



PTT TEKNİK ÇALIŞANLAR DERNEĞİ

TEKNİK PERSONELİN SORUNLARI

1. Yoğun Personel Sirkülasyonu

Genel Müdürlük ve taşra teşkilatında işe başlayan personel bir iki sene içinde istifa ederek, gerek ücret gerekse kariyer açısından daha avantajlı olduğunu düşündüğü diğer Kamu Kurumlarına geçiş yapmaktadır. Çalıştığı süre sonunda tam işinde uzmanlaşmaya başlamış ve projelerde sorumluluk verilmiş yetkin teknik personel kaynağının bu şekilde kaybedilmesi Şirketimizin büyük zararınadır.

Söz konusu personel ile yapılan görüşmelerde özellikle başka kurumlara geçişlerin başlıca nedenleri olarak Şirket olduktan sonra ileriye yönelik personel politikasının belirsizliği ve diğer kurumlardaki benzer işleri yapan personelin daha yüksek maaş almaları gösterilmiştir.

2011 yılından bu yana Şirketimizde işe başlayan ve istifa, tayin, emeklilik vb. sebeplerle Bilişim ve Bilgi Teknolojileri Altyapı Daire Başkanlığından ayrılan teknik personel sayısı ve ayrılma sebepleri aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Yıl	Başlayan	İstifa	Tayin/Emekli
2011	16	5	15
2012	18	6	6
2013	60	12	16
2014	19	26	9
2015	16	6	4
Toplam	129	55	50

2015-2016 yıllarına ait Yapı Daire Başkanlığına başlayan ve ayrılan teknik personel ise aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Yıl	Başlayan	İstifa	Tayin/Emekli
2015-2016	12	5	4



PTT TEKNİK ÇALIŞANLAR DERNEĞİ

Bunun yanında 2016 yılı personel alımlarında mülakata çağrılan tekniker ünvanlı adayların yaklaşık yarısının mülakata katılmadığı görülmüştür. Mülakata çağrılan ve katılan teknikerlerin listesi aşağıya çıkartılmıştır.

ÜN VAN	MÜ LAKATA ÇA ĞRILAN	MÜ LAKATA KATILAN
Elektrik Teknikeri	32	16
Makina Teknikeri	24	15
İnşaat Teknikeri	16	10
Harita Teknikeri	4	2
Toplam	76	43

Bu konunun nedenleri araştırıldığında, tekniker maaşlarının diğer kurumlara göre çok düşük kalması, şirketteki geleceklerinin belirsizliği ve yıllar itibari ile tecrübeleri artsa bile maaş artışlarının yetersizliği ve unvan olarak ilerleme şanslarının bulunmayışı sonuçlarına ulaşmıştır.

Ayrıca harita mühendisi olarak mülakata 4 kişi çağırılması ve hiçbirinin mülakata katılmaması da dikkat çekici bir husustur.

Bu kapsamda Şirketimizde çalışan teknik personelin Şirketimiz için daha verimli olması amacıyla Makam' cada uygun bulunması halinde Şirketimiz yetkililerinin de katılımı ile tüm teknik personelin sorunları, bu sorunların çözümleri ve Şirketin teknik personelden beklentilerinin konuşulacağı ve tartışılacağı bir çalıştay Dernek olarak düzenlemeye hazırız.

2. Ücret Eşitsizliği

Şirketimizde 399 sayılı KHK tabi olarak çalışan personel, benzer statüdeki diğer kurumlarla kıyaslandığında ortalama % 5-10 oranında daha az maaş almaktadır. Bu zamana kadar Şirketimizden ayrılan ve diğer kamu kurumlarına geçiş yapan personelle yapılan şifahi görüşmelerde; gittikleri Kurumlarda PTT'ye göre daha az iş yüküne sahip oldukları ve buna rağmen PTT'ye göre daha yüksek maaş aldıklarını beyan etmektedirler. Bununla ilgili olarak Dernekçe 399 sayılı KHK tabi personel çalıştıran diğer Kamu kurumlardan teknik personel maaşları talep edilmiş ve Şirketimiz personel maaşları ile karşılaştırılmış olup, sonuçlar EK' te sunulmuştur.



