

EĞİTİM ÇALIŞANLARININ SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ



ARAŞTIRMA DİZİSİ: 18 / TEMMUZ 2019

EĞİTİM ÇALIŞANLARININ

SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ



EBSAM STRATEJİK ARAŞTIRMALAR MERKEZİ

ARAŞTIRMA DİZİSİ: 18 / TEMMUZ 2019

Sahibi	:	Eğitim-Bir-Sen Adına Ali YALÇIN Genel Başkan
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü	:	Şükrü KOLUKISA Genel Başkan Yardımcısı
Yayın Kurulu	:	Latif SELVİ Ramazan ÇAKIRCI Mithat SEVİN Şükrü KOLUKISA Hasan Yalçın YAYLA Atilla OLÇUM
Grafik Tasarım	:	Selim Aytekin
Baskı	:	Sistem Ofset
Baskı Tarihi	:	22 Temmuz 2019 / 18 Mayıs 2021
Adeti	:	3.000 / 3.000
ISBN	:	978-975-6153-75-8
Adres	:	Zübeyde Hanım Mahallesi Sebze Bahçeleri Caddesi No: 86 Kat: 14-15-16 Altındağ-Ankara/TÜRKİYE
Tel	:	(0312) 231 23 06
Faks	:	(0312) 230 65 28
Web Sitesi	:	www.ebs.org.tr
E-posta	:	ebs@ebs.org.tr

Eğitim-Bir-Sen'in ücretsiz yayınıdır. Para ile satılmaz.

Eğitimin verimliliğinin ve niteliğinin artması için eğitim çalışanları, görünen aktörleri ve görünmeyen kahramanlarıyla, hizmet sınıfı ayrımı yapmaksızın Türkiye'nin eğitim yükünü, yani geleceğimizi omuzlarında taşımaktadır.

Dünya emek literatüründe öğrencilerin eğitimiyle görevli tüm kişiler eğitim çalışanı olarak kabul edilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü'nün (UNESCO) bakış açısı da aynen böyledir. Bu düşünce perspektifi, sorunların tamamının tespiti, verilmesi gereken mücadelenin boyutları bakımından son derece önemli bir çerçevedir ve biz de örgütlü olduğumuz hizmet kolu bağlamında kamu görevlilerini ve onların sorunlarını bu perspektif ekseninde bir bütün olarak değerlendirmekteyiz.

Personel rejimini ve bunun gelişme imkânlarını ülkenin ekonomik, malî, hukukî, siyasal, idarî, sosyal ve kültürel şartlarından ayrı olarak ve sadece teknik bir konu halinde ele almak mümkün değildir. Eğitim hizmet kolunda faaliyet gösteren bizlerin birincil ve vazgeçilmez görevi; tüm eğitim çalışanlarımızın sorunlarına çare bulmak, huzur ve mutluluklarına katkı sunmak, mesleklerinin saygınlığının takipçisi olmak ve mesleki dayanışmayı sürdürmektir. Eğitim çalışanlarıyla birlikte tüm kamu çalışanlarının huzur ve mutluluğunun yolu, adil ekonomik şartlardan, adil bir sosyal düzenin hüküm sürdüğü iklimden ve çoğulcu, demokratik bir yönetim sisteminden geçmektedir.

Demokrasiye, hukukun üstünlüğüne, insan hak ve özgürlüklerine önem veren, katılımcılık, açıklık, tutarlılık, saydamlık ve hesap verebilirliğin kabul gördüğü, sivil toplumu karar alma süreçlerine dâhil eden ve sivil toplum örgütlerinin gelişmesinin önünü açan, yeni gelişmelerle uyumlu bir ekonomik ve siyasi düzende tüm kamu görevlilerinin sundukları hizmetleri daha nitelikli ve daha yüksek bir performansla yerine getirecekleri görüşü dünyada genel kabul görmektedir.

Kamusal kararların alınmasında ve uygulanmasında aşırı merkezîyetçi, hegemonik ve sivil toplumu dışlayan zihniyetler, demokrasinin önündeki en büyük engellerdendir. Toplumdaki çeşitli görüş ve çıkarları uyumlu hale getirerek, iş birliğini sağlamak ve bürokratik dikey ilişkiler yerine yatay ilişkileri tercih etmek vatandaş memnuniyetini artıracığı gibi, devletin daha etkili ve daha sağlıklı kararlar almasına yardımcı olacaktır.

Türkiye'nin, yamalı bohçaya dönmüş, karmaşık ve dağılmış mevcut personel rejimi, Kıta Avrupası'ndan esinlenen, klasik rütbe sisteminin dejenere olmuş ve yozlaşmış bir biçimdir. Hükûmetten hükûmete değil, artık bakandan bakana değişen politika farklılıkları ve baş döndürücü yapbozların doğurduğu istikrarsızlık ve güvensizlik ile liyakat esaslı bir personel rejimine ulaşmak da zor görünmektedir. Türkiye'nin kamu personel rejimi bu haliyle devam etmemelidir.

Kamu personel reformundan anlaşılması gereken; iş güvencesi olmayan keyfiliğe, subjektif değerlendirmeye ve ön yargılara dayalı bir personel rejimi değildir. İş barışını bozacak olan bu tür girişimlerin, kamuda hizmet kalitesini artırmayacağı gibi, devlete ve millete de bir faydası dokunmayacaktır. Devlet kurumlarında çalışanlarla ilgili bir karar alınması halinde uyulması gereken temel ilkeler; insaf, ahlak ve örgütsel adalet normlarıdır. Çalışanların stres düzeyini artıran, kurumsal etkinliği iyileştirmeyen, çalışanları motive edemeyen, bürokratik hantallığı gideremeyen, verimliliği artıramayan ve toplumun sosyo-kültürel şartlarıyla uyumsuz bir model eskisinden daha kötü sonuçlar doğuracaktır. Kurum iklimini zehirleyebilecek, çalışma barışını bozabilecek potansiyeldaki bu tür teşebbüslere karşı duracağımızı bir kez daha yinelemek ihtiyacı duyuyoruz.

Kamu personel rejiminde reform seslerinin yeniden dillendirildiği bu zaman diliminde çalışanların sorunlarının doğru tespit edilmemesinin, sorunların çözüme kavuşturulmasını engellemekten de öte sağlam ve istikrarlı bir personel rejiminin kurulmasını baştan engelleyeceği açıktır. Bu amaçla kamu personel rejimini değiştirmeyi masa başında tasarlayan çalışma tarzları yerine, kamu çalışanlarının sorunlarına ve bunlara ilişkin çözüm önerilerine kulak verilmesi; mevcut ve muhtemel sorun alanlarının tespitinden hareketle 21. yüzyıl Türkiye'si'ne uygun bir personel rejimini kamu görevlileriyle birlikte tasarlama gerekliliğine inanıyoruz.

Eğitim-Bir-Sen olarak gerçekleştirdiğimiz, eğitim çalışanlarımızın genel sorunlarını ve bunlara yönelik çözüm önerilerini ele alan bu çalışma, bu gerekliliğin bir sonucudur. "Eğitim çalışanlarıyla omuz omuza vererek aşamayacağımız engel, çözemeyeceğimiz sorun da yoktur. Tek mesele, hakkın son hududuna varıncaya kadar mücadeleyi hakkıyla vermektir" diyerek tüm eğitim çalışanlarının ekonomik ve sosyal problemlerini ve bunların iyileştirilmesine yönelik çözüm önerilerimizi bu raporla ortaya koyduk.

Bu çalışmalar ne kadar zenginleşirse, çeşitlenirse, ne kadar ilgi görür, takibi ve gereği yapılırsa; tespit edilen sorunların çözümlerinin de o oranda çabuk olacağına ve kolaylaşacağına inanmaktayız. Sorunları çözülmüş, iş huzurunu yakalamış çalışanların daha verimli çalışarak, daha nitelikli bir gelecek hazırlayacağı şüphesizdir. Sendika olarak, çabamız, gayemiz, bunun gerçekleşmesini sağlamaktır.

Bu çalıştayın gerçekleştirilmesinde emeği geçen herkese; 81 ilde şubelerimiz tarafından oluşturulan ve ön raporlarıyla bize ışık tutan komisyon üyelerimize, gelen raporlar üzerinde çalışarak son şeklini veren komisyon temsilcilerimize, 'Teklifiniz Talebimiz Olsun' başlığıyla internet sitemizde açtığımız talep formuna sorunları ve çözüm önerilerini göndererek katkıda bulunan bütün eğitim çalışanlarına teşekkür ediyorum.

Eğitim-Bir-Sen olarak, eğitimin önemi, önceliği ve niteliğinin ancak eğitim çalışanlarının görevlerini sorunsuz, huzur ve güven duygusu içinde yerine getirmeleriyle mümkün olacağına inanarak hareket ediyoruz. Eğitimin tüm problemlerinin, eğitim çalışanlarının sorunlarının ortadan kaldırılmasıyla özöme kavuşacağına düşünöyoruz; çalışanların sorunlarının tespitinin ve çözüm yollarının ise bu sorunlara muhatap kişilerin duyarlılıkları, katkıları, katılımcı ve sorumlu yaklaşımlarıyla mümkün olacağına inanıyoruz.

Eğitim alışanlarının Sorunları ve özüm Önerileri alıştayı 2019, bu düşünce ve hedefin bir ürünüdür. Sendika olarak, 2010 yılında bir ilke imza atarak, “Eğitim-Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu alışanlarının Sorunları ve özüm Önerileri” adıyla bir şöra düzenlemiş; o zaman için geçerli olan, tespit edilen sorunları, çözüm önerileriyle birlikte kamuoyuyla ve yetkililerle paylaşmıştık. Aradan geçen zaman zarfında sorunların niteliği ve kapsamı değiştiği için, güncel sorunların tespiti ve özömlerin teşhisine yönelik müşterek çalışma platformunu aynı sorumluluk duygusuyla 2017 yılında aynı amaçla alıştayı düzenledik. Yetkili olduğumuz eğitim-öğretim hizmet kolu çalışanlarının sorunlarını tüm boyutlarıyla ele almak ve doğru tespit etmek, sendikal faaliyetlere ilişkin politika geliştirmeyi sağlayacak veri, bilgi ve bulgu setini ortaya çıkarmak, toplu sözleşme görüşmelerine yönelik yol haritasını belirlemek üzere bu alıştayları toplu sözleşme dönemlerinde sürekli ve düzenli olarak gerçekleştirme kararı aldık. Bu doğrultuda 5. Dönem Toplu Sözleşme görüşmeleri arefesinde 2019 yılı içerisinde de alıştayımızı yeniden gerçekleştirdik. Bu alıştayımızın en önemli özelliği, eğitim faaliyetlerini yüröten tüm hizmet sınıflarındaki çalışanların etkin katılımıyla, birinci elden organik katkılarıyla elde edilmiş olmasıdır. Bu rapor tamamen alandaki pratik verilerle şekillenmiş uzun soluklu bir yol haritasıdır.

Şubelerimizin ve temsilciliklerimizin oluşturduğu komisyonlar her hizmet sınıfını içerecek biçimde organize edilmiştir. Millî eğitim birimlerinde örgütlü şubelerimiz bünyesinde Öğretmenler Komisyonu, Eğitim Yöneticileri Komisyonu ve GİHS, THS ve YHS Çalışanları Komisyonu adı altında üç ayrı komisyon kurduk. Yine üniversitelerde örgütlü şubelerimiz ve temsilciliklerimiz bünyesinde Akademik Personel Komisyonu ve İdari Personel Komisyonu adı altında iki ayrı komisyona yer verdik. Ayrıca bu çalıştığımız da hem Millî Eğitim Bakanlığı'nda hem de Üniversiteler de çalışan kadın ve engelli eğitim çalışanları için de ayrı ayrı komisyon oluşturduk.

Söz konusu komisyonların sendika üyesi olabilecek her branştan, her kadrodan ve her hizmet sınıfından temsilcilerin katılımıyla oluşturulmasına özen gösterdik. Bu doğrultuda Öğretmenler Komisyonu'nu, okul öncesi ve temel eğitim kurumları, ortaöğretim kurumları ve yaygın eğitim kurumlarındaki alan/branş öğretmenlerini; Eğitim Yöneticileri Komisyonu'nu, okul öncesi ve temel eğitim kurumları, ortaöğretim kurumları ve yaygın eğitim kurumlarındaki müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı ile ilçe ve il millî eğitim müdürlüklerindeki şube müdürleri; GİHS, THS ve YHS Çalışanları Komisyonu'nu, eğitim kurumları ile ilçe ve il millî eğitim müdürlüklerinde çalışan genel idare hizmetleri sınıfı çalışanlarını (şef, bilgisayar işletmeni, VHKİ, veznedar, ayniyat memuru, ambar memuru, mutemet, memur, santral memuru, koruma ve güvenlik görevlisi, daktilograf, usta öğretici, sekreter, şoför vb.), teknik hizmetler sınıfı çalışanlarını (mimar, mühendis, teknisyen, tekniker vb.), yardımcı hizmetler sınıfı çalışanlarını (hizmetli, aşçı, kaloriferci vb) ile 4/B'li çalışanlar ve 4/C'den 4/B statüsüne geçirilenler; Akademik Personel Komisyonu'nu, üniversitelerde 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'na tabi olarak çalışanları; İdari Personel Komisyonu'nu, üniversitelerde 657 sayılı Kanun'a tabi olarak çalışanları kapsayacak şekilde oluşturduk. Her bir komisyonda çalışma alanı dahilindeki eğitim çalışanlarının sorunlarını; mali haklar, sosyal haklar, çalışma hakları gibi, özlük haklarının çeşitli boyutları itibarıyla tasnif ederek ayrı ayrı değerlendik.

Eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolu kapsamındaki çalışanların mali, sosyal hakları, çalışma şartları, diğer özlük haklarına ilişkin sorunlarının ve bu sorunlara ilişkin çözüm önerilerinin tespitine yönelik çalıştayan ilk aşamasını, Mart 2019 tarihinde tüm şubeler ve üniversite temsilciliklerinin organizasyonu ile, eğitim çalışanlarının etkin katılımıyla oluşturduğumuz komisyonlar tarafından yaptık. Şube ve temsilciliklerimizin uhdesinde komisyonlar marifetiyle ortaya çıkardığımız raporları Haziran 2019'da Ankara'da gerçekleştirdiğimiz genel çalıştayımızda şube temsilcileri, uzmanlar ve hukukçularımızla ayrıştırarak raporlaştırdık.

Ayrıca, web sitemizde "Teklifiniz Talebimiz Olsun" başlığıyla açtığımız talep formuna üyelerimiz ve tüm eğitim çalışanlarından gelen binlerce öneri ve teklif, hukukçularımız

tarafından tek tek incelendi; sorun alanları ekseninde gruplandırılarak ilgili raporların içerisine mezc edildi. Elinizdeki bu rapor, bahse konu çalıştaylarda müzakere edilen tüm raporların derlenmiş, incelenmiş, ayrıştırılmış son halini içermektedir.

Sonuç itibarıyla, eğitim çalışanlarının tamamını kapsayan, mevcut sorunlarını ortaya koyan ve bunlara uygun makul, gerçekçi ve uygulanabilir çözüm önerileri getiren bir rapor oluşturduk.

Tespit edilen sorunların çözüme kavuşturulması, eğitim-öğretim ve bilimin geleceğimiz için önem ve önceliği dikkate alındığında, olmazsa olmazdır. Bu hizmetlerin taşıyıcı unsurları olan eğitim çalışanlarının sorunlarından kurtulmuş olmasının ülkemizin ve insanımızın menfaatine olacağına şüphe bulunmamaktadır.

İÇİNDEKİLER

TAKDİM	3
SUNUŞ	7
BİRİNCİ BÖLÜM	
EĞİTİM ÇALIŞANLARININ GENEL SORUNLARI ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ SONUÇ RAPORU	15
Ücret artışı	17
Ek gösterge rakamları	17
Ücret ve aylıkların emekliliğe yansıtılması	18
Gelir vergisi matrahının yüksekliği	18
Derece ilerleme	18
Aile yardımı	18
Kreş hizmeti ve kreş yardımı	19
Ulaşım ve yemek hizmeti ve yardımı	19
Fiili hizmet zammı (yıpranma payı)	19
Kılık-kıyafet dayatması	20
Sendika üyeliği önündeki engellerin kaldırılması	20
Siyaset ve grev yasağı	20
Yardımcı Hizmetler Sınıfının kaldırılması	20
Hastaya refakat	21
Yıllık izin	21
İkramiye	21
İKİNCİ BÖLÜM	
ÖĞRETMENLER KOMİSYONU SONUÇ RAPORU	23
A. Öğretmenlerin Mali Haklarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri	25
B. Sosyal Haklara İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri	32

C. Çalışma Koşullarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri	34
D. Öğretmenlerinin Branşlarından Kaynaklı Sorunları ve Çözüm Önerileri	37
E. 4/B Statüsünden Kaynaklanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri	40
F. Diğer Sorunlar ve Çözüm Önerileri	41

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

EĞİTİM YÖNETİCİLERİ KOMİSYONU SONUÇ RAPORU	43
A. Mali Haklarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri	45
B. Eğitim Kurumu Türünden Kaynaklı Sorunlar ve Çözüm Önerileri	47
C. Sosyal Sorunlar ve Çözüm Önerileri	48
D. Çalışma Koşullarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri	49
E. Diğer Sorunlar ve Çözüm Önerileri	51
F. Şube Müdürlerine İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri	52

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI GİHS, THS ve YHS ÇALIŞANLARI KOMİSYONU SONUÇ RAPORU	55
A. Mali Haklara İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri	57
B. Sosyal Haklara İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri	59
C. Çalışma Koşullarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri	60
D. YHS Çalışanlarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri	60
E. 657 Sayılı Kanununun 4/C Maddesi Kapsamında İken 4/B Kadrolarına Geçirilen Personele İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri	62

BEŞİNCİ BÖLÜM

AKADEMİK PERSONEL KOMİSYONU SONUÇ RAPORU	65
A. Mali Haklara İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri	67
B. Sosyal Haklara İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri	69
C. Akademik Yükselmeye İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri	70
D. Çalışma Koşullarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri	72

ALTINCI BÖLÜM	77
YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI İDARİ PERSONEL KOMİSYONU SONUÇ RAPORU	77
A. Mali Haklara İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri	79
B. Sosyal Haklara İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri	83
C. Çalışma Koşullarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri	84
D. 657 Sayılı Kanununun 4/C Maddesi Kapsamında İken 4/B Kadrolarına Geçirilen Personele İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri	88
YEDİNCİ BÖLÜM	
KADIN ÇALIŞANLAR KOMİSYONU SONUÇ RAPORU	91
SEKİZİNCİ BÖLÜM	
ENGELLİ ÇALIŞANLAR KOMİSYONU SONUÇ RAPORU	95

BİRİNCİ BÖLÜM

EĞİTİM ÇALIŞANLARININ
GENEL SORUNLARI ve
ÇÖZÜM ÖNERİLERİ SONUÇ RAPORU

Memurlar ve kamu görevlileri ile devlet arasındaki ilişkiyi çalışma hayatındaki klasik sermaye-emek (patron-çalışan) ilişkisinin dışında değerlendirmek gerekmektedir. Bunun yanında kamu hizmeti ile özel sektör faaliyetleri arasında amaç ve yöntem bakımından zorunlu ve doğal farklılıklar olduğu ön kabulü üzerinden hareket etmek gerekmektedir.

Eğitim özelinde söz konusu ön kabulün daha da vurgulanması gerektiği açıktır. Zira insanlık tarihinin her döneminde toplumsal ve ekonomik gelişme için vazgeçilmez bir unsur olduğunu, bugünden geçmişe bakmanın rahatlığı içinde çok daha kolay çözümleyebilen günümüz insanı, geleceğe yönelik perspektiflerinde de sorunlardan azade bireysel ve toplumsal gelişme için eğitimin temel yapı taşı olduğunu, tasarruf edilemeyecek ve geri kalınmasına izin verilemeyecek yegane unsurun da eğitim olduğunu görebilmektedir.

Bu çerçevede eğitim çalışanlarının eğitim hizmetinin sunumunda asli yetkili, sorumlu ve görevli olmalarına bağlı bir ücret/maaş/sair ödemeler ve gelir yönüyle farklı bir konumda ve statüde olmalarını, üstlendikleri sorumluluğun ve hassasiyet göstermeleri gereken temsil yükümlülüklerinin gereği olarak değerlendirilmelidir.

Eğitim çalışanlarının yaşadıkları, hizmet ettikleri ve vatandaşı oldukları ülkenin kalkınmasından, ekonomik büyümesinden, gayri safi milli hasıla artışından pay alması ve bu paya bağlı olarak maaş/ücretleri ile birlikte gelirlerinde de artış olması, “adalet”, “hakkaniyet” ve “denge” kavramlarının gereği olarak görmek gerekir.

Ücret artışı

Bu kapsamda Türkiye'nin tüm dünyanın derin bir ekonomik ve finansal krizden geçtiği bir zaman diliminde elde ettiği mikro ve makro ekonomik gelişmelerinin ve ülkenin kamu maliyesinin gelmiş olduğu noktanın kamu görevlilerine ve özelde eğitim çalışanlarına yansıtılması; ancak bu yansımanın enflasyon oranına ezdirmemek gibi eğitimin dışsallığını yadsıyan ve klasik kamu yönetimi anlayışına sığmayan modası geçmiş bir çerçevede ele alınmaması gerekmektedir.

Ek gösterge rakamları

Eğitim çalışanlarının aylık/ücretlerinin belirlenmesinde kullanılan ek göstergenin düşük tutulması, kamu görevlilerinin aylık ve ücretlerinde gerçekleştirilen yüzdelik artışlardan, ülkenin sosyo-ekonomik kalkınmasına katkıları oranında pay alamamalarına neden olmaktadır. Bu itibarla tüm eğitim çalışanlarının ek gösterge rakamlarının en az 600 puan artırılması gerekmektedir.

Ücret ve aylıkların emekliliğe yansıtılması

Eğitim çalışanlarının ücretleri arasında denge sağlama argümanı olarak devreye sokulan ek ödeme uygulaması ve 5510 sayılı Kanunla getirilen sosyal güvenlik sistemlerinin birleştirilmesi öncesi hâkim olan kamu idaresinin sosyal güvenlik harcamalarını prim odaklı düşük tutma ihtiyacı, bugün gelinen noktada eğitim çalışanlarına ödenen pek çok ücret kaleminin emekli maaşlarına esas matraha dahil edilmemesi nedeniyle eğitim çalışanlarının emekli maaşlarının çalışırken aldıkları maaşın yarısının da altına düşmesi gibi bir sonucu beraberinde getirmiştir. Bu amaçla tüm ödeme kalemlerinin sosyal güvenlik primlerine esas kazanca dâhil edilmesi gerekmektedir.

