



EĞİTİM-BİR-SEN

EĞİTİM ÇALIŞANLARININ **SORUNLARI** ve **ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

EĞİTİM ÇALIŞANLARININ SORUNLARI ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ



EĞİTİM-BİR-SEN
EĞİTİMCİLER BİRLİĞİ SENDİKASI

www.egitimbirsen.org.tr

Nisan 2017



EĞİTİM-BİR-SEN
EĞİTİMCİLER BİRLİĞİ SENDİKASI

www.egitimbirsen.org.tr

Eğitim-Bir-Sen Yayınları	:	75
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	:	Semih Ofset / 0312 341 40 75
Baskı Tarihi / Adet	:	30.04.2017 / 30.000
ISBN	:	978-975-6153-75-8
Adres	:	Oğuzlar Mahallesi Av. Özdemir Özok Sokak No: 5 Balgat-Ankara/Türkiye
Tel	:	(0.312) 231 23 06
Bürocell	:	(0.533) 741 40 26
Faks	:	(0.312) 230 65 28
E-posta	:	egitimbirsen@egitimbirsen.org.tr

İÇİNDEKİLER

TAKDİM	5
ÖNSÖZ	7
1. BÖLÜM	
EĞİTİM ÇALIŞANLARININ GENEL SORUNLARI ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ÇALIŞTAYI SONUÇ RAPORU	
Refah Payı Zammı.....	12
Ücret ve Aylıkların Emekliliğe Yansıtılması	12
Gelir Vergisi Matrahının Yükselmesi	12
Derece İlerleme	12
Aile Yardımı	12
Kreş Hizmeti ve Kreş Yardımı.....	13
Ulaşım ve Yemek Hizmeti Yardımı.....	13
Ek Gösterge Rakamları	13
Fiili Hizmet Zammı (Yıpranma Payı).....	13
Kılık-Kıyafet Dayatması	13
Siyaset ve Grev Yasağı.....	14
Engelli Eğitim Çalışanları Yönünden Pozitif Ayrımcılık	14
Kadın Eğitim Çalışanları Yönünden Pozitif Ayrımcılık.....	14
Yardımcı Hizmetler Sınıfının Kaldırılması	15
Hastaya Refakat	15
Yıllık İzin	15
İkramiye.....	15
2. BÖLÜM	
ÖĞRETMENLER KOMİSYONU SONUÇ RAPORU	
A. Öğretmenlerin Mali Haklarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri	19
B. Sosyal Haklarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	25
C. Çalışma Koşullarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	27
D. Öğretmenlerinin Branşlarından Kaynaklı Sorunları ve Çözüm Önerileri.....	29
E. 4/B Statüsünden Kaynaklanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	31
F. Diğer Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	32
3. BÖLÜM	
EĞİTİM YÖNETİCİLERİ KOMİSYONU SONUÇ RAPORU	
A. Mali Haklarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri	37
B. Eğitim Kurumu Türünden Kaynaklı Sorunlar ve Çözüm Önerileri	39

C.	Sosyal Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	41
D.	Çalışma Koşullarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	41
E.	Diğer Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	43
F.	Millî Eğitim Müdür Yardımcıları ve Şube Müdürlerine İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	43

4. BÖLÜM

GİHS, THS ve YHS ÇALIŞANLARI KOMİSYONU SONUÇ RAPORU

A.	Mali Haklarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri	47
B.	Sosyal Haklara İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	49
C.	Çalışma Koşullarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	50
D.	YHS Çalışanlarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	50
E.	4/C Statüsündeki Personele İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	51

5. BÖLÜM

AKADEMİK PERSONEL KOMİSYONU SONUÇ RAPORU

A.	Mali Haklarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri	55
B.	Sosyal Haklara İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	57
C.	Akademik Yükselmeye İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	58
D.	Çalışma Koşullarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	59

6. BÖLÜM

İDARİ PERSONEL KOMİSYONU SONUÇ RAPORU

A.	Mali Haklarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri	65
B.	Sosyal Haklara İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	68
C.	Çalışma Koşullarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	69
D.	4/C Statüsündeki Personele İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	73

7. BÖLÜM

KYK ÇALIŞANLARI KOMİSYONU SONUÇ RAPORU

A.	Mali Haklarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri	77
B.	Sosyal Haklara İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	79
C.	Çalışma Koşullarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	80
D.	4/B Statüsünden Kaynaklanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	81
E.	4/C Statüsündeki Personele İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	81

TAKDİM

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, katılımçılık, 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 artıracak 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 biçimidir. Hükümetten hükûmete değil, artık bakandan bakana değişen politika farklılıkları ve baş döndürü-

cü 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 keyfilige, 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 potansiyeldeki 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 masabaşında 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 çalıştayı gerçekleştirmesinde emeği geçen herkese; 81 ilde şubelerimiz tarafından oluşturulan ve ön raporlarıyla bize ışık tutan komisyon üyelerine, gelen raporlar üzerinde çalışarak son şeklini veren 6 komisyonumuzun temsilcisine, 'Teklifiniz Talebimiz Olsun' başlığıyla internet sitemizde açtığımız talep formuna sorunları ve çözüm önerilerini göndererek katkıda bulunan bütün eğitim çalışanlarına teşekkür ediyorum.

