. Örneklem

Çalışmanın örnekleme, Türkiye'nin çeşitli bölgelerindeki 11 farklı ceza infaz kurumunda görev yapan toplam 231 infaz ve koruma memurundan oluşmaktadır. Farklı coğrafi bölgelerde ve kurum türlerinde görev yapan infaz ve koruma memurlarını kapsayan örneklem, çalışma koşullarının genel değerlendirmesini yapmaya olanak tanımıştır.

C. KISITLAR

Raporda, incelemenin kapsamının daraltılması amacıyla yalnızca infaz ve koruma memurlarına odaklanan bir başlık seçilmesi, ceza infaz kurumlarındaki infaz ve koruma başmemurlarının, idare memurlarının, kurum ikinci müdürlerinin ve kurum müdürlerinin örneklem dışında tutulmasına neden olmuştur. Ancak, raporun yalnızca operasyonel düzeydeki çalışanların çalışma koşullarında değil, ceza infaz kurumlarında benzer koşullarda görev yapan diğer kadroların çalışma koşullarında da iyileştirme sağlaması beklenmektedir.

D. ANKET ÖZETİ

Konu	İnfaz ve Koruma Memurlarının Çalışma Koşulları
Katılımcı Sayısı	231
Yöntem	Görüşme formları aracılığıyla nitel veriler toplanmış, grafikleştirilerek nicel çıktılar elde edilmiştir.

Temel Bulgular	
Soru / Konu Başlığı	Sonuç (%)
Mesleğin İcrasında İnsan Haklarının Etki ve Önemi	%65,9 Etkili/Önemli
Suçta Sürüklenen/Anne Yanında Kalan Çocuklar Gibi Gruplarla Temaslarda Özen Gösterme Durumu	%68,4 Gösteriyor
Mesleki Tatmin ve Örgütsel Bağlılık	%51,5 Düşük
Özlük Haklarının Yeterliliği	%84,5 Yetersiz
Meslekte Yükselme Beklentisi	%42 Beklentisiz / %41,1 Beklentili
Çalışma Süresinin Kısaltılması Talebi	%56,3 İstiyor
Üniversite Eğitiminin Pratiğe Etkisi	%46,82 Etkili / %46,82 Etkisiz
İstifa veya Meslek Değiştirmeye Yönelik Bakış Açıları	%78,3 Değiştirmek İstiyor
Psikolojik Yıpranmışlık	%71 Yıpratıcı
Üniforma/Ayakkabı Memnuniyeti	%60,17 Memnun Değil
Kurumda Personel Yeterliliği	%67,1 Yetersiz
Hizmet Öncesi/İçer Eğitim Yeterliliği	%48,05 Yetersiz
Kamuoyu Algısı	%80,52 Olumsuz
Can Güvenliği Tehdidi	%41,99 Maruz Kaldı
Kurumsal İletişim Mekanizmaları	%58,44 İşliyor



TÜRKİYE'DE İNFAZ VE KORUMA MEMURLUĞU MESLEĞİ

5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun kapsamında ceza ve güvenlik tedbirlerinin yerine getirilmesiyle, genel ve özel önlemenin sağlanması, bu doğrultuda hükümlü ve tutukluların yeniden suç işlemesinin önüne geçilmesi, suça karşı toplumun korunması, hükümlü ve tutukluların yeniden sosyalleşmesinin özendirilmesi, üretkenliğinin artırılması, kanunlara ve toplumsal kurallara saygılı, sorumluluk bilinciyle hareket edilen bir yaşam biçimine uyumunun kolaylaştırılması amaçlanmaktadır.⁷ Bu amacın hayata geçirilmesinde Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ile Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Yönetmelik'te değinilen servislerin ve bu servislerde görev yapan personelin⁸ büyük etkisi bulunmaktadır. Güvenlik ve Gözetim Servisi bünyesinde görev yapan infaz ve koruma memurlarının hükümlü ve tutuklularla sürekli temas halinde olması mezkûr mevzuat ile zikredilen amaca ulaşılmasında özel öneme sahip olduklarına işaret etmektedir.

İnfaz ve koruma memurları, kurumun güvenlik, düzen ve disiplininin sağlanması, hükümlülerin kurum içindeki hareketlerinin takip ve kontrolü ile gözetimi, kurumun temiz tutulması ve hükümlülerin iç yönergelere uygun surette hareket etmelerini sağlamakla görevlendirilmiştir. Öte yandan, infaz ve koruma memurları müdür ve ikinci müdür veya bunların bulunmadığı yerlerde idare memuru ile infaz ve koruma başmemuru tarafından verilen görevleri yapmakla yükümlüdür.⁹

İnfaz ve koruma memurları, sabah, akşam ve gece sayımlarını, vardiya hizmetleri sırasında ya da vardiya dışında görevlendirilmeleri durumunda kendilerinin sorumluluğuna verilen nöbet yerlerinde nöbet vazifesini yerine getirmekle görevlidir. Hükümlü ve tutukluların iyileştirme ve topluma kazandırma çalışmalarına katkıda bulunabilecek olanlar, vardiyada ya da

7 13/12/2004 tarihli ve 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun, 3'üncü madde.

8 29/3/2020 tarihli ve 31083 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Yönetmelik, 6'ncı madde.

9 29/3/2020 tarihli ve 31083 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Yönetmelik, 10'uncu madde.

vardiya dışında iyileştirme çalışmalarında ve kurslarda görevlendirilebilmektedir. İnfaz ve koruma memurları, kurumun güvenliğini bozan firara teşebbüs, isyan, rehin alma, saldırı, yasaya veya düzenlemelere dayalı bir emre karşı direnme gibi olaylar ile 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 25'inci maddesindeki meşru savunma ve zorunluluk hâli ortaya çıktığında kurum en üst amirinin izniyle, acil hallerde ise tehlikenin ortadan kaldırılması amacıyla izin alınmaksızın zor kullanılabilme yetkisine sahiptir.¹⁰

Hükümlü ve tutukluların kuruma kabulü esnasında parmak ve avuç içi izlerinin alınması, fotoğraflarının çekilmesi, kan gruplarının, vücutlarının dış özelliklerinin ve ölçülerinin belirlenmesi, gerektiğinde teknik ve tıbbi konularda hükümlünün durumuna ilişkin acil ihtiyaç ve olası risklere yönelik ilk bilgilerin kaydı, görevli infaz ve koruma memuru tarafından yapılmakta ve en kısa zamanda ilgili birimlere iletilmektedir.¹¹

1. İstihdam Şekli

Genel Kadro ve Usulü Hakkında 2 No.lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 8 ve 11'inci maddeleri, 23/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4'üncü maddesinin (b) fıkrası, 26/2/1983 tarihli ve 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu'nun 114'üncü maddesi, 28/6/1978 tarihli ve 16330 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar ve 10/7/2023 tarihli ve 25164 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliği hükümlerine göre ilk defa istihdam edilecek infaz ve koruma memurlarının Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliğinin 5 ve 6'ncı maddelerinde yazılı olan aşağıdaki şartları taşımaları gerekmektedir.

Genel Şartlar

- Türk Vatandaşı olmak,
- Kamu haklarından mahrum bulunmamak, Türk Ceza Kanunu'nun 53'üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile kasten işlenen bir

10 29/3/2020 tarihli ve 31083 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Yönetmelik, 10'uncu madde.

11 29/3/2020 tarihli ve 31083 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Yönetmelik, 55'inci madde.

suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa da devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak,

- Askerlikle ilgisi bulunmamak veya askerlik çağına gelmemiş bulunmak veya askerlik çağına gelmiş ise muvazzaf askerlik hizmetini yapmış yahut ertelenmiş veya yedek sınıfa geçirilmiş olmak,
- Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması olumlu sonuçlanmak,
- 14/9/2021 tarihli ve 31598 sayılı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü İnfaz ve Koruma Memuru Ünvanına Atanacaklarda Aranacak Sağlık Şartları Yönetmeliği kapsamındaki şartları taşıdığını Sağlık Bakanlığına bağlı tam teşekküllü devlet hastanelerinden alınacak sağlık kurulu raporu ile belgelemek,
- Adalet komisyonlarınca yapılacak uygulamalı sınav ve/veya sözlü sınavda, ilanda belirtilen Kamu Personel Seçme Sınavında gerekli başarıyı göstermek,
- Yapılacak sınavın son başvuru tarihi itibarıyla 18 yaşını doldurmuş olmak; Merkezî sınavın yapıldığı yılın ocak ayının birinci günü itibarıyla 30 yaşını bitirmemiş olmak,
- Hizmet göreceği sınıfla ilgili özel kanun veya diğer mevzuatta aranan şartları taşımak.

Özel Şartlar

- En az lise veya dengi okul mezunu olmak,
- Erkeklerde 170 santimetreden, kadınlarda 160 santimetreden kısa boylu olmamak,
- Boy uzunluğunun santimetre cinsinden son iki rakamı ile kilosu arasındaki farkın 13'ten fazla, 17'den az olmaması.

CTE tarafından insan kaynakları kapasitesinin verimli şekilde değerlendirilmesi ve geliştirilmesi amacıyla "*Personel Seçim ve Terfi Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi*" (PESİP) yürütülmektedir. İlgili Proje ile CTE bünyesindeki personel profili incelenerek, ihtiyaç duyulan personel özelliklerinin belirlenmesi ve bu doğrultuda standart işe alım ve terfi

kriterlerinin belirlenmesi hedeflenmektedir. Proje kapsamında personel istihdamında, kurum içi terfi esasıyla gerçekleştirilecek atamalarda, eğitim merkezleri ve CTE birimlerinde, en uygun personel profilinin belirlenmesi ve seçilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda infaz ve koruma memurlarına yönelik ölçek çalışması tamamlanmış olup uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Uzman ve yönetici ölçeğinin pilot çalışmaları yapılarak, ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik testleri sürdürülmektedir.¹²

2. Sayısal ve Oransal Veriler

31/12/2024 tarihi itibarıyla aktif olarak görev yapmakta olan 66.130 infaz ve koruma memuru ünvanlı personel bulunmaktadır.¹³

Ülkemizde genel anlamda 5 hükümlü ve tutukluya 1 infaz ve koruma memuru/infaz ve koruma başmemuru ünvanlı personel düşerken, yüksek güvenlikli kapalı ceza infaz kurumlarında bu oran 1/2, çocuk ceza infaz kurumlarında 1/2, kadın ceza infaz kurumlarında 1/3'tür.¹⁴ Avrupa Konseyi (AK) bünyesinde faaliyet gösteren Avrupa Suç Sorunları Komitesine (CDPC) bağlı olarak çalışan Penolojik İş Birliği Kurulunca her yıl yayımlanan "Avrupa Cezaevi ve Denetimli Serbestlik İstatistikleri" (SPACE I - SPACE II) üye ülkeler tarafından sunulan katkılar çerçevesinde CDPC tarafından raporlaştırılarak kamuoyu ile paylaşılmaktadır, En son paylaşılan 2023 yılı "SPACE I" raporuna göre AK bünyesinde bulunan ülkelerde infaz ve koruma memuru başına düşen hükümlü ve tutuklu sayısı oranı, ortalama 1.6'dır.¹⁵

Genel Kadro ve Usulü Hakkında 2 No.lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 8 ve 11'inci maddeleri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4'üncü maddesinin (b) fıkrası, 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu'nun 114'üncü maddesi, 6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile

12 Adalet Bakanlığı, 2023 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara, 2024, s.94. <https://rayp.adalet.gov.tr/resimler/1/dosya/adalet-bakanligi-2023-yili-faaliyet-raporu-29-04-20244-4-pm.pdf>

13 Ceza ve Tevkifleri Genel Müdürlüğü, Kurumsal İnternet Sitesi, <https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/personel-durumu> (E.T. 7/1/2025)

14 Ceza ve Tevkifleri Genel Müdürlüğü, 2/5/2024 tarihli ve 3862/72361 sayılı "İnfaz ve Koruma Memurlarının Çalışma Koşulları Temalı Rapor" konulu resmi yazı.

15 Avrupa Konseyi (AK), Annual Penal Statistics – SPACE I 2023, s.86, [https://wp.unil.ch/space/space-i/annual-reports\(E.T. 31/12/2024\)](https://wp.unil.ch/space/space-i/annual-reports(E.T. 31/12/2024))

yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar ve Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliği hükümleri kapsamında ceza infaz kurumları için sözleşmeli pozisyonda istihdam edilmek üzere 2019-2023 yılları arasında 24.707 personel alımı için ilana çıkmıştır.¹⁶ Mevcut ve yeni açılan kurumların ihtiyacı doğrultusunda atama izni verilmesi için daha önceki yıllarda Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığından personel talebinde bulunulmuştur.¹⁷ İnfaz ve koruma memuru ünvanlı personel alımı için 2019-2023 yılları için ayrılan kontenjan sayılarına tabloda yer verilmiştir:

Tablo 1: İnfaz ve Koruma Memuru Alımı İçin Belirlenen Kontenjan Sayıları

Yıl	Personel Alım İlanları Kapsamında İnfaz ve Koruma Memuru İstihdamı İçin Ayrılan Kontenjan Sayısı
2019	6.126
2021	4.918
2022	5.016
2023	8.647
TOPLAM	24.707

Kaynak: <https://cte.adalet.gov.tr/Home/TumHaberler/1> (E.T. 2/1/2025)

Ceza infaz kurumu sayısının artışı nedeniyle personel ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu ihtiyacı karşılamak amacıyla farklı ünvanlarda personel alımları yapılmaktadır. Açıktan atama izniyle gerçekleştirilen bu alımların temel amacı, ceza infaz kurumları ve denetimli serbestlik müdürlüklerindeki performansı ve hizmet kalitesini yükseltmektir.¹⁸

16 Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, Kurumsal İnternet Sitesi, <https://cte.adalet.gov.tr/Home/TumHaberler/1> (E.T. 2/1/2025)

17 Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, 2/5/2024 tarihli ve 3862/72361 sayılı "İnfaz ve Koruma Memurlarının Çalışma Koşulları Temalı Rapor" konulu resmi yazı.