PTT TEKNİK ÇALIŞANLAR DERNEĞİ

Şirketimiz bünyesinde çalışmakta olan **399'lu personele ait temel ücretlerin diğer 399'a tabi personel çalıştıran kurumların ücretleri ile eşitlenmesi** 399'lu personele küçükte olsa katkı sağlayacak ve çalışma verimini artıracaktır.

3. Görevde Yükselme

Şirketimiz teknik personelinin en mağdur olduğu konulardan biri de teknik personel için yaklaşık 20 yıldır unvanda yükselme sınavı yapılmamasıdır. Unvanda yükselme esaslarında bu süreçte iki kez değişiklik yapılmasına rağmen hiç sınav yapılmaması dolayısıyla yaklaşık 20 yıl önce Şirketimizde Mühendis, Mimar, Tekniker, Teknisyen olarak işe giren teknik personel hala aynı unvanda çalışmaya devam etmektedir. PTT'nin Şirketleşme sürecinden sonra durum iyice karmaşık hale gelmiş olup personelin birçoğunun 399 sayılı KHK tabi statüde çalışması, geleceklerini belirsiz kılmaktadır.

Ayrıca yeni işe başlayan **personellerin aidiyet duygusunu arttırmak için ara kadroların eklenmesi (açılması)**, Başmühendisliğe göre daha kısa sürede (2-3 sene içinde) özlük haklarında da iyileştirme yapılması istifaları ve diğer kurumlara geçişi engellemekte büyük fayda sağlayacaktır.

4. Teknisyen ve Tekniker'lerin sorunları

- Şirketimizde bulunan teknisyenler ve teknikerler yıllardır şirketimize hizmet etmekte ve özellikle taşrada işletmede yaşanan teknik sorunların çözümünde şirketimize ciddi anlamda katkı sağlamaktadır. Ancak şirketleşme aşamasında **şirket normunda teknisyen kadrosu bulunmamakta olup, bu konu teknisyenlerimiz için ciddi moral motivasyon ve iş gücü kaybına yol açmaktadır.**
- Şirketimiz bundan sonraki yıllarda tekniker alımını esas almış olabilir. Ancak yeni alımların şirket politikası doğrultusunda tekniker alımı olarak yapılması devam ederken mevcut teknisyen kadrolarında boşalana **kadar İHS li personel norm listesine teknisyen normunun ilave edilmesi** teknisyen kadrosundaki personelin aidiyet duygusunu ve verimini artıracaktır.
- Şirketimizde 2 yıllık yüksekokul mezunu olup tekniker kadrosuna atanabilecek 100'lerce personel bulunmasına rağmen Şirketimiz dışarıdan tekniker alımı yapmaktadır. Öncelikli olarak **Şirketimiz bünyesindeki teknikerliği olan teknisyenlerin tekniker kadrolarına atamalarının** yapılması uygun olacaktır.
- İHS'li tekniker kadrosunda bulunan personelin maaşları benzer kurumlarda çalışan personelin maaşlarına göre çok düşük kalmakta ve işe başlayan personelin işe başladıktan sonra ilk fırsatta Şirketimiz den ayrılmasına neden olmaktadır. Bu da Şirketimizde ciddi anlamda personel hareketine ve iş gücü kaybına neden olmaktadır. 1. Maddede belirtilen 2016 tekniker sınavına çağrılan adayların yaklaşık %50 sinin sınava gelmemesinin nedenlerinden biri de budur. Bu nedenle **Şirketimizde göreve bulunan tekniker maaşlarının iyileştirilmesi ve personelin**



PTT TEKNİK ÇALIŞANLAR DERNEĞİ

tecrübesi arttıkça maşınının da artacağı kıdem düzenlemelerinin de mühendis, mimar ve başmühendislerde olduğu gibi yapılması, ayrıca personelinde yıllar itibari ile kurumda yükselmesi ile ilgili düzenlemelerin yapılması uygun olacaktır.

Yönetim Kurulumuzun 20.11.2013 tarih ve 70 sayılı kararı ile Personel İdari Hizmet Sözleşmeli Statüye Geçişine İlişkin Usul ve Esaslarda belirtilen 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (ş) bendine **Meslek Yüksek Okulu Mezunu Teknisyen Unvanının ilave edilmesi** ayrıca 399 sayılı kanun hükmünde kararnamenin 2 sayılı cetvel listesinde bulunan personelin idari hizmet sözleşmesine geçmesi durumunda ekonomik kaybının giderilmesi Derneğimizin talepleri arasındadır.