Gelir vergisi matrahının yüksekliği

Çok sayıda eğitim çalışanı ücret/aylıklarında meydana gelen artış her ne olursa olsun bu artıştan gelir vergisine esas matrahların düşüklüğü sebebiyle yararlanamamaktadır. Gelir vergisine esas matrahların düşüklüğü nedeniyle eğitim çalışanları yılın ikinci yarısından itibaren ikinci vergi dilimine girmekte ve yapılan artıştan fiilen yararlanamamaktadırlar. Bu durum enflasyona ezdirilmeden önce gelir vergisine ezdirilen bir ücret sistemini doğurmaktadır. Bu itibarla genelde kamu çalışanları özelde eğitim çalışanları yönünden gelir vergisi oranının %15 olarak sabit uygulanması ya da matrah artışından doğan gelir vergisi farkının kamu işverenince karşılanması türünden düzenlemeler yapılmalıdır.

Derece ilerleme

Eğitim çalışanları, kamu görevlilerinin kadro cetvellerine ilişkin mevcut düzenlemede var olan sınırlama nedeniyle öğrenimleri itibarıyla yükselebilecekleri dereceye kadar yükselmemektedirler. Bu durum eğitim çalışanlarının sahip olabilecekleri birçok öz-lük hakkının yanında emekli olduklarında alabilecekleri emekli ikramiyesi ve emekli maaşını da etkilemektedir. Bu nedenle eğitim çalışanlarının 1 inci dereceye kadar ilerleyebilmelerine imkân sağlanmalıdır.

Aile yardımı

Eğitim çalışanlarına ödenen aile yardımı konuluş amacından bir hayli uzaklaşacak şekilde yetersiz kalmaktadır. Çalışmayan ve herhangi bir sosyal güvenlik kurumunda aylık almayan eş için ödenen eş yardımı tutarının en az 500 TL, çocuk yardımının da

her bir çocuk için en az 250 TL olarak artırılması sağlanmalıdır. Aile yardımı, emeklilikten sonra da ödenmeye devam etmelidir.

Kreş hizmeti ve kreş yardımı

Kadın kamu görevlisi oranının özellikle eğitim çalışanları arasında yüksek olması, kadınların işgücüne katılması ve toplumsal gelişmeye katkı sağlaması açısından takdir edilecek bir gelişme olsa da kadın eğitim çalışanlarının çalışma hayatları ile aile hayatları arasındaki dengeyi sağlayacak mali tedbirlerin yeterince düşünülmediği görülmektedir. Bu kapsamda istihdam türüne bakılmaksızın tüm eğitim çalışanlarının eğitim çağına bulunmayan çocukları için ücretsiz kreş hizmeti sunulması; bunun mümkün olmaması halinde –büyükşehir kapsamındaki illerde %25 artırımlı olmak üzere– her bir çocuk için en az 500 TL kreş yardımı ödemesi gereklidir.

Ulaşım ve yemek hizmeti ve yardımı

İstihdam türüne bakılmaksızın tüm eğitim çalışanlarının işe gidiş ve gelişlerinde ücretsiz servis hizmeti sunulması; servis hizmeti sunul(a)mayan kurumlarda çalışılan her bir gün için–büyükşehir kapsamındaki illerde %25 artırımlı olmak üzere–en az 10,00 TL ulaştırma yardımı ödemesi ve yine istihdam türüne bakılmaksızın tüm eğitim çalışanlarına ücretsiz yemek servisi sunulması; servis hizmeti sunul(a)mayan kurumlarda ve/veya çalışanın bu servisten işin niteliği gereği faydalanamaması hallerinde görev başına geçirilen her gün için en az 20 TL yemek yardımı ödemesi, eğitim çalışanlarının yol ve yemek gibi hizmetin ifası için zorunlu harcamaların kamu hizmeti gördüren kamu idaresince karşılanması ilkesi çerçevesinde gereklidir.

Fiili hizmet zammı (yıpranma payı)

Hizmet ettiği kitlenin niteliği itibarıyla eğitim ve öğretim hizmetinin fiziksel ve psikolojik olarak insanı yıpratıcı bir kamu hizmeti türü olduğuna şüphe yoktur. Buna rağmen eğitim çalışanları yönünden bu zamana kadar fiili hizmet zammının (yıpranma payı) öngörülmemiş olması önemli bir eksiklik. Tüm eğitim çalışanlarını kapsayacak şekilde emekliliğe etki edecek bir fiili hizmet zammı modelinin oluşturulması zorunludur.

Kılık-kıyafet dayatması

Kamu çalışanlarının kıyafetlerine ve tercihlerine yönelik zorla kalıba sokma, tektipleştirme, baskı ve yasaklamanın temelinde, jakoben bir azınlığın kamu çalışanlarının da parçası oldukları topluma şekil verme projesinden azade olmadığı hatta bu projenin başat unsuru olduğu düşüncesine dayanan fiili ve zorbaca bir tutumun yattığı; hiçbir meşru ve normatif ilke ya da kuralın bulunmadığı bugün çok daha net görülmektedir. Bu itibarla genelde kamu çalışanlarına özelde ise eğitim çalışanlarına dayatılan kılık kıyafet zorlaması kaldırılmalı; eğitim çalışanlarının sundukları hizmetin niteliğine ve içinde buldukları toplumun genel kabul görmüş yargılarına uygun kendi iradeleriyle belirledikleri kıyafetle kamu görevi ifa etmelerine imkân sağlanmalıdır.

Sendika üyeliği önündeki engellerin kaldırılması

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 15 inci maddesinde yer alan sendika üyesi olamayacak kamu görevlileri yönünden getirilen kısıtlamalar, uluslararası hukuka ve evrensel sendikal haklara aykırı olup, kamu kurum ve kurumların üst yöneticileri haricinde kamu görevlileri yönünden getirilen sendika üyeliği kısıtlamaları kaldırılmalıdır.

Siyaset ve grev yasağı

Evrensel insan hakları hukukunun bir parçası haline gelmiş olan kamu çalışanlarının siyaset yapma serbestisi ve grev hakkının, hala kısıtlanması ve cezai tedbirlerle engellenmeye çalışılmasının izahı yoktur. Modern kamu yönetimi anlayışının uygulanmasının bir gereklilik haline geldiği günümüzde eğitim çalışanlarının önündeki grev yasağı ve siyaset yapma yasağı kaldırılmalıdır.

Yardımcı Hizmetler Sınıfının kaldırılması

Yardımcı Hizmetler Sınıfının kaldırılarak bu sınıfa dahil kadro ve unvanlarda bulunan personelin sınav veya başkaca bir işleme tabi tutulmaksızın Genel İdari Hizmetler sınıfına dahil edilmesi sağlanmalıdır.

Hastaya refakat

Hizmet kolu kapsamındaki personelin bakmakla yükümlü olduğu veya ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin hastalığı halinde hekim tarafından başka bir sağlık kuruluşuna sevk edilmesi ve sevk sırasında hastaya refakatin öngörülmesi kaydıyla hastaya refakat edebilmeleri, bu süre zarfında izinli sayılmaları sağlanmalıdır.

Yıllık izin

Yıllık izinlerin takvim günü değil iş günü esasına göre kullanılması; kullanılmayan yıllık izinlerin sonraki yıla/yıllara aktarılması sağlanmalıdır.

İkramiye

Hizmet sınıfı ayrımı yapılmaksızın eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolu kapsamındaki kadrolarda görev yapan personele, gerek mali koşullarının iyileştirilmesini sağlayacak gerekse eğitim-öğretim hizmetinin niteliği göz önüne alınarak hizmetin toplam kalitesinin artırılmasını teşvik edecek mahiyette “ikramiye” adı altında bir ödeme beklentisi ve talebi mevcuttur. Hizmet sınıfına bakılmaksızın eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolu kapsamındaki kadrolarda görev yapan personele, her yıl ek gösterge dâhil en yüksek devlet memuru aylığının %250’si tutarında ikramiye ödenmelidir. Nitekim 18. Milli Eğitim Şurası’nda, “*Öğretmen ve yöneticilerin ekonomik durumlarının iyileştirilmesi amacıyla her yıl kasım ayında bir maaş tutarında ikramiye verilmeli...*” kararı alınmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖĞRETMENLER KOMİSYONU SONUÇ RAPORU

A. Öğretmenlerin Mali Haklarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Siyasi irade tarafından öğretmenlerin ek göstergelerinin 3600'e çıkarılması konusunda verilen vaade ve Cumhurbaşkanlığı ikinci 100 günlük eylem planındaki açık taahhüde rağmen hiçbir somut adım atılmaması haklı beklentinin kaygıya dönüşmesine neden olmuştur.

Öğretmenlerin ek gösterge rakamlarının verilen sözler doğrultusunda artırılması konusunda düzenleme yapılmalıdır.

Ek ders ücretlerinin yetersizliği; Öğretmenlerin ders yükü 439 sayılı Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Yüksek ve Orta Dereceli Okullar Öğretmenleri İle İlkokul Öğretmenlerinin Haftalık Ders Saatleri İle Ek Ders Ücretleri Hakkında Kanun ve 01.12.2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı doğrultusunda belirlenmektedir. Söz konusu mevzuat hükümleri çerçevesinde öğretmenlerin aylık ücretleri, aylık karşılığı ders yükü ve ek ders yükü karşılığı ücret olarak iki ana kalemden oluşmakta ise de ek ders birim saat ücretinin düşüklüğü, öğretmenlerin üstlendikleri ders yüküne rağmen bunun karşılığını alamamaları yanında aylık karşılığı ders yükü birim saat ücretine nazaran ek ders ücretinin çok düşük seviyede kalarak ücret kalemleri arasında orantısızlığa neden olmaktadır.

İlgili mevzuatınca belirlenen ders yükü nazara alındığında aylık kalemleri arasındaki dengesizliğin giderilmesi ve öğretmenlerin ülkenin sosyo-ekonomik gelişmesinden hakettikleri payı almalarına katkı sağlaması açısından ek ders birim ücretlerinde bir artışa gidilmesi gereklidir.

01.12.2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı doğrultusunda belirlenen öğretmenlerin aylık karşılığı ders saat sayıları arasında branşlar bazındaki farklılıklar, gerekçesi izah edilemeyen aynı kurumda aynı işi yapan öğretmenler arasında olumsuz mali sonuçları da olan adaletsizliğe ve eşitsizliğe neden olmaktadır.

Çağdaş sistemlerde öğretim yükü öğretmenin ders içi ve ders dışı tüm etkinliklerini kapsamakta ve böyle algılanmaktadır. Bulgular, öğretmenlerin ders dışı öğretim yüklerinin gerçekten ağır olduğunu göstermektedir. Bu bakımdan, maaş ve ücret karşılığı ders saatlerinde, ders dışı öğretim yükleri de dikkate alınarak 439 sayılı Kanun ve 01.12.2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve

Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Bakanlar Kurulu Kararında aylık karşılığı ders yükü konusunda yeni bir düzenleme yapılmalı; bu kapsamda öncelikle aylık karşılığı ders yükü –ders dışı öğretim yükleri dikkate alınarak– asgari ders saati ekseninde tüm öğretmenler açısından (haftalık 15 saatten fazla olmamak üzere) eşitlenmelidir.

657 sayılı Kanununun 176 ncı maddesinin ikinci fıkrası hükmü çerçevesinde Millî Eğitim Bakanlığı Örgün ve Yaygın Eğitimi Destekleme ve Yetiştirme Kursları Yönergesi kapsamında açılan kurslarda görev alanlara birim ek ders saat ücreti %100 artırımlı olarak ödenmektedir. Ancak söz konusu kurslarla aynı amaç, kapsam ve içeriğe sahip, örgün ve yaygın eğitim kurumlarında cumartesi ve pazar günleri ile yarıyıl ve yaz tatillerinde ve diğer günlerde saat 18.00'dan sonra yapılan yüz yüze eğitim veya yüz yüze eğitim kapsamında düzenlenen kurslarda görev alan öğretmenler ile açıköğretim öğrencilerinin örgün eğitim kurumlarında cumartesi ve pazar günlerinde gördükleri yüz yüze eğitim kapsamında ders okutmak üzere görevlendirilen öğretmenlerin ek ders ücretleri artırımlı ödenmemektedir. Bu durum adaletsizlik, eşitsizlik ve personel görevlendirmede sorunlara yol açmaktadır.

657 sayılı Kanununun 176 ncı maddesinin ikinci fıkrası hükmünün kapsamı genişletilmeli ve örgün ve yaygın eğitim kurumlarında cumartesi ve pazar günleri ile yarıyıl ve yaz tatillerinde ve diğer günlerde saat 18.00'dan sonra yapılan yüz yüze eğitim veya yüz yüze eğitim kapsamında düzenlenen kurslarda görev alan öğretmenler ile açıköğretim öğrencilerinin örgün eğitim kurumlarında cumartesi ve pazar günlerinde gördükleri yüz yüze eğitim kapsamında ders okutmak üzere görevlendirilen öğretmenlerin ek ders birim saat ücretleri de %100 artırımlı ödenmelidir.

2006 öncesi yüksek lisans ve doktora sahibi bulunan öğretmenlere ek ders birim saat ücretleri sırasıyla %25 ve %40 fazlasıyla ödenmekte iken 657 sayılı Kanunun ilgili 176 ncı maddesinin 21.3.2006 tarihli ve 5473 sayılı Kanunla değiştirilmesi sonrasında bu hak, öğretmenlerin ellerinden alınmıştır. Bu uygulamaya son verilmesi; inceleme, araştırma, mesleki ve kişisel becerilerini artırmak için kendi çabalarıyla meşakkatli bir süreç sonrasında yüksek lisans/doktora öğrenimlerini tamamlayan ve bu eğitimlerinden edindikleri bilgi, beceri ve deneyimlerini öğrencileri ile paylaşan öğretmenlerin sarf ettikleri bu çabalarının karşılıksız kalması anlamına gelmektedir.

Mevcut iş yüklerinin arasında zaman ve emek harcayarak yüksek lisans/doktora öğrenimlerini tamamlayan öğretmenlerin, Bakanlığın öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin artırılması politikası çerçevesinde inceleme, araştırma, mesleki ve kişisel becerilerini artırmak üzere bir üst öğrenime teşvik edilmelerini sağlayacak söz konusu

uygulamanın yeniden tesisi gerekmektedir. Her ne kadar toplu sözleşme görüşmeleri neticesinde imza altına alınan kamu görevlileri toplu sözleşmelerinde söz konusu hak kısmen yeniden elde edilmiş olsa da yüksek lisans yapmış olanlar için %5 doktora yapmış olanlar için %15 olarak kabul edilmiş oranlar, amaçla bağdaşmayacak kadar yetersizdir. Bu nedenle fiilen derse girilip girilmediğine bakılmaksızın ek ders birim saat ücretlerinin yüksek lisans yapmış olan öğretmenler için %25 ve doktora yapmış olanlar için %40 artırımlı ödenmesi gerekmektedir.

4. Dönem Toplu Sözleşmenin ikinci bölümünün Eğitim, Öğretim ve Bilim hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşmenin 21 inci maddesinde nöbet görevi için öngörülen ek ders ücreti ödemesinin sadece örgün eğitim kurumları için öngörülmüş olması, ilgili mevzuatında nöbet görevi bulunan yaygın eğitim kurumları çalışanları açısından eşitsizliğe sebep olmaktadır.

Görev tanımlarında nöbet görevi bulunan ve/veya ilgili mevzuatı gereği nöbet görevi bulunan eğitim kurumlarında görevli eğitim çalışanlarına da nöbet görevi karşılığı ek ders ücreti ödenmelidir.

Eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerce eğitim kurumlarına ilişkin yönetmelikler başta olmak üzere ilgili mevzuatı gereğince yerine getirilen nöbet görevi için 4. Dönem Toplu Sözleşmede nöbet görevi için ek ders ücreti ödenmesi hüküm altına alınmış ise de söz konusu ücret haftada 3 saat ile sınırlandırılmıştır. Haftada fiilen 3 saatin üzerinde nöbet görevinin yerine getirildiği durumlarda bu durum emeğin karşılığının ödenmemesi anlamına gelmektedir.

4. Dönem Toplu Sözleşmenin ikinci bölümünün Eğitim, Öğretim ve Bilim hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşmenin 21 inci maddesinde nöbet görevi için öngörülen ek ders ücreti ödemesinin haftalık ya da aylık herhangi bir sınırlamaya tabi tutulmuyarak, fiilen nöbet görevinin yerine getirildiği her gün için günlük 4 saatten az olmamak üzere nöbet görev ücreti ödenmelidir.

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunla belirlenen genel tatil günlerinde yerine getirilemeyen ders görevleri içinde aylık karşılığı ders görevinin de yerine getirilmemiş sayılmaktadır. Oysaki aylık ve ücretlerinin hesabında, öğretmenler gibi aylık karşılığı ders yükü öngörülmeleyen kamu görevlileri yönünden genel tatil günlerinde ifa edil(e)meyen göreve rağmen 30 takvim günü üzerinden aylık ve ücret hesabı yapılmaktadır. Bu durum genel tatil günlerinde yerine getiril(e)meyen görevler nedeniyle öğretmenler yönünden adaletsizliğe ve diğer kamu görevlileri karşısında eşitsizliğe neden olmaktadır.

Ders yükünün belirlenmesinde 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunla belirlenen genel tatil günlerinde aylık karşılığı ders yükü yapılmış sayılmalıdır.

Öğretmenlerin haftalık ders yüklerinin hesaplanmasına hafta bütünlüğünün esas alınması ve haftalık ders yükünün hesabında aylık karşılığı ders yükü ile ek ders yükünün gün bazında ayrıştırılmamış olması, genel tatil günleri ve okul veya sınıf bütünlüğünde izinli olunan günler ile sağlık vb sebeplerle izinli olunan günler bakımından fiilen yerine getirilen ek derslerin ücretlerinin alınmamasına, bu suretle hak kayıplarına sebep olmaktadır.

Öğretmenlerin haftalık ders yüklerinin hesaplanmasına hafta bütünlüğü yerine günlük hesaplama esasına dönülmesi ile haftalık ders yükünün hesabında aylık karşılığı ders yükü ile ek ders yükünün gün bazında ayrıştırılması gerekmektedir. Nitekim 98/12120 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen ve Yöneticilerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslarda, haftanın çalışma günlerine altışar saat olarak dağıtılan ders görevlerinin bir güne isabet eden kısmının üç saati aylık karşılığı, diğer üç saati ek ders ücreti karşılığı olarak belirlenmekteydi.

01.12.2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Bakanlar Kurulu Kararının 13 üncü maddesi kapsamında belleticilik görevi için görevlendirilenlerden nöbet tutanlar için öngörülmüş bulunan ek ders ücreti, söz konusu görevin yerine getirilmesi için gerekli zaman ve emeğin karşısında yetersiz ve gayri adildir.

01.12.2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Bakanlar Kurulu Kararının 13 üncü maddesi kapsamında belleticilik görevi için görevlendirilenlerden nöbet tutanlar için öngörülen ek ders ücretinin en az 8 saat olacak şekilde yeniden düzenlenmesinin yanında bu şekilde görevlendirilecek belletici sayısının sınırlanmasında öğrenci sayısı ve okul büyüklüğünün esas alınması ve aylık azami ek ders saati sınırlamasının kaldırılması gerekmektedir.

Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği çerçevesinde aday öğretmenlere adaylıkları sürecinde danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen danışman öğretmenlere, bu görevleri süresince herhangi bir ödeme yapılmamış olması, asli görevleri haricinde ifa ettikleri görevler nedeniyle emeklerinin karşılıksız kalmasına neden olmakla birlikte aday öğretmenlerin mesleki gelişimleri açısından gerekli ve zorunlu olan bir süreçte yeterli ve gerekli danışman öğretmen görevlendirilmesi sürecini zora sokmaktadır.

Aday öğretmenlere adaylıkları sürecinde danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen danışman öğretmenlere, bu görevleri süresince fiilen yerine getirilmiş herhangi bir

süreç unsuruyla bağlantı kurulmaksızın günlük ya da haftalık ek ders ücreti ödemesi gereklidir.

İlgili mevzuatı gereğince okul zümre başkanları kurulu üyeliği ve okul zümre başkanlığı görevlerini yerine getirenler, planlama ve programlama alanında önemli bir görevi ifa etmelerine ve bu görevlerini asli görevlerine ilaveten yürütmelerine rağmen bu görevleri nedeniyle kendilerine herhangi bir ilave ücret ödenmemektedir. Asli görevin unsuru olmayan bu gibi görevler nedeniyle herhangi bir ücret ödenmemesi emeğin karşılıksız kalması yanında bu görevlerin üstlenilmesinde yeterli personel bulunulamamasına neden olabilmektedir.

İlgili mevzuatı gereğince okul zümre başkanları kurulu üyeliği ve okul zümre başkanlığı görevlerini yerine getirenlere, planlama görevi kapsamında fiilen yapılan sürece çalışma günü başına 3 saatten az olmamak üzere ek ders ücreti ödenmelidir.

Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği hükümlerine göre belirlenen zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülen hizmet bölgeleri ve hizmet alanlarında öğretmen ihtiyacının karşılanmaması ve bu bölge/alanlardaki öğretmenlerin ortalama görev süresinin ülke ortalamasının altında kalması, eğitimin dışsallığı göz önüne alındığında telafisi mümkün olmayan toplumsal zararlara yol açmaktadır. Diğer taraftan tamamı sosyo-ekonomik açıdan az gelişmiş yörelerde bulunan bu bölgelerde görev yapan öğretmenleri, diğer bölgelerde görev yapanlarla aynı mali haklara sahip kılmak eşitsizlik ve adaletsizlik doğurmaktadır. Bu nedenle bir yandan bu bölgelerde kalıcı/uzun süreli öğretmen istihdamını teşvik edecek diğer yandan sosyo-ekonomik bakımdan az gelişmiş bir yörede görev yapmanın doğurduğu sonuçları telafi edecek mahiyette maddi tedbirlere ihtiyaç vardır.

Halen Sağlık Hizmetleri Sınıfı ve Teknik Hizmetler Sınıfı çalışanları için uygulandığı gibi Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfına dâhil kadrolarda bulunanlardan 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına ekli (IV) sayılı Cetvelde yer alan kalkınmada öncelikli yörelere sürekli görevle atanana bu yörelerde fiilen çalıştıkları sürece ek gösterge dâhil en yüksek devlet memuru aylığının, 1 inci bölgede görev yapanlara %10'u; 2 nci bölgede görev yapanlara %30'u; 3 üncü bölgede görev yapanlara %40'ı; 4 üncü bölgede görev yapanlara %50'si; 5 inci bölgede görev yapanlara %60'ı; 6 ncı bölgede görev yapanlara %75'i; 7 nci bölgede görev yapanlara %90'ı oranında ek tazminat ödenmeli; Yukarıda yer alanlara ilaveten Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfına dâhil kadrolarda bulunanlardan en yakın il ve ilçe merkezine uzaklığı en az 10 km. olan köy ve diğer yerleşim birimlerine sürekli görevle atanana 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına ekli (IV) sayılı Cetvelde gösterilen il ve ilçelere bağlı köy ve diğer yerleşim birimlerinde fiilen görev yapanlara ek gösterge dâhil en yüksek devlet

memuru aylığının %25'i, diğer il ve ilçelere bağlı köy ve diğer yerleşim birimlerinde fiilen görev yapanlara ise ek gösterge dâhil en yüksek devlet memuru aylığının %15'i oranında ek tazminat ödenmelidir.

İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN), misyonunu tamamlamış, çağın gerisinde kalan bir kurum olduğu gibi sürekli zarar eden ve bu haliyle mevcut aidat yükümlülüğünün de ötesinde üyesi olan eğitim çalışanlarının sırtında bir yük haline gelmiş bulunan bir kuruluştur. Diğer taraftan Sandığın kanunla dayatılan zorunlu üyelik uygulaması, sözleşme özgürlüğü başta olmak üzere evrensel ve anayasal temel hak ve hürriyetler ile bağdaşmayan anti demokratik ve gayri hukuki bir uygulamadır. 4. Dönem Toplu Sözleşme hükmü çerçevesinde İLKSAN üyeliği isteğe bağlı hale getirilmiş olsa da Danıştay tarafından söz konusu hükmün yürütmesinin durdurulması sonrası sorun halen devam etmektedir.

İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN), üyeliği konusunda eğitim çalışanlarına dayatılan zorunlu üyelik ve zorunlu aidat ödemesi yükümlülüğü kaldırılmalı; Üyelik isteğe bırakılmalı; üyelikten ayrılan eğitim çalışanlarının ödedikleri aidatlarını herhangi bir hak kaybına uğramaksızın geri almaları sağlanmalıdır.

İlgili mevzuatı gereğince nöbet görevini yerine getiren öğretmenlere, bu görevleri süresince öğretmenler kurulu kararına bağlı olarak veya eğitim kurumu yöneticisi tarafından nöbetçi öğretmenler için belirlenen görev tanımlarına bağlı olarak sınıflarda boş dersleri doldurma görevi verilmektedir. Ancak fiilen yerine getirilen ders görevine rağmen ders veren boş ders saati için öngörülen branşın öğretmeni olmadığı hallerde bu görev için nöbetçi öğretmenlere herhangi bir (ek ders) ücret(i) ödenmemektedir.

Nöbet görevini yerine getirmektedirken öğretmenler kurulu kararına bağlı olarak veya eğitim kurumu yöneticisi tarafından nöbetçi öğretmenler için belirlenen görev tanımlarına bağlı olarak sınıflarda boş dersleri doldurma görevi verilen ve fiilen bu görevleri yerine getiren öğretmenlere girdiği ders için öngörülen ek ders ücreti ödenmeli ya da aylık karşılığı ders yükünden girdiği ders saati düşülmelidir.

Okul öncesi ve sınıf öğretmenleri ile bölüm, atölye ve laboratuvar şefliği görevi verilen öğretmenlere örgün eğitim kurumlarında ilgili mevzuatında belirtilen sosyal etkinlik faaliyetlerinde danışman öğretmen görevi ile sınıf veya şube sorumluluğu görevi karşılığı ücret verilmemesi, öğretmenler arasında eşitsizliğe neden olmaktadır.

Okul öncesi ve sınıf öğretmenleri ile bölüm, atölye ve laboratuvar şefliği görevi verilen öğretmenlere ilgili mevzuatında belirtilen sosyal etkinlik faaliyetlerinde danışman

öğretmen görevi ile sınıf veya şube sorumluluğu görevi karşılığı ek ders ücreti ödemesi sağlanmalıdır.

Tam gün eğitim yapılan kurumlarda 10 saat nöbet tutulurken, ikili eğitim yapılan kurumlarda en fazla 6 saat nöbet tutulmakta; ancak buna rağmen aynı tutarda nöbet ücreti ödenmektedir. Gün içinde toplamda daha fazla süreyle nöbet görevini yerine getiren öğretmenler yönünden bu eşitsizliğin giderilmesi gerekmektedir.

Tam gün eğitim yapılan kurumlarda görev yapan öğretmenlere, 3. Dönem Toplu Sözleşmenin ikinci bölümünün Eğitim, Öğretim ve Bilim hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşmenin 22 nci maddesinde nöbet görevi için öngörülen ek ders ücreti artırımlı ödenmelidir.

01.12.2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Bakanlar Kurulu Kararının 16 ncı maddesi uyarınca Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı ile diğer kurumlarda görevlendirilen yöneticiler, 10 uncu ve 16 ncı maddede öngörülen ek ders ücretlerinden daha yüksek olandan yararlandırılmakta iken aynı şekilde görevlendirilen öğretmenler yönünden sadece 16 ncı madde kapsamında 18 saat ek ders ücreti ödenmektedir.

2006/11350 sayılı Kararın 16 ncı maddesi uyarınca Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı ile diğer kurumlarda görevlendirilen öğretmenler, görevlendirilmezden evvel almakta olduğu ek ders ücreti ile görevlendirildiği kadro/görev için öngörülen ek ders ücretlerinden daha yüksek olandan yararlandırılmalıdır.

İlkokullarda Yetiştirme Programı (İYEP) kapsamındaki kurslar mahiyeti ve işlevi itibarıyla Destekleme ve Yetiştirme Kursları ile aynı/denk olmasına rağmen, İYEP kurslarında görev alanlara ödenen ek ders ücretinin Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında ödenmekte olan ek ders ücretleri gibi %100 artırımlı ödenmemesi eşitsizlik ve adaletsizliğe yol açmaktadır.

İlkokullarda Yetiştirme Programı (İYEP) kapsamındaki kurslarda görev alan yönetici ve öğretmenlere ödenmekte olan ek ders birim ücretlerinin %100 artırımlı ödenmesi sağlanmalıdır.

B. Sosyal Haklara İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Resmi veya özel öğretim kurumu ayrımı yapmaksızın bütün öğretmenleri kapsayacak, öğretmenlik mesleğinin bütün boyutlarını ele alacak, bütüncül bir yasal düzenlemeye dayalı Öğretmenlik Meslek Kanunu ihtiyacı ortada durmaktadır.

Hâlihazırda Devlet Memurları Kanunu, Millî Eğitim Temel Kanunu, İlköğretim ve Eğitim Kanunu ve 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi gibi yasal metinlerde öğretmenlerin statü, hak, yetki, görev ve sorumluluklarını düzenleyen hükümler bulunmaktadır. Çok sayıdaki farklı düzenlemenin farklı saiklerle gerçekleştirildiği, mevcut hukuki düzenlemelerin Bakanlığın ve özel öğretim kurumlarının gelecek vizyonuyla uyumlu olmadığı, öğretmeni “öğretmenlik” özelinde değil de kamu personel sistemi içerisinde bir hizmet sınıfı içinde ele alan sistematüğün, toplumun meslekten ve meslek mensuplarından beklentilerini karşılamasına imkân verecek esnekliğı ve özerkliğı sağlamadığı aşıkardır. Mesleğın bütün veçhelerini kapsayan sistematik bir düzenleme olmaksızın, bu çok parçalı yapı altında öğretmenlik mesleğinin statüsünün artırılarak niteliklerinin geliştirilmesinin sağlanmasının mümkün olmadığı, meslek mensuplarının mesleğı ifa süreçlerinin sürdürülebilir olmadığı görülmektedir. Öğretmenliğın profesyonel bir meslek olarak değerlendirilmesi ve mesleki standartlara kavuşması isteniliyor ise bunu sağlayacak olanın öğretmene destek niteliğinde, mesleki gelişimini ve özerkliğini sağlayacak bir meslek kanunu olacağı kuşkusuzdur.

Parasız yatılılık ve bursluluk sınavına katılacak öğrencilerde aranacak şartlara dair Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Resmi Okullarda Yatılılık, Bursluluk, Sosyal Yardımlar ve Okul Pansiyonları Yönetmeliğı 4 üncü maddesinde maddi imkânlardan yoksun bulunmanın tespitinde kullanılan tavan rakamın yetersizliğı nedeniyle hukuken tanınmış bu hak fiilen kullanılamamaktadır.

Parasız yatılılık ve bursluluk sınavına katılacak öğrencilerde aranacak şartlara dair Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Resmi Okullarda Yatılılık, Bursluluk, Sosyal Yardımlar ve Okul Pansiyonları Yönetmeliğı 4 üncü maddesinin ikinci ve dördüncü fıkralarında yer alan “Ailenin bir önceki mali yıla ait yıllık gelir toplamından fert başına düşen net miktarın, içinde bulunulan mali yılın merkezi yönetim bütçe kanununda belirtilen Millî Eğitim Bakanlığı okul pansiyon ücretinden en azının dört katını geçmemek kaydıyla maddi imkânlardan yoksun bulunmak” hükmünde yer alan “dört katı” ibaresi “sekiz katı” olarak değiştirilmelidir.

Öğretmen Atama Ve Yer Değıştirme Yönetmeliğinin mazerete bağli yer değışikliğı hükümler kapsamında eğitim mazeretine yer verilmemiş olması öğretmenlerin lisansüstü eğitim görmelerini engellemektedir.

Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği kapsamında lisansüstü eğitim görmek, mazerete bağlı yer değişikliği isteminde bulunabilme hali olarak yeniden düzenlenmeye dâhil edilmelidir.

Asfî fonksiyonları eğitim çalışanlarının konaklama ihtiyacını karşılamak olan öğretmenlerde belirlenen konaklama ücretleri, benzeri kamu kurumu sosyal tesisleri ve/veya bir kısım özel işletmelerle kıyaslandığında yüksektir. Bu durum, öğretmenlerinin kuruluş amaçlarını ve fonksiyonlarını yerine getirmemelerinin yanında öğretmenlerin bu tesislerden faydalanamamalarını beraberinde getirmektedir.

Öğretmenlerde öğretmenler yönünden konaklama ücretleri, eğitim çalışanlarının ödeme imkanlarıyla orantılı olacak şekilde sınırlandırılmalıdır.

Askerlik yükümlülüğünü Millî Eğitim Bakanlığı emrinde öğretmen olarak yerine getireceklerin, temel askerlik eğitim süresini müteakip kadrolarının buldukları yerde değil de bir başka yerde asker öğretmen olarak görev yapmaları, sözleşmeli öğretmenlerin ise bu uygulama kapsamı dışında tutulmaları, öğretmenlerin uyum sorunlarının yanında kalıcı öğretmen istihdamına da olumsuz etki etmektedir.

1111 sayılı Askerlik Kanununun ek 4 üncü maddesi kapsamında askerlik yükümlülüğünü Millî Eğitim Bakanlığı emrinde öğretmen olarak yerine getireceklerin, temel askerlik eğitim süresini müteakip kadrolarının buldukları/atandıkları yerde asker öğretmen olarak görev yapabilmeleri sağlanmalı; sözleşmeli öğretmenlerin askerlik sebebiyle sözleşmelerinin feshedilmeyerek 1111 sayılı Kanunun ek 4 üncü maddesi kapsamında atandıkları okulda asker öğretmen olarak görev yapabilmelerini sağlayacak bir düzenleme yapılmalı; askerlik süreleri sözleşmeli hizmet süresinden sayılmalıdır.

Öğretmenler köyden büyükşehir merkezine kadar her türlü yerleşim biriminde görev yapmalarına rağmen lojman ya da TOKİ benzeri kurumların konut edinme imkânlarından yeterince faydalandırılmamakta olup konut sorunu eğitim çalışanlarının görev yeri tercihine etki edecek niteliktedir.

Öğretmenlere münhasır kamu konutlarının sayısı artırılmalı ya da TOKİ tarafından öğretmenlere yönelik uygun fiyatlı konut edinme programları geliştirilmelidir.

C. Çalışma Koşullarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Eğitim çalışanlarına yönelik şiddet olayları münferit eylemler olmaktan çıkmış, yaygın bir toplumsal sorun haline gelmiş ve toplumun geleceği açısından vazgeçilmez olan eğitim öğretim hizmetinin yürütülmesini sekteye uğratabilecek derecede varmış bulunmaktadır. Eğitim çalışanlarına yönelik şiddete karşı caydırıcı yasal düzenlemeler yapılması gereklidir.

Eğitim çalışanlarına yönelik şiddet olaylarına karşı caydırıcılık sağlamak üzere; (a) eğitim ve öğretim hizmeti sunumu esnasında veya verilen eğitim ve öğretim hizmetinden kaynaklanan nedenlerle eğitim çalışanlarına karşı cebir, şiddet veya tehdit kullanan kişilere yönelik hapis cezası verilmesi, (b) eğitim kurumlarında görev yapan personele karşı görevleri sırasında veya görevleri dolayısıyla işlenen kasten yaralama suçunun tutuklama nedeni varsayılan suçlardan sayılması, (c) eğitim ve öğretim hizmetinin sunumu sırasında veya bu görevlerden dolayı eğitim kurumlarında çalışan personele karşı işlenen suçlar sebebiyle ceza hukuku kapsamında yürütülmekte olan işlemler ve davalarda personelin talebi üzerine Bakanlıkça hukukî yardım yapılması noktasında düzenleme gerçekleştirilmesi konusunda girişimlerde bulunulmalı ya da bu konular Öğretmenlik Meslek Kanunu kapsamında düzenleme konusu edilmelidir.

Kamu görevini yürüttükleri sırada eğitim-öğretim hizmetinin sunumundan kaynaklı olaylar nedeniyle bireysel veya toplu şiddet eylemlerine muhatap olarak yaralanan, engelli hâle gelen, ölen veya öldürülenler öğretmenler ile eğitim kurumu yöneticileri vazife malullüğü/şehitliği haklarından faydalanamamaktadırlar.

Eğitim-öğretim hizmetinin sunumundan kaynaklı olaylar nedeniyle bireysel veya toplu şiddet eylemlerine muhatap olarak yaralanan, engelli hâle gelen, ölen veya öldürülenler öğretmenler ile eğitim kurumu yöneticilerinin (ve ölümleri halinde hak sahiplerinin), (a) 2330 sayılı Kanun kapsamına alınmaları, (b) 3713 sayılı Kanunda terör eylemlerine maruz kalan kamu görevlileri veya sivil vatandaşlar için öngörülen haklardan faydalandırılmaları ve (c) 5510 sayılı Kanun'un 47 inci maddesinin uygulandığı hallerde vazife malullüğüne ilişkin usul ve esasların mağduriyeti önleyecek şekilde somutlaştırılması konularında yasal düzenleme yapılmalı ya da bu konular Öğretmenlik Meslek Kanunu kapsamında düzenleme konusu edilmelidir.

Öğretmenlerin il içi yer değiştirme başvurularının tercih ettikleri eğitim kurumları itibarıyla hizmet puanı üstünlüğüne göre sıraya alınmak suretiyle yer değişikliğinin tercih ettikleri eğitim kurumları itibarıyla yapılan sıraya bağlı olarak gerçekleştirilmesi (sıra tayini) uygulamasının kaldırılması, il içi yer değişikliği sürecinde adaletsiz işlemlere kapı aralamıştır.

Öğretmenlerimizin il içi yer değişikliği işlemlerinin öğretmenlerin tercih ettikleri eğitim kurumları itibarıyla hizmet puanı üstünlüğüne göre sıraya konularak norm açığı oluştuğunda yer değişikliği taleplerinin bu sıraya göre karşılanması konusunda 17.04.2015 tarih ve 29329 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde düzenleme yapılmalıdır.

Öğretmenlerin hafta içi mesai saatleri haricinde ve hafta sonlarında mesleki çalışma, kurs, seminer, kulüp çalışmaları gibi etkinliklere katılımlarının zorlanması, hem dinlenme haklarının ihlalini teşkil etmekte hem de angarya niteliğinde zorlama yoluyla zamanlarına el konulmaktadır.

Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin 86 ncı maddesi kapsamında eğitim kurumları çalışanlarının katılımının zorunlu kıldığı kurul, komisyon, ekip, öğrenci kulübü, sınıf rehberlik, toplum hizmeti çalışmaları, tören, toplantı, kurs ve seminerlerin tarih ve saatlerinin kişilerin çalışma koşulları ve dinlenme saatleri göz önüne alarak hafta içi mesai saatleri içinde belirlenmesi; aksi halde bu tür etkinlik ve çalışmalara katılmaları karşılığında ek ders ücreti ödenmesi gereklidir.

Öğretmenlik mesleği sadece fiziken değil psikolojik olarak da yıpratıcı bir meslek olmasına rağmen öğretmenler yönünden fiili hizmet zammı (yıpranma payı) öngörülmemiş olması, kamu görevlileri içinde öğretmenler aleyhine eşitsizlik ve adaletsizlik oluşturmaktadır.

Branş ayrımı yapılmaksızın öğretmen kadrolarında görev yapan tüm eğitim çalışanlarına fiilen görev yaptıkları her yıl için fiili hizmet zammı (yıpranma payı) verilmelidir.

Anayasa Mahkemesi'nin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına yönelik olarak verdiği karar sonrasında hiçbir yeni adım atılmaması, mahkeme kararı gözetilerek ilgili mevzuatında gerekli düzenlemelerin atılmamış olması, kariyer basamakları sürecini işlevsiz hale getirmiştir. Mevcut durumda kesinleşen mahkeme kararları veya Bakanlık tasarrufu neticesinde uzman öğretmen ve başöğretmen unvanını elde etmiş olanlar ile gerekli şartları taşımalarına rağmen mahkemelerce içtihat değişikliği nedeniyle bir hak elde edemeyenler arasında adalete ve hukuka uygun olmayan bir eşitsizlik oluşturulmuştur.

Kariyer basamaklarında yükselmeye yönelik olarak Anayasa Mahkemesinin iptal ettiği hükümler göz önünde bulundurularak, süreci yeniden işler hale getirmeye yönelik ilgili mevzuatında gerekli değişikliklerin yapılması sağlanmalı ve/veya öğretmenlikle belli bir hizmet süresini tamamlayan öğretmenler, uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik için öngörülen haklardan faydalandırılmalıdır.

Zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamladığı halde zorunlu hizmet alanlarına kendi istekleriyle atanmış olanların hizmet puanları artırımını hesaplanmamakta; bu nedenle kendi istekleriyle zorunlu hizmet alanlarında çalışanlar bakımından adaletsizlik ve hak kaybına sebep olmaktadır.

Zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamladığı halde zorunlu hizmet alanlarına kendi istekleriyle atanmış olanların hizmet puanları, Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin “Hizmet puanları” başlıklı 40 ıncı maddesinin altıncı fıkrası hükmü çerçevesinde artırımlı olarak hesaplanmalıdır.

06.05.2010 tarihinden önce diğer Bakanlıklarda ancak öğretmenlikteki zorunlu hizmet bölgelerinde görev yapmakta iken söz konusu tarihten sonra Millî Eğitim Bakanlığına öğretmen olarak atananlar, öğretmen olarak atamazdan evvel zorunlu hizmet bölgesi kapsamındaki yerlerde görev yapmış olmalarına rağmen, öğretmen olarak atandıktan sonra yine aynı bölgelerde bu defa zorunlu hizmet yükümlüsü öğretmen olarak çalışmak zorundadırlar.

06.05.2010 tarihinden önce diğer Bakanlıklarda eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı dışındaki diğer sınıflarda görev yapmakta iken söz konusu tarihten sonra Millî Eğitim Bakanlığına öğretmen olarak atanarlardan, söz konusu kurumlarda zorunlu hizmet yükümlülüğünü tamamlamış ya da Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği kapsamında 4, 5 ve 6 ncı hizmet bölgelerinde çalışmış olanlara da zorunlu hizmet yükümlülüğü muafiyeti getirilmelidir.

Millî Eğitim Bakanlığı tarafından öğretmenlere yönelik yürütülen hizmet içi eğitim faaliyetlerinin, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine kısa vadede katkı sunma noktasında yetersiz kaldığı, özellikle mesleki bilgi ve tecrübe paylaşımını sağlamaktan uzak olduğu görülmektedir.

Eylül ve haziran dönemindeki seminer çalışmaları başta olmak üzere öğretmenlere yönelik hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin mesleki bilgi ve tecrübe paylaşımını öne çıkaran, şeffaf ve hesap verilebilir; sözleşmeli öğretmenlerin de katılımına imkân sağlayacak; katılımcılığı esas alan tarza planlanması; hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin planlanmasında öğretmenlerin de dâhil edildiği katılımcı programlamanın yapılması sağlanmalıdır.

Mazerete ve isteğe bağlı iller arası ve il içi yer değişikliği işlemleri ile norm kadro güncellemelerinin eşzamanlı yapılmaması yer değişikliği taleplerinin amacı karşılar noktada gerçekleştirilmesine engel olmaktadır.

Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği kapsamında mazerete ve isteğe bağlı iller arası ve il içi yer değişikliği işlemleri ile norm kadro

güncellemelerinin eşzamanlı yapılması, söz konusu taleplerin istem amacına uygun olarak gerçekleştirilmesinin yanında sürecin hızlandırılmasını da sağlayacaktır.

Öğretmenlerin mesleğe kabul için gerekli şartları taşıdıklarını gerek lisans mezuniyetleriyle gerek KPSS alan bilgisi sınavıyla ispatladıkları halde yazılı ve sözlü sınava tabi tutulma şeklinde tekrar tekrar eleme süreçlerinden geçirilmeleri, kamu görevi açısından hem eşitsiz hem de adil olmayan bir uygulamadır.

Aday öğretmenlerin asli öğretmenliğe geçişlerinde uygulanan yazılı ve sözlü sınav kaldırılmalı; bunun yerine adaylık süreçlerinde danışman öğretmen nezaretinde gerçekleştirilecekleri mesleki gelişim çalışmaları geliştirilmelidir.

Okulda fiziksel güvenliği sağlamak üzere okullarda koruma ve güvenlik görevlisi kadrosu tahsis edilmemiş olması, okul güvenliğinin maliyeti okul-aile birliği tarafından karşılanmak üzere özel güvenlik hizmeti alımına havale edilmesi okul içi ve çevresi güvenliğini gerek öğrenciler gerekse eğitim çalışanları yönünden olumsuz etkilemektedir.

Mekân açısından okul güvenliği olarak ele alınan konu; okul çevresi güvenliği, okul içi güvenliği, daha özelden ise sınıf içi güvenliği olarak değerlendirilmelidir. Tüm eğitim kurumlarında güvenlik görevlisi istihdam edilmeli ve/veya maliyeti Bakanlık tarafından karşılanmak üzere özel güvenlik hizmeti alımı yapılmalıdır.

D. Öğretmenlerinin Branşlarından Kaynaklı Sorunları ve Çözüm Önerileri

Okul öncesi eğitim kurumları ve anaokullarında öğrenci sayısının fazla olması, öğrenci kitlesinin yaş düzeyi nedeniyle sınıf yönetimini zorlaştırmakta, etkili bir eğitim-öğretim ortamına engel olmaktadır.

Okul öncesi sınıflarında ve anaokullarda öğrenci sayısı tekli sınıflarda azami 20 ile sınırlandırılmalı; bu sınıflar yönünden yardımcı öğretmen uygulaması geliştirilmelidir.

Okul öncesi ve özel eğitim sınıflarında teneffüs olmaksızın aralıksız 6 saat derse girilmesi, öğretmenin fizyolojik ve psikolojik kapasitesini zorlayan yıpratıcı bir uygulamadır.

Okul öncesi ve özel eğitim sınıflarında teneffüs olmaksızın aralıksız ders uygulamasına son verilmeli; teneffüs esnasında öğrencileri gözetecek yardımcı personel istihdamı gibi öğretmenlerin ders aralarında dinlenmelerine imkân sağlayacak türden tedbirler geliştirilmelidir.

Okul öncesi sınıflarında ders saatleri 50 dakika olup bu süre öğrenciler açısından öğrencilerin dikkatini sürekli etkinliğe vermelerini zorlaştıracak kadar; öğretmenler açısından ise bu yaş grubundaki öğrencilerin bulunduğu bir sınıftaki etkin ve verimli bir sınıf yönetimini zedeleyecek kadar uzun olup pedagojik yönden olumsuz sonuçlara sebep olma tehlikesi barındırmaktadır.