Ali YALÇIN

Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen
Genel Başkanı

ÖNSÖZ

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 çözüme kavuşacağını düşünüyor; çalışanların sorunlarının tespitinin ve çözüm yollarının ise bu sorunlara muhatap kişilerin duyarlılıkları, katkıları, katılımcı ve sorumlu yaklaşımlarıyla mümkün olacağına inanıyoruz.

Eğitim Çalışanlarının Sorunları ve Çözüm Önerileri Çalıştayı 2017, bu düşünce ve hedefin bir ürünüdür. Sendika olarak, 2010 yılında bir ilke imza atarak, "Eğitim-Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu Çalışanlarının Sorunları ve Çözüm Önerileri" adıyla bir şûra 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 çözümlerin teşhisine yönelik müşterek çalışma platformunu aynı sorumluluk duygusuyla en güncel haliyle yeniden gerçekleştirdik. Bu doğrultuda 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 yeni bir çalıştay düzenledik. Çalıştayımızın en önemli özelliği, eğitim faaliyetlerini yürüten 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 90 şubemiz bünyesinde Öğretmenler Komisyonu, Eğitim Yöneticileri Komisyonu ve GİHS, THS ve YHS Çalışanları Komisyonu adı altında üç ayrı komisyon kurduk. Yine üniversitelerde örgütlü 38 şubemiz ve 9 bağımsız temsilcilik bünyesinde ve Kredi ve Yurtlar Kurumu birimlerinde Akademik Personel Komisyonu, İdari Personel Komisyonu ve KYK Çalışanları Komisyonu adı altında üç ayrı komisyona yer verdik.

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 başyar-

dımcısı, müdür yardımcısı ile ilçe ve il millî eğitim müdürlüklerindeki şube müdürleri ile il millî eğitim müdür yardımcılarını; 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 ve 4/C statüsünde çalışanları; 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 ve KYK Çalışanları Komisyonu'nu, Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü'ne bağlı tüm birimlerdeki (genel müdürlük, il müdürlükleri ve öğrenci yurtları) 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, 25 Şubat 2017 tarihinde tüm şubeler ve üniversite temsilciliklerinin organizasyonu, eğitim çalışanlarının etkin katılımıyla oluşturduğumuz komisyonlar tarafından yaptık. Şube ve temsilciliklerimizin uhdesinde komisyonlar marifetiyle ortaya çıkardığımız raporları Mart 2017'de Ankara'da gerçekleştirdiğimiz genel çalıştayımızda şube temsilcileri, uzmanlar ve hukukçularımızla ayrıştıran 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, ayrıştırmış 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.

Hasan Yalçın YAYLA

Genel Başkan Yardımcısı

1. BÖLÜM

EĞİTİM ÇALIŞANLARININ GENEL SORUNLARI ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ SONUÇ RAPORU

Kamu görevlileri ile devlet arasındaki ilişkiyi çalışma hayatındaki klasik sermaye-emek ilişkisinin dışında değerlendirmek gerekmektedir. Bununla birlikte 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. İnsanlık tarihinin her döneminde eğitim, toplumsal ve ekonomik gelişme için vazgeçilmez bir unsur olmuştur. Günümüz insanı, bugünden geçmişe bakmanın rahatlığı içinde geleceğe yönelik perspektiflerinde sorunlardan azade bireysel ve toplumsal gelişme için eğitimin temel yapı taşı olduğunu, tasarruf edilemeyecek yegane unsur olduğunu görebilmektedir.

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

Eğitim çalışanlarının 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 gereğidir.

Ücret artışı

Dünyanın derin bir ekonomik ve finansal krizden geçtiği bir zaman diliminde, Türkiye'nin elde ettiği mikro ve makro ekonomik kazanımların kamu görevlileri ve özelde eğitim çalışanlarına adil bir şekilde yansıtılması gerekmektedir.

Refah payı zammı

Her yıl bir önceki yılda gerçekleşen ekonomik büyüme oranının %50'sinden aşağı olmamak üzere aylık katsayı, taban aylık katsayısı ve yan ödeme katsayısında artış yapılmalıdır.