5. İHS' li statüye geçiş

Mevcut 399 sayılı sözleşme kapsamında çalışan teknik personelin çoğunluğu Şirketimizin ilerleyen dönemlerindeki personel stratejisinin ve Şirket geleceğinin belirsiz olması nedeni ile İHS'li personel statüsünde geçmekte kararsızlık yaşamaktadır. Şirketimizde çalışan personele Şirket geleceği ve Şirket personel politikası hakkında bilgilendirme yapılması uygun olacaktır.

Ayrıca 5510 sonrası personelden İHS'ye geçmek isteyenlerin sadece 4/a'lı olarak geçebiliyor olması da İHS'ye geçişte tereddütler oluşturmıştır. **5510 sonrası personelden İHS'ye geçmek isteyenlere de 4/a ve 4/c olarak geçiş imkanı verilmesi** uygun olacaktır.

Şirketimizde aynı anda 399'lu ve İHS'li personelin çalışması ciddi anlamda sıkıntılara yol açmakta ve iki tarafa ait personelde de moral, motivasyon ve iş kaybına yol açmaktadır.

İHS'li statüye geçmeyi düşünmeyen teknik personelde, İHS' li statüye geçmediği sürece unvan alamayacağı ve Şirketimizde geleceğinin olmadığından hareketle Devlet Personel Başkanlığınca "Personel Havuzu" açılması ve Şirketten ayrılma dışında bir alternatif olmadığı görüşü ağır basmaktadır.

Yukarıda belirtilen nedenlerden dolayı Şirketimizin bundan sonra insan kaynağı politikasını net olarak belirleyerek personele duyurması, tekniker ve teknisyen kadrosunda bulunan personelin istemesi halinde özellikle **10 yıldan fazla hizmeti bulunanların maaş ve özlük hakları korunarak veya iyileştirilerek İHS'li statüye geçiş imkânı** sağlanması Derneğimizin talepleri arasındadır.



PTT TEKNİK ÇALIŞANLAR DERNEĞİ

6. Kıdem Ücreti

Sözleşme Ücretleri ve Fazla Çalışmaya İlişkin Usul ve Esaslar İlave ödemeler başlıklı 11.Maddesinde

“(2) Kıdem ücreti;

a) Mühendis, Mimar ve Avukat (Hukuk Birimlerinde müdür olarak çalışılan süreler dahil) pozisyonlarındaki personele; PTT’de fiilen mühendis, mimar veya avukat pozisyonlarında geçen toplam hizmet süresi dikkate alınmak suretiyle temel ücretin; 2 ile 4 yıl arası hizmet için yüzde on, 4 ile 6 yıl arası hizmet için yüzde onbeş, 6 ile 8 yıl arası hizmet için yüzde yirmi, 8 ile 10 yıl arası hizmet için yüzde yirmibeş, 10 yıl ve üzeri hizmet için yüzde otuzu tutarında, Başmühendis ve Teknik Müdür pozisyonundaki personele ise temel ücretin yüzde yirmibeşi tutarında kıdem ücreti ödenir. Ancak, Teknik Müdür pozisyonundaki personelin daha üst pozisyonlara vekalet etmesi nedeniyle vekalet ücreti alması durumunda vekalet süresince temel ücretinin yüzde yirmisi tutarında kıdem ücreti ödenir.

b) Diğer personele; askerlik hizmeti ile Sosyal Güvenlik Kurumuna prim ödenerek geçen toplam hizmet süresi dikkate alınmak üzere, temel ücretin; 5 ile 10 yıl arası hizmet için yüzde iki, 10 ile 20 yıl arası hizmet için yüzde üç, 20 yıl ve üstü hizmet için yüzde dört tutarında kıdem ücreti ödenir.’

hükümleri bulunmaktadır.