18 Adalet Bakanlığı, 2023 Yılı Faaliyet Raporu, s.92. <https://rayp.adalet.gov.tr/resimler/1/dosya/adalet-bakanligi-2023-yili-faaliyet-raporu-29-04-2024-24-pm.pdf>

3. Eğitim Durumları

İnfaz ve koruma memurlarının büyük çoğunluğu lisans mezunlarından oluşmaktadır. İnfaz ve koruma memurlarının eğitim durumlarına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir:

Tablo 2: İnfaz ve Koruma Memurlarının Eğitim Durumları

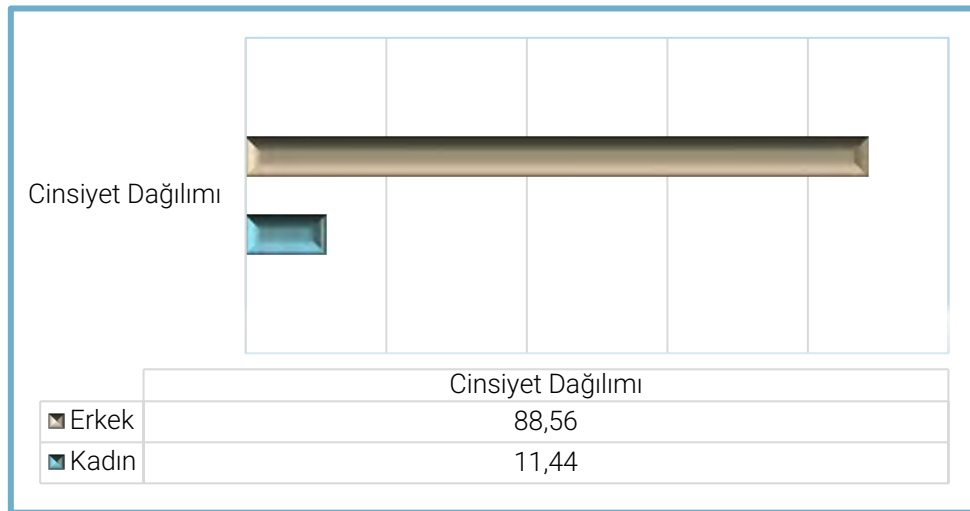
Eğitim Durumu	İnfaz ve Koruma Memurları Toplam Sayısı İçinde Yüzdelik Değeri
Ortaokul	%0,314
Lise	%22,09
Meslek Yüksekokulu	%22,92
Lisans	%52,85
Yüksek Lisans	%1,85
Doktora	%0,0033

Kaynak: CTE, 2/5/2024 tarihli ve 3862/72361 sayılı yazı.

4. Cinsiyet İstatistikleri

İnfaz ve koruma memurlarının yüzde 88,56'sı erkeklerden, yüzde 11,44'ü kadınlardan oluşmaktadır. İnfaz ve koruma memurlarının cinsiyet dağılımına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir:

Tablo 3: İnfaz ve Koruma Memurlarının Cinsiyet Dağılımı



Kaynak: CTE, 2/5/2024 tarihli ve 3862/72361 sayılı yazı

5. Özlük Hakları

İnfaz ve koruma memurlarının özlük haklarının iyileştirilmesi çalışmaları kapsamında, sözleşmeli personel statüsünden kadrolu personel statüsüne geçiş imkânı sağlanmıştır. Bu kapsamda önceki yıllarda 14.920 personel; 2023 yılında ise Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü'nün taşra teşkilatında görev yapan toplam 36.310 sözleşmeli personelden 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na eklenen geçici 48'inci madde kapsamında kadroya atanma şartını taşıyan 32.358'i kadrolu pozisyona atanmıştır.¹⁹

25/8/2017 tarihli ve 30165 Sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 694 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 153'üncü maddesi ile 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 40'inci maddesinin ikinci fıkrasındaki tabloya eklenen 19'uncu sıra doğrultusunda infaz ve koruma memuru, infaz ve koruma başmemuru, idare memuru, ceza infaz kurumu ikinci müdürü, ceza infaz kurumu müdürü ünvanlı kadrolarda bulunanlar ile Adalet Bakanlığı taşra teşkilatına tahsisli kadro veya pozisyonlarda bulunup ceza infaz kurumlarında görev yapan ve ceza infaz kurumlarında hükümlü ve tutuklularla bilfiil irtibat içinde olan diğer görevlilerin hizmet sürelerine, bu işlerde geçen çalışma sürelerinin her 360 günü için 90 gün fiili hizmet süresi zammı verilmiştir.²⁰

11/9/2021 tarihli ve 31595 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Ateşli Silâhlar ve Bıçaklar İle Diğer Aletler Hakkında Yönetmelik'te Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik'in yayımlanması ile birlikte infaz ve koruma memurları, infaz ve koruma başmemurları ve ceza infaz kurumu müdürlerine ek olarak idare memuru, denetimli serbestlik müdür yardımcısı ve denetimli serbestlik müdürlerine silah taşıma ruhsatı alabilme hakkı tanınmıştır.²¹

19 Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, 2/5/2024 tarihli ve 3862/72361 sayılı "İnfaz ve Koruma Memurlarının Çalışma Koşulları Temalı Rapor" konulu resmi yazı.

20 25/8/2017 tarihli ve 30165 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 694 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 153'üncü madde.

21 11/9/2021 tarihli ve 31595 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Ateşli Silâhlar ve Bıçaklar İle Diğer Aletler Hakkında Yönetmelik'te Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik.

25/8/2021 tarihli ve 31579 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2022 ve 2023 Yıllarını Kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşme ile Ankara, İstanbul, İzmir illerinde görev yapanlar için 15 puan, diğer büyükşehirlerde görev yapanlar için 10 puan ve diğer illerde görev yapanlar için de 5 puanlık adalet hizmetleri tazminatı artırımına gidilmiştir.²²

14/4/2020 tarihli ve 7242 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 66'ncı maddesinin; *"Yukarıda belirtilen bent uyarınca dağıtılan kâr payından kalan miktar işyurtları kurumunda toplanarak, bu miktardan işyurdu faaliyetlerinde çalışmayıp sözleşmeli olarak çalışanlar da dâhil olmak üzere fiilen ceza infaz kurumlarında çalışan personele, yıllık net ücretinin %10'unu geçmemek üzere memur maaş katsayısının, (4.000) gösterge rakamı ile çarpımı sonucu bulunacak miktara kadar ve çalıştıkları süreye göre ödeme yapılabilir"*²³ ibaresiyle, işyurtları kâr payından infaz ve koruma memurlarının da yararlandırılması sağlanmıştır. Söz konusu düzenleme kapsamında 2020 yılında teşvik ödemesi olarak 54.523, 2021 yılında 57.850, 2022 yılında ise 56.320 personele kâr payı ödemesi yapılmıştır.²⁴

Genel Kadro ve Usulü Hakkında 2 No.lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi gereğince 2022 mali yılı kadro değişikliği işlemleri kapsamında; Adalet Bakanlığı kadrolarından CTE tarafından kullanılanlarda yapılması istenen dolu ve boş kadro değişikliğine, infaz ve koruma memurları kadrolarının 3'üncü ve 4'üncü derece kadrolara düşürülmesi yönünde teklif eklenmiştir. İlgili teklif Cumhurbaşkanlığı tarafından onaylanarak, 3'üncü ve 4'üncü derece kadrolara düşürülen personelin maaşlarında iyileştirme sağlanmıştır.²⁵

22 25/8/2021 tarihli ve 31579 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2022 ve 2023 Yıllarını Kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşme, Üçüncü Kısım, 24'üncü madde.

23 14/4/2020 tarihli ve 7242 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 66'ncı madde.

24 Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, 2/5/2024 tarihli ve 3862/72361 sayılı "İnfaz ve Koruma Memurlarının Çalışma Koşulları Temalı Rapor" konulu resmi yazı.

25 10/7/2018 tarihli ve 30474 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Genel Kadro ve Usulü Hakkında 2 No.lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, 7'nci madde.

Terör saldırıları sonucunda vefat eden personelin şehit sayılması için 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu'nda yapılan değişikliklerle infaz ve koruma memurlarının ve ailelerinin çeşitli haklardan faydalanması sağlanmıştır.²⁶

6. Özlük Hakları Sorunları

Ceza infaz kurumlarında görev yapan personelin çalışma şartlarının ağır olmasına karşılık özlük haklarının yeterli seviyede olmadığı değerlendirilmektedir. İnfaz ve koruma memurları farklı bakanlıklarda bekçi, gümrük muhafaza memuru ve benzeri ünvanlarda görev yapan memurlara kıyasla daha düşük ücretle çalıştığından istifa veya başka mesleğe geçiş suretiyle görevlerinden ayrılabilir. ²⁷

7. İş Doyumu ve Kurumsal Bağlılık Düzeyleri

CTE tarafından yürütülmüş olan “İnsan Kaynakları Kapasitesinin Geliştirilmesi Projesi” (İKAP) ile etkin insan kaynakları yönetimi standartları oluşturularak insan kaynakları yönetimi kapasitesinin artırılması ve verimli bir istihdam politikası oluşturulması amaçlanmıştır. İKAP kapsamında merkez ve taşra teşkilatında iş analizleri yapılmış, infaz ve koruma memurları dâhil olmak üzere personelin iş doyumu ve kurumsal bağlılık düzeylerinin artırılması için çalışmalar yürütülmüştür.²⁸

Personel profili incelenerek ihtiyaç duyulan personel özelliklerinin ve bu doğrultuda standart işe alım ve terfi kriterlerinin belirlenmesinin amaçlandığı PESİP projesi ile kurum içi terfi esasıyla gerçekleştirilecek atamalarda en uygun personel modelinin belirlenerek infaz ve koruma memurları dâhil olmak üzere personelin iş doyumu ve kurumsal bağlılık düzeylerinin artırılması amaçlanmıştır.²⁹

26 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu.

27 Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, 2/5/2024 tarihli ve 3862/72361 sayılı “İnfaz ve Koruma Memurlarının Çalışma Koşulları Temalı Rapor” konulu resmi yazı.

28 Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, 2/5/2024 tarihli ve 3862/72361 sayılı “İnfaz ve Koruma Memurlarının Çalışma Koşulları Temalı Rapor” konulu resmi yazı.

29 Adalet Bakanlığı, 2023 Yılı Faaliyet Raporu, s.94. <https://rayp.adalet.gov.tr/resimler/1/dosya/adalet-bakanligi-2023-yili-faaliyet-raporu-29-04-20244-24-pm.pdf>

"Avrupa Ceza Adalet Sisteminde Çalışan Personelin Kariyer Yönetimi Projesi" (CCJ4C), "AB Komisyonu Erasmus Plus Programı" kapsamında Romanya, Portekiz, İtalya, Litvanya, Belçika ve Uluslararası Islah ve Ceza İnfaz Kurumları Derneği ortaklığında 2020-2023 yılları arasında yürütülmüştür. CCJ4C ile yenilikçi öğrenme teknolojileri kullanılarak infaz ve koruma memurları dâhil olmak üzere personelin kariyer yönetim becerilerinin geliştirilmesi hedeflenmiştir.³⁰

8. Çalışma Süreleri ve İzin Hakları

Ceza infaz kurumlarında görev yapan infaz ve koruma memurları nöbet ve vardiya yöntemiyle çalıştırılmaktadır.³¹ Bu kapsamda 7 gün 24 saat esasına göre görev yapmakta olan infaz ve koruma memurları vardiyalı olarak 12 saat süre ile çalıştırılmaktadır.³²

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda; *"Kurumlar gerektiği takdirde personelini günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti vermeksizin çalıştırabilir. Bu durumda personele yaptırılacak fazla çalışmanın her 8 saati için 1 gün hesabı ile izin verilmektedir. Ancak, bu suretle verilecek iznin en çok on günlük kısmı yıllık izinle birleştirilerek yılı içinde kullanılabilir."* hükmüne yer verilmiştir.³³ Anılan mevzuat kapsamında infaz ve koruma memurlarına yaptırılacak fazla çalışmanın her 8 saati için 1 gün izin verilmektedir.³⁴

İnfaz ve koruma memurlarının yıllık izin süresi, hizmeti 1 yıldan on yıla kadar olanlar için yirmi gün, hizmeti on yıldan fazla olanlar içinse otuz gündür.³⁵ Yıllık izinler, amirin uygun bulacağı zamanlarda, topluca veya ihtiyaca göre kısmen kullanılabilir. Birbirini izleyen 2 yılın izni bir arada

30 Adalet Bakanlığı, 2023 Yılı Faaliyet Raporu, s.126. <https://rayp.adalet.gov.tr/resimler/1/dosya/adalet-bakanligi-2023-yili-faaliyet-raporu-29-04-20244-24-pm.pdf>

31 29/3/2020 tarihli ve 31083 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Yönetmelik, 6'ncı maddesinin üçüncü fıkrası.

32 Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, 2/5/2024 tarihli ve 3862/72361 sayılı "İnfaz ve Koruma Memurlarının Çalışma Koşulları Temalı Rapor" konulu resmi yazı.

33 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 178'inci madde.

34 Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, 2/5/2024 tarihli ve 3862/72361 sayılı "İnfaz ve Koruma Memurlarının Çalışma Koşulları Temalı Rapor" konulu resmi yazı.

35 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 102'nci madde.

verilebilmekte, cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin hakları düşmektedir.³⁶

Öte yandan, infaz ve koruma memurları 657 sayılı Kanun'un ilgili maddeleri gereğince mazeret izni, hastalık izni ve ücretsiz izin haklarından da faydalanabilmektedir.

Kadın infaz ve koruma memurlarına doğumdan önce 8, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süreyle analık izni verilmekte, çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi 8 haftalık analık izni süresine 2 hafta eklenmektedir. Bu izin süresinin bitiminden itibaren istekleri üzerine 24 aya kadar da aylıksız izin verilmektedir. Süt izni kapsamındaysa; kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk 6 ayda günde 3 saat, ikinci 6 ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esas alınmaktadır. Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde analık izni bitiminden itibaren başlamak üzere, ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda 2 ay, ikinci doğumda 4 ay, sonraki doğumlarda ise 6 ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilmekte, çoğul doğumlarda bu sürelere birer ay ilave edilmektedir.³⁷

9. Memuriyetten Çekilme Hakları

İnfaz ve koruma memurları 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 94'üncü maddesi hükümleri ile Adalet Bakanlığı Memur Sınav Atama ve Nakil Yönetmeliği'nin 44(b) maddesi hükümleri doğrultusunda memuriyetten çekilme hakkına sahiptir.

10. Suç ve Disiplin Durumları

Ceza infaz kurumunda meydana geldiği iddia edilen olaylarda ilgili personelin kastı, kusuru veya ihmali bulunup bulunmadığının araştırılması için adli

36 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 103'üncü madde.