Ücret ve aylıkların emekliliğe yansıtılması

Ek ödeme uygulaması, kamu çalışanlarının ücretleri arasında denge sağlama argümanı olarak devreye sokulmuştur. 5510 sayılı kanunla getirilen sosyal güvenlik sistemlerinin birleştirilmesi öncesi sosyal güvenlik harcamalarını prim odaklı düşük tutma ihtiyacı, pek çok ücret kaleminin emekli maaşlarına esas matraha dahil edilmemesi nedeniyle emekli maaşlarının çalışırken alınan maaşın yarısının da altına düşmesi gibi bir sonucu beraberinde getirmiştir. Bu amaçla tüm ödeme kalemlerinin sosyal güvenlik primlerine esas kazançta 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 özlük 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, amacından bir hayli uzaklaşacak şekilde yetersiz kalmaktadır. Çalışmayan ve herhangi bir sosyal güvenlik kurumunda aylık almayan eş için ödenen eş yardımı tutarının en az 300 TL, çocuk yardımının da her bir çocuk için en az 100 TL olarak artırılması sağlanmalıdır.

Kreş hizmeti ve kreş yardımı

İstihdam türüne bakılmaksızın tüm eğitim çalışanlarının eğitim çağında bulunmayan çocukları için ücretsiz kreş hizmeti sunulması; bunun mümkün olmaması halinde –büyükşehir kapsamındaki illerde %25 artırımlı olmak üzere– her bir çocuk için en az 250 TL kreş yardımı ödenmesi gereklidir.

Ulaşım ve yemek hizmeti yardımı

İstihdam türüne bakılmaksızın tüm eğitim çalışanlarının işe gidiş ve gelişlerinde ücretsiz servis hizmeti sunulması; Servis hizmeti sunul(a)mayan kurumlarda çalışan her bir gün için–büyükşehir kapsamındaki illerde %25 artırımlı olmak üzere–en az 7,50 TL ulaştırma yardımı ödenmesi ve yine istihdam türüne bakılmaksızın tüm eğitim çalışanlarına ücretsiz yemek hizmeti sunulması; Yemek hizmeti sunul(a)mayan kurumlarda ve/veya çalışanın bu hizmetten işin niteliği gereği faydalanamaması hallerinde görev başına geçirilen her gün için en az 10 TL yemek yardımı ödenmesi, eğitim çalışanlarının yol ve yemek gibi hizmetin ifası için zorunlu harcamaların kamu idaresince karşılanması ilkesi çerçevesinde gereklidir.

Ek gösterge rakamları

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

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 eksikliktir. 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 topluma şekil verme hakkını kendinde görmesinin bulunduğu bugün çok daha net görülmektedir. Bu itibarla genelde kamu çalışanlarına özelden 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.

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.

Engelli eğitim çalışanları yönünden pozitif ayrımcılık

Evrensel hukukta ve anayasada ifadesini bulan engelli eğitim çalışanları yönünden pozitif ayrımcılık ilkesini ete kemiğe dönüştürecek politikalar izlenmesinin zamanı gelip geçmektedir. Bu doğrultuda, Engelli kamu görevlilerinin derece artışının 2 yılda bir yapılması; 5 yılda bir ilave derece verilmesi; Emekliliğe ayrılmaları durumunda 25 yıl üzerinden değerlendirilmesi; Gelir vergisi kesintisi oranlarının %50 indirimli gerçekleştirilmesi; Motorlu taşıt alımlarında KDV muafiyet sağlanması; Hac farzası ve umre için %3 kontenjan uygulanması; Lise ve yükseköğrenim mezunu olup hizmetli kadrosunda bulunanların görevde yükselme sınavından muaf tutularak VHKİ veya memur kadrolarına atanmaları gibi uygulamalar ivedilikle hayata geçirilmelidir.

Kadın eğitim çalışanları yönünden pozitif ayrımcılık

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 tedbir ve teşviklerin yeterince düşünülmeyeği görülmektedir. Kadın eğitim çalışanlarının mesleklerini daha iyi ve huzurlu ifa edebilmeleri için kadın eğitim çalışanlarına yönelik teşvik edici, çalışma hayatlarını kolaylaştırıcı tedbirler alınmalıdır. Bu doğrultuda, kadın eğitim çalışanlarına yönelik mobbing filleriyle ilgili olarak haklarında disiplin soruşturması veya adli kovuşturma açılan kamu görevlileri hakkında başkaca şart aranmaksızın görevden uzaklaştırma işlemi uygulanması; Süt izni süresinin 3 saat olarak uygulanması; Doğum öncesi ve sonrası ücretli izin süresinin 12'şer hafta olarak uygulanması; Çoğul gebelik ve doğumlarda süt ve doğum izni sürelerinin bir kat artırılması uygulanması; Engelli çocuğu bulunan kadın eğitim çalışanlarının gelir düzeyi şartı aranmaksızın engelli bakım ücretinden faydalandırılması; Bakıma muhtaç engelli çocuğunun bulunması halin-

de her yıl için 90 gün fîli hizmet zammı (yıpranma payı) verilmesi; Emekliliğe ilişkin yaş ve hizmet sürelerinin her bir çocuk için bir yıl eksik uygulanması gibi uygulamalar hayata geçirilmelidir.