Okul öncesi sınıflarında ders saati süresinin, bu yaş grubundaki çocukların dikkat ve odaklanma becerileri ve sınıf yönetimi en çok 40 dakika olacak şekilde yeniden belirlenmesi gereklidir.

İlköğretim okulu bulunan köylerde, güvenlik gerekçesi veya konaklamalarının mümkün olmaması gibi hallerde bu kurumlarda görevli öğretmenler, belediye tarafından sağlanan yaygın bir ulaşım hizmeti sunulmayan durumlarda kendilerinden beklenemeyecek ölçüde ulaşım masraflarına katlanmak zorunda kalmaktadırlar.

Güvenlik gerekçesi veya konaklamalarının mümkün olmaması gibi nedenlerle görevli oldukları eğitim kurumunun bulunduğu köylerde ikamet edemeyen öğretmenlere ulaşım yardımı gibi zararlarının asgariye indirilmesini sağlayacak düzenleme yapılmalıdır.

Rehberlik öğretmenlerinin kanuni düzenleme olmaksızın yönetmelik hükmüyle yaz tatili dönemlerinde tercih danışmanlığı, alan ve ders seçimi, öğrenci tanılama sürecine bağlı olarak yapılacak çalışmalarda görevlendirilmesi hukuki güvence ilkesinin, anayasal dinlenme hakkının ve kanuni tatil hakkının ihlalini teşkil etmektedir.

Rehberlik öğretmenlerinin tercih danışmanlığı, alan ve ders seçimi, öğrenci tanılama sürecine bağlı olarak yapılacak çalışmalarda yaz tatili döneminde zorunlu görevlendirilmelerine son verilmeli; söz konusu görevlendirmeler öğretmenlerin isteklerine bırakılmalı; bu görevlerin öğretmenlerin istedikleri mahalde ifa edilebilmesine imkân sağlanmalı ve söz konusu görevler karşılığı ücret ödenmelidir.

Rehberlik ve psikolojik danışma servislerinde psikolojik danışman sıfatıyla görevli rehber öğretmenlerin Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği'nin 54 üncü maddesinde çalışma sürelerinin iş saati olarak belirlenmesi ve iş saati kavramının tanımlanmamış olması ile nöbet görevinin zorunlu tutulması kurum bazında farklı uygulamalara ve mağduriyetlere yol açmaktadır.

Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği'nin 54 üncü maddesinde yer alan iş saati kavramının ders saati olarak düzenlenmesi sağlanmalı; rehber öğretmenlerin nöbet görevini yerine getirmeleri isteklerine bırakılmalıdır.

Kurumlarında kendi asli görevlerinin bir parçası olarak sınav gözetim görevini fiilen yürütmekte oldukları gibi kurumlarında veya başka eğitim kurumlarında Millî Eğitim Bakanlığınca gerçekleştirilen merkezi sınavlarda sınav gözetim ve denetim görevlerinde yer almakta olan Halk Eğitim Merkezleri, Okul Öncesi Eğitim kurumları ve Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde görevli yönetici ve öğretmenler ÖSYM tarafından düzenlenen merkezi sınavlarda görev alamamaktadır.

Bakanlığa bağlı tüm eğitim kurumları yönetici ve öğretmenlerinin gerek Bakanlık gerekse ÖSYM tarafından gerçekleştirilen tüm merkezi sistem sınavlarında görev alabilmeli sağlanmalıdır.

Rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan özel eğitim öğretmenleri ile aynı merkezde çalışan rehber öğretmenler arasında ek ders saati farklılığı bulunmakta olup verilen hizmetin niteliğinin özel eğitim hizmeti olduğu göz önüne alındığında bu durum hukuka ve eşitliğe aykırıdır.

Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde verilen hizmetin, özel eğitim hizmeti niteliği taşıdığına ilişkin mevzuat kaynakları esas alınarak bu kurumlarda görev yapan öğretmenlere ödenen yönetim görevi karşılığı ek ders ücretinin eşitlenmesi gerekmektedir.

Özel eğitim kurumları ve sınıfları ile cezaevlerinde görevli öğretmenlere ek ders ücretleri %25 artırımlı ödendiği halde Halk Eğitim Merkezleri bünyesinde bulunan özel eğitim kurslarında görevli öğretmenler bu haktan faydalanamamaktadırlar.

Halk Eğitim Merkezleri ve Akşam Sanat Okullarındaki özel eğitim kurslarında görev alan öğretmenler de 657 sayılı Kanun'un 176 ncı maddesindeki artırımlı ek ders ücreti ödenmesi hakkına sahip olmalıdırlar.

Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında işletmelerde meslek eğitimi kapsamındaki görevler, hazırlık ve planlama görevi ek ders ücreti hesaplanmasında dikkate alınmamakta olup bu durum mağduriyete sebep olmaktadır.

İşletmelerde meslek eğitimi kapsamındaki görevlerin hazırlık ve planlama görevi ek ders ücreti hesaplanmasında dikkate alınarak 10 saatine bir saat ek ders ücreti ödenmesi sağlanmalıdır.

E. 4/B Statüsünden Kaynaklanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Sözleşmeli personelin memur kadrosuna geçirilmesine ilişkin 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin dönemin hükümetince ortaya konulan gerekçesinde de görüleceği üzere kamu kurumlarında görev, yetki ve sorumlulukları aynı veya benzer olan ve aynı unvanı taşımakla birlikte farklı statülerde istihdam edilen personelin statü farklılığı, mali ve sosyal hakları ile diğer hakları arasında farklar ortaya çıkarmakta olup bu durumun hukuka ve kanuna aykırı olduğu, başlı başına bir mağduriyet kaynağı teşkil ettiği açıktır.

657 sayılı Kanununun 4/B maddesi ile 668 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 4 üncü maddesinin altıncı fıkrasıyla 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen ek 4 ncü madde kapsamında sözleşmeli öğretmen istihdam edilmesine son verilerek öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen ataması suretiyle karşılanması ve mevcut 4/B statüsünde çalışan sözleşmeli öğretmenlerin kadroya geçirilmesi gerekmektedir.

657 sayılı Kanununun 4/B maddesi ile 668 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 4 üncü maddesinin altıncı fıkrasıyla 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen ek 4 ncü madde kapsamında istihdam edilen sözleşmeli öğretmenlere mazerete bağlı yer değişikliği hakkı tanınmamakta olup bu durum evrensel hukuka ve anayasaya aykırı olduğu kadar insani de değildir.

657 sayılı Kanununun 4/B maddesi ile 668 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 4 üncü maddesinin altıncı fıkrasıyla 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen ek 4 ncü madde kapsamında istihdam edilen sözleşmeli öğretmenlere, kadrolu öğretmenler için uygulanan usul ve esaslar dâhilinde mazeret durumuna bağlı olarak yer değişikliği hakkı tanınmalıdır.

657 sayılı Kanununun 4/B maddesi ile 668 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 4 üncü maddesinin altıncı fıkrasıyla 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen ek 4 ncü madde kapsamında istihdam edilen sözleşmeli öğretmenler, kadrolu öğretmenlerle aynı kurumda aynı işi yapmalarına rağmen salt istihdam statüsünün türünden dolayı kadrolu öğretmenlere tanınan haklardan faydalanamamaktadırlar.

657 sayılı Kanununun 4/B maddesi ile 668 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 4 üncü maddesinin altıncı fıkrasıyla 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen ek 4 ncü madde kapsamında istihdam edilen sözleşmeli öğretmenlere, kadrolu öğretmenlere tanınan mali, sosyal ve özlük hakları tanınmalı; çalışma koşulları eşit kurallara ve hak, yetki ve sorumluluklara tabi kılınmalıdır.

Sözleşmeli öğretmen statüsündeki personele ders görevi karşılığı ödenen ek ders ücretleri, kadrolu öğretmenlere ödenenlerden farklı olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80 inci maddesinin birinci fıkrası gereği prime esas kazanca dâhil edilerek sosyal güvenlik prim kesintisine tabi tutulmaktadır.

Sözleşmeli öğretmenler ek ders ücretleri, kadrolu öğretmenler gibi 5510 sayılı Kanunun 80 inci maddesinin üçüncü fıkrası hükmünde tanımlanan prime esas kazanca dâhil edilmeyerek sosyal güvenlik prim kesintisine tabi tutulmamalıdır.

F. Diğer Sorunlar ve Çözüm Önerileri

CİMER'e yapılan asılsız ihbar ve şikâyetler ile dilekçe hakkının kullanılmasına ilişkin mevzuata uygun olmayan şikâyetlerin inceleme ve soruşturma konusu yapılması öğretmenlerin çalışma şevkini kırdığı gibi inceleme ve soruşturma sürecinde zaman ve emek israfına yol açmaktadır.

CİMER'e yapılan asılsız ihbar ve şikâyetler ile dilekçe hakkının kullanılmasına ilişkin mevzuata uygun olmayan şikâyetlerin işleme konulmaması ve başvuru sahibine asılsız şikâyet hallerinde başvuru sahibine idari para cezası türünden yaptırımların uygulanması noktasında düzenleme yapılmalıdır.

Ücretli öğretmenlere ve kadrosuz usta öğreticilere hemen her durumda aylık asgari ücretin dahi altında kalacak toplam tutarda saat başı ücret ödenmekte; bu doğrultuda sosyal güvenlik primleri saatlik çalışma süresine göre ödenmek suretiyle kalıcı ve ileriye etkili bir sosyal güvenlik hakkında mahrum bırakılmakta; idari tatil günlerinde ders ücretleri ödenmemekte; eğitim camiasının bir parçası olmalarına rağmen öğretim yılına hazırlık ödeneğinden faydalanılmakta ve nöbet görevini yerine getirmelerine rağmen kendilerine nöbet ücreti ödenmemektedir.

Ücretli öğretmenlerin ve kadrosuz usta öğreticilerin, saat başı ders ücreti yerine asgari ücretin altında olmayacak şekilde ücret ödenmesi; sosyal güvenlik primlerinin saat başı ücret yerine asgari ücret esas alınarak ödenmesi; okul veya sınıf bazında idari tatil yapılan günlerde ders ücretlerinin kesilmemesi; öğretim yılına hazırlık ödeneğinden faydalanmaları; istemeleri halinde nöbet görevi verilmesi ve fiilen görevi yerine getirilmesi halinde ilgili usul ve esaslar çerçevesinde kendilerine nöbet ücreti ödenmesi gibi hak ihlali hallerini önleyecek düzenlemeler yapılmalıdır.

Cezaevinde açılan kurslarda görevlendirilen kadrolu öğretmenlere kurs görevi nedeniyle ödenen ek ders ücreti %25 artırımlı ödenmesine rağmen aynı kursa

kapsamında görev alan usta öğretmenlere birim ek ders saat ücreti ödenmektedir.

Cezaevinde açılan kurslarda görevlendirilen kadrolu öğretmenlere ödenen artırımlı (%25) ücretin yine cezaevinde aynı kurs görevini üstlenen usta öğretmenlere de ödemesi noktasında düzenleme yapılmalıdır.

Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonunun Çalışma Esas ve Usulleri ile Bu Komisyon Tarafından Yurtdışında Görevlendirilecek Personelin Nitelikleri ile Hak ve Yükümlülüklerinin Belirlenmesine İlişkin Karar çerçevesinde yurtdışına gönderilen personele ödenecek aylık ücretler, ilgili ülkelerin sosyo-ekonomik gelişmelerini izlememekte olup zamanla yetersiz gelmektedir. Yine bu kapsamda görevlendirilen personelin yıllık izinlerinin ülke içi uygulamaya tabi tutulmaması mağduriyet kaynağıdır.

5/6/2003 tarihli ve 2003/5753 sayılı Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonunun Çalışma Esas Ve Usulleri İle Bu Komisyon Tarafından Yurtdışında Görevlendirilecek Personelin Nitelikleri İle Hak Ve Yükümlülüklerinin Belirlenmesine İlişkin Karar eki yurtdışı aylık ödemeleri cetvelinin, ülkelerin sosyo-ekonomik yapılarındaki değişiklikler gözetilerek her yıl güncellenmesi gerekmektedir. Yine yaz tatili ve ara tatilleri ülke içi uygulama gibi düzenlenmelidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

EĞİTİM YÖNETİCİLERİ KOMİSYONU SONUÇ RAPORU

A. Mali Haklarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerin Haftalık Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararı kapsamında eğitim kurumu yöneticileri için öngörülen ders niteliğinde yönetim görevi karşılığı ek ders ücretleri yönünden eğitim kurumları bazında farklı ödemelerin hukuki ve fiili bir gerekçesi olmadığı gibi farklı ödeme benzer yönetim görevleri ifa eden aynı statüdeki yöneticiler arasında ücret farklılığına yol açmaktadır.

01.12.2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerin Haftalık Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararı kapsamında eğitim türü ayrımı yapılmaksızın tüm eğitim kurumu yöneticileri için öngörülen ders niteliğinde yönetim görevi karşılığı ek ders ücretlerinin artırılması gerekmektedir.

Millî Eğitim Bakanlığı Örgün ve Yaygın Eğitimi Destekleme ve Yetiştirme Kursları Yönergesi kapsamında açılan kurslar nedeniyle hafta sonlarında çoğu durumda birden fazla müdür yardımcısı görev aldığı halde sadece tek bir müdür yardımcısı için ek ders ücreti ödenmesi, aynı işi yapan çalışanlar arasında eşitsizliğe ve emeğin karşılıksız kalmasına neden olmaktadır.

Millî Eğitim Bakanlığı Örgün ve Yaygın Eğitimi Destekleme ve Yetiştirme Kursları Yönergesi kapsamında açılan kurslar kapsamında 250 öğrenci sayısı ve katları esas alınmak suretiyle hafta içi mesai saatlerinden sonra ve hafta sonlarında birden fazla müdür yardımcısına görev verilmesi ve fiilen bu görevi yerine getiren bütün yöneticilere ek ders ücreti verilmelidir.

657 sayılı Kanununun 176 ncı maddesinin ikinci fıkrası hükmü çerçevesinde Millî Eğitim Bakanlığı Örgün ve Yaygın Eğitimi Destekleme ve Yetiştirme Kursları Yönergesi kapsamında açılan kurslarda görev alanlara birim ek ders saat ücreti %100 artırımlı olarak ödenmektedir. Ancak söz konusu kurslarla aynı amaç, kapsam ve içeriğe sahip, örgün ve yaygın eğitim kurumlarında cumartesi ve pazar günleri ile yarıyıl ve yaz tatillerinde ve diğer günlerde saat 18.00'dan sonra yapılan yüz yüze eğitim veya yüz yüze eğitim kapsamında düzenlenen kurslarda görev alan yöneticiler ile açıköğretim öğrencilerinin örgün eğitim kurumlarında cumartesi ve pazar günlerinde gördükleri yüz yüze eğitim kapsamında ders okutmak üzere görevlendirilen yöneticilerin ek ders ücretleri artırımlı ödenmemektedir. Bu durum adaletsizlik, eşitsizlik ve personel görevlendirmede sorunlara yol açmaktadır.

657 sayılı Kanununun 176 ncı maddesinin ikinci fıkrası hükmünün kapsamı genişletilmeli ve örgün ve yaygın eğitim kurumlarında cumartesi ve pazar günleri ile yarıyıl ve yaz

tatillerinde ve diğer günlerde saat 18.00'dan sonra yapılan yüz yüze eğitim veya yüz yüze eğitim kapsamında düzenlenen kurslarda görev alan yöneticiler ile açıköğretim öğrencilerinin örgün eğitim kurumlarında cumartesi ve pazar günlerinde gördükleri yüz yüze eğitim kapsamında ders okutmak üzere görevlendirilen yöneticilerin ek ders birim saat ücretleri de %100 artırımlı ödenmeli ve bu kapsamda yönetim görevini yerine getiren yöneticilere her gün için 6 saat ek ders ücreti ödenmesi noktasında düzenleme yapılmalıdır.

Yatılı ve pansiyonlu okullarda yöneticilere belleticilik görevi verilememesi, öğretmen sayısının yeterli olmadığı hallerde söz konusu görevin aksatılmasına neden olmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerin Haftalık Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararı kapsamında yatılı ve pansiyonlu okullarda yöneticilere, istemeleri halinde belleticilik görevi verilmesi sağlanmalıdır.

Müdür yetkili öğretmenler yarıyıl ve yaz tatillerinde haftada 12 saati, ders yılı içerisinde ise haftada 3 saat, yönetim görevi karşılığı ek ders ücreti almakta olup müdürlük görevini yerine getirmelerine rağmen müdürler için öngörülen ek ders ücreti haklarından faydalanamamaktadırlar.

Müdür yetkili öğretmenlerin, buldukları eğitim kurumlarının emsali müdürler için 01.12.2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerin Haftalık Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararında öngörülen ek ders ücreti haklarından faydalandırılmaları sağlanmalıdır.

Kurumlarında kendi asli görevlerinin bir parçası olarak sınav gözetim görevini fiilen yürütmekte oldukları gibi kurumlarında veya başka eğitim kurumlarında Millî Eğitim Bakanlığınca gerçekleştirilen merkezi sınavlarda sınav gözetim ve denetim görevlerinde yer almakta olan Halk Eğitim Merkezleri, Okul Öncesi Eğitim kurumları ve Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde görevli yöneticiler ÖSYM tarafından düzenlenen merkezi sınavlarda görev alamamaktadır.

Bakanlığa bağlı tüm eğitim kurumları yöneticilerinin gerek Bakanlık gerekse ÖSYM tarafından gerçekleştirilen tüm merkezi sistem sınavlarında görev alabilmeleri sağlanmalıdır.

B. Eğitim Kurumu Türünden Kaynaklı Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Halk Eğitim Merkezleri bünyesinde çok sayıda kurs açılmasına rağmen bu kursları denetlemek amacıyla ulaşım ihtiyacını giderecek araç bulunmaması, denetleme görevini yerine getiren personelin maddi kayba uğramasının yanında denetim görevinin aksamasına sebep olmaktadır.

Halk Eğitim Merkezi Müdürlüklerine hizmet aracı tahsis edilmesi veya bu merkezlerin kendi imkânlarıyla hizmet aracı satın alabilmeleri için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması ya da bu görev için gerekli ulaşım masraflarının karşılanması sağlanmalıdır.

İkili eğitim yapan okullarda, Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında hafta sonu kurslarında görev alan yöneticilere ödenmekte olan 2 saat ek ders ücreti, işin niteliği ve harcanan zaman karşısında yetersiz kalmaktadır.

Destekleme ve Yetiştirme Kursları kapsamında hafta sonu açılan kurslarda görev alan yöneticilere bu görevleri karşılığında ödenmekte olan ek ders ücretinin 6 saate çıkarılması noktasında düzenleme yapılmalıdır.

Rehberlik ve Araştırma Merkezleri nitelikleri gereği gerçekte özel eğitim kurumu olmalarına rağmen Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde görevli yöneticiler ile özel eğitim kurumlarında görevli yöneticiler arasında ek ders saati farklılığı bulunmakta olup verilen hizmetin niteliğinin özel eğitim hizmeti olduğu göz önüne alındığında bu durum hukuka ve eşitliğe aykırıdır.

Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde verilen hizmetin, özel eğitim hizmeti niteliği taşıdığına ilişkin mevzuat kaynakları esas alınarak bu kurumlarda görev yapan yöneticilerin ek ders ücretlerinin özel eğitim kurumları kapsamında ödenmesi gerekmektedir.

Eğitim kurumu yöneticilerinin yurt dışında düzenlenen eğitsel gezi, konferans, kurs ve seminerlere katıldıkları süreler ile yurt dışına geçici görevle görevlendirildikleri sürelerde ek ders ücretleri ödenmemekte olup aynı görevler yurt içinde bulunması halinde ise ödenmektedir. Bu eşitsizliğin ve yöneticilerin uğradıkları bu mağduriyetin giderilmesi gerekmektedir.

Eğitim kurumu yöneticilerinin yurt dışında düzenlenen eğitsel gezi, konferans, kurs ve seminerlere katıldıkları süreler ile yurt dışına geçici görevle görevlendirildikleri sürelerde, 01.12.2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı doğrultusunda ders ve ek ders görevlerinin fiilen yapılmış sayılması gerekmektedir.

Aynı binada iki ya da ikiden fazla farklı kurumun eğitim yaptığı ve aynı türdeki ikili eğitim yapılan eğitim kurumlarının yöneticilerine ödenen haftalık 2 saat ek ders ücreti, görevlerini kapsamı ve sarfedilen zaman ve emek karşısında yetersiz kalmaktadır.

Aynı binada iki ya da ikiden fazla farklı kurumun eğitim yaptığı ve aynı türdeki ikili eğitim yapılan eğitim kurumlarının yöneticilerine, bu kapsamdaki görevlerinin devam ettiği her bir gün için ilave 2 saat ek ders ücreti ödenmesi sağlanmalıdır.

Fiilen eğitim-öğretim yapılmayan yaz tatili gibi dönemlerde eğitim kurumu yöneticilerinin yönetim görevi karşılığı ek ders ücretlerinin ödenmemesi, söz konusu ödemenin amacı ve lafzına aykırı, hak kaybı teşkil eden bir uygulamadır.

Yaz tatili dönemlerinde de yönetim görevi karşılığı ek ders ücreti ödenmeye devam edilmelidir.

Millî Eğitim Bakanlığı Merkezî Sistem Sınav Yönergesi kapsamında yapılan sınavlarda Sınav Evrakı Nakil ve Koruma Görevlisi olarak görevlendirilen personelin görevlendirildiği sınav merkezindeki konaklayacak yer bulunmaması personelin mağduriyetine yol açmaktadır.

Sınav Evrakı Nakil ve Koruma Görevlisi olarak görevlendirilen personel açısından sınav dönemlerinde öğretmenlerinde kontenjan tahsis edilmelidir.

C Sosyal Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Sosyal güvenlik işlemleri başta olmak üzere hukuken ihmal olarak nitelendirilebilecek aksaklıklar nedeniyle idari para cezası yaptırımını doğuran hallerden doğan sorumluluklar, meslekî eğitim veren ortaöğretim kurumları başta olmak üzere eğitim kurumu yöneticilerini hukuken ve mali açıdan telafisi imkânsız zararlara maruz bırakmaktadır.

Meslekî eğitim veren ortaöğretim kurumları, öğretmenleri, akşam sanat okulu ve meslekî eğitim merkezleri müdürlükleri ile okul aile birliklerinin işveren sıfatıyla Sosyal Güvenlik Kurumu başta olmak üzere kurum ve kuruluşlara yönelik bildirim, beyan, ödeme ve benzeri işlemlerinin, ilçe/il milli eğitim müdürlükleri eliyle gerçekleştirilmesi noktasında düzenleme yapılması; eğitim kurumu yöneticilerini kasden yapılanlar hariç olmak üzere kusurlarına karşı koruyacak, hukuki ve mali sorumluluklardan doğan zararları tazmin edecek bir mekanizma kurulması sağlanmalıdır.

Eğitim kurumu yöneticiliği sadece fiziken değil psikolojik olarak da yıpratıcı bir görev olmasına rağmen yöneticilik görevine münhasır fiili hizmet zammı (yıpranma payı) öngörülmemiş olması önemli bir eksikliklerdir.