37 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 104 ve 108 inci maddeleri.

yönden Cumhuriyet Başsavcılıklarınca, idari yönden ise Disiplin Amirliklerince ilgili mevzuat dâhilinde soruşturma yürütülerek karara ulaşılmaktadır.³⁸

11. Meslekte Yükselme ve Kariyer Olanakları

Ceza infaz kurumları ve denetimli serbestlik müdürlükleri ile ceza infaz kurumları ve tutukevleri personeli eğitim merkezlerinde görevli personelin görevde yükselme ve ünvan değişikliklerine ilişkin usul ve esaslar 28/10/2005 tarihli ve 25980 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Personeli Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Yönetmeliği ile belirlenmiştir. CTE bünyesinde hizmet veren ceza infaz kurumları ve denetimli serbestlik müdürlüklerinde münhal bulunan kurum ikinci müdürü, denetimli serbestlik müdür yardımcılığı, şef, idare memuru, infaz ve koruma başmemuru, sayman ve memur ünvanlarına görevde yükselme suretiyle; öğretmen, sosyal çalışmacı, makine mühendisi, gıda mühendisi, çevre mühendisi, tekstil mühendisi, makine teknisyeni, elektrik teknisyeni, bilgisayar teknisyeni, mobilya dekorasyon teknisyeni, gıda teknisyeni, ziraat teknisyeni, sıhhi tesisat teknisyeni ünvanlı kadrolara ünvan değişikliği suretiyle atama yapılmaktadır.³⁹ Bu doğrultuda, 2017, 2019, 2021⁴⁰ ve 2023⁴¹ yıllarında CTE tarafından görevde yükselme ve ünvan değişikliği sınavları (GYUDS) yapılmıştır. GYUDS kontenjan sayılarına tabloda yer verilmiştir:

Tablo 4: Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Sınav Kontenjan Sayıları

Sıra No	Ünvan	GYUDS Kontenjan Sayıları			
		2017	2019	2021	2023
1	İkinci Müdür	75	75	75	120
2	Denetimli Serbestlik Müdür Yardımcısı	-	75	-	35

38 5/4/2017 tarihli ve 30029 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Adalet Bakanlığı Disiplin Yönetmeliği.

39 28/10/2005 tarihli ve 25980 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Personeli Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Yönetmeliği.

40 Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, Kurumsal İnternet Sitesi, <https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/gorevde-yukselme-ve-unvan-degisikligi-sinav-duyurusu-ve-ilani31052021070946> (E.T.6/1/2025)

41 Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, Kurumsal İnternet Sitesi, <https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/gorevde-yukselme-unvan-degisikligi-sinav-duyurusu-ve-ilani24032023040917> (E.T.6/1/2025)

3	İdare Memuru	75	75	150	75
4	Şef	20	75	-	40
5	Sayman	25	25	60	10
6	Başmemur	250	250	300	300
7	Çevre Mühendisi	2	-	-	1
8	Elektrik Elektronik Mühendisi	2	-	-	4
9	Gıda Mühendisi	5	-	-	5
10	İnşaat Mühendisi	-	-	-	1
11	Makine Mühendisi	3	-	-	5
12	Orman Endüstri Mühendisi	2	-	-	-
13	Tekstil Mühendisi	1	-	-	2
14	Ziraat Mühendisi	3	-	-	2
15	Sosyolog	40	-	-	-
16	Öğretmen	40	25	250	40
17	Sağlık Memuru	20	-	-	20
18	Memur	-	15	-	10
19	Bilgisayar Teknisyeni	40	-	-	25
20	Elektrik Teknisyeni	20	-	-	25
21	Gıda Teknisyeni	15	-	-	10
22	İnşaat Teknisyeni	10	-	-	-
23	Makine Teknisyeni	10	-	-	10
24	Mobilya Teknisyeni	15	-	-	10
25	Sihhi Tesisat Teknisyeni	-	-	-	50
26	Ziraat Teknisyeni	10	-	-	5
TOPLAM		683	615	835	805

Kaynak: CTE, 2/5/2024 tarihli ve 3862/72361 sayılı yazı.

12. Üniforma, Ayakkabı ve Diğer Mesleki Kıyafetleri

Üniforma dağıtımı, 29/12/2005 tarihli ve 26038 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Ceza İnfaz Kurumları Personeli ile Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Öğrencilerinin Kıyafet

Yönetmeliği hükümleri göz önünde bulundurularak yapılmaktadır.⁴² Diğer yandan, infaz ve koruma memurlarından gelen renk ve model değişikliği talepleri değerlendirilerek⁴³ son olarak 2020 yılında mevzuat güncellemesi yapılmıştır.⁴⁴

İlgili mevzuat doğrultusunda CTE tarafından infaz ve koruma memurlarına; 3 yılda 1 adet gocuk ve 1 adet yağmurluk, 2 yılda 1 adet mont, yılda 3 adet pantolon, 2 adet kışlık tişört, 2 adet yazlık tişört, 2 adet bot, 1 adet kep ve 1 adet palaska verilmektedir.⁴⁵

13. Lojman Hakları

Özellikle şehir merkezine uzak konumda bulunan ceza infaz kurumlarında görev yapmakta olan infaz ve koruma memurlarının lojman sorunlarının çözümü önem arz etmektedir. Bu kapsamda yeni ceza infaz kurumları için yer teklifi yapılırken ceza infaz kurumu personel sayısı göz önünde bulundurularak lojman bloğu binaları yapımı da yatırıma dâhil edilmektedir.⁴⁶

Bu doğrultuda inşaatı tamamlanan lojmanlara ilişkin kapasite bilgilerine tabloda yer verilmiştir⁴⁷:

Tablo 5: İnşaatı Tamamlanan Lojmanlara İlişkin Kapasite Bilgileri

Sıra No	İl/İlçe	Kapasite
1	Adana	300
2	Adıyaman	100
3	Aksaray	500

42 29/12/2005 tarihli ve 26038 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Ceza İnfaz Kurumları Personeli ile Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Öğrencilerinin Kıyafet Yönetmeliği.

43 Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, 2/5/2024 tarihli ve 3862/72361 sayılı "İnfaz ve Koruma Memurlarının Çalışma Koşulları Temalı Rapor" konulu resmi yazı.

44 7/4/2020 tarihli ve 31092 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Ceza İnfaz Kurumları Personeli ile Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Öğrencilerinin Kıyafet Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik.

45 Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, 2/5/2024 tarihli ve 3862/72361 sayılı "İnfaz ve Koruma Memurlarının Çalışma Koşulları Temalı Rapor" konulu resmi yazı.

46 Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, 2/5/2024 tarihli ve 3862/72361 sayılı "İnfaz ve Koruma Memurlarının Çalışma Koşulları Temalı Rapor" konulu resmi yazı.

47 Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, Kurumsal İnternet Sitesi, <https://cte.adalet.gov.tr/home/sayfadetay/cik-genel-bilgi> (E.T. 6/1/2025)

4	Ankara	840
5	Burdur	300
6	Denizli	100
7	Diyarbakır	560
8	Edirne	100
9	Elazığ	240
10	Erzincan	200
11	Hatay	160
12	İzmir	520
13	Kayseri	480
14	Kırşehir	400
15	Kocaeli	260
16	Kütahya	100
17	Manisa	140
18	Sakarya	176
19	Samsun	140
20	Tekirdağ	446
21	Yozgat	100
22	Ardanuç	20
23	Bodrum	60
24	Buca	100
25	Çorlu	400
26	Demirci	40
27	Erciş	100
28	Ereğli (Konya)	225
29	Gerede	40
30	Kavak	240
31	Maltepe	140
32	Manavgat	200
33	Tarsus	100
34	Silivri	500

35	Suluca	300
TOPLAM		8.627

Kaynak: <https://cte.adalet.gov.tr/home/sayfadetay/cik-genel-bilgi> (E.T. 7/1/2025)

14. Eğitim Programları ve Sürekli Mesleki Gelişim

CTE personeli eğitim sistematğinde, aday memurluk eğitimleri, hizmet öncesi eğitimler, hizmet içi eğitimler ve yetiştirme eğitimi yer almaktadır. Kadrolu olarak göreve atanmaları söz konusu olan infaz ve koruma memurları için 4769 sayılı Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Kanunu ve ikincil mevzuat kapsamında 3 ay personel eğitim merkezinde teorik, 2 ay ceza infaz kurumlarında uygulamalı hizmet öncesi eğitim programı düzenlenmesi öngörülmüştür. Sözleşmeli personel istihdamı dolayısıyla 2017 yılından itibaren uygulanmayan infaz ve koruma memuru hizmet öncesi eğitim programı yerine infaz ve koruma memuru yetiştirme eğitimi uygulanmaktadır. 2024 yılından itibaren, göreve yeni atanan infaz ve koruma memurlarının infaz ve koruma memuru yetiştirme eğitimine katılımları öncesinde ceza infaz kurumlarına uyum sürecini hızlandırmak ve infaz sisteminin işleyişine ilişkin farkındalık kazanmalarını sağlamak amacıyla infaz ve koruma memuru uyum eğitimine katılımları zorunlu hale getirilmiştir. Bunlara ek olarak görev aldıkları hizmet birimlerinin/servislerinin işleyişine dair eğitimler de verilmektedir.⁴⁸ Aday memurluk, hizmet öncesi, hizmet içi ve yetiştirme eğitim programlarında yer alan derslere ilişkin bilgilere tablolarda yer verilmiştir:

Tablo 6: İnfaz ve Koruma Memuru Aday Memurluk Eğitimi Programı

Sıra No	Dersin Adı	
	Temel Eğitim	Hazırlayıcı Eğitim
1	Atatürk İlkeleri	Yargı Teşkilâtının Tanıtılması
2	Türkiye Cumhuriyeti Anayasası	Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevlerinin Teşkilât ve Görevleri ile İlgili Mevzuatı

⁴⁸ Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, 2/5/2024 tarihli ve 3862/72361 sayılı "İnfaz ve Koruma Memurlarının Çalışma Koşulları Temalı Rapor" konulu resmi yazı.

3	Genel olarak Devlet Teşkilâtı	Bakanlık Merkez Teşkilâtı, Görevleri, İlgili Mevzuat, Meslek Etiği
4	657 sayılı Devlet Memurları Kanunu	Aday Memurun Görevi ile İlgili Diğer Hususlar
5	Yazışma-Dosyalama Usulleri	Merkezî Eğitim Yönetme Kurulunun Uygun Göreceği İlgili Diğer Konular
6	Devlet Malını Koruma ve Tasarruf Tedbirleri	Staj Dönemi Konuları
7	Halkla İlişkiler	-
8	Gizlilik ve Gizliliğin Önemi	-
9	İnkılâp Tarihi	-
10	Millî Güvenlik Bilgileri	-
11	Haberleşme	-
12	Türkçe Dil Bilgisi Kuralları	-
13	İnsan Hakları	-

Kaynak: <https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/ceza-ve-tevkifevleri-genel-mudurlugu-personeli-2024-yili-egitim-plani18012024073135> (E.T. 7/1/2025).

Tablo 7: İnfaz ve Koruma Memuru Hizmet Öncesi Eğitim Programı

Sıra No	Dersin Adı	Toplam Ders Saati
1	Ceza İnfaz Kurumlarında İnsan Hakları	8
2	Meslek Etiği	12
3	Genel Hukuk Bilgisi	24
4	Bakanlık Teşkilatı, Yönetim Hukuku ve Kamu Personel Mevzuatı	14
5	İnfaz Kurumları Yönetimi (Ceza İnfaz Kurumu ve Denetimli Serbestlik Müdürlüğü Yönetimi)	24
6	İnfaz Kurumları Güvenliği (Ceza İnfaz Kurumu ve Denetimli Serbestlik Müdürlüğü Güvenliği)	24
7	Psikoloji ve Kriminoloji	20
8	İletişim ve Toplumsal İlişkiler	20
9	Ekip Çalışması	4
10	Türkçe Dil Bilgisi ve Yazılı Anlatım Türleri ile Resmi Yazışma Kuralları	10
11	Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi	4
12	Mesleki Müdahale Teknik ve Taktikleri, Acil Durumlara Müdahale, Temel İlk Yardım Bilgisi	28
13	Temel UYAP Bilgisi	8
TOPLAM SAAT		200

Kaynak: <https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/ceza-ve-tevkifevleri-genel-mudurlugu-personeli-2024-yili-egitim-plani18012024073135> (E.T. 7/1/2025).

Tablo 8: İnfaz ve Koruma Memuru Hizmet İçi Eğitim Programı

Sıra No	Dersin Adı
1	Türkçe Dil Bilgisi ve Yazışma Kuralları
2	Genel Hukuk Bilgisi
3	Ceza İnfaz Kurumu İdaresi
4	Ceza İnfaz Kurumu Güvenliği
5	Bakanlık ve Genel Müdürlük Teşkilâtı ve Devlet Memurları Kanunu
6	Ceza Hukuku ve Ceza Usul Hukuku
7	İnfaz Hukuku
8	Kriminoloji
9	Psikoloji
10	İşletmecilik
11	Mesleki Müdahale Teknik ve Taktikleri
12	İnsan Hakları
13	Meslek Etiği

Kaynak: <https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/ceza-ve-tevkifevleri-genel-mudurlugu-personeli-2024-yili-egitim-plani18012024073135> (E.T. 7/1/2025)

Tablo 9: İnfaz ve Koruma Memuru Yetiştirme Eğitimi Programı

Sıra No	Dersin Adı	Toplam Ders Saati	Dersin Türü
1	İnfaz Mevzuatı (Asenkron)	2	Teorik
2	CTE Tarihçesi ve Çağdaş İnfaz Sistemi (Asenkron)	2	Teorik
3	Ceza İnfaz Kurumlarında İnsan Hakları (Asenkron)	1	Teorik
4	Kamu Personel Mevzuatı (Asenkron)	2	Teorik

5	Ceza İnfaz Kurumu Yönetimi (Asenkron)	4	Teorik
6	Mesleki ve Resmi Yazışma Kuralları (Asenkron)	4	Teorik
7	Temel UYAP Bilgisi (Asenkron)	2	Teorik
8	Mesleki Müdahale Teknik ve Taktikleri (Asenkron)	2	Teorik
9	Ceza İnfaz Kurumu Güvenliği (Asenkron)	2	Teorik
10	Temel Yangın Bilgisi (Asenkron)	2	Teorik
11	Ekip Çalışması (Asenkron)	2	Teorik
12	Meslek Etiği (Asenkron)	2	Teorik
13	İletişim Becerileri (Asenkron)	3	Teorik
14	Zor Davranışlar ve Yaklaşım Yöntemleri (Asenkron)	3	Teorik
15	Stres ve Öfke Yönetimi (Asenkron)	2	Teorik
16	İnfaz Mevzuatı	2	Teorik
17	Ceza İnfaz Kurumlarında İnsan Hakları	4	Teorik
18	Mesleki ve Resmi Yazışma Kuralları	4	Pratik
19	Mesleki Müdahale Teknik ve Taktikleri	20	Pratik
20	Afet ve Acil Durumlara Müdahale ve Kriz Yönetimi	6	Teorik + Pratik
21	Temel Yangın Bilgisi	3	Pratik
22	Kamu Personel Mevzuatı	6	Teorik
23	Ceza İnfaz Kurumu Yönetimi	6	Teorik
24	Temel UYAP Bilgisi	3	Pratik
25	Ceza İnfaz Kurumu Güvenliği	6	Pratik
26	İlk Yardım Bilgisi	4	Teorik
27	Mesleğe Giriş	2	Teorik

28	Ekip Çalışması	2	Teorik
29	Meslek Etiği	3	Teorik
30	Protokol Kuralları ve Kurumsal İletişim	2	Teorik
31	İletişim Becerileri	3	Teorik
32	Zor Davranışlar ve Yaklaşım Yöntemleri	6	Teorik
33	Stres ve Öfke Yönetimi	6	Teorik
34	Sosyal Medya Kullanımı	1	Teorik
Toplam Ders Saati		124	

Kaynak: CTE, 2/5/2024 tarihli ve 3862/72361 sayılı yazı.