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 kullandırılması; kullanılmayan yıllık izinlerin sonraki yıla/yıllara aktarılması sağlanmalıdır.

İkramiye

Hizmet sınıfına bakılmaksızın Millî Eğitim Bakanlığı kadrolarında görev yapan personele, her yıl ek gösterge dâhil en yüksek devlet memuru aylığının %250'si tutarında ikramiye ödenmelidir.

2. BÖLÜM

ÖĞRETMENLER KOMİSYONU SONUÇ RAPORU

A. Öğretmenlerin Mali Haklarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

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 karşılığı ücret ve ek ders yükü karşılığı ücret olarak iki ana kalemden oluşmakta ise 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 en az %100 oranında 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.

Eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerce eğitim kurumlarına ilişkin yönetmelikler başta olmak üzere ilgili mevzuatı gereğince yerine getirilen nöbet görevi için 3. 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.

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 ödemesinin haftalık ya da aylık herhangi bir sınırlamaya tabi tutulmayarak, fiilen nöbet görevinin yerine getirildiği her gün için günlük 4 saatten az olmamak üzere nöbet görev ücreti ödenmesi; belletici öğretmenler açısından ise bu rakamın günlük en az 8 saat olarak uygulanması sağlanmalıdır.

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 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.

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 öngörülme-yen 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.

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunla belirlenen genel tatil günlerinde yerine getirilemeyen ders görevleri yönünden 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 alınamamasına, 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 altıyar 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 Kararı doğrultusunda herhangi bir branştaki öğretmenlerin haftalık azami ek ders saat sayılarının ve ödenebilecek azami ek ders ücreti saat sayısının sınırlandırılmış olması, fiilen yerine getirilen görevlerde karşılığı olan ücretin ödenmemesine neden olmaktadır.

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 Kararında düzenleme yapılarak herhangi bir branştaki öğretmenlerin haftalık azami ek ders saat sayısı ve ödenebilecek azami ek ders ücreti saat sayısı yönünden getirilen sınırlamaların kaldırılması noktasında düzenleme yapılmalıdır.

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 12 saat olacak şekilde yeniden düzenlenmesinin yanında bu şekilde görevlendirilecek belletici sayısının sınırlandırılmasında 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 ödenmesi 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 olabilecektir.

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 saat-ten 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 atananlara 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 atananlardan 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. 3. 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), ivedi bir şekilde tasfiye edilerek eğitim çalışanlarına dayatılan zorunlu üyelik ve zorunlu aidat ödemesi yükümlülüğü kaldırılmalı; eğitim çalışanlarının ödedikleri aidatlarını herhangi bir hak kaybına uğramaksızın geri almaları sağlanmalıdır. Diğer taraftan tasfiye sonuçlanıncaya kadar geçecek zaman zarfında toplu sözleşme hükmü doğrultusunda zorunlu üyeliği kaldırarak bir düzenleme yapılmalıdır.

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 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 ödenmesi 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 ilişkin Toplu Sözleşmenin 22 nci maddesinde nöbet görevi için öngörülen ek ders ücreti iki katı tutarında ödenmelidir.

Hafta içi düzenlenen merkezi sınavlarda görev alanlara ödenen ücret ile hafta sonlarında düzenlenen merkezi sınavlarda görev alanlara ödenen ücret arasındaki farklılık bulunup sınavların niteliği göz önüne alındığında söz konusu ücret farkının hiçbir şekilde izahı mümkün değildir.

2006/11350 sayılı Kararın 12 nci maddesinin beşinci fıkrasında sayılan sınavlardan hafta içinde yapılan merkezi sınavlarda fiilen görev yapanlara da, 18/1/2012 tarihli ve 2012/2723 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sınav Ücretlerine İlişkin Usul ve Esaslara göre sınav ücreti 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.

B. Sosyal Haklara İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

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

Parasız yatılılık ve bursluluk sınavına katılacak öğrencilerde aranacak şartlara dair Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Resmi Okullarda Yatılılık, Bursluluk, Sosyal Yardımlar ve Okul Pansiyonları Yönet-

meliği 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 "yedi katı" olarak değiştirilmelidir.

Öğretmen Atama Ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin mazerete bağlı yer değişikliği 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.

Asli fonksiyonları eğitim çalışanlarının konaklama ihtiyacını karşılamak olan öğretmenlerinde 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.

Öğretmenlerinde öğretmenler yönünden konaklama ücretleri, ek ders birim saat ücretinin 3 katı ile sınırlandırılmalıdır.

Müze ve ören yerlere girişlerde 18 yaş ve altındaki yaş grubundaki öğrenci gruplarına refakat eden öğretmenler ücretsiz faydalanmakta olup, diğer öğretmenler yönünden sadece indirim imkânı mevcuttur.