Teknik personelin sadece PTT hizmetleri dikkate alınmakta olup; diğer personel de ise askerlik dahil tüm hizmetler dikkate alınmaktadır. **Teknik personelin de diğer personelde olduğu gibi tüm hizmetlerinin kıdem ücretinde dikkate alınmasının daha uygun olacağı düşünülmektedir.**

Not: Derneğimizin girişimleri sonucunda bu maddedeki talebimiz olumlu sonuçlanmıştır.

7. Görevde Yükselmede Hizmetlerin Değerlendirilmesi.

Personel Yönetmeliği’nin 65.Maddesi’nde Başmühendislik için **PTT’de fiilen 8 yıl**, Teknik Müdürlük için ise **PTT’de fiilen 10 yıl** görev yapma şartı aranmaktadır.

Devlet Personel Başkanlığı’nın Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik’in;

‘Kapsam’ başlıklı 2.Maddesinin (d) bendi “Özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar da dahil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarına ait memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personelin, müdür ve daha alt görevlere yapılacak görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamaları ile en az ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları hakkında uygulanır.”,



PTT TEKNİK ÇALIŞANLAR DERNEĞİ

‘Hizmet süresi’ başlıklı 6.Maddesi “Kurumlar, görevin niteliği itibarıyla görevde yükselme suretiyle atanacak personel için bulunduğu kurumda veya diğer kurumlarda alt görevlerde çalışmış olma şartı ve süresi arar. İlan edilen kadro veya pozisyon için bu şartı sağlayan personel bulunmaması durumu hariç olmak üzere, bu sürelerin en az altı ayının atamanın yapılacağı kurumda geçmiş olması esastır. Kurumlar atanılacak görevin niteliği itibarıyla aranacak hizmet sürelerini, Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) bendi hükümlerine göre değerlendirerek kendi kurumlarında ve diğer kurumlarda geçen süreleri dikkate alarak belirler.” Hususları yer almakta olup;

Personel Yönetmeliği’nde belirtilen görevde yükselme şartlarında Devlet Personel Başkanlığı’nın Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik ile DMK’nun 68.Maddesi kapsamında personelin sadece PTT’de geçen hizmet süreleri değil, tüm hizmetlerinin değerlendirilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.

8. Performans ve Performans Ücreti

İHS’ li statüde çalışan personele performans ücreti ödeneceği personel yönetmeliği ve esaslarda belirtilmesine rağmen halen bu konuda herhangi bir çalışma yapılmamıştır. Şirketimiz de çalışan personel için **benzer kurumlarda uygulanan 360” performans** kriterlerine benzer kriterlerin uygulanması hem Şirketimiz açısından hemde çalışan personel açısından uygun olacaktır.

9. Norm Kadro Çalışması

Taşra teşkilatında 2012 yılında yapılan norm kadro çalışması sonrası bazı teknik personel uzun yıllar çalıştıkları illerde norm fazlası olarak tanımlanmış, özellikle teknisyen/tekniker kadrosunda bulunan bazı personel, okulların açıldığı dönemde önlerine konulan başka bir ile tayin, ya da memur olarak gişede çalışma seçeneği sonrası, aile bütünlüğünü bozmamak adına çaresizce merkezlerde gişe görevlisi olarak çalışmaya zorlanmışlardır. Üstelik gişede çalışan teknik personele, gişe memurlarına ödenen gişe tazminatı da halen verilmemektedir. Özellikle bir iki teknik personeli bulunan ve bu personelin yetersiz kaldığı bölgelerde, **gişede çalıştırılan teknik personelin yeniden teknik kadrolarda istihdam edilmesi** en önemli önceliklerimizdendir.

10. Taşra Teşkilatının Yeniden Yapılanması/Teknik Servisler

Taşra teşkilatının yeniden yapılanması kapsamında bölgelerde teknik hizmetlerin yürütüldüğü bazı birimler “Teknik Servis” olarak yapılandırılmış burada çalışan teknik personelden de bu birimi yönetmek üzere “Teknik Servis Sorumlusu” atanmıştır. Teknik Servis Sorumlusu unvanı, hiç bir getirisi olmayan bir unvan olup, bu unvanda çalışan personele ne temsil ödeneği, ne görev tahsisli lojman ne de maaşına ek bir ödeme vb. bulunmamaktadır. Gerekçe olarak bu birimin personel sayısının azlığından bahsedilmekteyse de bölgelerde iki, üç kişi ile çalışan idari Müdürlükler



PTT TEKNİK ÇALIŞANLAR DERNEĞİ

bulunmaktayken, üç kişi çalışan teknik birimlerin Teknik Müdürlük olarak yapılandırılmaması anlaşılamamaktadır.