Eğitim kurumu yöneticilerine, yöneticilik görevlerinde geçirdikleri süreler yönünden fiilen yönetici olarak görev yaptıkları her yıl için fiili hizmet zammı (yıpranma payı) verilmelidir.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında eğitim kurumları yöneticilerinin işveren/işveren vekili olarak belirlenmiş olması, eğitim kurumları yöneticilerini ağır hukuki ve mali sonuçları bulunan sorumluluk altında sokmaktadır.

Eğitim kurumları yöneticileri iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında işveren/işveren vekili olarak belirlenmemeli; bu konuda sorumluluk alanı kapsamındaki faaliyetlerin il/ilçe milli eğitim müdürlüklerinde oluşturulacak komisyonlar eliyle yürütülmesi; mali sorumluluğun ise eğitim kurumlarına tahsis edilen bütçe ile sınırlı tutulması gerekmektedir.

D. Çalışma Koşullarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Eğitim kurumu yöneticilerine unvanları üzerinde kalmak suretiyle iller arası yer değişikliği hakkı verilmemesi hem kazanılmış haklarının ihlali hem de bilgi birikimi ve tecrübenin aktarılamaması sonucunu doğurmaktadır.

Eğitim kurumları yöneticilerinin unvanları uhdelerinde kalmak suretiyle iller arası mazerete ve isteğe bağlı yer değişikliği hakkı tanınmalıdır.

Eğitim kurumu yöneticilerinin görev sürelerinin dört yılla sınırlı tutulması ve görev süresinin sonunda yeniden görevlendirilmeme halinde norm kadro fazlası olarak belirlenme ihtimali eğitim kurumu yöneticiliği görevine yeterli aday bulunmasını zora sokmaktadır.

Eğitim kurumları yöneticiliği görev süresinin en az 8 yıl olarak belirlenmesi ve bunun yanında yeniden görevlendirilmeyi kolaylaştıracak –yöneticilik görevinin üzerinden alınmasını gerektirecek hallerin varlığında yeniden görevlendirilmeme gibi– tedbirler alınmalıdır.

Eğitim kurumları yöneticilerinin zorunlu ders yükünün bulunması, derste ve derse hazırlık için geçen zaman dikkate alındığında eğitim kurumunun yönetim ile ilgili iş ve işleyişlerinin sağlıklı yürütülmesine engel olmaktadır.

439 sayılı Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Yüksek ve Orta Dereceli Okullar Öğretmenleri İle İlkokul Öğretmenlerinin Haftalık Ders Saatleri İle Ek Ders Ücretleri Hakkında Kanun ve 01.12.2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Bakanlar Kurulu Kararında değişiklik yapılarak eğitim kurumları yöneticilerinin ders verme zorunluluğu kaldırılmalıdır. Bu yeni bir uygulama teşkil edecek olmayıp esasen 2006 tarihinde 436 sayılı Kanunda değişiklik yapılmazdan evvel eğitim kurumları yöneticilerinin ders verme zorunluluğu bulunmamaktaydı.

652 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede maarif müfettişleri hakkında getirilen düzenleme sonrası eğitim kurumları yöneticilerine gittikçe artan sayılarda muhakkiklik görevinin verilmesi, eğitim kurumları yöneticilerinin buldukları kurumdaki yönetim görevlerini aksattığı gibi kurumundan uzun süreli ayrı kalmaya neden olmaktadır. Söz konusu görev için hiçbir ücret ödenmemesinin yanında zorunlu ulaşım masraflarının da yöneticilerin üzerine kalması, yöneticiler açısından muhakkiklik görevinin başlı başına yıpratıcı bir sürece dönüşmesine yol açmaktadır.

Eğitim kurumu yöneticiliğinin asli fonksiyonu ile bağdaşmayan muhakkiklik görevinin eğitim kurumu yöneticilerine verilmemesi; her müdürün kendi kurumunda disiplin amiri olması nedeniyle idari inceleme ve soruşturmaların –yöneticinin taraf/şikâyetçi olduğu istisnai durumlar dışında– kurum içinde gerçekleştirilmesi; muhakkiklik görevinin ifa edilmesi halinde ise bu görevlendirilmeye karşılık ücret ödenerek bu görev ile ilgili ulaşım, kırtasiye masrafı vb giderlerin karşılanması gereklidir.

Yurt içinde veya yurt dışında başka bir göreve bir yıl veya fazla ya da toplamda bir yıl süreyle geçici veya sürekli olarak görevlendirilenlerin yöneticilik görevleri görevlendirme tarihi itibariyle sona ermektedir. Herhangi bir eğitim kurumunda yöneticilik görevi devam etmekteyken kendi istek ve iradeleri dışında Bakanlık uhdesindeki bir görevi yürütmek üzere yurt içinde veya yurt dışında başka bir göreve bir yıl veya daha fazla süreyle geçici veya sürekli olarak görevlendirilenlerin, yöneticilik görevlerinin sona erdirilmesinin izahı mümkün değildir.

Yurt içinde veya yurt dışında Bakanlık uhdesindeki başka bir göreve bir yıl veya daha fazla süreyle geçici veya sürekli olarak görevlendirilenlerin yöneticilik görevlerinin sona ermemesi; geçici görevlendirmelerde görev süresinin altı ay olarak açıkça belirtilmesinin sağlanması; bu şekilde geçen görevlendirme sürelerinin eğitim kurumları yöneticiliği görevinde geçirilmiş sayılmamaları yönünde düzenleme yapılmalıdır.

Eğitim kurumu müdürlükleri, okul-aile birliği başkanlıklarınca gerçekleştirilen servis ihalelerin sonuçlarına katlanmak, idari ve teknik şartnamelerde yüklenici sorumluluklarını belirleyemedikleri bir ihale sürecinin olumsuz sonuçlarına çözüm aramak ve de okul servislerinin mevzuata ve ihaleye uygun olup olmadıklarını denetlemek zorunda bırakılmaktadırlar.

Okul servis hizmetini sunacak gerçek veya tüzel kişi yüklenicilerin belirlendiği ihalelerin ilçe veya il millî eğitim müdürlüklerince eğitim kurumu bazında merkezi olarak gerçekleştirilmesi, denetimlerinin de yine trafik kolluğu veya il/ilçe millî eğitim müdürlüklerince gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır.

Halen proje okullarında yönetici olarak görev yapmakta olanlardan dört veya sekiz yıllık görev süresi sona erecek olan yöneticilere, diğer eğitim kurumlarına görevlendirme için başvuru hakkı tanınmamaktadır.

Proje okullarında yönetici olarak görev yapmakta olanlardan dört veya sekiz yıllık görev süresi sona erecek olan yöneticilere, Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde eğitim kurumlarına görevlendirme için başvuru hakkı tanınmalıdır.

E. Diğer Sorunlar ve Çözüm Önerileri

21.6.2018 tarihli ve 30455 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliğiyle birlikte müdür başyardımcılığı görevlendirmeleri kaldırılmış olup halen başyardımcısı olarak görev yapanların yöneticilikleri, dört yıllık yöneticilik görevlerinin bitiminde sona ermekte; yeniden müdür başyardımcısı görevlendirilmesi yapılmadığından bu norma ilişkin görev yükü diğer yöneticilerin üzerine kalmaktadır.

Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmeliğin 6 ncı maddesinde öngörülen müdür başyardımcılığı normu, yine bu normun öngörüldüğü eğitim kurumlarına münhasır ilave müdür yardımcılığı normuna dönüştürülmelidir.

Millî Eğitim Bakanlığı Personelinin Aylıkla Ödüllendirilmesi Hakkında Yönerge'nin 657 sayılı Kanun'un 123 üncü maddesine bağlı olarak yürürlükten kaldırılması neticesinde 8.3.2011 tarihinden bu yana Bakanlık bünyesinde görev yapan öğretmenler ve eğitim kurumu yöneticileri yönünden "aylıkla ödül" almak mümkün bulunmamakta; bu ise yönetici görevlendirme sürecinde puanlamada adaletsizliğe sebep olmaktadır.

Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği eki Ek-1 Yönetici Değerlendirme Formu'nda "Ödüller" başlığı altında, 657 sayılı Kanun'un 122 nci maddesi ile Millî Eğitim Bakanlığı Personeline Başarı, Üstün Başarı Belgesi ve Ödül Verilmesine Dair Yönerge hükümleri çerçevesinde düzenleme yapılmalıdır.

Temel eğitim kurumlarındaki yöneticilerin asli görevlerini yerine getirmelerinin önündeki en büyük engel bu kurumlara herhangi bir bütçe tahsisinin yapılmamış olmasıdır. Bu durum eğitim kurumlarının zorunlu ve gerekli ihtiyaçlarının maliyetlerinin karşılanması noktasında öğretmeni, yöneticiyi ve veliyi karşı karşıya getirmekte, bundan en fazla zararı yine eğitim kurumları yönetimleri görmektedir.

Temel eğitim kurumları için de ortaöğretim kurumlarında olduğu gibi merkezi bütçeden finanse edilen öğrenci başına ödenek esaslı belirli bir bütçe oluşturulmalıdır.

Millî Eğitim Bakanlığında şahsa bağlı eğitim uzmanı kadrolarında görev yapanlar, eğitim ve öğretimin idari işleyişiyle ilgili görev üstlenmelerine rağmen benzer görev ifa eden yönetim grubu kadroları ile aralarında ücret farklılığı bulunmaktadır.

Millî Eğitim Bakanlığında şahsa bağlı eğitim uzmanı kadrolarında görev yapanların ücretlerinin şube müdürü ücretleri seviyesine çıkarılması doğrultusunda düzenleme yapılmalıdır.

F. Şube Müdürlerine İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Yönetim ve temsil makamı olmalarına rağmen şube müdürlerine makam tazminatı ödenmemesi mağduriyete neden olmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununa IV sayılı Makam Tazminatı Cetveline milli eğitim müdür yardımcıları ve şube müdürlerinin eklenerek şube müdürleri için 2000 gösterge rakamının altında olmamak üzere makam tazminatı ödenmesi sağlanmalıdır.

İl ve ilçe millî eğitim şube müdürlerinin bölge hizmetine ve isteğe bağlı yer değiştirmelerinde esas alınan puanın hesaplanmasında kullanılan Ek-2 Performans ve Yeterlik Değerlendirme Formunda sadece tezli yüksek lisans programı mezuniyetlerine yer verilmesi öğretmenlik kökenli olup kendi öğretmenlik alanlarında ya da yönetim alanında yüksek lisans mezuniyeti bulunanlar açısından eşitsizlik kaynağı olup yönetim görevlerinde bulunacakların lisans üstü eğitim isteklerini sekteye uğratmaktadır.

Millî Eğitim Bakanlığı Personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkında Yönetmelik eki Ek-2 formundaki 1/ç ve 1/d maddelerindeki “Tezsiz Yüksek Lisans Programı hariç” ibarelerinin kaldırılması gerekmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI
GİHS, THS ve YHS
ÇALIŞANLARI KOMİSYONU
SONUÇ RAPORU

A. Mali Haklara İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Millî Eğitim Bakanlığı kadrolarında GİHS, THS, YHS ve –eğitim-öğretim hizmetleri sınıfı hariç– diğer hizmet sınıflarında çalışanlara öğretim yılına hazırlık ödeneğinin ödenmemesi, eğitim ve öğretim için aynı hedeflere ulaşmak için aynı amaç birliği içinde aynı konuda çalışan kamu görevlileri arasında eşitsizlik ve adaletsizlik kaynağıdır.

657 sayılı Kanun'un ek 32 nci maddesine göre ödenmekte olan öğretim yılına hazırlık ödeneğinin, öğretmenlerle birlikte eğitim ve öğretim hizmetlerinin yürütülmesinde emek sarfeden Millî Eğitim Bakanlığının merkez ve taşra teşkilatı kadrolarında görevli tüm hizmet sınıflarındaki eğitim çalışanlarına da ödenmesi ya da en az bu miktar tutarında başka bir ad altında ödeme kalemi ihdas edilmesi gerekmektedir.

Şef kadrolarında çalışanlar yönünden 666 KHK ile maaş kalemlerinden biri olan ek tazminat oranında denge sağlanmış, 17/04/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Bakanlar Kurulu Kararında bir değişikliğe gidilmediğinden yan ödeme puanları ile özel hizmet tazminat oranlarında bir değişiklik yapılmadığından, Millî Eğitim Bakanlığı kadrolarında şef olarak görev yapmakta olanlar Adalet Bakanlığında aynı unvanla çalışmakta olanlardan daha düşük ücret almaktadırlar.

17/04/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı eki (I) sayılı Cetvelde, Adalet Bakanlığında şef kadrosunda çalışanlar için öngörülmüş bulunan iş güclüğü zammı ve temininde güçlük zammı puanları, Millî Eğitim Bakanlığı kadrolarında şef kadrosunda çalışanlar için de uygulanmalıdır. Yine 17/04/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı kapsamındaki özel hizmet tazminatı oranları artırılmalıdır.

Millî Eğitim Bakanlığı Merkezi Sistem Sınav Yönergesi kapsamında gerçekleştirilenler başta olmak üzere Bakanlık Genel İdare Hizmetleri Sınıfı ve Yardımcı Hizmetler Sınıfı çalışanları arasında sınav görev dağılımını belirleyen bir düzenleme olmadığından sınav görev yükü personel arasında gayri adil dağıtılmaktadır.

Millî Eğitim Bakanlığı Merkezi Sistem Sınav Yönergesi kapsamında gerçekleştirilenler başta olmak üzere Bakanlık Genel İdare Hizmetleri Sınıfı ve Yardımcı Hizmetler Sınıfı çalışanları arasında sınav görev dağılımını düzenleyen puanlama benzeri bir sistem oluşturulmalıdır.

İkili eğitim yapan kurumlar başta olmak üzere eğitim kurumlarında hizmetli kadrolarında çalışan personel, haftada 40 saatin üzerinde çalışmasına rağmen fazla çalışma ücreti ödenmediği gibi bulunduğu eğitim kurumunda çoğu durumda tek hizmetli olduğundan personel yetersizliği gerekçe gösterilerek fazla çalışma karşılığı izin hakkından da faydalanmamaktadır.

Eğitim kurumlarında çalışan personelin haftalık 40 saati aşan çalışmalarının karşılığı fazla çalışma ücreti ödenmesi ya da personel yetersizliği gerekçesine sığınılmadan fazla çalışma karşılığı izin hakkından faydalanmalarının sağlanması yönünde düzenleme yapılmalıdır.

Eğitim kurumlarında oluşturulan kurs merkezlerinde görevli GİHS ve YHS kadrolarında bulunan personelin ücretleri, söz konusu görevlerin ifası sırasındaki ulaşım ve yemek giderlerini karşılamayacak derecede yetersizdir.

Milli Eğitim Bakanlığı Örgün ve Yaygın Eğitimi Destekleme ve Yetiştirme Kursları Yönergesi kapsamında açılan kurs merkezlerinde görevli olanlar ile örgün ve yaygın eğitim kurumlarında cumartesi ve pazar günleri ile yarıyıl ve yaz tatillerinde ve diğer günlerde saat 18.00'dan sonra yapılan yüz yüze eğitim veya yüz yüze eğitim kapsamında düzenlenen kurslarda görev alanlar ile açıköğretim öğrencilerinin örgün eğitim kurumlarında cumartesi ve pazar günlerinde gördükleri yüz yüze eğitim kapsamında eğitim kurumlarında görev alan GİHS ve YHS kadrolarında bulunan personele, hafta sonu ve hafta içi mesai saatleri haricindeki çalışma süreleri karşılığı, fazla çalışma ücretlerinin emeklerini karşılayacak oranda artırımlı ödenmesi sağlanmalıdır.

Daktilograf veya memur kadrolarında bulunmakta iken şef kadrolarına atanmalar 700 puan üzerinden yan ödemededen yararlandırılmakta iken, VHKİ kadrolarında bulunmakta iken şef kadrolarına atanmalar 2250 puan üzerinden yan ödemededen yararlandırılmaktadır. Bu durum aynı kadro unvanına sahip çalışanlar arasında aynı işi yapmalarına rağmen ücret farklılığına/eşitsizliğe neden olmaktadır.

17/04/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı eki (I) sayılı Cetvelde düzenleme yapılarak Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde şef kadrolarında bulunanlara 2250 puan üzerinden yan ödeme ödenmesi sağlanmalıdır.

Destekleme ve Yetiştirme Kursları fazla çalışma ücreti tavanının aylık 50 saat ile sınırlanması, söz konusu kursların hafta içi mesai saatleri sonrasında ve hafta sonlarında düzenlendiği hallerde fiilen yapılan görevin karşılığının ödenmemesine neden olmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı Örgün ve Yaygın Eğitimi Destekleme ve Yetiştirme Kursları Yönergesi kapsamında açılan kurs merkezlerinde görev yapan yönetici ve öğretmenler hariç olmak üzere normal çalışma saatleri dışında bu merkezlerde kurs süresince fiilen çalışan memurlara, bu çalışmalarını karşılığında ödenmekte olan fazla çalışma ücretinin aylık tavanının kaldırılması ya da aylık 100 saate yükseltilmesi sağlanmalıdır.

Teknik hizmetler sınıfı çalışanları yönünden 17/04/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Bakanlar Kurulu Kararında bir değişikliğe gidilmediğinden yan ödeme puanları ile özel hizmet tazminat oranları, işin niteliğine oranla yetersiz kalmıştır.

17/04/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Bakanlar Kurulu Kararında teknik hizmetler sınıfı kadroları yönünden öngörülen özel hizmet tazminatı oranları artırılmalıdır.

B. Sosyal Haklara İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun Ek 1 inci maddesi gereğince YHS kadrolarına atanan şehit yakını ve gazilere memur kadrolarına sınavsız geçme hakkı tanınmış olmasına rağmen evrensel hukuk ve anayasa çerçevesinde aynı pozisyonda pozitif ayrımcılığa tabi tutulması gereken YHS engelli kadrolarında çalışanlara bu hak tanınmamıştır.

Evrensel hukuk ve anayasada ifadesini bulan pozitif ayrımcılık ilkesi çerçevesinde YHS kadrolarında çalışan engelli personelin, sınavsız olarak memur kadrolarına atanma hakkı tanınması gereklidir.

Parasız yatılı ve bursluluk haklarından Millî Eğitim Bakanlığında GİHS, THS ve YHS kadrolarında çalışanlar, bu haklardan kendilerine münhasıran kontenjan ayrılmadığı için doğrudan faydalanamamaktadırlar.

Millî Eğitim Bakanlığı kadrolarında, GİH, THS ve YHS kadrolarında çalışan personelin çocuklarının da İlköğretim ve Ortaöğretimde Parasız Yatılı veya Burslu Öğrenci Okutma ve Bunlara Yapılacak Sosyal Yardımlara İlişkin Kanun'un 4'üncü maddesi kapsamında parasız yatılı veya burslu okuma hakkından yararlandırılması; Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Resmi Okullarda Yatılılık, Bursluluk, Sosyal Yardımlar ve Okul Pansiyonları Yönetmeliği kapsamında Millî Eğitim Bakanlığı kadrolarında, GİH, THS ve YHS kadrolarında çalışan personelin çocukları yönünden münhasıran yatılılık ve bursluluk kontenjanı ayrılması sağlanmalıdır.

Son unvan değişikliği sınavlarının dört yıl önce gerçekleştirildiği dikkate alındığında aradan geçen zaman zarfında değişik sebeplerle unvan değişikliği kapsamındaki kadrolar açısından çok sayıda münhal kadro oluşmuş olmakla unvan değişikliği sınavlarının gerçekleştirilmesi aciliyet kazanmıştır.

Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında norm kadro açığı ve hizmet gereklerine göre belirlenen münhal kadrolar için unvan değişikliği sınavları açılmalı ve söz konusu sınavlar en geç iki yıllık periyotlarla tekrarlanmalıdır.

C. Çalışma Koşullarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Millî Eğitim Bakanlığı Personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği Ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkında Yönetmeliği kapsamında görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının sürekli ve rutin olarak yapılmaması ve sınavın geçerlik süresinin kısa tutulması, sınav tarihinden sonraki süreçte münhal kadrolara atama yapılamamasına ve kariyer sisteminin işlevsiz kalmasına neden olmaktadır.

Millî Eğitim Bakanlığı Personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği Ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkında Yönetmeliği kapsamında görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının en geç iki yılda bir sürekli ve rutin olarak yapılması sağlanmalıdır.

D. YHS Çalışanlarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

657 sayılı Kanunda YHS için ek gösterge öngörülmemiş olup tüm hizmet sınıfları için öngörülen düzenlemenin sadece YHS için öngörülmemesi, gerekçesi her ne olursa olsun, eşitlik ve adalet ilkesine aykırı bir mağduriyete kaynağıdır.

Yardımcı hizmet sınıfı çalışanlarının birinci dereceye kadar inebilmeleri sağlanarak ek gösterge oranı uygulanması noktasında düzenleme yapılmalıdır.

Hizmetli kadrolarında bulunanlar başta olmak üzere YHS kadrolarında bulunan personelin öğrenim durumlarına uygun kadrolara sınavsız geçişlerinin sağlanmaması, liyakat ve kariyer ilkelerine aykırılık kadar tecrübeli kamu personeli kaynağının da heba edilmesine yol açmaktadır.

Hizmetli kadrolarında bulunanlar başta olmak üzere YHS kadrolarında bulunan personelin, öğrenim durumları itibarıyla ihraz ettikleri kadrolara sınavsız olarak atanmaları noktasında düzenleme yapılmalıdır.

Hizmetli kadrolarında bulunanlar başta olmak üzere YHS kadrolarında bulunan personel yönünden, yapmakla yükümlü oldukları görevlerin net olarak tanımlanmaması önemli bir sorun kaynağıdır.

Hizmetli kadrolarında bulunanlar başta olmak üzere YHS kadrolarında bulunan personelin çalışma süreleri ve görev tanımları net ve açık bir şekilde belirlenmeli; “Yöneticilerin verdiği diğer görevleri yapar” şeklindeki ifadelerin yer aldığı mevzuat hükümleri değiştirilmelidir.

Kasko sigortası yapılmasını öngören bir düzenlemenin mevzuatımızda yer almaması ve yılı bütçe kanunlarında sınırlı türdeki taşıtlar için kasko sigortasının öngörülmesi kamu araçlarının uğradığı kazalardan kaynaklı mali sorumluluklar nedeniyle şoför kadrolarında bulunanlar ciddi mağduriyetlere uğramaktadırlar.

Millî Eğitim Bakanlığına ait motorlu taşıtların uğradıkları zararları tazmin edecek mahiyette kasko sigortası yapılması ya da kasden verilenler hariç olmak üzere söz konusu zararlardan dolayı şoförlere rücu edilmesini önleyecek düzenleme yapılmalıdır.

Şoför kadrolarında çalışanların hizmetin ifası sırasında kaçınılmaz olarak karşı karşıya kaldıkları trafik cezalarından doğan sorumluluklarını karşılayacak bir mekanizma olmaması mağduriyetlerine neden olmaktadır.

Şoför olarak çalışanlara aylık kilometre sınırı getirilmeli; görevleri sırasında verilen trafik cezaları karşısında sorumluluklarından oluşabilecek mağduriyetler, kurumlarca hukuki sorumluluğu kapsayacak şekilde sigorta yoluyla giderilmelidir.