Millî Eğitim Bakanlığı ile özel ilk ve orta öğretim okulları geçerli kimlik kartını haiz öğretmenler ile birinci derece yakınları, müze ve örenyerlerinden ücretsiz faydalanmalıdırlar.

Askerlik yükümlülüğünü Millî Eğitim Bakanlığı emrinde öğretmen olarak yerine getireceklerin, temel askerlik eğitim süresini müteakip kadrolarının buldukları yer yerine bir başka yerde asker öğretmen olarak görev yapmaları 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 sağlanmalıdır.

C. Çalışma Koşullarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Mezun oldukları branş itibarıyla atanamayan ancak bir başka branşta öğretmen olarak öğretmenlerimiz, eğitimini gördükleri alan itibarıyla görev yapamamaları nedeniyle kendilerini mutsuz ve başarısız görmektedirler. Alan değişikliği taleplerinin karşılanmamış olması bu durumda bulunan öğretmenlerimizin mesleki gelişimlerine engel olmakta hizmet kalitesinin istenilen seviyeye çıkarılmasına engel olmaktadır.

Mezun oldukları branş itibarıyla atanamayan ancak bir başka branşta öğretmen olarak atanana istemlerine bağlı olarak yaz ayları içinde tamamlanmak üzere alan değişikliği hakkı tanınmalıdır.

Öğretmenlik mesleği sadece fiziken değil psikolojik olarak da yıpratıcı bir meslek olması-na 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.

Norm kadro güncellemelerinin mazerete ve isteğe bağlı yer değişikliği ve atama işlemlerinden sonra gerçekleştirilmesi, norm kadro esaslarının eğitim kurumu ve bölgesi bazında uygulanmasından kaynaklı norm ihtiyacının yer değişikliği sürecinde dikkate alınamamasına ve sonrasında hizmet puanı üstünlüğü esasına dayalı yer değişikliği sisteminin kendi içinde adaletsizlikler üretmesine neden olmaktadır.

Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği kapsamında mazerete ve isteğe bağlı yer değişikliği işlemleri gerçekleştirilmezden evvel Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik çerçevesinde eğitim kurumları bazında norm kadro güncelleme işlemleri tamamlanmalıdır.

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 Anayasa Mahkemesi kararında sınava ilişkin bir iptal hükmü olmadığı göz önüne alınarak yeniden sınav açılmalıdır.

Zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamladığı halde zorunlu hizmet alanlarına kendi istekleriyle atanmış olanlar ile zorunlu hizmet alanlarında çalışırken zorunlu hizmet yükümlülüğü kaldırılanlardan halen buralarda görev yapanların hizmet puanları artırımını olarak 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 olanlar ile zorunlu hizmet alanlarında çalışırken zorunlu hizmet yükümlülüğü kaldırılanlardan halen buralarda görev yapanların 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 atamadan 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 atananlardan, 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 işlemlerinin 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 işlemlerinin 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 gerçekleştirecekleri 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 alınmasına 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 özelde 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 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 imkânsız kılacak kadar; öğretmenler açısından ise bu yaş grubundaki öğrencilerin bulunduğu bir sınıftaki sınıf yönetimini imkânsız kılacak kadar uzundur.

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.

Anaokullarında rehber öğretmen normunun kaldırılması neticesinde okul öncesi gelişimin okul öncesi öğretmeni dışında dışarıdan bir gözlemci olarak rehber öğretmen tarafından gözlenememesine neden olmaktadır.

Okul öncesi öğrencilerinin fiziki gelişimleri kadar psikolojik gelişimlerinin de izlenmesi amacıyla Norm Kadro Yönetmeliğinde düzenleme yapılarak anaokullarına rehber öğretmen normu verilmelidir.

Temel eğitim kurumlarına bütçe verilmemesi nedeniyle okul öncesi eğitim için velilerden talep edilen katlı payının okul öncesi öğretmenler eliyle toplatılması öğretmenleri asli görevlerinden uzaklaştırdığı gibi veli ile karşı karşıya getirmekte; mesleğin saygınlığını zedelemektedir.

Okul öncesi eğitimin parasız sunulması, bu amaçla okul öncesi kurumları da içerecek şekilde temel eğitim kurumların bütçe verilmesi ya da öğrenime katkı için velilerden talep edilen katkı payının öğretmenlerce tahsiline son verilmesi sağlanmalıdır.

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 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 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 sağlanmalıdır.

Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında günün ihtiyaçlarına uygun teknolojik araçların bulunmaması mesleki ve teknik eğitim ve öğretimi olumsuz etkilediği kadar öğretmenlerin de çabalarını sekteye uğratmaktadır.