Derneğimizce bölgelerdeki teknik yapılanmanın daha sıhhatli yapıya kavuşturulması için “**Teknik Servis**” olarak yapılandırılan birimlerin “**Müdürlük**” olarak yapılandırılması uygun olacaktır.

Ayrıca 21 ilde bulunan Yapı ve Teknikler İşler Müdürlüklerinin 4-5 ilden sorumlu olması, görev alanının çok geniş olması sebepleri ile sıkıntılar yaşanmakta olup, bunun için ‘**Yapı**’ ve ‘**Teknik İşler**’in ayrılarak **2 ayrı Müdürlük olarak yeniden yapılanması** ve norm kadrolarının artırılması daha uygun olacaktır.

11. Teknik Personel Görev Tanımları

Şirketimiz Merkez ve Taşra teşkilatında çalışan tüm teknik personelin görev tanımları yaptıkları işleri yansıtmamakta ve genel hususları içermektedir.

PTT A.Ş. Şirket yapılanmasının üzerinden 3 yıl gibi bir süre geçmesine rağmen Şirket Görev tanımları hala 2013 yılında yapılan ve İHS li personeli kapsamayan görev tanımlarıdır. İHS li personele ait görev tanımları hala düzenlenememiştir.

Ayrıca Bakım Onarım ve Yapım İşleri gibi İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Yönetmeliğince “Çok Tehlikeli İşler” kapsamında bulunan teknik personelin görev tanımlarından “İş Riski Yoktur” ibaresinin çıkarılarak “İş Riski Vardır” ibaresinin eklenmesi teknik personelin yaptığı işlerin tanımlanması açısından önemlidir.

Bu kapsamda teknik **personelin görev tanımlarının brans, yaptığı iş ve çalışma alanları dikkate alınarak yeniden düzenlenmesi** uygun olacaktır.

12. Mali Risk Altında Çalışan Teknik Personele Ek Görev Tazminatı

Proje kontrollüğü, Yapı Denetim, Fenni Mesullük için imza atan (Proje, Yapı Ruhsatı, Hakediş, vb.), teknik sorumluluğunu üstlenen personele, **hizmet alımı/mal alımı/yapım ihalelerinde, uygulama, muayene ve kabul işlemlerinde görev alan komisyon üyelerine, mali risk tazminatı** verilmelidir.

13. Teknik Müfettişlik Kadrosunun Oluşturulması.

Şirketimiz bünyesinde bulunan teknik birimlerin denetiminin Şirket bünyesinde oluşturulacak Teknik Müfettişlerce yapılması işleyişin daha sağlıklı hale gelmesi, olayların çözümü, yapılan işlere bakış açısı gibi konularda önem arz etmektedir.

Teknik personelin yaşadığı sıkıntılara tam olarak hakim olamayan İdari Müfettişlerce denetimin yapılmasında sıkıntılar yaşanmaktadır. Bu sıkıntılar bundan sonra yapılan işlerin aksamasına, yavaşlamasına ve verimsizleşmesine sebep olmaktadır. (Örneğin binanın betonarme demiri ile ilgili oluşan sorundan, kontrol teşkilatında olmayan



PTT TEKNİK ÇALIŞANLAR DERNEĞİ

şantiyede görevlendirilmeyen Elektrik Mühendisinin sorumlu tutulması gibi) Bu nedenlerle Şirketimiz yatırımlarının büyük bir kısmını yöneten teknik birimlerin **denetiminin konusuna hakim teknik müfettişlerce yapılması** hem sonuç hem de zaman anlamında daha doğru olacaktır.