Şoför kadrolarında çalışanlar personel yetersizliği gerekçesiyle kanuni veya fazla çalışma karşılığı hak ettikleri izinlerini kullanamamaktadırlar.

Şoför kadrolarında çalışanlar personel yetersizliği gerekçesiyle kanuni veya fazla çalışma karşılığı hak ettikleri izinlerini kullanabilmeleri yönünde düzenleme yapılmalıdır.

Yetiştirme yurdundan çıkmış ve eğitim kurumlarında hizmetli olarak istihdam edilen eğitim çalışanları mesleki ilerlemeleri için teşviğe ve yönlendirilmeye muhtaç durumdadır.

Yetiştirme yurdundan çıkmış ve eğitim kurumlarında hizmetli olarak çalışanlara yönelik kariyer hedefleri doğrultusunda mesleki ilerlemeleri teşvik edilmelidir.

Meslek yüksekokullarının açıcılık programlarından mezun olup aşçı unvanı ile çalışan personelin tekniker unvanını kullanabileceği ve açıcılık programı mezunlarının tekniker unvanının getirdiği özlük ve mali haklardan

yararlanabileceği YÖK tarafından ifade edilmiş olmasına rağmen aşçı kadroları hala YHSda sayılmaktadır.

Her türden meslek liselerinin aşçılık sertifikası almaya imkân sağlayan bölümleri ile Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek liselerinin “mutfak” bölümü, Anadolu meslek/ Anadolu kız meslek liselerinin “Ağırlama ve Gıda Teknolojisi” alanı ve Kız Meslek/ meslek liseleri ve çok programlı liselerin “Ağırlama ve Gıda Teknolojisi” alanı mezunu veya iki ya da üç yıl süreli aşçılık ön lisans mezunu olup aşçı kadrolarında bulunanların, teknik hizmetler sınıfına geçirilmeleri veya eğitim düzeylerine göre teknisyen ve/ veya teknikerlerin sahip olduğu mali ve sair özlük haklarından istifade edebilmeleri noktasında gerekli düzenlemenin yapılması sınıfına alınması sağlanmalıdır.

E. 657 Sayılı Kanunun 4/C Maddesi Kapsamında İken 4/B Kadrolarına Geçirilen Personele İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında iken 4/B kadrolarına geçirilenlerin, asli ve sürekli hizmetlerin ifasında çalıştıkları göz önüne alındığında geçici iş ilişkisini doğuracak hiçbir hukuki ve fiili gerekçe ortada bulunmamaktadır.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında iken 4/B kadrolarına geçirilenlerin memur kadrolarına geçirilmesi sağlanmalıdır.

696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 4/B kadrolarına geçirilmiş bulunan geçici personel, öğrenim durumları, meslekleri, mesleki tecrübeleri veya pozisyonları itibariyle ihraz ettikleri kadrolara değil, ortaöğretim ya da yükseköğretim mezunu olmalarına bağlı olarak idari büro görevlisi veya idari destek görevlisi şeklindeki iki pozisyon grubuna atanmışlardır.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında iken 4/B kadrolarına geçirilen personelin, öğrenim durumları, meslekleri, mesleki tecrübeleri veya pozisyonları itibariyle ihraz ettikleri 4/B sözleşmeli personel pozisyon unvanlarına geçirilmeleri ve bu pozisyon unvanları için öngörülen mali haklardan faydalanmaları sağlanmalıdır.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında iken 4/B kadrolarına geçirilenler, yerine getirdiği görev itibariyle 4/A kadrolarında bulunan memurlardan farklı olmayıp görev mahalli dışındaki geçici veya sürekli görevlendirilmelerinde 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamındaki harcırah/yolluk haklarından mahrum bırakılmaları hukuksuzluktur.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında iken 4/B kadrolarına geçirilenler personele görev mahalli dışındaki geçici veya sürekli görevlendirilmelerinde 6245

sayılı Harcırah Kanunu kapsamındaki harcırah/yolluk haklarından faydalandırılmaları sağlanmalıdır.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında iken 4/B kadrolarına geçirilenler, yerine getirdiği görev itibariyle 4/A kadrolarında bulunan memurlardan farklı olmayıp aylık ve ücretlerinin emsali memur kadroları için öngörülen tutarda ödenmemesi adaletsizliktir.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında iken 4/B kadrolarına geçirilen personele, emsali memur kadrolarına ödenen tutarda aylık ve ücret ödenmesi sağlanmalıdır.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında iken 4/B kadrolarına geçirilen personel, 4/B pozisyonlarında istihdam edilen personel için öngörülen ek ödeme oranlarından çok daha düşük bir ek ödeme almakta, toplu sözleşmeyle elde edilen ek ödemenin altında kalan bu oran mağduriyet oluşturmaktadır.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında iken 4/B kadrolarına geçirilen personel en az %65 oranında ek ödeme verilmelidir.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında iken 4/B kadrolarına geçirilen personelin emeklilik hallerde ödenen işsonu tazminatından gelir vergisi kesilmektedir. Aksi yöndeki mahkeme kararlarına rağmen bu haksız uygulamaya devam edilmektedir.

Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İş Sözleşmeleri Sona Eren İşçilerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esasların ilgili maddesine işsonu tazminatı ödemelerinin gelir vergisine tabi tutulamayacağına dair hüküm konulmalıdır.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında iken 4/B kadrolarına geçirilen personelin hizmet sözleşmeleri, yaşlılık aylığı almaya hak kazanmaları halinde sona erdirilmekte olup çalışma isteğinde bulunanlar açısından bu durum adaletsizliğe ve mağduriyete neden olmaktadır.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında iken 4/B kadrolarına geçirilenlerin hizmet sözleşmelerinin, yaşlılık aylığı almaya hak kazanmaları halinde dahi istemleri üzerine 65 yaşına kadar devamının sağlanması yönünde düzenleme yapılmalıdır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

AKADEMİK PERSONEL KOMİSYONU SONUÇ RAPORU

A. Mali Haklara İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Üniversite ödeneği oranları uzun yıllardır değişmemiş; 375 sayılı Kanun Hükümünde Kararnamede öngörülen ek ödeme oranlarında yıllar itibariyle gerçekleşen artışlar karşısında akademisyenler aleyhine ücret dengesi bozulmuştur.

2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun 12 nci maddesi gereğince ödenen üniversite ödeneğinde artış sağlanması gerekmektedir.

Geliştirme ödeneği uygulaması ilgili üniversitelerin fiilen eğitim-öğretime başlanıldığı tarihten itibaren onbeş yıllık bir süre ile sınırlanmıştır. Her ne kadar 3. Dönem Toplu Sözleşmenin ikinci bölümünün Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu Toplu Sözleşmesinin 16 ncı maddesiyle bu süre uzatılmış olsa da yükseköğretimde belirli bir kalite ve akademik üretim düzeyinin yakalanmasının zamana bağlı bir süreç olduğu gerçeği karşısında bu uygulamaya uzunca bir süre daha ihtiyaç duyulduğu açıktır.

19.04.2005 tarih ve 25791 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Geliştirme Ödeneği Ödenmesine Dair 4/4/2005 tarihli ve 2005/8681 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının geçici 2'nci maddesi hükmü uygulanmayarak geliştirme ödeneğinin herhangi bir yıla sınırlanmaksızın devamı sağlanmalı; 15 yıllık sınırlamanın kaldırılarak bu türden bir süre sınırlamasının ödemede değil üniversitelerin ve bağlı birimlerinin bulunduğu mahallin gelişmişlik düzeyinin tespitinde esas alınması noktasında düzenleme yapılmalıdır.

Öğretim görevlileri sınıfındaki öğretim elemanlarına geliştirme ödeneği, ilgili Bakanlar Kurulu Kararı hükümlerine göre hesaplanacak geliştirme ödeneği miktarının yarısı tutarında ödenmekte olup bu uygulamanın hukuki veya fiili bir izahı yoktur. Aynı şartlar altında aynı kurum için benzer faaliyetler gösteren akademisyenler arasındaki bu ayırım eşitsizlik ve hak kaybı doğurmaktadır.

Öğretim görevlileri sınıfındaki kadrolara atanmış öğretim elemanlarına, 19.04.2005 tarih ve 25791 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Geliştirme Ödeneği Ödenmesine Dair 4/4/2005 tarihli ve 2005/8681 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı hükümlerine göre hesaplanacak geliştirme ödeneği miktarının %50 oranı yerine tam olarak ödenmesi yönünde düzenleme yapılmalıdır.

Öğretim elemanlarına ödenmekte olan ek ders birim saat ücretleri, işin niteliğiyle mukayese kabul etmeyecek kadar düşük bir miktarda olup emeği karşılamaktan uzaktır.

2914 sayılı Kanun'un 11 inci maddesine göre ödenmekte olan ek ders ücretlerinin belirlenmesinde kullanılan unvan göstergesi rakamlarının en az %50 oranında artırılması ile ikinci öğretim için öngörülen birim ek ders ücretlerinin artırılması ve ikinci öğretimdeki ek ders saat sayısı yönünden getirilen sınırlamanın kaldırılması gereklidir.

Akademik teşvik uygulamasında akademik teşvik puanının hesabında ve katsayıların belirlenmesinde üniversite içinde ya da dışında doğrudan yükseköğrenim ile ilgili olarak gerçekleştirilen çok sayıda faaliyetin kapsam dışında bırakılması hak kayıplarına neden olmaktadır.

Akademik Teşvik Yönetmeliği kapsamında akademik teşvik puanının hesabında ve katsayıların belirlenmesinde her türlü akademik faaliyet, üniversitede gerçekleştirilen her türlü faaliyet ile bunlara yardımcı faaliyetlerin de dikkate alınması yönünde düzenleme yapılmalıdır.

Doktora öğrenimini tamamlayan akademik personelin doktoraları sonrasında kadro alamamaları, hem akademik çalışmalarını sekteye uğratıp öğretim elemanı yetiştirilmesi sürecini zedelemekte hem de mesleğe yönelmeyi engellemektedir.

Dokorasını tamamlayan akademik personele buldukları, kadrolarının buldukları, lisansüstü eğitimini tamamladıkları veya tercih ettikleri yükseköğretim kurumlarında kadro tahsisi yapılması noktasında düzenleme yapılmalıdır.

Doçent unvanı almalarına rağmen doçent kadrosuna atanamamış olmaları nedeniyle doçentler, salt kadro unvanına veya dereceye bağlı haklardan faydalanamamaktadırlar.

Üniversitelerarası Kuruldan doçent unvanının alındığı tarih itibarı ile halen doçent kadrolarına atanmamış ve de 3. derecede bulunmayan doçentlere, unvanını aldıkları ayı müteakip ayda emsali kadrolu doçentlerin sahip oldukları özlük hakları verilmiştir.

2547 sayılı Kanun'un 36 ncı maddesinde yapılan değişiklikle yükseköğretim kurumlarının uygulamalı birimlerinde görev yapacak olan öğretim görevlileri için ders yükü aranmayacağı ve ders ücreti ödenmeyeceği hüküm altına alınmış olup bu düzenleme bu birimlerdeki öğretim üyelerinin ihtiyaç halinde ders verebilmelerinin ve ders ücreti alabilmelerine engel teşkil etmektedir.

Yükseköğretim kurumlarının uygulamalı birimlerinde görev yapacak olan öğretim görevlileri için zorunlu ders yükü aranmaması yerinde olsa da ihtiyaç ve talep halinde ders yükü üstlenebilmeleri ve ders ücreti alabilmelerine imkan sağlanacak bir düzenleme yapılmalıdır.

657 sayılı Kanun'un ek 32 nci maddesinde öğretim yılına hazırlık ödeneğinin sadece öğretmen unvanlı kadrolarda görev yapanlar yönünden öngörülmesi, eğitim ve öğretim için aynı hedeflere ulaşmak için aynı amaç birliği içinde aynı konuda çalışan kamu görevlileri arasında eşitsizlik ve adaletsizlik kaynağıdır.

657 sayılı Kanun'un ek 32 nci maddesine göre ödenmekte olan öğretim yılına hazırlık ödeneğinin, öğretmenlerle birlikte eğitim ve öğretim hizmetlerinin yürütülmesinde emek sarfeden üniversitelerde görevli akademisyenlere de verilmesi yönünde düzenleme yapılmalıdır.

Niteliği, kapsamı ve kitlesi farklı olan lisans eğitimi ile lisansüstü eğitim için öngörülen ders ücretlerinin aynı olması hakkaniyete aykırıdır.

Lisans ve lisansüstü bitim ders ücretleri farklılaştırılmalı; lisansüstü birim ders ücretleri, lisans birim ders ücretlerine nazaran artırımlı olarak ödenmelidir.

İkinci öğretim için öngörülen ders ücretleri, bu öğretim türünün kapsamının ve uygulamasının genişlemiş olması karşısında yetersiz kalmaktadır.

İkinci öğretim için öngörülen ders ücretlerinin, ikinci öğretimin amacına uygun olarak kullanılmasını sağlamayı temin etmek üzere artırılması gerekmektedir.

B. Sosyal Haklara İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Kamu konutlarının tahsis esasına göre gruplar arasında dağıtımında dağıtım esaslarına dair genel bir düzenlemenin bulunmaması kamu konutlarının personel arasında adaletsiz dağıtımına neden olmaktadır.

Kamu Konutları Yönetmeliği kapsamında yükseköğretim kurumlarının uhdesinde bulunan kamu konutlarının (hizmet tahsisli konutlar dikkate alınmaksızın) %80'inin sıra tahsisli konut kapsamında tahsis edilmesi; konut tahsisinde kadro unvanına dayalı ayrımcılık yapılmaması gibi belli dağıtım esaslarına ilişkin çerçeve düzenleme yapılması sağlanmalıdır.

Öğretim elemanlarının gerek kadrolarının bulunduğu gerekse diğer yükseköğretim kurumlarının sosyal tesislerinden ücretsiz ya da indirimli faydalanma hakkı konusunda genel bir düzenlemenin olmaması yükseköğretim kurumlarınca bu yönde bir karar alınmamasının yanında kurumlar arasında farklı uygulamalara, sonuç olarak sosyal tesislerden faydalanmamaya neden olmaktadır.

Öğretim elemanlarının gerek kadrolarının bulunduğu gerekse diğer yükseköğretim kurumlarının sosyal tesislerinden ücretsiz ya da indirimli faydalanma hakkı sağlanması konusunda çerçeve bir düzenleme yapılmalıdır.

Sempozyum, kongre ve çalıştay gibi akademik etkinliklere bütçe yetersizliği nedeni ile yeterince destek olunmamakta; bu ise akademik bilgi üretimini olumsuz etkilemektedir.

Öğretim elemanlarının sempozyum, kongre ve çalıştay gibi akademik etkinliklerine daha fazla destek ve teşvik verilmelidir.

Meslek Yüksek Okullarında ve Yüksek Okullarda görev yapan öğretim üyelerinin lisansüstü derslerine girebilmek gibi bazı haklardan mahrum bırakılmaları, akademik bilgi birikimi ve tecrübeden istifadeyi engellemektedir.

Meslek Yüksek Okullarında ve Yüksek Okullarda görev yapan öğretim üyelerine lisansüstü derslerine girebilme ve tez yönetme hakkının verilmesi gibi hakların tanınması noktasında düzenleme yapılmalıdır.

C. Akademik Yükselmeye İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

2547 sayılı Kanun kapsamında araştırma görevlilerinin ilk atamaların 50/d kadrolarına gerçekleştirilmesi hem iş güvencesinden yoksun bir çalışma ilişkisi kurulmasına neden olmakta hem de 50/d maddesinin amaç ve işlevine ters düşmektedir.

Araştırma görevlisi kadrolarına ilk atamaların ivedilikle 2547 sayılı Kanun'un 33/a maddesi çerçevesinde gerçekleştirilmesi; nihayetinde ise süreli değil iş güvencesi sağlayan kariyer yolunun açık kılındığı bir atama sürecinin yürürlüğe konulması gerekmektedir.

Doçentlik sınavı başvuru şartlarının adayın her türlü akademik faaliyetini, üniversitede gerçekleştirilen her türlü faaliyetini kapsamına almaması, bir taraftan doçent adayların mağduriyetlerine sebep olmakta diğer taraftan disiplinler arası çalışmaları gözardı eden akademik faaliyetlere yol açmaktadır.

Doçentlik sınavı başvuru şartlarının her türlü akademik faaliyet, üniversitede gerçekleştirilen her türlü faaliyet ile bunlara yardımcı faaliyetlerin de dikkate alınması suretiyle doçentlik kriterlerinin yeniden ele alınması gerekmektedir.

Doçentlik atama sürecinde yükseköğretim kurumları tarafından kişiye özel kriterler konulması adayları mağdur ettiği kadar mesleğin itibarına da zarar vermektedir.

Doçent kadrolarına atama sürecinde yükseköğretim kurumlarının kişiye özel şartlar koymalarını engelleyecek; katılımcılığı sağlayarak aday havuzunu genişletecek çerçeve düzenleme yapılmalıdır.

Doçentlik sürecinin mevcut hali, bir yandan öğretim elemanı açığını kapatacak bir sistem oluşturulmasını engellemekte, diğer yandan doçent adaylarının mağduriyetlerine neden olmaktadır.

Doçentlik sürecinde üniversite senatolarının inisiyatifine bırakılan doçentlik sözlü sınavı temelli kaldırılmalı; eser incelemesinden (ve sözlü sınavın kaldırılmaması halinde sözlü sınavdan) başarısız sayılan adayların yeniden müracaatında süre şartı iki yıldan en fazla altı aya indirilmeli; eser inceleme sürecinin iki ay içinde tamamlanmasını sağlayacak yaptırım mekanizması öngörülmeli; eser incelemesinden başarısız bulunma halinde bekleme süresi en çok bir dönem olacak şekilde kısaltılmalı ve doçentlik sınavından/sürecinden başarıyla geçen doçentler için kadro tahsisi yapılmalıdır.

Akademik yükselme sürecinde ihdas edilen/boş kadrolara atamalarda üniversite içinden yetişen akademisyenlerle üniversite dışından gelen adayların aynı düzenlemeye tabi tutulması üniversitelerin öğretim elemanı yetiştirme pratiklerine uymamaktadır.

Akademik yükselme sürecinde yapılacak atamalarda üniversite içinden yetişen adaylar ile üniversite dışından başvuran adaylar aynı kadrolar için yarışmak zorunda bırakılmamalı; üniversite içinden yetişen akademisyenlere münhasır kadrolar ihdas edilmelidir.

Doçentlik Yönetmeliğinin çok sık değiştirilmesi ve her bir değişikliğin mevcut adaylara uygulanması hukuki belirlilik ve kazanılmış haklara saygı ilkelerine aykırı olduğu kadar doçent adaylarının hazırlık sürecini olumsuz etkilemektedir.

Doçentlik sürecinin uzun vadeli perspektifler ekseninde nihai halinin verilerek Doçentlik Yönetmeliğinin çok sık değiştirilmesi önlenmeli; yapılan değişikliklerde mevcut adayların adaylık sürecinin başlarında sahip oldukları hukuki ve prosedürel statü korunmalıdır.

D. Çalışma Koşullarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

2.11.2018 tarihli ve 30583 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Öğretim Elemanı Norm Kadrolarının Belirlenmesine ve Kullanılmasına İlişkin Yönetmelikte, norm kadro fazlası ve norm dışı akademisyenlerin hangi kriterlere göre belirleneceği ve norm kadro fazlası sayılan akademisyenlerin ne olacağı sorunu belirsizliğe bırakılmıştır. Norm kadro fazlası sayılacak akademisyenler, bu belirsizlik karşısında ya kadrolarının bulunduğu üniversitelerden başka üniversitelere gitmeye zorlanacak ya da akademik yükselmelerinin önü kesilerek akademik unvan almalarına rağmen kadro haklarından mahrum kalacaklar. Yine norm kadro sayısının mevcut ihtiyaç durumuna göre belirlenmesi karşısında norm kadro düzenlemesi akademik yükselmelerdeki bekleme süresini uzatacak, akademisyenleri araştırma ve akademik üretim imkânlarının sınırlı olduğu ya da hiç olmadığı norm açığı bulunan üniversitelere gitmek zorunda bırakacaktır.

2.11.2018 tarihli ve 30583 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Öğretim Elemanı Norm Kadrolarının Belirlenmesine ve Kullanılmasına İlişkin Yönetmelikte, norm kadro dışında sayılmayı gerektirecek objektif ölçütlerin belirlenmesi, norm kadro dışı sayılan akademisyenlere akademik yükümlülük ve kazanılmış haklar arasında adil bir denge kuracak şekilde kendi kurumlarında kalma imkânı getirecek, belirsizliğin giderilmesi ve akademisyenlerin kazanılmış haklarının korunması noktasında bir düzenleme yapılmalıdır.

2547 sayılı Kanunun 33/a maddesi kapsamında istihdam edilen araştırma görevlileri iş güvencesinden yoksun olup 3 yıllık bir süre için ilgili kadrolara atanmakta ve bu sürenin sonunda görevleri kendiliğinden sona ermektedir.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 33 üncü maddesinin (a) fıkrasındaki üç yıllık süre sınırlaması ve bu sürenin sonunda görevin kendiliğinden sona ereceğine dair hükümler yürürlükten kaldırılarak araştırma görevlisi kadrosundaki öğretim elemanlarının tümü daimi kadroya geçirilmelidir.

2547 sayılı Kanunun 50/d maddesi kapsamında istihdam edilen araştırma görevlileri iş güvencesinden yoksun olup sadece bir yıllık bir süre için geleceği belirsiz bir atama sistemine tabi tutulmaktadır.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 50/d maddesi her ne kadar lisansüstü öğrenim yapan öğrenciler için öngörülmüş olsa da fiili durum bir taraftan ilgili üniversitede doktora öğrenimine devam eden diğer taraftan ders verme başta olmak üzere öğretim elemanlarının asli fonksiyonlarının çoğunu yerine getirmektedirler. ÖYP kap-

samında 50/d kadrolarına geçirilenler hariç olmak üzere mevcut araştırma görevlilerinin yaklaşık %20'sinin 50/d kadrolarında bulunması, bu kişilerin gerçekte öğretim elemanı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu itibarla 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 50/d maddesi uyarınca istihdam edilen araştırma görevlileri daimi kadroya geçirilmeli; 50/d maddesinin konuluş amacını sağlamak üzere öğrenim süresince geçerli olacak geçici kadrolar ihdas edilmeli, lisansüstü eğitimin başarıyla tamamlanması halinde ise söz konusu geçici kadrolar ilgili daima kadrolara aktarılmalı/daimi kadroya dönüştürülmelidir.

Akademik personel, aile bütünlüğü ve sağlık mazereti nedenleriyle üniversiteler arası yer değişikliği talebinde bulunamamakta; bu durum akademisyenliği bırakarak başka kamu görevlerini tercih etmelerine ya da vakıf yükseköğretim kurumlarında iş güvencesiz çalışmayı kabullenmelerine neden olmaktadır.

Akademik personelin, aile bütünlüğünün sağlanması veya sağlık mazeretlerinin karşılanması amacıyla yükseköğretim kurumları arası yer değiştirmelerine imkan sağlayacak merkezi bir sistem tasarlanmalı ve hayata geçirilmelidir.