Mesleki ve teknik eğitim veren kurumlarda günün ihtiyaçlarına ve mesleki ve teknik eğitimin gelecek projeksiyonlarına uygun fiziki altyapının ve donanımın temin edilmesi sağlanmalıdır.

Halk Eğitim Merkezlerinde görevli öğretmenlerin, öğretim yılı başında ve sonunda yapmış oldukları eğitim ihtiyaçlarını belirleme çalışmaları, öğretim yılının başı ve sonundaki mesleki çalışmalar kapsamında değerlendirilmediğinden bu çalışmalar nedeniyle ek ders ücreti ödenmemektedir.

Halk Eğitim Merkezlerinde görevli öğretmenlerin, öğretim yılı başında ve sonunda yapmış oldukları eğitim ihtiyaçlarını belirleme çalışmaları, mesleki çalışma kapsamında değerlendirilmeli ve karşılığında ek ders ücreti ödenmelidir.

Kurumlarında kendi asli görevlerinin bir parçası olarak sınav gözetim görevini filen 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 yönetici ve öğretmenlerin ek ders ücretlerinin özel eğitim kurumunda görevli personel kapsamında ödenmesi gerekmektedir.

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 farklılığın ortaya çıkarmakta olup bu durumun hukuka ve kanuna aykırı olduğu, başlı başına bir mağduriyet kaynağı teşkil ettiği açıktır.

657 sayılı Kanunun 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 Kanunun 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 Kanunun 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 Kanunun 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 Kanunun 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 tanınan ekonomik ve sosyal hakların tanınması gerekmektedir.

F. Diğer Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Alo 147 ve BİMER'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.

Alo 147 ve BİMER'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.

Öğretmen performans değerlendirmesine tabi tutulmalarının tasarlanması öğretmenleri huzursuz etmekte olup çalışma barışını ve kurum içi işbirliği içinde çalışma ortamını bozacak bu türden girişimler eğitim-öğretimi olumsuz etkilemektedir.

Öğretmenleri asli işleri olan eğitim ve öğretimin kalitesinin artırılması çabalarından uzaklaştıracak ve iş barışını bozacak performans değerlendirme uygulamalarından vazgeçilmelidir.

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 faydalanmamakta 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; kendilerine 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 öğreticilere birim ek ders saat ücreti ödenmektedir.

Cezaevinde açılan kurslarda görevlendirilen kadrolu öğretmenlere ödenen artırımlı (% 25) ücretin yine cezaevinde aynı kurs görevini üstlenen usta öğreticilere de ödenmesi 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 tutulması 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.

3. 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 saatlerinin müdürler için 35 saat, müdür başyardımcıları için 30 saat ve müdür yardımcılarını için 27 saatten az olmayacak şekilde artırılması; eğitim kurumu türü ekseninde iş yüküyle orantılı ilave ek ders saatinin yönetim görevi karşılığı eklenmesi gereklidir.

Eğitim kurumları müdür ve müdür başyardımcılarına nöbet ücreti ödenmemesi kurum içi ücret dengesinin ve çalışma barışının bozulmasına neden olmaktadır.

Örgün ve yaygın eğitim kurumlarında görevli müdürler ve müdür başyardımcıları yönünden, 3. Dönem Toplu Sözleşmenin ikinci bölümünün Eğitim, Öğretim ve Bilim hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşmenin 22 nci maddesinde öngörülen ek ders ücretinden aşağı olmamak üzere yönetim görevi karşılığı ek ders ücretinin artırılması gerekmektedir.

Milli 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.

Hafta içi düzenlenen merkezi sınavlarda görev alanlara ödenen ücret ile hafta sonlarında düzenlenen merkezi sınavlarda görev alanlara ödenen ücret arasındaki farklılık bulunup sınavların niteliği göz önüne alındığında söz konusu ücret farkının hiçbir şekilde izahı mümkün değildir.

2006/11350 sayılı Kararın 12 nci maddesinin beşinci fıkrasında sayılan sınavlardan hafta içinde yapılan merkezi sınavlarda fiilen görev yapanlara da, 18/1/2012 tarihli ve 2012/2723 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sınav Ücretlerine İlişkin Usul ve Esaslara göre sınav ücreti ödenmelidir.

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.

Yönetim ve temsil makamı olmalarına rağmen eğitim kurumu yöneticilerine makam tazminatı ödenmemesi mağduriyete neden olmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununa IV sayılı Makam Tazminatı Cetveline eğitim kurumları yöneticilerinin eklenerek eğitim kurumları müdürleri için 2000, müdür başyardımcıları ve yardımcılar için 1500 gösterge rakamının altında olmamak üzere makam tazminatı ödenmesi sağlanmalıdır.

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 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.

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.

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, öğretmenevleri, akşam sanat okulu ve mesleki 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.

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 görevlere 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.