14. Programcı ve Çözümleyici Unvanlı Personel

GİH Sınıfında bulunan Programcı ve Çözümleyici Personelin 24 Temmuz 2013 tarih ve 28717 sayılı Resmi Gazete'nin 2013/5002 Karar Sayısı Uyarınca Teknik Hizmet Sınıfına geçmiş olup, bu durumdaki personelin özlük hakları ve unvanları yeni yasaya göre güncellenmeli ve emeklilik gelirlerine de olumlu katkı sağlayabilmesi adına yan katsayılar da iyileştirilmelidir. Ayrıca bu personelin **asıl ünvanları ile İHS'ye geçişlerinin** önünün açılması uygun olacaktır.

15. Araç Kullanan Teknik Personelin Sorunları

Şirketimizce son yıllarda araç ihtiyaçları filolardan karşılanmakta ve söz konusu araçlar göreve giden personel tarafından gönüllülük esasına göre kullanılmaktadır.

Konuyla ilgili olarak araç kullanan dağıtıcı personele aylık sabit bir bedel ödenmesine karşılık, özellikle taşrada sürekli kontrollük, arıza, bakım, onarım vs. işlerinde çalışan ve araç kullanan teknik personele bu ücret ödenmemektedir.

Bununla birlikte araç kullanımı için herhangi bir ücret almayan teknik personel kullanımı esnasında oluşan trafik cezalarını da kendisi ödemektedir.

Arıza ve bakım onarım işleri için işyerleriğimize giden personel, bilgisayar, KGK, Akü, Takım Çantası, Merdiven vb. malzemeler taşımakta olup, gidilen işyerleri önünde park yeri bulunamamaktadır. İş yerinin önünde bile PTT logolu araçlara trafik cezaları kesilebilmektedir. Bu tür cezalar ve aksaklıklar gönüllülük esasına göre araç kullanan teknik personelde araç kullanma konusunda tereddütler oluşturmaktadır.

Bu doğrultuda **araç kullanan teknik personele de dağıtıcılara ödenen araç kullanım bedelinin ödenmesi ve trafik cezaları için bir havuz oluşturulması** teknik personele olumlu yanıyacaktır.

16. Arazi tazminatı

399'lu teknik personele ödenen arazi tazminatının İHS'li personele ödenmesi için gerekli çalışmaların yapılması, aynı işi yapan personel arasında farklılık oluşmaması ve iş barışı açısından uygun olacaktır. Bu tazminatın tüm personele uygulanması teknik personelin arazi ve şantiyelerde çalışmasını teşvik edici olacaktır.

Not: Derneğimizin girişimleri sonucunda 399 lu personele arazi tazminatı ödenmesi talebimiz olumu sonuçlanmış olup İHS li personelinde aynı haklardan faydalandırılması çalışmalarımız devam etmektedir.



PTT TEKNİK ÇALIŞANLAR DERNEĞİ

17. Eğitim

Şirketimiz bünyesinde işe başlayan teknik personele işe başlama aşamasında, Şirketin tanıtımı, yapacağı işler, mevzuat, çalışma esnasında karşılaşılabilecek sorunlar ile ilgili olarak detaylı bir eğitim verilmemesi nedeniyle bir çok işte sıkıntılar yaşanmaktadır. İşe başlama **eğitimlerinin genişletilmesi ve içeriğinin yeniden düzenlenmesi** uygun olacaktır.

18. Koruyucu Gıda

T.C Gıda Tarım Ve Hayvancılık Bakanlığı Destek Hizmetleri Daire Başkanlığının ../11/2014 tarih ve 1973 sayılı Koruyucu gıda yardım yönergesi doğrultusunda şirketimizin de çalışan ve adı geçen yönerge eki listede belirtilen işlerde çalışan **personeline koruyucu gıda yardımından faydalandırılması** içinde Şirketimizde çalışma yapılması uygun olacaktır.

19. Lojman Tahsisi

Uygulamadaki teknik personele yapılan haksızlıklar (Giriş ünvanında bulunan avukatlara, müfettiş yardımcılarına eksi puan ile görev tahsisli lojman verilirken, 150-200 puanlı mühendis, başmühendis, tekniker ve teknisyenler ise sıra tahsisinde yıllarca beklemektedir.) sebebi ile Genel Müdür ve Genel Müdür Yardımcıları hariç **tüm personelin puanlamaya tabi tutularak sıra tahsisli lojman tahsisi yapılması** daha uygun olacaktır.