Öğretim görevlileri sınıfında çalışan öğretim elemanlarının re'sen emekli olma yaşı, öğretim üyelerinden daha düşük olup bu durum çalışma isteğinde bulunanlar açısından eşitsizlik oluşturmaktadır.

Öğretim görevlileri sınıfında çalışan öğretim elemanlarının resen emekli olma yaşı da öğretim üyeleri ile aynı olmalıdır.

2547 sayılı Kanunun 33/a ve 50/d maddesi kapsamında atama sürelerinin sonunda atamalarının yenilenmesinde herhangi bir kriter getirilmemiş olması keyfi uygulamalara ve mağduriyetlere neden olmaktadır.

Öğretim görevlilerinin 2547 sayılı Kanunun 33/a ve 50/d maddesi kapsamında atama sürelerinin yenilenmesini objektif, somut, açık, net ve denetlenebilir kurallara bağlanmalı; yeniden atanmama işlemlerinin gerekçelerinin haklı, somut, net ve hukuki denetime açık bir halde ortaya konulma zorunluluğu getirilmelidir.

2547 sayılı Kanunun 33/a ve 50/d maddesi kapsamındaki öğretim elemanlarının kadro güvencesi yoksunluğu kaynaklı sorunları ile azami öğrenim süresi düzenlemelerinin doğurduğu sonuçlar hak kayıplarına neden olmaktadır.

Azami öğrenim sürelerini tamamlayanlara 2547 sayılı Kanun'un 50/d ve 33/a maddesi uyarınca ilan edilen kadrolara atanma için başvuru hakkı verilmeli; Azami öğrenim sürelerinin dolması nedeniyle kadro ile ilişkileri kesilen araştırma görevlilerinin 2547 sayılı Kanun'un 50/d ve 33/a maddesi uyarınca ilan edilen araştırma görevlisi kadrolarına başvurabilmeleri sağlanmalıdır.

Öğretim elemanlarının akademik faaliyetleri nedeniyle yurt dışına çıkışlarının kaçınılmaz bir zorunluluk olması sonucunda hususi damgalı (yeşil) pasaport sahibi olamamaları, akademik faaliyetlerine engel olacak türden mağduriyetlere neden olmaktadır.

5682 sayılı Pasaport Kanunu kapsamında öğretim üyesi haricinde kalan diğer öğretim elemanlarının hususi damgalı (yeşil) pasaport sahibi olabilmeleri yönünde düzenleme yapılmalıdır.

2547 sayılı Kanunun 13/b-4 maddesinin keyfi, sınırsız, ölçüsüz ve amacı dışında kullanımı çalışma barışını bozduğu kadar mağduriyet kaynağı teşkil etmektedir.

2547 sayılı Kanunun 13/b-4 maddesinde rektöre tanınmış olan yetkilerin sınırlarının çizilmesi; görev yeri değişikliği başta olmak üzere yetkinin kullanımının objektif, açık, net, somut, haklı gerekçelere dayalı ve denetlenebilir kurallara bağlanması sağlanmalıdır.

Yükseköğretim kurumlarının senato, fakülte, enstitü ve yüksekokul kurullarında temsilde adaletin sağlanmaması, katılım ve çoğulculuğu engellemekte ve kurumsal aidiyete zarar vermektedir.

Yükseköğretim kurumlarının senatolarında, fakülte, enstitü ve yüksekokul kurullarında araştırma görevlilerinin de temsil edilmesi sağlanmalı; üniversite senatosunda yetkili sendika temsilcisine yer verilmelidir.

Öğretim elemanlarının mesai saati uygulamasına tabi kılınması/kılınmaya teşebbüs edilmesi, akademik faaliyetlere zarar verdiği kadar gereksiz idari süreçlere yol açmaktadır.

Akademik personelin bilimsel çalışmalara vakit ayırması zorunluluğu olduğundan 657 sayılı Kanun kapsamında mesai saati uygulamasına tabi tutulmaması hukuki düzenleme konusu edilmelidir.

2547 sayılı Kanun'un 50/d ve 33/a maddesi uyarınca atanmış araştırma görevlilerinin görev tanımlarının yapılmamış olması, öğretim elemanı kimliğine yakışmayacak türden kimi zaman kişisel işlerde çalıştırılmalarına, yeni kurulan üniversitelerde idari iş yüklenmesine ve benzeri angarya niteliğinde işlere maruz bırakılmalarına neden olmaktadır.

2547 sayılı Kanun'un 50/d ve 33/a maddesi uyarınca atanmış araştırma görevlilerinin görev tanımlarının yapılması; görev tanımı haricinde iş verilmemesi yönünde düzenleme yapılmalıdır.

Hakkında idari inceleme, araştırma ve soruşturma açılan akademisyen hakkında sendika üyesi olması halinde sendikasına bilgi verilmemesi, kişinin savunma hakkını kısıtladığı gibi üyesi bulunduğu sendikanın üyesi adına hukuki araçlara başvurma ve haklarının kullanılması sağlama işlevini kullanamamasına neden olmaktadır.

Hakkında idari inceleme, araştırma ve soruşturma açılan akademisyen hakkında sendika üyesi olması halinde sendikasına bilgi verilerek inceleme, araştırma ve soruşturma sürecinde üyesinin haklarını savunabilmesine imkan sağlanmalıdır.

Ders okutma zorunluluğu bulunmayan öğretim görevlilerine, ihtiyaç bulunmasına ve isteklerine rağmen ders görevi verilmeyerek okutulması zorunlu ders yükünün üniversite dışı kaynaklardan karşılanması yükseköğretimin niteliğine aykırı olduğu kadar yetişmiş insan gücünün heba edilmesine neden olmaktadır.

Ders okutma yükünün üniversitede mevcut ders yükü bulunan öğretim üyesi, araştırma görevlisi ve öğretim görevlilerince karşılanamadığı hallerde, bu ders yükünün taleplerine bağlı olarak ders okutma yükümlülüğü bulunmayan öğretim görevlilerince karşılanması sağlanmalıdır.

ALTINCI BÖLÜM

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI
İDARİ PERSONEL KOMİSYONU
SONUÇ RAPORU

A. Mali Haklara İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Geliştirme ödeneği sadece öğretim elemanlarına ödenmekte olup yeni kurulan yükseköğretim kurumlarının gelişip kendilerinden beklenen misyonu üstlenir hale gelmelerinde aynı şartlara ve zorluklara maruz kalan idari personelin geliştirme ödeneğinden mahrum bırakılması eşitsizliktir.

2914 sayılı Kanununun 14 üncü maddesi kapsamında ödenmekte olan geliştirme ödeneğinin, söz konusu Kanun maddesi hükmü doğrultusunda ve bu hükme göre belirlenmiş usul ve esaslara göre üniversiteler ve bağlı birimlerinde 657 sayılı Kanuna tabi çalışan personele de ödenmesi noktasında düzenleme yapılmalıdır.

Yükseköğretim tazminatı sadece öğretim elemanlarına ödenmekte olup yükseköğretim kurumlarının bilimsel ve toplumsal hizmetlerinde vazgeçilmez ve zorunlu yardımcı faaliyetleri ifa eden idari personelin yükseköğretim tazminatından mahrum bırakılması adaletsizliktir.

2914 sayılı Kanununun ek 3 üncü maddesi kapsamında ödenmekte olan yükseköğretim tazminatının, söz konusu Kanun maddesi hükmü doğrultusunda ve bu hükme göre belirlenmiş usul ve esaslara göre üniversiteler ve bağlı birimlerinde 657 sayılı Kanuna tabi çalışan personele de ödenmesi hususunda düzenleme yapılmalıdır.

Daire başkanlarının ek göstergeleri 3600 olmasına rağmen idari hiyerarşide daire başkanlarının üzerinde olan genel sekreter yardımcıları ile daire başkanına denk olan fakülte sekreterlerinin ek göstergelerinin 3000 olması hak kaybına ve hiyerarşik bozulmaya neden olmaktadır.

Yükseköğretim kurumlarında görevli Genel Sekreter Yardımcıları, Fakülte Sekreterleri, Enstitü sekreterleri ve Yükseköğretim sekreterlerinin ek göstergelerinin artırılması noktasında düzenleme yapılmalıdır.

Yükseköğretim kadrolarında “Müdür” ve “Şube Müdürü” unvanlı kadrolarda görev yapanlar için öngörülmüş bulunan ek gösterge rakamları, üstlendikleri görev ve temsil ettikleri makam ile uyumsuzluğa sebep olacak şekilde düşüktür.

Kadro/aylık derecesi itibarıyla 1 inci derece bulunan müdür ve şube müdürü unvanlı devlet memurlarının 2200 olan ek göstergesinin 3600'e yükseltilmesi sağlanmalıdır.

ÖSYM ve yükseköğretim kurumlarınca yapılan merkezi sınavlardaki Bina Sınav Sorumlusu, Bina Sınav Sorumlusu Yardımcısı, Salon Başkanı, Gözetmen, Yedek Gözetmen gibi görevlere yapılan görevlendirmelerde akademik personele öncelik verilmekte olup bu düzenleme söz konusu sınavlarda görev almak isteyen idari personel yönünden ayrımcılık ve eşitsizlik oluşturmaktadır.

ÖSYM Sınav Görevlilerini Belirleme ve Atama İlkeleri'nin yeniden düzenlenerek ÖSYM ve yükseköğretim kurumlarınca yapılan merkezi sınavlardaki tüm sınav görevleri için idari personeli de içine alacak sınav görevlerinin eşit ve adil bir şekilde dağıtılmasını sağlayacak bir düzenleme yapılmalıdır.

Üniversitelerin ikinci öğretim yapılan birimlerinde fazla çalışma ücreti yönünden fazla çalışma ücreti ödenebilecek azami süre sınırlaması ve ikinci öğretim yapılan birimlerde görevlendirilenlerden ücret ödenebileceklere yönelik sınırlamalar, Eğitim-Bir-Sen'in açmış olduğu dava sonucu Danıştay 8. Dairesi'nin 6.7.2018 tarihli ve 2013/11339 Esas 2018/3973 Karar sayılı kararıyla iptal edilmiş olmasına rağmen hem tüm çalışmanın karşılığının alınamamasına hem de aynı kapsamda çalışanlar arasında adaletsizliğe sebep olmaktadır.

Üniversitelerin ikinci öğretim yapılan birimlerinde fazla çalışma ücreti yönünden fazla çalışma ücreti ödenecek azami süreyi "ayda elli saatle"; fazla çalışma ücreti ödenebilecek personel sayısını ise ikinci öğretim yapılan birimlerin kadrolarında bulunanlar için birim kadrolarında bulunan idari personel sayısının %40'ı, diğer birimlerden görevlendirilenler için ise üniversite kadrolarında bulunan idari personel sayısının %15'i ile sınırlayan hükümler, Danıştay 8. Dairesi'nin 6.7.2018 tarihli ve 2013/11339 Esas 2018/3973 Karar sayılı kararıyla kaldırılmış olup mahkeme kararının uygulanması gereklidir. Öğrenimin yapılmadığı birimlerde ikinci öğretim için fazla çalışma yapmak zorunda kalanlara da aynı kapsamda ödeme yapılması sağlanmalıdır.

Yönetim ve temsil makamı olmalarına rağmen yükseköğretim kurumlarında görevli daire başkanı, fakülte sekreteri, yüksekokul sekreteri ve şube müdürlerine makam tazminatı ödenmemesi mağduriyete neden olmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununa IV Sayılı Makam Tazminatı yükseköğretim kurumlarında görevli daire başkanı, fakülte sekreteri, yüksekokul sekreteri ve şube müdürlerinin eklenerek söz konusu kadro unvanları için 2000 gösterge rakamının altında olmamak üzere makam tazminatı ödenmesi sağlanmalıdır.

Düzenli döner sermaye geliri olan yükseköğretim kurumlarında üretilen mal ve hizmetlerden elde edilen döner sermaye gelirlerine katkısı olan idari personele döner sermaye katkı payı ödenmemesi mağduriyet kaynağıdır.

Bünyesinde Ziraat ve Veteriner Fakülteleri, Sivil Havacılık Yüksekokulu ile atölye ve laboratuvar bulunan yükseköğretim kurumları; ulusal düzeyde açık ve uzaktan öğretim yapan yükseköğretim kurumları ile düzenli döner sermaye geliri olan yükseköğretim kurumlarında üretilen mal ve hizmetlerden elde edilen döner sermaye gelirlerine katkısı olan 657 sayılı Kanuna tabi olarak istihdam edilen personele de döner sermaye katkı payı ödenmesi sağlanmalıdır.

Taşınır Kayıt Yetkilileri, Taşınır Kayıt Kontrol Yetkilileri ve Mutemetler, mali sorumluluğu altında kalmalarına neden olan iş ve işlemlerle uğraşmalarına rağmen ayniyat saymanı kadroları için öngörülen haklardan faydalanamamaktadırlar.

Taşınır Kayıt Yetkilileri, vTaşınır Kayıt Kontrol Yetkilileri ve Mutemet olarak görev yapanların mali risk ve sorumluluklarından dolayı ayniyat saymanı kadrosuna tanınan özlük haklarından faydalandırılmaları yönünde düzenleme yapılmalıdır.

Yükseköğretim kurumlarında güz ve bahar yarıyılları dışında yaz tatili döneminde açılan eğitim-öğretim programlarında (yaz okulu), ders ücretlerinin %70'lik kısmı öğretim elemanlarına ödenmektedir. Ancak yaz döneminde kurumları eğitim-öğretime hazır halde tutan idari personel yükseköğrenim öğrencilerince finanse edilen bu kalemden herhangi bir ücret alamamaktadırlar.

Yükseköğretim kurumlarında güz ve bahar yarıyılları dışında yaz tatili döneminde açılan eğitim-öğretim programlarında (yaz okulu), öğrencilerden alınan ders ücretlerinin tamamının dağıtılması ve söz konusu ödemedeki idari personelin de faydalandırılması konusunda düzenleme yapılmalıdır.

375 sayılı KHK'nin ek 10 uncu maddesinin birinci fıkrası kapsamında yer alan Yükseköğretim Kurulu, Üniversitelerarası Kurul ve Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığında çalışan mali hizmet uzmanları, adı geçen KHK eki (III) sayılı Cetvelde değerlendirildikleri halde üniversitelerde çalışan mali hizmet uzmanlarının bu Cetvelde ismen sayılmadıkları için (I) sayılı Cetvelin A-1/(j) bölümünde değerlendirilmekte bu da hak kayıplarına neden olmaktadır.

Kadroları üniversitelerde bulunan mali hizmetler uzmanlarına, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname eki (III) sayılı Cetvelin (1) sıra no.lu bölümündeki usul ve esaslara göre ek ödeme ödenmesi noktasında düzenleme yapılmalıdır.

657 sayılı Kanun'un ek 32 nci maddesinde öğretim yılına hazırlık ödeneğinin sadece öğretmen unvanlı kadrolarda görev yapanlar yönünden öngörülmüş olması, eğitim ve öğretim için aynı hedeflere ulaşmak için aynı amaç birliği içinde aynı konuda çalışan kamu görevlileri arasında eşitsizlik ve adaletsizlik kaynağıdır.

657 sayılı Kanun'un ek 32 nci maddesine göre ödenmekte olan öğretim yılına hazırlık ödeneğinin, öğretmenlerle birlikte eğitim ve öğretim hizmetlerinin yürütülmesinde emek sarfeden üniversitelerde görevli idari personele de verilmesi yönünde düzenleme yapılmalıdır.

YHS kadrolarında bulunan pek çok personel gerçekte diğer hizmet sınıflarındaki kadrolar yönünden öngörülen görevleri fiilen yürütmektedirler. Bu personelin fiilen görev yürüttükleri kadrolara atanmamaları liyakat ve kariyer ilkesine aykırıdır.

Hizmetli kadrolarında bulunanlar başta olmak üzere YHS kadrolarında bulunan personelin, öğrenim durumları itibarıyla ihraz ettikleri kadrolara sınavsız olarak atanmaları noktasında düzenleme yapılmalıdır.

Öğrenci yurtlarında ifa edilen nöbet görevi karşılığında sadece yılı bütçe kanunu eki (K) cetvelinde fazla çalışma ücreti için belirlenen rakam ödenmektedir. Ancak hizmetin yürütülmesi için gerekli koşullar karşısında söz konusu rakam çok yetersiz kalmaktadır.

Yükseköğretim kurumlarına bağlı yurtlarda görev yapan personelden kendilerine yılı bütçe kanununa ekli (K) cetveline göre fazla çalışma ücreti ödenenlerin saat başı fazla çalışma ücretleri en az beş kat artırımlı ödenmeli; söz konusu ödeme için öngörülen aylık 90 saat sınırlaması kaldırılmalıdır.

Üniversitelerde “şef” unvanlı kadrolarda görev yapanlar için öngörülmüş bulunan ek gösterge rakamları, üstlendikleri görev ile uyumsuzluğa sebep olacak şekilde düşüktür.

Kadro/aylık derecesi itibarıyla 1 inci derece bulunan şef unvanlı devlet memurlarının 2200 olan ek göstergesinin 3600'e yükseltilmesi sağlanmalıdır.

Üniversitelerde şef kadrolarında görev yapmakta olanlar Adalet Bakanlığında aynı unvanla çalışmakta olanlardan daha düşük ücret almakta; bu durum eşitsizliğe neden olmaktadır.

17/04/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı eki (I) sayılı Cetvelde, Adalet Bakanlığında şef kadrosunda çalışanlar için öngörülmüş bulunan iş güclüğü zammı ve temininde güçlük zammı puanları, Üniversitelerde şef kadrolarında çalışanlar için de uygulanmalı; söz konusu Karar kapsamındaki şefler için öngörülen özel hizmet tazminatı oranları artırılmalıdır.

Koruma ve Güvenlik Görevlilerinin milli ve dini bayramlardaki çalışmaları, fazla çalışma süresinden değerlendirilmediğinden hak kaybına uğramaktadırlar.

Koruma ve Güvenlik Görevlilerine milli ve dini bayramlarda yaptıkları vardiya karşılığında fazla çalışma ücreti ödenmesi sağlanmalıdır.

Teknik hizmetler sınıfı çalışanları yönünden 17/04/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Bakanlar Kurulu Kararında bir değişikliğe gidilmediğinden yan ödeme puanları ile özel hizmet tazminat oranları, işin niteliğine oranla yetersiz kalmıştır.

17/04/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Bakanlar Kurulu Kararında teknik hizmetler sınıfı kadroları yönünden öngörülen özel hizmet tazminatı oranları artırılmalıdır.

B. Sosyal Haklara İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Kamu konutlarının tahsis esasına göre gruplar arasında dağıtımında dağıtım esaslarına dair genel bir düzenlemenin bulunmaması kamu konutlarının personel arasında adaletsiz dağıtımına neden olmaktadır.

Kamu Konutları Yönetmeliği kapsamında yükseköğretim kurumlarının uhdelerinde bulunan kamu konutlarının (hizmet tahsisli konutlar dikkate alınmaksızın) %80'inin sıra tahsisli konut kapsamında tahsis edilmesi; konut tahsisinde kadro unvanına dayalı ayrımcılık yapılmaması gibi belli dağıtım esaslarına ilişkin çerçeve düzenleme yapılması sağlanmalıdır.

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu uygulaması kapsamında kanun kapsamındaki alım konusu işlerde denetleme ve yönetim faaliyetinde bulunmalarına rağmen mimar veya mühendis unvanına sahip olmadıkları için tekniker kadrosunda bulunanların iş yönetme ve iş denetleme belgesi alamaması haksızlıktır.

Tekniker kadrosunda bulunan personele 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu uygulaması kapsamında kanun kapsamındaki alım konusu işlerde denetleme ve yönetim faaliyetinde bulunmaları halinde adı geçen Kanun uygulaması kapsamında "İş Yönetme, İş Denetleme Belgesi" alma hakkı tanınması sağlanmalıdır.

Memur kadrosunda bulunanlar ile VHKİ ve bilgisayar işletmeni kadrolarında bulunanlar hemen hemen aynı iş ve işlemleri yürütmelerine rağmen kadro unvanlarının farklılığından dolayı aralarında ücret farklılığı bulunmaktadır.

Memur unvanlı kadrolarında bulunanların herhangi bir işleme gerek kalmaksızın VHKİ veya Bilgisayar İşletmeni kadrolarına atanmaları yönünde düzenleme yapılmalıdır.

İdari personelin gerek kadrolarının bulunduğu gerekse diğer yükseköğretim kurumlarının sosyal tesislerinden ücretsiz ya da indirimli faydalanma hakkı konusunda genel bir düzenlemenin olmaması yükseköğretim kurumlarınca bu yönde bir karar alınmamasının yanında kurumlar arasında farklı uygulamalara, sonuç olarak sosyal tesislerden faydalanmamaya neden olmaktadır.

Yükseköğretim kurumlarında görevli idari personelin gerek kadrolarının bulunduğu gerekse diğer yükseköğretim kurumlarının sosyal tesislerinden ücretsiz ya da indirimli faydalanma hakkı sağlanması konusunda çerçeve bir düzenleme yapılmalıdır.

C. Çalışma Koşullarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

İdari personel kadro ve görev unvanları itibariyle her yükseköğretim kurumunda aynı iş ve işlemleri yerine getirmelerine ve 657 sayılı Kanun hükümlerine tabi olmalarına rağmen bu personele yükseköğretim kurumları arasında yer değişikliği hakkı tanınmaması adaletsizlik ve eşitsizliktir.

Yükseköğretim kurumlarında 657 sayılı Kanuna tabi olarak çalışan personele, merkezi sistem dahilinde yükseköğretim kurumları arasında isteğe ve mazerete bağlı yer değişikliği hakkı tanınmalıdır.

Yükseköğretim kurumlarının tümü kapsayan görevde yükselme usul ve esaslarını düzenleyen genel bir düzenleme mevcut olsa dahi görevde yükselme sınavlarının rutin ve düzenli bir şekilde yapılmaması ve adı geçen yönetmelikte görevde yükselmeye tabi kadrolara yönelik atamalarda etkin bir şekilde kullanılmasını sağlayacak bir düzenlemenin olmaması görevde yükselme sürecinin beklentileri karşılamayarak liyakat ve kariyer ilkesinin uygulanamamasına neden olmaktadır.

Yükseköğretim kurumlarında görevde yükselme sınavlarının en geç iki yılda bir sınav yapılması; yazılı sınavın ÖSYM tarafından merkezi olarak gerçekleştirilmesinin sağlanması; görevde yükselme sınavına girip ilk sıradakiler yerleştirildikten sonra yedekte kalan personel tek bir havuzda kabul edilip boşalan kadrolara en yüksek puandan başlamak üzere atama işlemi yapılması; sözlü sınavın kaldırılarak görevde yükselmeye tabi atamaların yazılı sınav sonuçlarına göre yapılması gibi hususlarda düzenleme yapılmalıdır.

Akademik personelin genel sekreter, fakülte, enstitü, yüksekokul sekreteri gibi yönetim görevine ilişkin kadrolarda görevlendirilmeleri hem ilgili akademisyenlerin akademik faaliyetlerinin aksamasına hem de idari personelin liyakat ve kariyer sistemi içinde ilerlemelerine engel olmaktadır.