C. Sosyal Sorunlar ve Çözüm Önerileri

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 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 6 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 Millî 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 Millî 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 daha az ya da fazla süreyle geçici veya sürekli olarak görevlendirilenlerin yöneticilik görevleri görevlendirme tarihi itibarıyla 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; bu şekilde geçen görevlendirme sürelerinin eğitim kurumları yöneticiliği görevinde geçirilmiş sayılmamaları yönünde düzenleme yapılmalıdır.

E. Diğer Sorunlar ve Çözüm Önerileri

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 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. Millî Eğitim Müdür Yardımcıları ve Şube Müdürlerine İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Şube müdürlerinin Millî Eğitim Bakanlığı Personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkında Yönetmeliği gereği bölge hizmeti süresine bağlı yer değişikliğine tabi tutulması, mesleki gelişme ve kariyer ilerlemelerine engel olduğu gibi hizmetin yerelleşmesine de zarar vermektedir.

Millî Eğitim Bakanlığı Personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkında Yönetmeliği değiştirilerek bölge hizmetine bağlı yer değişikliğinin kaldırılması gerekmektedir.

Yönetim ve temsil makamı olmalarına rağmen milli eğitim müdür yardımcılara ve 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 milli eğitim müdür yardımcılara ve şube müdürleri için 2000 gösterge rakamının altında olmamak üzere makam tazminatı ödenmesi sağlanmalıdır.

Millî Eğitim Bakanlığı 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 itibariyle 1 inci derece bulunan müdür ve şube müdürü unvanlı devlet memurlarının 2200 olan ek göstergesinin 3000'e yükseltilmesi sağlanmalıdır.

İl millî eğitim müdür yardımcısı, ilçe millî eğitim müdürü ile il 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.

4. BÖLÜM

GİHS, THS ve YHS ÇALIŞANLARI KOMİSYONU SONUÇ RAPORU

A. Mali Haklara İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Millî Eğitim Bakanlığı kadrolarında GiHS, 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 gerekmektedir.

Millî Eğitim Bakanlığı kadrolarında “şef” unvanlı kadrolarda görev yapanlar için öngörölmüş bulunan ek gösterge rakamları, üstlendikleri görev ile uyumsuzluğa sebep olacak şekilde düşüktür.

Kadro/aylık derecesi itibariyle 1 inci derece bulunan şef unvanlı devlet memurlarının 2200 olan ek göstergesinin 3000'e yükseltilmesi sağlanmalıdır.

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 öngörölmüş bulunan iş güclüğü zammı ve temininde güçlük zammı puanları, Millî Eğitim Bakanlığında 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 50 puan 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.

Millî 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, Yılı Bütçe Kanununa ekli (K) Cetvelinin III/A-1 maddesinde öngörülen fazla çalışma ücretinin beş katı tutarında fazla çalışma ücreti ödenmesi sağlanmalıdır.

Daktilograf veya memur kadrolarında bulunmakta iken şef kadrolarına atanmalar 700 puan üzerinden yan ödemediği yararlandırılmakta iken, VHKİ kadrolarında bulunmakta iken şef kadrolarına atanmalar 2250 puan üzerinden yan ödemediği 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 halde filen yapılan görevin karşılığının ödenmemesine neden olmaktadır.

Millî 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 filen çalışan memurlara, bu çalışmalarını karşılığında ödenmekte olan fazla çalışma ücretinin aylık tavanının kaldırılması ya da aylık 100 saate yükseltilmesi sağlanmalıdır.

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 GiHS, THS ve YHS kadrolarında çalışanlar, bu haklardan kendilerine münhasıran kontenjan ayrıldığı için doğrudan faydalanamamaktadırlar.

Millî Eğitim Bakanlığı kadrolarında, GiH, THS ve YHS kadrolarında çalışan personelin çocuklarının da ilköğretim 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, GiH, THS ve YHS kadrolarında çalışan personelin çocukları yönünden münhasıran yatılılık ve bursluluk kontenjanı ayrılması sağlanmalıdır.

C. Çalışma Koşullarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

İller arası isteğe bağlı yer değiştirme talebinde bulunabilmek için buldukları ilde kesintisiz en az beş yıl görev yapma şartı aranması, hukuka aykırı olduğu gibi fiili zorunlu hizmet aracı haline gelerek mağduriyetlere neden olmaktadır.

Millî Eğitim Bakanlığı Personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği Ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkında Yönetmeliği kapsamında iller arası isteğe bağlı yer değiştirme isteminde bulunabilmek için personelin buldukları ilde kesintisiz görev yapma süresinin 5 yıldan 3 yıla indirilmesi gereklidir.

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 1. derece için 2200, 2. derece için 1600, 3. derece için 1200, 4. derece için 1100 ek gösterge oranı uygulanması 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 taşınlar 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.