15. Alınan Mesleki Eğitimin Yeterliliği

İnfaz ve koruma memurlarının katıldıkları eğitim programları sonrasında, çevrim içi ortamda yer alan “Merkezi Değerlendirme Sistemi” (MEDSİS) Anket Modülü üzerinden anketler yapılmaktadır. Düzenlenen eğitimlerde hedeflenen amaca ulaşip ulaşamadığına ilişkin MEDSİS üzerinden yapılan bu anketler otomatik olarak analiz edilerek raporlanmaktadır. Analiz sonucunda geliştirilmesi gerektiği değerlendirilen hususlar CTE’nin ilgili birimleri ve ceza infaz kurumları ve tutukevleri personel eğitim merkezleri ile paylaşılmaktadır. 2021 yılından itibaren başlayan süreçte MEDSİS Anket Modülü ile geliştirilen eğitim ihtiyaç anketi uygulamasıyla elde edilen veriler personel eğitim merkezlerinin yıllık eğitim planlamasında temel alınmaktadır.⁴⁹

16. Meslek Elemanı Yetiştirmeye Yönelik Yükseköğretim Programları

2016 yılından itibaren CTE ile 33 üniversite rektörlüğü arasında ceza infaz ve güvenlik hizmetleri ön lisans programının açılması amacıyla protokoller imzalanmıştır. Protokol imzalanan üniversite temsilcileri ile CTE yetkililerinin katılımı ile 2017 ve 2018 yıllarında iş birliği toplantıları düzenlenmiştir.⁵⁰

49 Adalet Bakanlığı Kurumsal İnternet Sitesi, <https://medsis.adalet.gov.tr/> (E.T. 7/1/2025)

50 Ceza ve Tevkifleri Genel Müdürlüğü, 2/5/2024 tarihli ve 3862/72361 sayılı “İnfaz ve Koruma Memurlarının Çalışma Koşulları Temalı Rapor” konulu resmi yazı.

Hâlihazırda söz konusu ön lisans programının açıldığı 24 üniversitede öğretime devam edilmektedir.⁵¹

17. Güvenlik Tehditleri ve Alınan Önlemler

Firara teşebbüs, isyan, rehin alma, saldırı, yasaya veya düzenlemelere dayalı bir emre karşı direnç gösterilmesi gibi olaylar infaz ve koruma memurlarının karşılaştıkları güvenlik tehditleridir. Bahse konu tehditlerin önlenmesi için CTE tarafından alınan tedbirler şu şekildedir⁵²:

- Ceza infaz kurumu personeli tarafından kuruma geliş ve gidişlerde sivil kıyafet kullanılması hususunda tüm kurumlara öneri sunulmuştur.
- Personelin üniforma-sivil kıyafet değişimi kurum içerisinde yapılacağından, bu süreler gözetilerek servis saatleri yeniden düzenlenmiştir.
- Kurumlarda üniforma değişimi için personel sayısı dikkate alınarak uygun alanlar oluşturulmuştur.
- Ceza infaz kurumu demirbaşına kayıtlı taşıtların camlarına, araç içi görünmeyecek şekilde koyu renkte güvenlik filmi uygulanmıştır.
- Ceza infaz kurumu demirbaşına kayıtlı taşıtlarda resmi logo bulundurulmaması sağlanmış, ceza infaz kurumu aracı olduğunu çağrıştıran özellikler veya araç giydirmeleri iptal edilmiştir.
- Personel servisinde kullanılan kurum demirbaşına kayıtlı resmi araçların plakaları, CTE'ye bildirilmek suretiyle sivil plaka ile değiştirilebilecek duruma getirilmiştir.
- Terör örgütlerinin eylemlerini servis güzergâhlarında gerçekleştirebilecekleri ihtimaline binaen, servis güzergahlarının dönemsel olarak takibe engel olacak şekilde değiştirilmesi hususlarında tüm kurumlara talimat verilmiştir.
- Personelin, 10/7/2023 tarihli ve 25164 sayılı Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliği'nin 28'inci maddesi kapsamında can

51 Yükseköğretim Kurulu, Kurumsal İnternet Sitesi, <https://yokatlas.yok.gov.tr/onlisans-program.php?b=39504> (E.T.6/1/2025)

52 Ceza ve Tevkifleri Genel Müdürlüğü, 2/5/2024 tarihli ve 3862/72361 sayılı "İnfaz ve Koruma Memurlarının Çalışma Koşulları Temalı Rapor" konulu resmi yazı.

güvenliği nedeniyle atama talebinde bulunması halinde, yer değişikliğine ilişkin işlem tesis edilmesi mümkün hale getirilmiştir.

18. Psikolojik ve Manevi Destek İhtiyacı

İnfaz ve koruma memurlarının kurumsal ya da kişisel yaşantılarında karşılaştıkları olumsuz durumların neden olduğu psikolojik yıpranma sorununun çözümüne eğitim yolu ile katkıda bulunmak üzere “Personel Destek Eğitimi” ile “Pozitif Psikoterapi Temelli Psikolojik İlk Yardım Eğitimi” programları CTE tarafından hazırlanıp uygulamaya alınmıştır. Eğitim programlarında yer alan derslere ilişkin bilgilere tablolarda yer verilmiştir

Tablo 10: Personel Destek Eğitimi

Ders Adı	Ders Saati	Ders Türü
Stres ve Öfke Yönetimi	12	Teorik + Pratik
Etkili İletişim Uygulamaları	10	Teorik + Pratik
Aile İçi İletişim	4	Teorik

Kaynak: <https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/ceza-ve-tevkifevleri-genel-mudurlugu-personeli-2024-yili-egitim-plani18012024073135> (E.T.:8/1/2025)

Tablo 11: Pozitif Psikoterapi Temelli Psikolojik İlk Yardım Eğitimi

Ders Adı	Ders Saati	Ders Türü
Pozitif Psikoterapiye Giriş	3	Teorik
Pozitif Psikoterapi Uygulamaları	19	Teorik
Krize Müdahale ve Psikolojik İlk Yardım	6	Teorik

Kaynak: <https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/ceza-ve-tevkifevleri-genel-mudurlugu-personeli-2024-yili-egitim-plani18012024073135> (E.T.:8/1/2025)

19. Kamuoyunda Mesleğe Yönelik Olumsuz Algı

İnfaz ve koruma memurlarına yönelik olumsuz kamuoyu algısının düzeltilmesi için CTE tarafından yapılan çalışmalar şu şekildedir⁵³:

- Ceza infaz kurumlarında görev yapan personelin önemli bir kısmı değişik meslek dallarında eğitimler görmüş, akademik ve sanatsal değerler üretebilecek kapasiteye sahiptir. Ceza infaz kurumu personelinin bu potansiyelini teşvik edebilmek adına personelin ilgi alanlarına göre üreteceği eserleri bir yarışma vesilesiyle kamuoyuyla buluşturmak amaçlanmaktadır.
- Müzeye dönüştürülen ceza infaz kurumlarında sergilenmek üzere, çağdaş infaz anlayışını ve ceza infaz kurumlarında yaşanan dönüşümü anlatan video gösterimi çalışmaları yapılmıştır.
- İnfaz ve koruma memurluğu mesleği sürecinde alınan eğitimlerin kapsayıcılığının tanıtılması için kamu spotu benzeri görsel çalışmalar yapılması planlanmaktadır.
- Çeşitli medya alanlarında infaz ve koruma memurlarına karşı olumsuz algı oluşturma amaçlı haberler anlık olarak takip edilmekte ve gerektiğinde kamuoyunun doğru bilgilendirilmesi amacıyla basın açıklamaları yapılmaktadır.

20. Sendikal Hakları

Kamu görevlilerinin sendikalara üyeliği 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda düzenlenmiştir. İlgili Kanun hükmü doğrultusunda ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri sendika kuramamakta ve sendikalara üye olamamaktadır.⁵⁴

21. Özel Önem Gösterilmesi Gereken Gruplarla Temasları

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi *Keenan / Birleşik Krallık* davasında, ceza infaz kurumunda tutulan kişilerin hassas bir konumda bulunduğu ve yetkililerin onları koruma yükümlülüğü altında olduğu vurgulanmıştır.⁵⁵ Ceza

53 Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, 2/5/2024 tarihli ve 3862/72361 sayılı "İnfaz ve Koruma Memurlarının Çalışma Koşulları Temalı Rapor" konulu resmi yazı.

54 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 15'inci madde.

55 Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, *Keenan/Birleşik Krallık*, B. No: 27229/95, 3/4/2001, para. 91.

infaz kurumlarında bulunan suça sürüklenen çocuklar, kadınlar ve annesinin yanında kalan 0-6 yaş arası çocuklarsa özel önem verilmesi gereken gruplar olarak değerlendirilmektedir.

CTE tarafından infaz ve koruma memurlarının özel önem gösterilmesi gereken gruplarla temasında dikkat edilmesi gereken hususlara ilişkin eğitim çalışmaları yürütülmektedir. Bu kapsamda, ceza infaz kurumlarında bulunan çocukların topluma kazandırılması için çalışan personelin psiko-sosyal ve yönetim becerilerinin güçlendirilmesi amacıyla geliştirilen ve çocuğun yüksek yararını esas alan “ARDIÇ Programı” CTE tarafından oluşturulmuştur. Program, “ARDIÇ Yönetici ve Personel Eğitim Programı” ve “ARDIÇ Psiko-sosyal Destek/Müdahale Programı” şeklinde iki alt program ile 10 eğitim modülü ve eklerinden oluşmaktadır.⁵⁶

Kadın hükümlü ve tutuklular ile yanlarında kalan 0-6 yaş arası çocuklarla doğrudan çalışan infaz ve koruma memurlarının katılım sağladığı “Kadın Hükümlü Tutuklular ile Çalışan Personelin Uzmanlaşmasına Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programı” bu kapsamda CTE tarafından geliştirilen bir diğer eğitim programıdır. Eğitimler sonucunda, katılımcı personelin kadın hükümlü ve tutuklular ile yanlarında kalan çocuklarına yönelik uygun yaklaşım biçimleri geliştirmeleri ve kadına yönelik şiddetin önlenmesi konusunda farkındalık kazanmaları amaçlanmaktadır.⁵⁷

22. İnfaz ve Koruma Memurlarının İnsan Hakları Farkındalığının Artırılması

İkinci İnsan Hakları Eylem Planı (İHEP) kapsamında belirlenen “İnsan Hakları Konusunda Üst Düzey İdari ve Toplumsal Farkındalık” amacına yönelik “Kamu Görevlilerinin İnsan Hakları Farkındalığının Artırılması” hedefine yer verilmiştir. İHEP hedefi doğrultusunda, ceza infaz kurumu ve denetimli serbestlik müdürlüğü personeline Birleşmiş Milletler ile Avrupa Konseyi tavsiyelerini

56 Ceza ve Tevkifeleri Genel Müdürlüğü, Kurumsal İnternet Sitesi, <https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/ardic-programi> (E.T. 2/1/2025)

57 Adalet Bakanlığı, 2023 Yılı Faaliyet Raporu, s.88. <https://rayp.adalet.gov.tr/resimler /1/dosya/adalet-bakanligi-2023-yili-faaliyet-raporu-29-04-20244-24-pm.pdf>

içerecek şekilde insan hakları konusunda düzenli eğitim verilmesi planlanmıştır.⁵⁸

İnfaz hizmetleri personeline yönelik olarak CTE tarafından hazırlanan eğitim programında, insan haklarının infaz kurumlarının işleyişinde temel değer olarak hâkim kılınması hedeflenmiştir. İlgili eğitim programında, *"İnsan Hakları"*, *"AİHM İçtihatları Kapsamında Ceza İnfaz Kurumu Uygulamaları"*, *"Personel Disiplin İşlemleri"*, *"Adli Tıp Uygulamaları ve Ceza İnfaz Kurumları"* başlıkları altında muhtelif dersler yer almaktadır. Eğitim programlarında yer alan insan hakları dersleri ile insan haklarının önemi, kapsamı, ulusal ve uluslararası boyutları, insan onuruna saygı, devletin pozitif-negatif yükümlükleri, eşitlik ilkesi, insan hakları ihlallerinin önlenmesi ve ihlal durumunda iyileştirme yapılması süreçlerindeki yasal sorumluluklar, mevcut ulusal ve uluslararası koruma sistemleri ve denetim mekanizmaları, ceza infaz kurumlarında insan hakları yaklaşımına ilişkin farklı ülke örnekleri konuları infaz ve koruma memurlarına aktarılmaktadır. Ayrıca, insan hakları, işkence ve kötü muamele yasağı konularında yeni eğitim programı geliştirilmesi çalışmaları devam etmektedir.⁵⁹

58 İkinci İnsan Hakları Eylem Planı, 2021-2023, s.109. <https://insanhaklarieylemplani.adalet.gov.tr/resimler/eylemplani.pdf>

59 Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, 2/5/2024 tarihli ve 3862/72361 sayılı "İnfaz ve Koruma Memurlarının Çalışma Koşulları Temalı Rapor" konulu resmi yazı.