Asli görevi akademik faaliyet yapmak olan akademik personelin genel sekreter, fakülte, enstitü, yüksekokul sekreteri gibi yönetim görevine ilişkin kadrolarda görevlendirilmemeleri ya da sadece kamu yönetimi, yükseköğretim kurumları yönetimi gibi alanlarda akademik çalışması olan akademik personelin görevlendirilmesi noktasında düzenleme yapılmalıdır.

Şoför kadrolarında çalışanların hizmetin ifası sırasında kaçınılmaz olarak karşı karşıya kaldıkları trafik cezaları ve kazalardan doğan mali ve hukuki sorumluluklarını karşılayacak bir mekanizma olmaması mağduriyetlerine neden olmaktadır.

Şoför olarak çalışanlara aylık kilometre sınırı getirilmeli; trafik cezaları ve kazalara ilişkin mali sorumluluklar açısından oluşabilecek mağduriyetler, kurumlarca hukuki sorumluluğu kapsayacak şekilde sigorta yoluyla giderilmelidir.

Yükseköğretim kurumlarında çalışan personelin kurumlararası yer değişikliği taleplerinin kadrolarının bulunduğu kurumlarca muvafakat verilmemesi nedeniyle karşılanamaması hak kayıplarına ve mağduriyetlere neden olmaktadır.

İdari personelin kurumlararası yer değişikliğinde muvafakat sürecinde muvafakat taleplerinin karşılanması noktasında personelin üst öğrenimi, özlük haklarının iyileşecek olması, aile bütünlüğü ve sağlık durumu mazeretlerini karşılanacak olması, kariyeri açısından ilerleme imkânına sahip olması gibi kişinin ve çalışacağı kurumların lehine, belirli açık, net, somut, objektif, denetlenebilir kriterler oluşturulmalı; kadrolarının bulunduğu kurumların takdir hakları bu kriterler çerçevesinde sınırlandırılmalıdır.

Üniversite yönetim kurullarında temsilde adaletin sağlanmaması, katılım ve çoğulculuğu engellemekte ve kurumsal aidiyete zarar vermektedir.

Yükseköğretim kurumlarının üniversite yönetim kurullarında idari personelin de diğer kurul üyeleriyle eşit haklara sahip temsilci bulundurması sağlanmalıdır.

Meslek yüksekokullarının aşçılık programlarından mezun olup aşçı unvanı ile çalışan personelin tekniker unvanını kullanabileceği ve aşçılık programı mezunlarının tekniker unvanının getirdiği özlük ve mali haklardan yararlanabileceği YÖK tarafından ifade edilmiş olmasına rağmen aşçı kadroları hala YHS da sayılmaktadır.

Her türden meslek liselerinin aşçılık sertifikası almaya imkân sağlayan bölümleri ile Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek liselerinin “mutfak” bölümü, Anadolu meslek/ Anadolu kız meslek liselerinin “Ağırlama ve Gıda Teknolojisi” alanı ve Kız Meslek/ meslek liseleri ve çok programlı liselerin “Ağırlama ve Gıda Teknolojisi” alanı mezunu veya iki ya da üç yıl süreli aşçılık ön lisans mezunu olup aşçı kadrolarında bulunanların, teknik hizmetler sınıfına geçirilmeleri veya eğitim düzeylerine göre teknisyen ve/ veya teknikerlerin sahip olduğu mali ve sair özlük haklarından istifade edebilmeleri noktasında gerekli düzenlemenin yapılması sınıfına alınması sağlanmalıdır.

2547 sayılı Kanunun 13/b-4 maddesinin keyfi, sınırsız, ölçüsüz ve amacı dışında kullanımı çalışma barışını bozduğu kadar mağduriyet kaynağı teşkil etmektedir.

2547 sayılı Kanunun 13/b-4 maddesinde rektöre tanınmış olan yetkilerin sınırlarının çizilmesi; görev yeri değişikliği başta olmak üzere yetkinin kullanımının objektif, açık, net, somut, haklı gerekçelere dayalı ve denetlenebilir kurallara bağlanması sağlanmalıdır.

5018 sayılı Kanun sonrasında Ayniyat Saymanı unvanlı kadroların görev içerikleri ortadan kaldırılmış olmasına rağmen kadro unvanının ve görev tanımının dönüştürülmemiş olması mağduriyetlere ve hak kayıplarına neden olmaktadır.

Halen ayniyat saymanı kadrosunda bulunanların görev tanımı kalmadığı için bu kadroların olan şube müdürlüğü kadrosuna dönüştürülmeleri ve ayniyat saymanlarının bu şube müdürlüğü kadrolarına atanmaları sağlanmalıdır.

Sosyal güvenlik işlemleri başta olmak üzere hukuken ihmal olarak nitelendirilebilecek aksaklıklar nedeniyle idari para cezası yaptırımını doğuran hallerden doğan sorumluluklar, idari yöneticileri hukuken ve mali açıdan telafisi imkânsız zararlara maruz bırakmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu başta olmak üzere kurum ve kuruluşlara yönelik bildirim, beyan, ödeme ve benzeri işlemlerden doğan sorumluluklar karşısında yöneticileri kasden yapılanlar hariç olmak üzere kusurlarına karşı koruyacak, hukuki ve mali sorumluluklardan doğan zararları tazmin edecek bir mekanizma kurulması sağlanmalıdır.

Yükseköğretim kurumlarında 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi hükmüne göre sözleşmeli personel statüsünde çalışmakta iken 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararname gereği memur kadrolarına atanmaların aylık ve ücretleri halen öz sermaye gelirlerinden veya döner sermayeden ödenmekte olup bu durum bazı durumlarda mağduriyetlere neden olmaktadır.

Yükseköğretim kurumlarında 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi hükmüne göre sözleşmeli personel statüsünde çalışmakta iken 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararname gereği memur kadrolarına atanmaların aylık ve ücretlerinin genel bütçeden ödenmesi konusunda gerekli değişiklikler yapılmalıdır.

4 Dönem Toplu Sözleşmede 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname eki Cetvellerde yardımcı hizmetler (YH) sınıfında yer alan “İtfaiyeci” unvanlı kadroların hizmet sınıfının “GİH” olarak uygulanacağına dair hüküm bulunmasına

rağmen toplu sözleşme hükmünün geçerlik süresinden kaynaklı hukuki sorun nedeniyle yer ve unvan değişikliği işlemlerinde itfaiyeci kadrosunda bulunan hak kayıplarına uğramaktadırlar.

190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname eki Cetvellerde gerekli değişikliklerin yapılarak İtfaiyeci kadrosunun hizmet sınıfının GİH olarak değiştirilmesi sağlanmalıdır.

Yükseköğretim kurumlarında mesai saatlerine uyulup uyulmadığının kontrolü gerekçesiyle yapılan uygulamalar kişisel veri ve özel hayatın gizliliğini ihlal etmektedir.

Mesai saatlerinin takibi gerekçe gösterilerek uygulanmak istenilen/uygulanan, kişisel veri ve özel hayatın gizliliği gibi temel insan haklarına aykırılık teşkil eden parmak izi takibi veya çipli kimlik kartı gibi uygulamaların kaldırılması sağlanmalıdır.

Görevde yükselmeye tabi kadrolara atamalarda kurumda çalışmış olma süresinin kısa tutulması kurumsal yapıyı tanımadan üst kadrolara atanma gibi bir problemi beraberinde getirmektedir.

Görevde yükselmeye tabi kadrolara yapılacak atamalarda kurumda en az çalışmış olma süresinin en az 3 yıl olarak uygulanması sağlanmalıdır.

Hizmetli kadrolarında bulunanlar başta olmak üzere YHS kadrolarında bulunan personelin öğrenim durumlarına uygun kadrolara sınavsız geçişlerinin sağlanmaması, liyakat ve kariyer ilkelerine aykırılık kadar tecrübeli kamu personeli kaynağının da heba edilmesine yol açmaktadır.

Hizmetli kadrolarında bulunanlar başta olmak üzere YHS kadrolarında bulunan personelin, öğrenim durumları itibarıyla ihraz ettikleri kadrolara sınavsız olarak atanmaları noktasında düzenleme yapılmalıdır.

657 sayılı Kanunda YHS için ek gösterge öngörülmemiş olup tüm hizmet sınıfları için öngörülen düzenlemenin sadece YHS için öngörülmemesi, gerekçesi her ne olursa olsun, eşitlik ve adalet ilkesine aykırı bir mağduriyete kaynağıdır.

Yardımcı hizmet sınıfı çalışanlarına 1. Dereceye kadar yükselebilmeleri sağlanmalı ve bu çalışanlara ek gösterge oranı uygulanması noktasında düzenleme yapılmalıdır.

Hakkında idari inceleme, araştırma ve soruşturma açılan idari personel hakkında sendika üyesi olması halinde sendikasına bilgi verilmemesi, kişinin savunma hakkını kısıtladığı gibi üyesi bulunduğu sendikanın üyesi adına hukuki araçlara başvurma ve haklarının kullanılması sağlama işlevini kullanamamasına neden olmaktadır.

Hakkında idari inceleme, araştırma ve soruşturma açılan idari personel hakkında sendika üyesi olması halinde sendikasına bilgi verilerek inceleme, araştırma ve soruşturma sürecinde üyesinin haklarını savunabilmesine imkan sağlanmalıdır.

D. 657 Sayılı Kanunun 4/C Maddesi Kapsamında İken 4/B Kadrolarına Geçirilen Personele İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında iken 4/B kadrolarına geçirilenlerin, asli ve sürekli hizmetlerin ifasında çalıştıkları göz önüne alındığında geçici iş ilişkisini doğuracak hiçbir hukuki ve fiili gerekçe ortada bulunmamaktadır.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında iken 4/B kadrolarına geçirilenlerin memur kadrolarına geçirilmesi sağlanmalıdır.

696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 4/B kadrolarına geçirilmiş bulunan geçici personel, öğrenim durumları, meslekleri, mesleki tecrübeleri veya pozisyonları itibariyle ihraz ettikleri kadrolara değil, ortaöğretim ya da yükseköğretim mezunu olmalarına bağlı olarak idari büro görevlisi veya idari destek görevlisi şeklindeki iki pozisyon grubuna atanmışlardır.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında iken 4/B kadrolarına geçirilen personelin, öğrenim durumları, meslekleri, mesleki tecrübeleri veya pozisyonları itibariyle ihraz ettikleri 4/B sözleşmeli personel pozisyon unvanlarına geçirilmeleri ve bu pozisyon unvanları için öngörülen mali haklardan faydalanmaları sağlanmalıdır.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında iken 4/B kadrolarına geçirilenler, yerine getirdiği görev itibariyle 4/A kadrolarında bulunan memurlardan farklı olmayıp görev mahalli dışındaki geçici veya sürekli görevlendirilmelerinde 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamındaki harcırah/yolluk haklarından mahrum bırakılmaları hukuksuzluktur.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında iken 4/B kadrolarına geçirilenler personele görev mahalli dışındaki geçici veya sürekli görevlendirilmelerinde 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamındaki harcırah/yolluk haklarından faydalandırılmaları sağlanmalıdır.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında iken 4/B kadrolarına geçirilenler, yerine getirdiği görev itibariyle 4/A kadrolarında bulunan memurlardan farklı olmayıp aylık ve ücretlerinin emsali memur kadroları için öngörülen tutarda ödenmemesi adaletsizliktir.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında iken 4/B kadrolarına geçirilen personele, emsali memur kadrolarına ödenen tutarda aylık ve ücret ödenmesi sağlanmalıdır.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında iken 4/B kadrolarına geçirilen personel, 4/B pozisyonlarında istihdam edilen personel için öngörülen ek ödeme oranlarından çok daha düşük bir ek ödeme almakta, toplu sözleşmeyle elde edilen ek ödemenin altında kalan bu oran mağduriyet oluşturmaktadır.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında iken 4/B kadrolarına geçirilen personel en az %65 oranında ek ödeme verilmelidir.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında iken 4/B kadrolarına geçirilen personelin emeklilik hallerde ödenen işsonu tazminatından gelir vergisi kesilmektedir. Aksi yöndeki mahkeme kararlarına rağmen bu haksız uygulamaya devam edilmektedir.

Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İş Sözleşmeleri Sona Eren İşçilerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esasların ilgili maddesine işsonu tazminatı ödemelerinin gelir vergisine tabi tutulamayacağına dair hüküm konulmalıdır.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında iken 4/B kadrolarına geçirilen personelin hizmet sözleşmeleri, yaşlılık aylığı almaya hak kazanmaları halinde sona erdirilmekte olup çalışma isteğinde bulunanlar açısından bu durum adaletsizliğe ve mağduriyete neden olmaktadır.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi kapsamında iken 4/B kadrolarına geçirilenlerin hizmet sözleşmelerinin, yaşlılık aylığı almaya hak kazanmaları halinde dahi istemleri üzerine 65 yaşına kadar devamının sağlanması yönünde düzenleme yapılmalıdır.

YEDİNCİ BÖLÜM

KADIN ÇALIŞANLAR KOMİSYONU SONUÇ RAPORU

Doğum yapan memurların doğum sonrası analık izninin veya 657 sayılı Kanun'un 104 üncü maddesinin (F) fıkrası uyarınca kullanılan iznin, eşi doğum yapan memurların ise babalık izninin bitiminden, çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar olan dönemde, haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesine dair ikincil mevzuat çıkartılmadığı için 6683 sayılı Kanunla getirilen yarım zamanlı çalışma hakkı kullanılamamaktadır.

Yarım zamanlı çalışmayı düzenleyen 657 sayılı Kanun'un ek 43 üncü maddesinin uygulanmasını sağlayacak ikincil mevzuat düzenlemesi/yönetmelikler ivedilikle hazırlanarak yürürlüğe konulmalıdır.

Doğum sonrası analık izni mevcut durumda sekiz hafta olarak öngörülmüş olup bu süre bebek gelişimi ve anne-bebek sağlığı açısından yetersiz bir süredir.

657 sayılı Kanun'un 104 üncü maddesinde düzenlenen analık izninin doğum öncesi ve sonrası en az on sekizer hafta olarak belirlenmesi ya da doğum sonrası analık izninin süresinin yirmi dört haftadan az olmamak üzere yeniden düzenlenmesi; çoğul gebelik ve doğumlarda doğum izni sürelerinin bir kat artırımlı uygulanması gereklidir.

Analık izninin bitimini müteakip ikinci altı aylık dönem için öngörülen süt izni günde 1,5 saat olarak belirlenmiş olup bu süre bebek gelişimi ve sağlığı açısından yetersiz bir süredir.

657 sayılı Kanun'un 104 üncü maddesinde düzenlenen süt izninin analık iznini bitimini müteakip ikinci aylık dönemi için belirlenen süresinin de 3 saat olarak düzenlenmesi; çoğul doğumlarda süt izni sürelerinin bir kat artırımlı uygulanması gereklidir.

Engelli çocuğu bulunan kadın eğitim çalışanlarının engelli bakım ödemelerinden faydalandırılmasında gelir düzeyi şartı aranması eşitsizlik ve adaletsizlik oluşturmaktadır.

Engelli çocuğu bulunan kadın eğitim çalışanları 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununun ek 7 nci maddesi kapsamında ödenmekte olan evde bakım ödemelerinden gelir düzeyine ilişkin şart aranmaksızın faydalandırılmalıdır.

Engelli çocuğu bulunan kadın eğitim çalışanlarının engelli çocuklarıyla ilgilenmelerini sağlamak amacıyla çalışma sürelerinin düşürülmemesi mağduriyet oluşturmaktadır.

Çocuğunun engelli bakım ücretinden yararlanmayı gerektirecek düzeyde engeli bulunan kadın eğitim çalışanlarına, istekleri halinde haftalık veya günlük çalışma sürelerinin yarısında görev yapmama hakkı tanınmalıdır.

Engelli çocuğu bulunan kadın eğitim çalışanlarının fiili hizmet zammından (yıpranma payı) mahrum bırakılması mağduriyet oluşturmaktadır.

Çocuğunun engelli bakım ücretinden yararlanmayı gerektirecek düzeyde engeli bulunan kadın eğitim çalışanlarına, görev yaptıkları her yıl için 90 gün fiili hizmet zammı (yıpranma payı) verilmesi sağlanmalıdır.

Kadın eğitim çalışanlarının gelir düzeyi şartı nedeniyle bakmakla yükümlü oldukları sosyal güvencesi olmayan anne-babaları için yaşlı bakım ücretinden faydalandırılmaması eşitsizlik ve adaletsizlik oluşturmaktadır.

Kadın eğitim çalışanları hiçbir sosyal güvencesi olmayan ve bakmakla yükümlü oldukları anne, baba ve birinci dereceden yakınları için gelir düzeyi şartı aranmaksızın ilgili mevzuatında öngörülen yaşlı bakım ücretinden yararlandırılmalıdırlar.

Eşi vefat eden veya boşanan kamu görevlilerinin yükseköğrenim gören çocuklarının bulunduğu yere yer değişikliği hakkı tanınmaması hem kadın eğitim çalışanlarının hem de yükseköğrenim gören çocuklarının mağduriyetine neden olmaktadır.

Eşi vefat eden veya boşanan kadın eğitim çalışanlarına her çocuğu için bir kez olmak üzere çocuğunun öğrenim gördüğü yükseköğretim kurumunun bulunduğu yerleşim alanına yer değiştirme suretiyle atanma hakkı tanınmalıdır.

Doğum ve çocuk yetiştirmenin zorluğu ve yıpratıcılığı dikkate alındığında çocuk sahibi kadın kamu görevlilerinin erken emeklilik hakkından faydalandırılmaması adalet ve hakkaniyet ilkelerine aykırıdır.

Kadın eğitim çalışanlarının emekliliğe ilişkin yaş ve hizmet süreleri her çocuk için ir yıl eksik uygulanmalıdır.

Kadın eğitim çalışanlarının mobbinge en fazla maruz kalan çalışan kitlesi olmalarına rağmen mobbinge karşı etkili bir tedbir alınmaması, kadın eğitim çalışanlarını mobbing niteliğindeki davranışlara daha fazla maruz bırakmaktadır.

Kadın eğitim çalışanlarına yönelik mobbing fiilleriyle ilgili olarak haklarında disiplin soruşturması veya adli kovuşturma açılan kamu görevlileri hakkında başkaca şart aranmaksızın ilgili mevzuatında öngörülen usul ve esaslar ile süreler dahilinde görevden uzaklaştırma işlemi uygulanmalıdır.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

ENGELLİ ÇALIŞANLAR KOMİSYONU SONUÇ RAPORU

Engelli eğitim çalışanlarının derece artışından daha erken bir zaman diliminde faydalandırılmaması adalet ve hakkaniyet ilkelerine uygun değildir.

Engelli eğitim çalışanlarının derece artışı iki yılda bir gerçekleştirilmeli; buna ilaveten her beş yılda bir ilave bir derece verilmelidir.

Engeli nedeniyle malul olan eğitim çalışanlarının emekli ikramiyesinin ve emekli aylığı tutarının fiili çalışma süresi nazara alınarak hesaplanması hak kaybı teşkil etmektedir.

Engeli nedeniyle malulen emeklilik hakkında yararlanan eğitim çalışanlarına bağlanacak emekli aylığı tutarı ile emekli ikramiyesi, 25 yıl esas alınarak hesaplanmalı; 25 yıldan fazla hizmeti olanlar için fiilen çalıştıkları süre dikkate alınmalıdır. Engelli eğitim çalışanlarına bağlanacak emekli aylığı, en son almakta olduğu maaşının %85'inden az olmamalıdır.

Engelli eğitim çalışanları emekliliklerinde yeşil pasaport alma hakkından mahrum durumdadırlar.

Engelli eğitim çalışanları emekliliklerinde derece ve kademelerine bakılmaksızın yeşil pasaport hakkında faydalanmalıdırlar.

Engelli eğitim çalışanlarının ulaşımlarında kullandıkları motorlu taşıt alımlarında KDV muafiyeti sağlanmaması adaletsizliktir.

Engelli eğitim çalışanlarına ulaşımlarını sağladıkları motorlu taşıt alımlarında KDV muafiyeti sağlanmalıdır.

Engelli eğitim çalışanlarının kurum ve il dışındaki görevleri nedeniyle masrafı kurumca karşılanacak refakatçi götürmelerine imkân tanınmamaktadır.

Engelli eğitim çalışanlarının kurum veya il dışında katıldıkları/katılmak zorunda oldukları eğitim, seminer vb faaliyetlerinde refakatçi götürmelerine imkan verilerek masrafları kurumlarınca karşılanmalıdır.

Hizmetli kadrosundaki engelli eğitim çalışanlarının öğrenim durumları itibariyle ihraz ettikleri kadro unvanlarına atanmamaktadırlar

Ortaöğrenim ve yükseköğrenim mezunu olup hizmetli kadrolarında bulunan engelli eğitim çalışanlarının görevde yükselme sınavlarından muaf tutularak istekleri halinde VHKİ veya memur kadrolarına atanmaları sağlanmalıdır.



EĞİTİM ÇALIŞANLARININ SORUNLARI ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ÇALIŞTAYI AÇILIŞ KONUŞMASI
17-19 HAZİRAN 2019



EĞİTİM ÇALIŞANLARININ SORUNLARI ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ÇALIŞTAYI KAPANIŞ KONUŞMASI
17-19 HAZİRAN 2019



ÖĞRETMENLER KOMİSYONU



EĞİTİM YÖNETİCİLERİ KOMİSYONU



MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI GİHS, THS ve YHS ÇALIŞANLARI KOMİSYONU



ÜNİVERSİTE İDARİ PERSONEL KOMİSYONU



ÜNİVERSİTE AKADEMİK PERSONEL KOMİSYONU



KADIN ÇALIŞANLAR KOMİSYONU



EĞİTİM ÇALIŞANLARININ SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Kamu personel rejimini değiştirmeyi masabaşında tasarlayan çalışma tarzları yerine, kamu çalışanlarının sorunlarına ve bunlara ilişkin çözüm önerilerine kulak verilmesi; mevcut ve muhtemel sorun alanlarının tespitinden hareketle 21. yüzyıl Türkiyesi'ne uygun bir personel rejimini kamu görevlileriyle birlikte tasarlama gerekliliğine inanıyoruz.

Eğitim-Bir-Sen olarak gerçekleştirdiğimiz, eğitim çalışanlarımızın genel sorunlarını ve bunlara yönelik çözüm önerilerini ele alan bu çalışma, bu gerekliliğin bir sonucudur. "Eğitim çalışanlarıyla omuz omuza vererek aşamayacağımız engel, çözemeyeceğimiz sorun da yoktur. Tek mesele, hakkın son hududuna varıncaya kadar mücadeleyi hakkıyla vermektir" diyerek tüm eğitim çalışanlarının ekonomik ve sosyal problemlerini ve bunların iyileştirilmesine yönelik çözüm önerilerimizi bu raporla ortaya koyduk.

Sorunları çözölmüş, iş huzurunu yakalamış çalışanların daha verimli çalışarak, daha nitelikli bir gelecek hazırlayacağı şüphesizdir. Sendika olarak, çabamız, gayemiz, bunun gerçekleşmesini sağlamaktır.

EĞİTİM-BİR-SEN (EĞİTİMCİLER BİRLİğİ SENDİKASI) GENEL MERKEZİ



www.ebs.org.tr