Ms. Siripornkietkietkietkietkietkietkiet

Permanent Address 104, Soi 1, Khlongkietkietkietkietkietkietkiet, Bangkok, Thailand

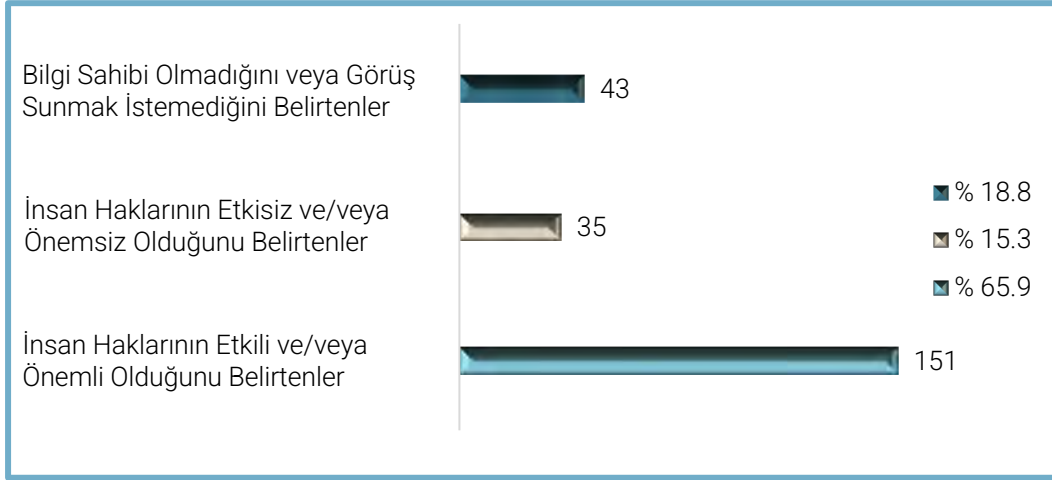
Contact Number 01-12345678 Email siripornkietkietkietkietkietkietkiet@gmail.com

OBJECTIVE: I am a professional writer and I am looking for a job that will help me to improve my knowledge and skills.

İNFAZ VE KORUMA MEMURLARI İLE GERÇEKLEŞTİRİLEN GÖRÜŞMELER

Ceza infaz kurumlarında görev yapan infaz ve koruma memurları arasından rastlantısal seçilen kişilerden görüşme formları aracılığıyla bilgiler alınmıştır. Görüşme formları katılımcılarının; çalışma koşulları, iş tatminleri, örgütsel bağlılık düzeyleri ve insan hakları farkındalığı ile ilgili konuları içeren sorulara verdiği yanıtlar grafiksel gösterime uyarlanarak değerlendirilmiştir.

1. Görüşmeye katılan infaz ve koruma memurlarına mesleklerinin icrasında insan haklarının etki ve önemi hususunda görüşleri sorulmuştur. Katılımcıların yüzdesel ölçekte en büyük bölümü (151) insan haklarının mesleklerinin icrasında etkili/önemli olduğunu belirtmiştir.



Grafik 1: Mesleğin İcrasında İnsan Haklarının Etki ve Önemi Konusundaki Görüşle

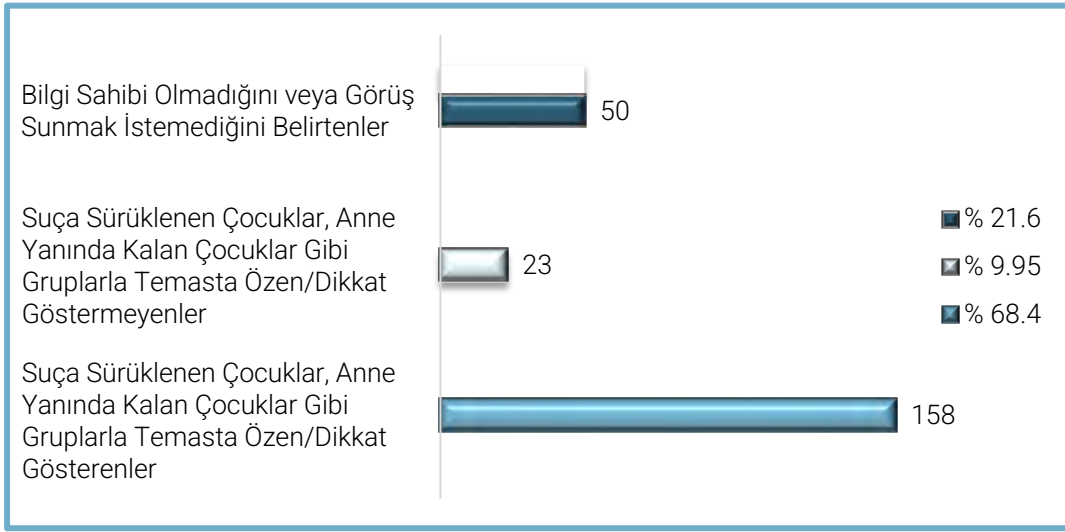
İKM Görüşü

"İnsan haklarına önem veriyorum. Hükümlü ve tutukluların ne suçu olduğunu bilerek ama bunu önemsemeyerek görevimi nesnellikle devam ettiriyorum. Kendi haklarımız açısından baktığımızda ise vardiya personeli olarak çok kötü şartlarda çalışıyoruz. Gün içerisinde beş dakikalık telefon görüşmesi yapmak için bile dışarı çıkamıyoruz."

İKM Görüşü

"Mesleğimizin icrasında insan hakları olmazsa olmazımızdır. Son derece önemli bir etkiye sahiptir."

2. Görüşmeye katılan infaz ve koruma memurlarına suça sürüklenen çocuklar, anne yanında kalan çocuklar gibi gruplarla temaslarda özel önem gösterilmesi hususunda düşünceleri sorulmuştur. Katılımcıların yüzdesel ölçekle en büyük bölümü (158) suça sürüklenen çocuklar, anne yanında kalan çocuklar gibi gruplarla temasta özen/dikkat gösterdiğini belirtmiştir.



Grafik 2: Suça Sürüklenen Çocuklar, Anne Yanında Kalan Çocuklar Gibi Gruplarla Temasları

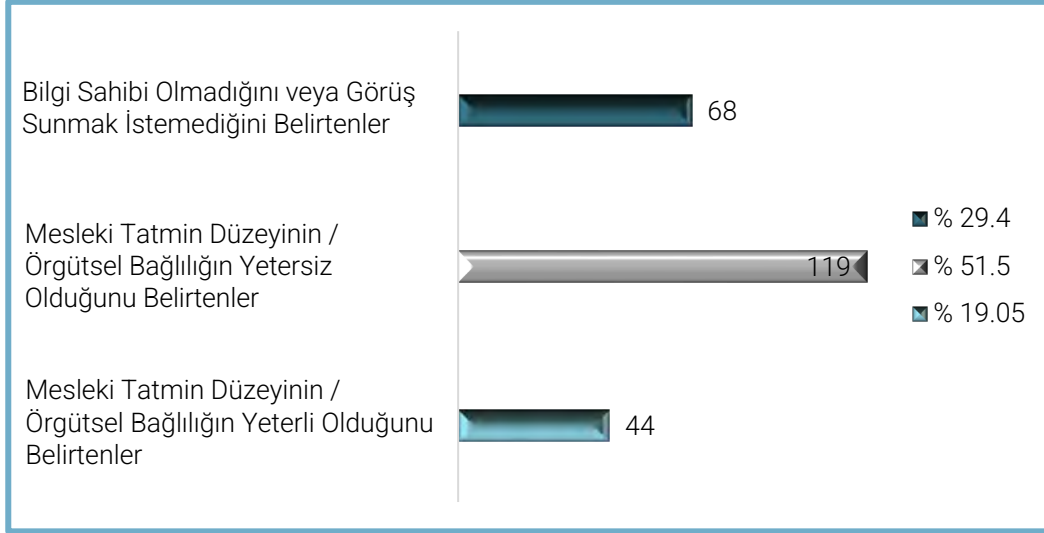
İKM Görüşü

"Bu gruplarla kurduğum iletişime dikkat ediyorum. Suç ayrımı yapmadan karşımdaki kişiyle anlaşılır şekilde diyalog kuruyorum."

İKM Görüşü

"Bu gruplarla temaslarda kurum psikoloğumuzun önerisine uygun davranmaktayım."

3. Görüşmeye katılan infaz ve koruma memurlarına mesleki tatmin düzeyleri ve bunun örgütsel bağlılığa etkisi sorulmuştur. Katılımcıların yüzdesel ölçekte en büyük bölümü (119) mesleki tatmin düzeylerinin düşük olduğunu, bu durumun örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkilediğini belirtmiştir.



Grafik 3: Mesleki Tatmin Düzeyleri ve Bunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi

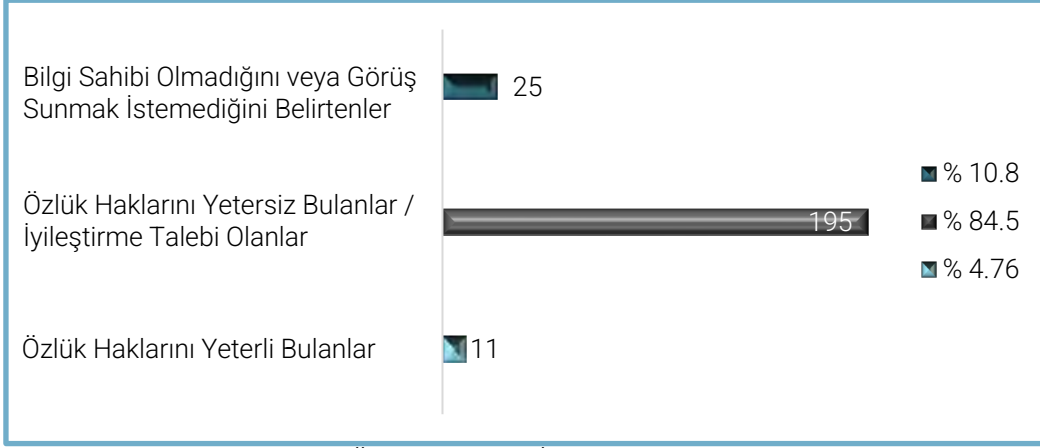
İKM Görüşü

"Yapılan işin yıpratıcı özellikleri saymakla bitmeyecek derecede fazla. İşimizin maddi ve manevi karşılığı tam olarak sağlanmadığından tatmin düzeyi düşmektedir. Düşen tatmin düzeyiyle kuruma sevrerek değil mecburi bir şekilde gelinmekte. Bu durum hem kurum içi hem kurum dışı motivasyon düşüklüğüne neden olmakta."

İKM Görüşü

"İş tatmini seviyem 'işsiz kalmaktan iyidir' düşüncemden ibarettir. Çünkü malumunuz özlük haklarımızdaki, maaşımızdaki eksiklikler göz önündedir. Durumlar böyle olunca tabi kuruma pek de can atarak gelmiyor insan."

4. Görüşmeye katılan infaz ve koruma memurlarına özlük hakları konusunda düşünceleri sorulmuştur. Katılımcıların yüzdesel ölçekte en büyük bölümü (195) özlük haklarını yetersiz bulduğunu, özlük haklarında iyileştirme yapılması gerektiğini belirtmiştir.



Grafik 4: Özlük Haklarına İlişkin Değerlendirmeler

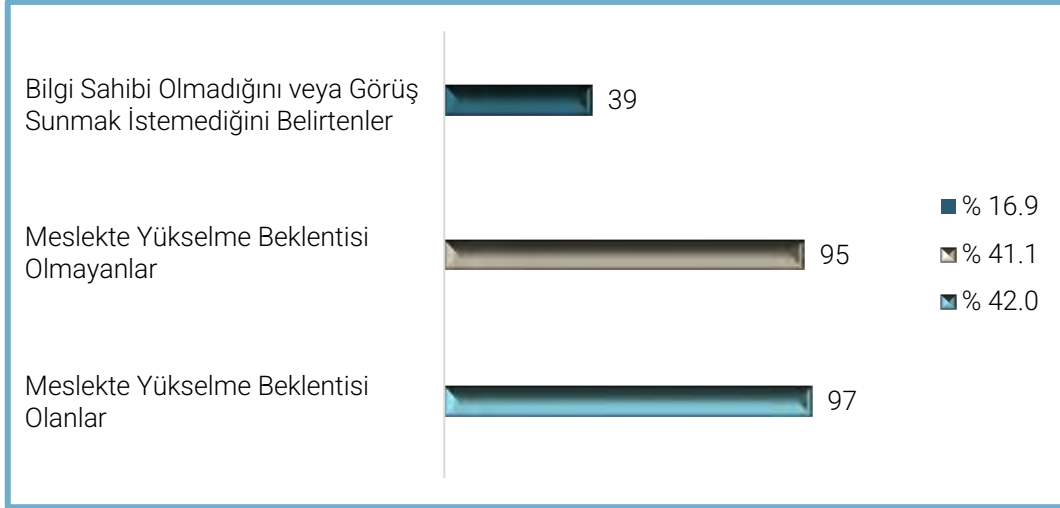
İKM Görüşü

"Vardiya personeli fazla çalışma iznini gerçek anlamda alamıyor. Bayramlarda nöbete gidip fazladan nöbet ücreti bile alamıyoruz. Fazla çalışma izninin yılda 30 güne tekabül ettiğini bildiğimiz halde en azami şekilde 10 gün olarak alabiliyoruz. 12 saat boyunca kapalı ortamda görev yaparken psikolojik olarak yıpranıyoruz. Buna ekonomik şartlar da eklenince bu durum karşısında eziliyoruz. Riskli bir iş yaptığımız halde emniyet hizmetlerinde görev yapan personel gibi değil büro personeli gibi değerlendiriliyoruz. Bu konularla ilgili çalışmalar yapıp özlük haklarımızın iyileştirilmesini istiyoruz."

İKM Görüşü

"Yeterli özlük haklarına sahip olduğumuzu düşünmüyorum. Üniforma ve bot kullanımının zorunlu olduğu, can güvenliği tehlikesi barındıran bir meslek grubunun genel idare hizmetleri sınıfında olması tüm eksikliği gözler önüne sermektedir."

5. Görüşmeye katılan infaz ve koruma memurlarına meslekte yükselme konusunda düşünceleri sorulmuştur. Katılımcıların yüzdesel ölçekte en büyük bölümü (97) meslekte yükselme beklentisi içinde olmadıklarını belirtirken, meslekte yükselme beklentisi içinde olanların sayısı (95) da benzer yüzdelik ölçeğe sahiptir.



Grafik 5: Meslekte Yükselme ile İlgili Beklentiler

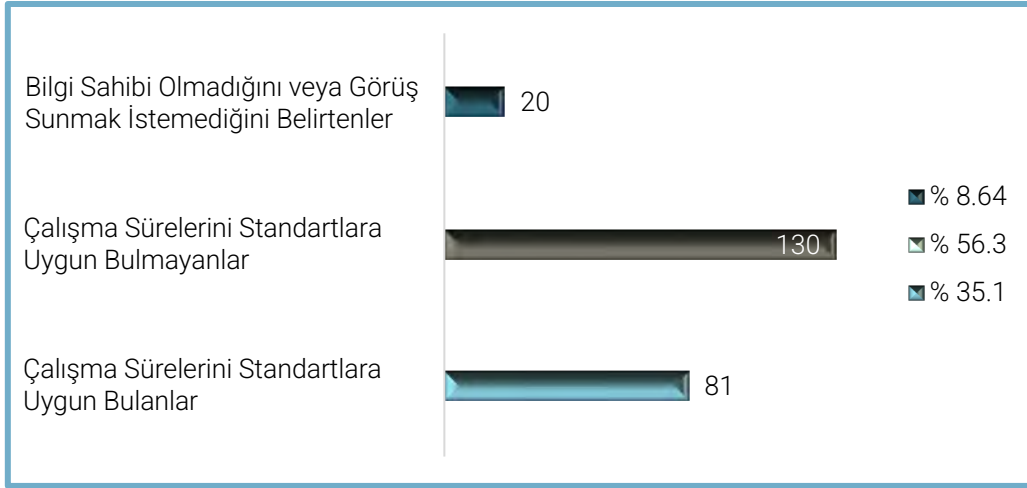
İKM Görüşü

"Yöneticilik vasfı iyi olan kişilerin liyakat esaslı tespit edilip üst derecelere getirilmesi gerektiğini düşünüyorum."

İKM Görüşü

"Meslekte yükselen bir memurun maaş ve rütbesinin belirgin farklar içermesini isterim."

6. Görüşmeye katılan infaz ve koruma memurlarına çalışma süreleri konusunda düşünceleri sorulmuştur. Katılımcıların yüzdesel ölçekte en büyük bölümü (130) çalışma sürelerinin standartların üzerinde olduğunu belirtmiştir.



Grafik 6: Çalışma Sürelerine İlişkin Görüşler

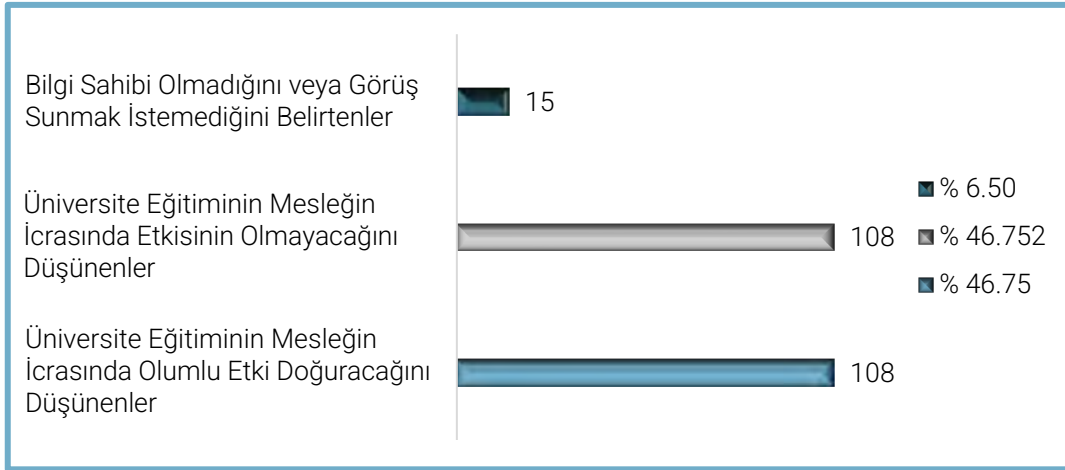
İKM Görüşü

"Ceza infaz kurumu şartlarında çalıştığımız için çalışma sürelerimizi fazla buluyorum. Ceza infaz kurumlarında çalışan personel için çalışma saatleri daha esnek ve kısa tutulabilir."

İKM Görüşü

"Kurumumuzda gündüz 08.00-17.00 arası çalışma ve vardiyalı olarak 12 saat boyunca çalışma sistemi uygulanmaktadır. Vardiyada çalışan personel fazla çalışmasına rağmen bunun karşılığında verilen izin süresi yeterli olmayıp, herhangi bir fazla ücrette ödenmemektedir."

7. Görüşmeye katılan infaz ve koruma memurlarına infaz ve koruma memurluğu alanında üniversite eğitiminin mesleğin icrası üzerindeki etkisine ilişkin düşünceleri sorulmuştur. Katılımcıların infaz ve koruma memurluğu alanında üniversite eğitiminin mesleğin icrası üzerinde etkisinin olacağına ilişkin görüşleri ile etkisinin olmayacağına ilişkin görüşleri yüzdesel ölçekte aynı orandadır (108).



Grafik 7: Meslekle Bağlantılı Üniversite Eğitiminin Mesleğin İcrası Üzerinde Etkisine İlişkin Görüşler

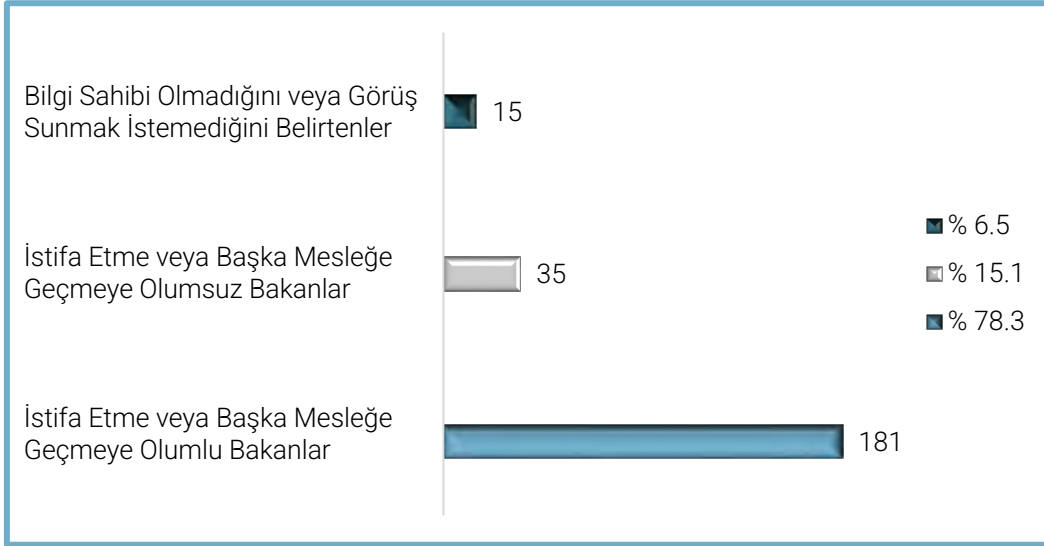
İKM Görüşü

"Meslekle bağlantılı üniversite eğitimi sayesinde mesleğin icrası kesinlikle daha kolay olurdu. Mesleğe başlamadan önce teorik dersler almak mesleği icra ederken daha bilinçli hareket edilmesini sağlardı."

İKM Görüşü

"Mesleğim hakkında yeterli bilgi ve beceriyi çalışarak uygulamalı olarak edindiğimden, mesleği icra etmek için meslekle ilgili bir bölüm okumama lüzum kalmamaktadır."

8. Görüşmeye katılan infaz ve koruma memurlarına istifa etme veya başka mesleğe geçme konusunda düşünceleri sorulmuştur. Katılımcıların yüzdesel ölçekte en büyük bölümü (181) istifa etme veya başka mesleğe geçme düşünceleri bulunduğunu belirtmiştir.



Grafik 8: İstifa Etme veya Başka Mesleğe Geçme Konusundaki Görüşler

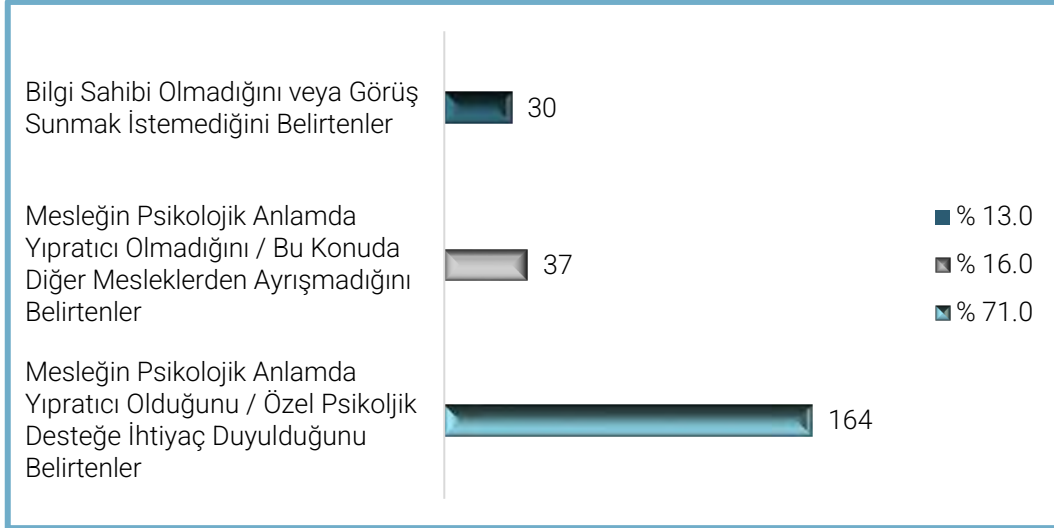
İKM Görüşü

"Mesleğin çok riskli olması ve ekonomik, sosyal, psikolojik anlamdaki olumsuz etkileri nedeniyle başka mesleğe geçmek isterim. Ayrıca yapılan işe göre özlük haklarımızın yetersiz olması da başka mesleğe geçişi daha cazip hale getiriyor."

İKM Görüşü

"İstifayı veya başka mesleğe geçmeyi düşünmüyorum. Ancak özlük haklarının yetersizliği meslektaşlarımızı buna zorlayabiliyor."

9. Görüşmeye katılan infaz ve koruma memurlarına mesleğin psikolojik anlamda yıpratıcılığı ve psikolojik destek ihtiyaçlarına ilişkin düşünceleri sorulmuştur. Katılımcıların yüzdesel ölçekte en büyük bölümü (164) mesleğin psikolojik anlamda yıpratıcı olduğunu ve psikolojik desteğe ihtiyaç duyduklarını belirtmiştir.



Grafik 9: Mesleğin Psikolojik Anlamda Yıpratıcılığı ve Psikolojik Destek İhtiyacına İlişkin Görüşler

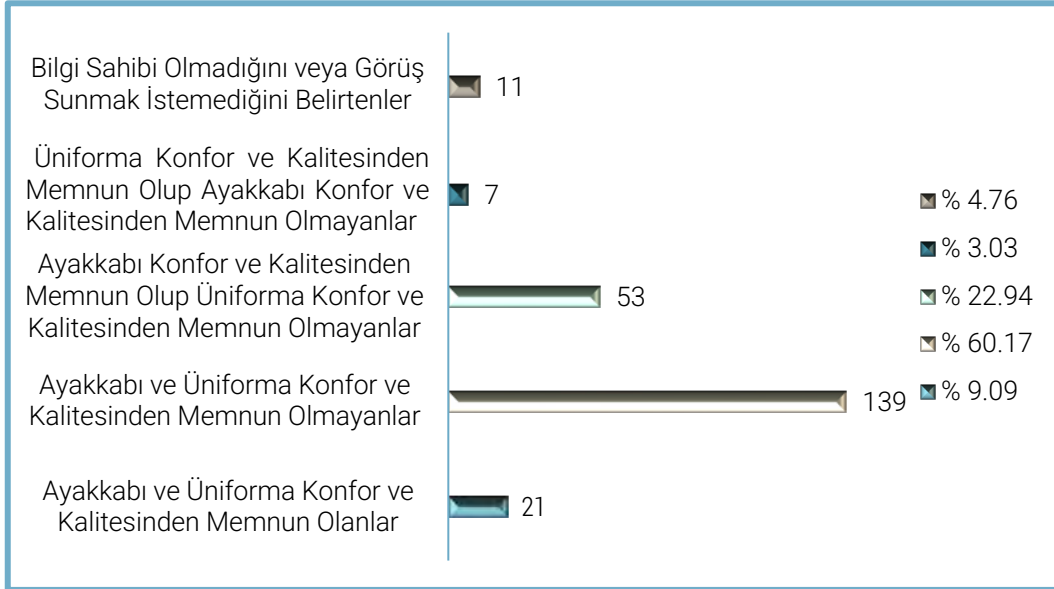
İKM Görüşü

"Meslek hayata bakış açımı değiştirdi. İnsanlara olan güvenim azaldı ve kaygı seviyem arttı. Çalışma koşullarından dolayı aileme olan toleransım azaldı."

İKM Görüşü

"Kapalı ortamda çalışıyor olmaktan, hükümlü ve tutuklularla sürekli iletişim halinde bulunmaktan hem iş yerinde hem de sosyal çevremizde baskı altında gibi hissediyoruz. Bunun yanında kurum idaresi tarafından mobbing ve baskı görebiliyoruz. Bu nedenle yıpranma had safhaya çıkıyor. Kurumda infaz ve koruma memurları için sosyal aktiviteler düzenlenmesinin psikolojik anlamda rahatlatıcı olabileceğini düşünüyorum."

10. Görüşmeye katılan infaz ve koruma memurlarına mesleki ayakkabı ve üniforma konfor ve kalitesi konusunda düşünceleri sorulmuştur. Katılımcıların yüzdesel ölçekte en büyük bölümü (139) mesleki ayakkabı ve üniforma konfor ve kalitesinden memnun olmadıklarını belirtmiştir.



Grafik 10: Mesleki Ayakkabı ve Üniforma Konfor ve Kalitesine İlişkin

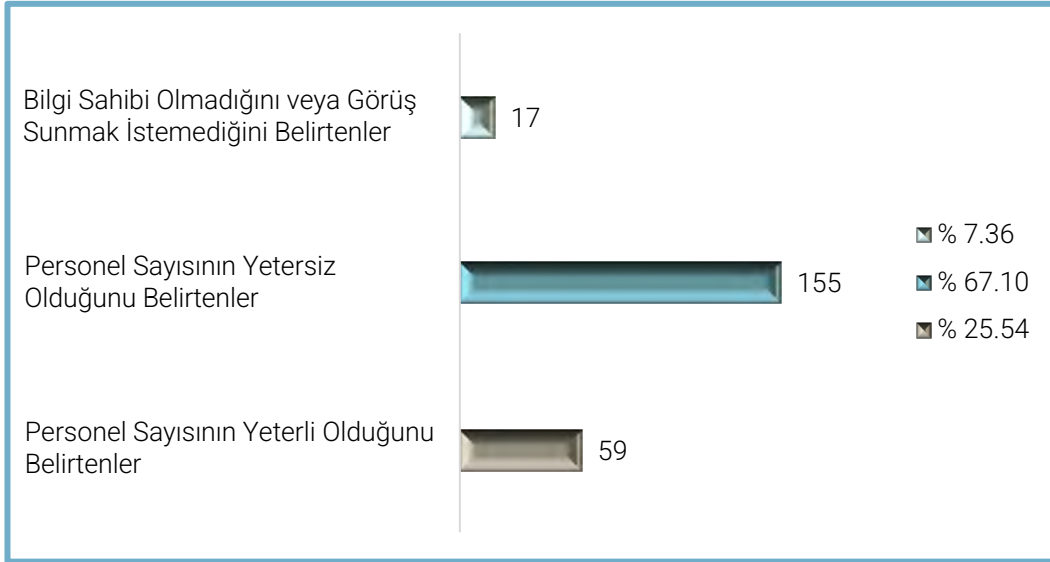
İKM Görüşü

"Üniformamızın konforu ve kalitesi çok düşük seviyede olup eskimesi/yıpranması durumunda yenileri çok geç verilmekte. Daha iyi bir üniformayı ve ayakkabıyı hak ediyoruz."

İKM Görüşü

"Kalitesi biraz daha iyileştirilebilir. Yazın terletmeyen, kışın sıcak tutan kumaşlardan seçilebilir. Ayakkabılar daha dayanıklı olabilir."

11. Görüşmeye katılan infaz ve koruma memurlarına çalıştıkları kurumda personel sayısının yeterliliği konusunda düşünceleri sorulmuştur. Katılımcıların yüzdesel ölçekte en büyük bölümü (155) çalıştıkları kurumdaki personel sayısının yetersiz olduğunu belirtmiştir.



Grafik 11: Çalışılan Kurumda Personel Sayısının Yeterliliğine İlişkin Görüşler

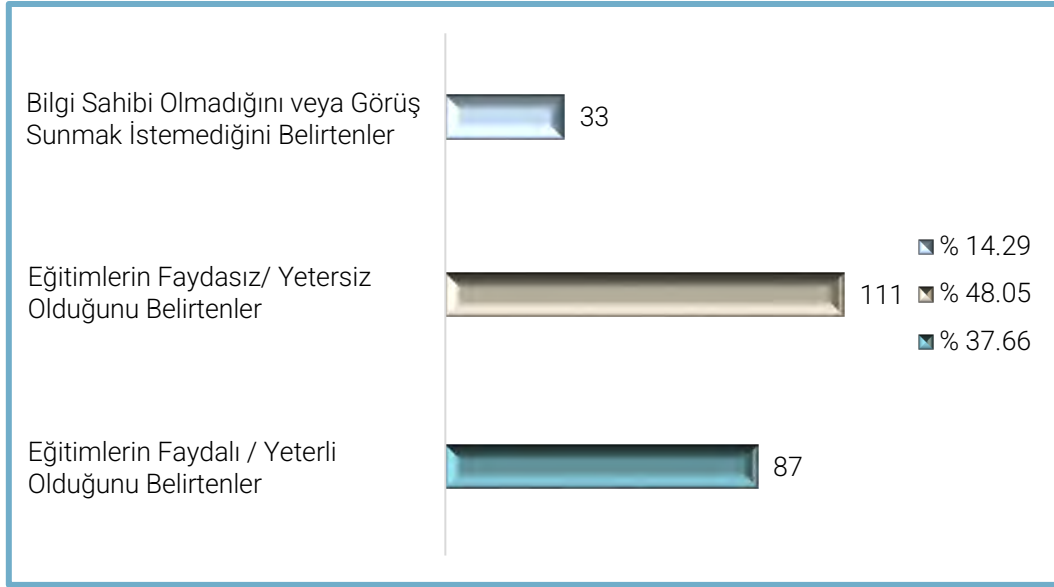
İKM Görüşü

"Personel sayısının yeterli olduğunu düşünmüyorum. Ceza infaz kurumlarının fiziki yapılarına göre değişmekle birlikte, personel yetersizliği nedeniyle iş yoğunluğu artmakta. Personel sayısı artırılırsa iş yoğunluğunun ve güvenlik risklerinin azalacağını, aynı zamanda hükümlü ve tutukların taleplerinin daha hızlı ve rahat çözüleceğini düşünüyorum."

İKM Görüşü

"Personel sayısı yeterli değildir. Sayının artırılması hem iş yükü hem de izin kullanımı konularında personeli rahatlatacaktır."

12. Görüşmeye katılan infaz ve koruma memurlarına hizmet öncesi/içi eğitimler konusunda düşünceleri sorulmuştur. Katılımcıların yüzdesel ölçekte en büyük bölümü (111) hizmet öncesi/içi eğitimlerin faydasız veya yetersiz olduğunu belirtmiştir.



Grafik 12: Hizmet Öncesi / İçi Eğitimlere İlişkin Görüşler

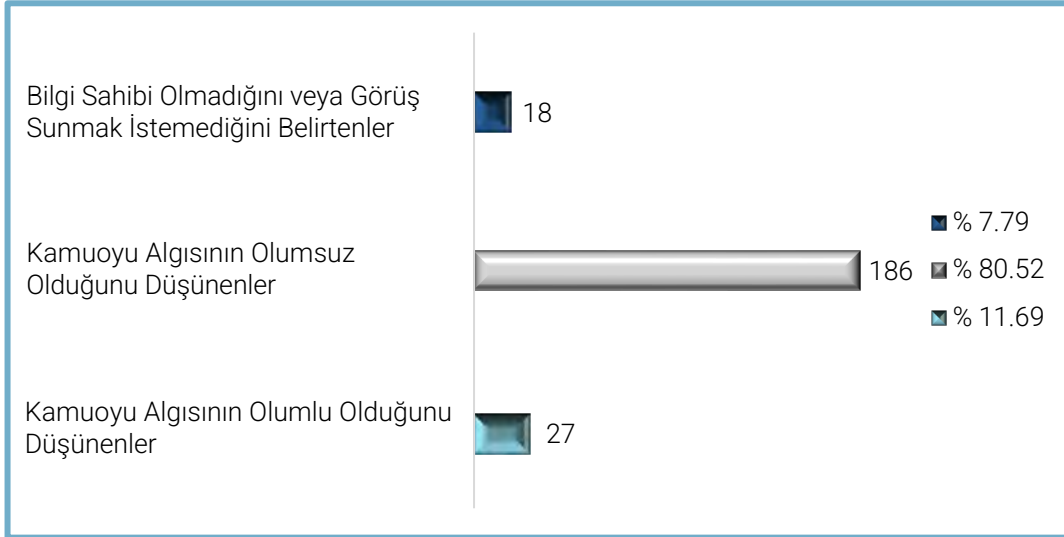
İKM Görüşü

"Hizmet öncesi herhangi bir eğitim verilmedi. Hizmet içi eğitim ise işe başladıktan bir sene sonra verilmiş olup süre bakımından yetersizdi. Eğitimler çok yetersiz kalmakta hatta formalite icabı veriliyor diyebilirim. Eğitimler daha uzun tutulmalı ve profesyonelce yapılmalı."

İKM Görüşü

"Hizmet içi eğitimlere ağırlık verilmesini ve tüm personelin bu eğitimlerden eşit derecede yararlanmasını talep ediyoruz."

13. Görüşmeye katılan infaz ve koruma memurlarına kamuoyunda mesleğe yönelik algı konusunda düşünceleri sorulmuştur. Katılımcıların yüzdesel ölçekte en büyük bölümü (186) mesleğe yönelik kamuoyu algısının olumsuz olduğunu belirtmiştir.



Grafik 13: Kamuoyunda Mesleğe Yönelik Algıya İlişkin Görüşler

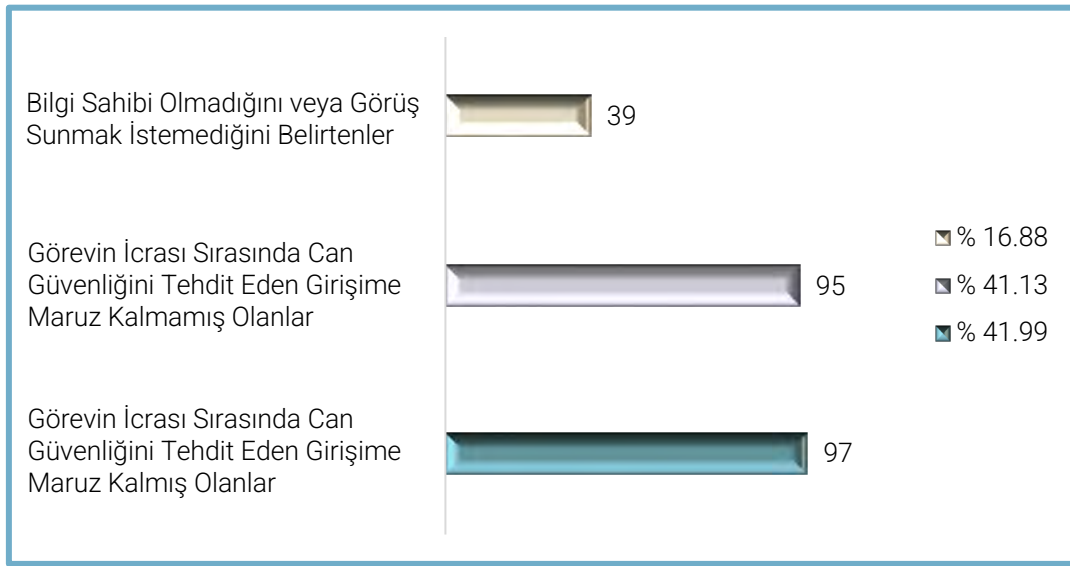
İKM Görüşü

“Geçmişten günümüze toplumun mesleğimize yönelik algısının kötü olması, medya camiasının da mesleğimizi kötü göstermeye devam etmesi, toplumda mesleğe yönelik olumsuz algıyı sürdürüyor. Zaten zor şartlar altında çalışıyoruz. Çalışma saatlerinde dış dünyayla, ailemizle iletişim kuramıyoruz. Olumsuz algılar da manevi yıpranmayı artırıyor.”

İKM Görüşü

“Meslekle alakalı çekilen dizi ve filmler kamuoyunda olumsuz algı yaratıyor. Dizi ve filmlerde infaz ve koruma memurlarını rüşvetçi, gaddar, işkenceci gibi gösteren medyanın bu konuya daha özenli yaklaşmasını talep ediyoruz.”

14. Görüşmeye katılan infaz ve koruma memurlarına görevlerinin icrası sırasında can güvenliklerini tehdit eden girişimlere maruz kalıp kalmadıkları sorulmuştur. Katılımcıların yüzdesel ölçekte en büyük bölümü (97) görevin icrası sırasında can güvenliklerini tehdit eden girişime maruz kalmadığını belirtirken, görevin icrası sırasında can güvenliklerini tehdit eden girişime maruz kaldığını belirtenlerin oranı (95) da benzer yüzdelik ölçüğe sahiptir.



Grafik 14: Görevin İcrası Sırasında Can Güvenliğine Yönelik Tehditler

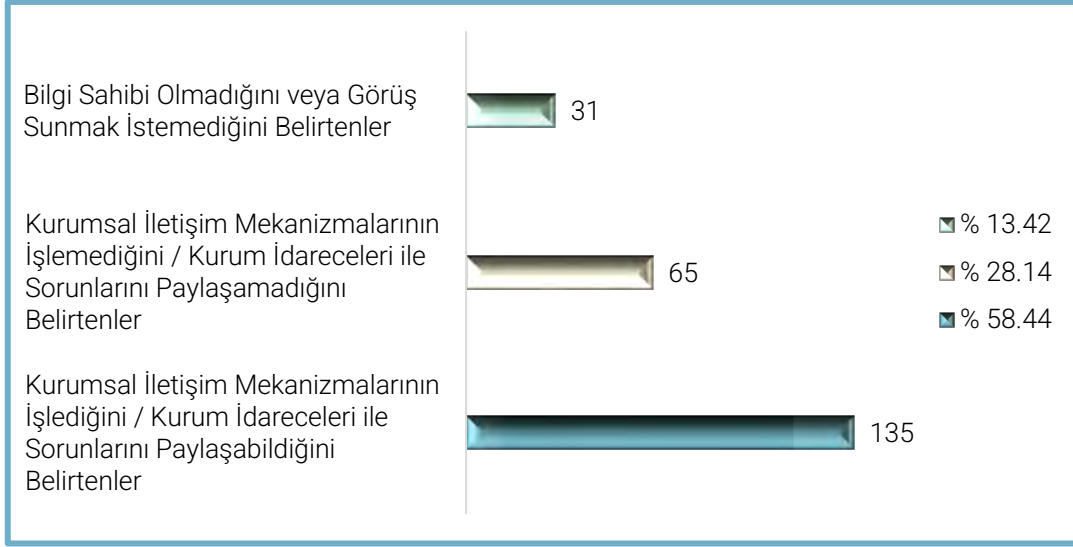
İKM Görüşü

"Şahsen görev esnasında can güvenliğimi tehdit eden bir girişime maruz kalmadım ama kalan arkadaşlarım oldu. Alınan tedbirlerin yetersiz olduğunu düşünüyorum. Bu nedenle korku içinde çalışmaktayız."

İKM Görüşü

"Görevimizi yaparken ister istemez tehditlere ve saldırılara maruz kalıyoruz. Ülke genelinde mahkûmların saldırısına uğrayıp yaralanan meslektaşlarımız oluyor. Bu konuda iş güvenliği tedbirlerimiz var ama tedbirlerin artırılmasını talep ediyoruz."

15. Görüşmeye katılan infaz ve koruma memurlarına kurumsal iletişim mekanizmalarının işlerliği konusunda düşünceleri sorulmuştur. Katılımcıların yüzdesel ölçekte en büyük bölümü (135) kurumsal iletişim mekanizmalarının işlediğini, kurum idarecileri ile sorunlarını paylaşabildiklerini belirtmiştir.



Grafik 15: Kurumsal İletişim Mekanizmalarının İşlerliği

İKM Görüşü

"Karşılaştığımız sorunları kurum idarecileri ile paylaşabiliyoruz, bu açıdan kurumsal iletişim mekanizmaları işlemekte. Ancak sorunlarımıza çözüm üretilmediği olabiliyor."

İKM Görüşü

"Kurum idaresinin her personelle görüşme sağlaması gerektiğini düşünüyorum. Kurumsal iletişim mekanizmalarının aktif olduğunu pek söyleyemem. Hükümlü ve tutuklularla talepleri doğrultusunda idare tarafından tek tek görüşülüyorsa personel talep ettiğinde de görüşme yapılmalı."



BULGULAR

Bu raporda, infaz ve koruma memurlarının mevcut çalışma koşulları kapsamlı bir şekilde ele alınarak çeşitli bulgulara erişilmiştir. Erişilen bulgulara göre infaz ve koruma memurlarının:

1. İnsan hakları farkındalığı yüksektir.
2. Suça sürüklenen çocuklar, anne yanında kalan çocuklar gibi gruplarla temaslarında özen/dikkat gösterme eğilimi bulunmaktadır.
3. Mesleki tatmin ve örgütsel bağlılık düzeyleri düşüktür.
4. Özlük haklarının yetersizliği nedeniyle bu konuda iyileştirme talebi bulunmaktadır.
5. Meslekte yükselme beklentilerinin artırılması için meslekte yükselme kriterlerinin gözden geçirilmesi talebi bulunmaktadır.
6. Çalışma sürelerinin düşürülmesi talebi bulunmaktadır.
7. Eğitimlerin süreklilik arz etmemesi, ihtiyaca göre belirlenmemesi ve yüzeysel olması gibi nedenlerle verimliliğine ve yeterliliğine ilişkin eleştirisi; eğitimlerin süreklilik arz etmesi, ihtiyaca göre belirlenmesi, kapsamlı olması ve teorik eğitimden ziyade uygulamalı eğitimin yoğunluğunun artırılması konusunda talebi bulunmaktadır.
8. Mesleğin riskli olması, ekonomik anlamda yetersizlikler barındırması ve olumsuz sosyo-psikolojik etkileri nedeniyle meslekten istifa etme veya başka mesleğe geçiş düşüncesi bulunmaktadır.
9. Mesleğin psikolojik anlamda yıpratıcılığı nedeniyle infaz kurumları bünyesinde infaz ve koruma memurlarına psiko-sosyal destek sağlayacak birimler oluşturulması talebi bulunmaktadır.
10. Mesleki ayakkabı ve üniforma konfor ve kalitesinin artırılması, eskime/yıpranma durumlarında yenilerinin hızlı bir şekilde temin edilmesi talebi; buna ek olarak coğrafi bölgelere göre ayakkabı ve üniforma üretimi

yapılmasının iklim koşullarından ötürü yaşanabilecek üşüme/terleme gibi sorunları en aza indirebileceği düşüncesi bulunmaktadır.

11. Kadın infaz ve koruma memurlarına uygun kıyafet üretilmesi talebi bulunmaktadır.
12. Çocuk sahibi olan kadın infaz ve koruma memurlarının kapalı ceza infaz kurumlarında cep telefonuna erişememeleri nedeniyle çocukları veya çocuklarının bakıcıları ile iletişim kurmakta zorlandıkları yönünde ifadesi bulunmaktadır.
13. Çalıştıkları kurumlarda personel sayısının yetersiz olduğu, bazı durumlarda bir infaz ve koruma memuruna birden fazla birimin sorumluluğu verilebildiği, bu durumun da iş kalitesini düşürdüğüne ilişkin görüşü; infaz ve koruma memurlarının sayısının artırılması konusunda talebi bulunmaktadır.
14. Mesleklerine yönelik kamuoyunda olumsuz algı bulunduğu, bunun nedenin medya ve diğer kitle iletişim araçlarıyla, özellikle dizi ve filmler vasıtasıyla meslek mensuplarına yönelik kötü bir imaj yaratılmasıyla bağlantılı olduğu yönünde düşüncesi bulunmaktadır.
15. Can güvenliklerini tehdit eden olaylara karşı kullanılmak üzere eksikliği bulunan teçhizatların temin edilmesi; özellikle eski tip kurumlarda güvenlik tedbirlerinin artırılması talebi bulunmaktadır.
16. Yaptıkları işin niteliğinin Genel İdare Hizmetleri kapsamında değerlendirilemeyeceği, bu nedenle yaptıkları işin niteliği göz önünde bulundurularak yeni bir hizmet sınıfı oluşturulması talebi bulunmaktadır.
17. Bölgesel futbol veya voleybol gibi spor turnuvaları düzenlenmesi, belirli aralıklarla toplu yemek organizasyonları yapılması gibi sosyal aktivitelerin artırılması ve Adalet Bakanlığına bağlı tesislerden yararlanma imkânı verilmesinin motivasyonlarını artıracığı düşüncesi bulunmaktadır.
18. Kurumsal iletişim mekanizmalarının büyük ölçüde işlediği düşüncesi bulunmakta, çoğunluğu sorunlarını kurum idarecileri ile paylaşabilmektedir.



TAVSİYELER

Erişilen bulgulardan hareketle infaz ve koruma memurlarının çalışma koşullarını iyileştirmeyi hedefleyen politika tavsiyeleri şu şekildedir:

1. İnfaz ve koruma memurlarının mesleki tatmin ve örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılması için çalışmalar yapılması,
2. İnfaz ve koruma memurlarının özlük haklarının iyileştirilmesi için çalışmalar yapılması,
3. Meslekte yükselme beklentilerinin artırılması için meslekte yükselme kriterlerinin gözden geçirilmesi,
4. Çalışma sürelerinin gözden geçirilmesi,
5. Eğitimlerin süreklilik arz etmesi, ihtiyaca göre belirlenmesi ve kapsamlı olmasının sağlanması için çalışmalar yapılması; hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerin teorik eğitimden ziyade uygulamaya dönük eğitim şeklinde düzenlenmesinin değerlendirilmesi,
6. Meslekten istifa etme veya başka mesleğe geçiş düşüncelerine neden olan mesleki riskler, ekonomik sorunlar ve olumsuz sosyo-psikolojik etkiler göz önünde bulundurularak; mesleki risklerin düşürülmesi için gerekli önlemlerin alınması, maaş ve yan hakların iyileştirilmesi, olumsuz sosyo-psikolojik etkilerin azaltılması konularında çalışmalar yapılması,
7. Mesleki ve kurumsal aidiyet bağlarının geliştirilmesi için özel programlar geliştirilmesi,
8. Mesleğin psikolojik anlamda yıpratıcılığı nedeniyle infaz kurumları bünyesinde infaz ve koruma memurlarına psikolojik destek sağlayacak birimler oluşturulması, oluşturulmuş birimler mevcut ise kapasitelerinin artırılması,
9. Mesleki ayakkabı ve üniforma konfor ve kalitesinin artırılması, eskime/yıpranma durumlarında yenilerinin hızlı bir şekilde temin edilmesi; iklim koşullarından ötürü yaşanabilecek üşüme/terleme gibi sorunları en

aza indirebilmek adına coğrafi bölgelere göre ayakkabı ve üniforma üretimi yapılması,

10. Kadın infaz ve koruma memurlarına uygun kıyafet üretilmesi için çalışmalar yapılması,
11. Kapalı ceza infaz kurumlarında görev yapan çocuk sahibi kadın infaz ve koruma memurlarının çocukları veya çocuklarının bakıcıları ile iletişim kurabilmeleri için kurumlarda yer alan ankesörlü telefonda yararlanabilmelerinin sağlanması,
12. Personel yetersizliği bulunan kurumlarda personel sayısının artırılması için çalışmalar yapılması,
13. Mesleğe yönelik olumsuz kamuoyu algısının kırılması için basın ve yayın kuruluşları ile ortak çalışmalar yürütülmesi,
14. İnfaz ve koruma memurlarının can güvenliklerini tehdit eden olaylara karşı kullanılmak üzere eksikliği bulunan teçhizatların temin edilmesi; özellikle eski tip kurumlarda güvenlik tedbirlerinin artırılması,
15. Yaptıkları işin niteliği göz önünde bulundurularak ayrı bir hizmet sınıfının oluşturulması çalışmalarının yürütülmesi,
16. Motivasyonlarının artırılması için bölgesel spor turnuvaları, belirli aralıklarla toplu yemek organizasyonları gibi sosyal aktivitelerin artırılması ve Adalet Bakanlığına bağlı tesislerden yararlanma imkânı verilmesi için çalışmalar yapılması,

hususları tavsiye edilmektedir.



KAYNAKÇA

Genel Kadro ve Usulü Hakkında 2 No.lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Resmi Gazete Tarih: 10/7/2018, Sayı: 30474
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2&MevzuatTur=19&MevzuatTertip=5> adresinden alındı.

14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, Resmi Gazete Tarih: 23/7/1965, Sayı: 12056
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=657&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden alındı.

24/2/1983 tarihli ve 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu, Resmi Gazete Tarih: 26/2/1983, Sayı: 17971
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2802&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden alındı.

12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu, Resmi Gazete Tarih:12/4/1991, Sayı: 20843
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=3713&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden alındı.

25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, Resmi Gazete Tarih:12/7/2001, Sayı: 24460
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4688&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden alındı.

26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, Resmi Gazete Tarih:12/10/2004, Sayı: 25611
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5237&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden alındı.

13/12/2004 tarihli ve 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun, Resmi Gazete Tarih:29/12/2004, Sayı: 25685
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5275&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden alındı.

31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Resmi Gazete Tarih: 16/6/2006, Sayı: 26200
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5510&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden alındı.

23/2/2011 tarihli ve 6167 sayılı İşkenceye ve Diğer Zalimane, İnsanlık Dışı veya Aşağılayıcı Muamele veya Cezaya Karşı Sözleşme 'ye Ek İhtiyari Protokolün Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, Resmi Gazete Tarih:12.3.2011, Sayı: 27872

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110312-1.htm> adresinden alındı.

6/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, Resmi Gazete Tarih:20/4/2016, Sayı: 29690

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6701&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden alındı.

14/4/2020 tarihli ve 7242 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Resmi Gazete Tarih: 15/4/2020, Sayı: 31100

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/04/20200415-16.htm> adresinden alındı.

694 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Resmi Gazete Tarih: 25/8/2017, Sayı: 30165

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/08/20170825-13.pdf> adresinden alındı.

Adalet Bakanlığı Disiplin Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarih: 5/4/2017, Sayı: 30029 <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/04/2020170405-1.htm> adresinden alındı.

Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarih: 10/7/2023, Sayı: 25164

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5015&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> adresinden alındı.

Ateşli Silâhlar ve Bıçaklar İle Diğer Aletler Hakkında Yönetmelik'te Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Resmi Gazete Tarih: 11/9/2021, Sayı: 331595

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/09/20210911-13.pdf> adresinden alındı.

Ceza İnfaz Kurumları Personeli ile Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Öğrencilerinin Kıyafet Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarih: 29/12/2005, Sayı: 26038

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=9746&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> adresinden alındı.

Ceza İnfaz Kurumları Personeli İle Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Öğrencilerinin Kıyafet Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Resmi Gazete Tarih: 7/4/2020, Sayı: 31092 <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/04/20200407-2.htm> adresinden alındı.

Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarih: 29/3/2020, Sayı: 31083 <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2324&MevzuatTur=21&MevzuatTertip=5> adresinden alındı.

Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Personeli Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarih: 28/10/2005, Sayı: 25980 <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=9571&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> adresinden alındı.

Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2022 ve 2023 Yıllarını Kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşme, Resmi Gazete Tarih: 25/8/2021, Sayı: 31579 <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/08/20210825-11.pdf> adresinden alındı.

Adalet Bakanlığı, İkinci İnsan Hakları Eylem Planı 2021-2023, Ankara, (2021), <https://insanhaklarieylemplani.adalet.gov.tr/resimler/eylemplani.pdf> adresinden alındı.

Adalet Bakanlığı, 2023 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara, (2024), <https://rayp.adalet.gov.tr/resimler/1/dosya/adalet-bakanligi-2023-yili-faaliyet-raporu-29-04-20244-24-pm.pdf> adresinden alındı.

Birleşmiş Milletler, İşkenceye ve Diğer Zalimane, İnsanlık Dışı, Aşağılayıcı Muamele veya Cezaya Karşı Sözleşme'ye Ek İhtiyari Protokol, (2006), <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/07/20110705m1-17-1.pdf> adresinden alındı.

Avrupa Konseyi (AK), Annual Penal Statistics - SPACE I 2023, <https://wp.unil.ch/space/space-i/annual-reports/> adresinden alındı.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), Keenan/Birleşik Krallık, B. No: 27229/95, 3/4/2001, 3/4/2001, [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-59365%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-59365%22]}) adresinden alındı.

Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü (CTE), 3862/72361 sayılı “İnfaz ve Koruma Memurlarının Çalışma Koşulları Temalı Rapor” konulu resmi yazı, (2024).

Adalet Bakanlığı, Kurumsal İnternet Sitesi, <https://medsis.adalet.gov.tr/>

Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü (CTE), Kurumsal İnternet Sitesi, <https://cte.adalet.gov.tr/home/sayfadetay/cik-genel-bilgi>

Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü (CTE), Kurumsal İnternet Sitesi, <https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/personel-durumu>

Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü (CTE), Kurumsal İnternet Sitesi, <https://cte.adalet.gov.tr/Home/TumHaberler/1>

Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü (CTE), Kurumsal İnternet Sitesi, <https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/gorevde-yukselme-ve-unvan-degisikligi-sinav-duyurusu-ve-ilani31052021070946>

Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü (CTE), Kurumsal İnternet Sitesi, <https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/gorevde-yukselme-unvan-degisikligi-sinav-duyurusu-ve-ilani24032023040917>

Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü (CTE), Kurumsal İnternet Sitesi, <https://cte.adalet.gov.tr/home/sayfadetay/cik-genel-bilgi>

Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Personelinin 2024 Yılı Eğitim Programı <https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/ceza-ve-tevkifevleri-genel-mudurlugu-personeli-2024-yili-egitim-plani18012024073135>

Yükseköğretim Kurulu, Kurumsal İnternet Sitesi, <https://yokatlas.yok.gov.tr/onlisans-program.php?b=39504>



TIHEK

TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU

Yüksel Cad. No: 23 Çankaya/ANKARA
Tel: +90 312 422 78 88 / +90 312 422 78 98