E. 4/C Statüsündeki Personele İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilenlerin, 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 çerçevesinde istihdam edilen geçici personel statüsündeki personelin kadroya geçirilmesi sağlanmalıdır.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen personel yerine getirdiği görev itibarıyla 4/A kadrolarında bulunan memurlardan farklı olmayıp 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında emsali memur kadroları için öngörülen oran üzerinden ek ödeme ödenmemesi mağduriyete sebep olmaktadır.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen personele, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında emsali memur kadrolarına ödenen oranda ek ödeme ödenmesi sağlanmalıdır.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen personel yerine getirdiği görev itibarıyla 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 çerçevesinde istihdam edilen personelin görev mahalli dışındaki geçici veya sürekli görevlendirilmelerinde 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamındaki harcırah/yolluk haklarından faydalandırılmaları sağlanmalıdır.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen personel yerine getirdiği görev itibarıyla 4/A kadrolarında bulunan memurlardan farklı olmayıp aylık ve ücretlerinin emsali memur kadroları için öngörülen tutarda ödenmemesi adaletsizliktir.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen personele, emsali memur kadrolarına ödenen tutarda aylık ve ücret ödenmesi sağlanmalıdır.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen geçici 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 çerçevesinde istihdam edilen geçici personele, resmi tabip raporu ile belgelenen hastalıklar için yılda en fazla 30 güne kadar hastalık izni verilebilmesi, bu süreyi aşan hastalık hallerinde personelin mağduriyetine neden olmaktadır.

Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İş Sözleşmeleri Sona Eren İşçilerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esasların ilgili maddesindeki yıllık toplam hastalık izni süresi sınırlaması kaldırılmalıdır.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen geçici personele, çalıştıkları her ay için azami 2 gün ücretli izin verilmesinin öngörülmesi, 10 yıldan fazla hizmeti bulunan personel açısından toplam yıllık izin süresi yönünden mağduriyete neden olmaktadır.

Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İş Sözleşmeleri Sona Eren İşçilerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esasların ilgili maddesindeki her ay için öngörülen azami ücretli izin günü sayısının 10 yıldan fazla hizmeti bulunanlar yönünden artırılması sağlanmalıdır.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen geçici 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 çerçevesinde istihdam edilen geçici personelin hizmet sözleşmelerinin, yaşlılık aylığı almaya hak kazanmaları halinde dahi istemleri üzerine 65 yaşına kadar devamının sağlanması yönünde düzenleme yapılmalıdır.

5. BÖLÜM

AKADEMİK PERSONEL KOMİSYONU SONUÇ RAPORU

A. Mali Haklara İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Üniversite ödeneği oranları uzun yıllardır değişmemiş; 375 sayılı Kanun Hükmünde 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 en az 50 puan 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 yılla 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.

Geliştirme ödeneği Profesör, Doçent, Yardımcı Doçent ve Araştırma Görevlisi dışındaki kadrolara atanmış öğretim elemanlarına, 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.

Profesör, Doçent, Yardımcı Doçent ve Araştırma Görevlisi dışındaki 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 yükseköğretim 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 akademisyenlerin doktoraları sonrasında kadro alamamaları, hem akademik çalışmalarını sekteye uğratıp öğretim elemanı yetiştirilmesi sürecini zedelemekte hem de mesleğe yönelmeyi engellemektedir.

Doktorasını tamamlayan akademisyenlere buldukları, lisansüstü eğitimini tamamladıkları veya tercih ettikleri yükseköğretim kurumlarında kadro tahsisi yapılması noktasında düzenleme yapılmalıdır.

Ders Yükü Tespiti ve Ek Ders Ücreti Ödemelerinde Uyulacak Esaslar kapsamında öğretim elemanlarına ders yükü verilmesi ve ödenebilecek azami ders ücreti konusunda getirilen sınırlamalar, hak kaybına ve adaletsizliğe neden olmaktadır.

Ders Yükü Tespiti ve Ek Ders Ücreti Ödemelerinde Uyulacak Esaslar kapsamında öğretim elemanlarının fiilen yürüttükleri zorunlu ve ek ders yüklerinin tamamının ücretlendirilmesi ve ders yüklerinin herhangi bir sınırlamaya tabi tutulmaması sağlanmalıdır.

Doçent unvanı almalarına rağmen ilgili kadrolara atanamamış olmaları nedeniyle doçent unvanı alanlar, salt kadro unvanına veya dereceye bağlı haklardan faydalanamamaktadırlar.

Üniversitelerarası Kuruldan doçent unvanının alındığı tarih itibarı ile halen ilgili kadrolara atanmamış ve de 3. derecede bulunmayan doçentlere, unvanını aldıkları ayı müteakip ayda emsali kadroların sahip oldukları özlük hakları verilmelidir.

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 akademisyenlere de verilmesi yönünde düzenleme yapılmalıdır.

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 uhdelelerinde 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.

C. Akademik Yükselmeye İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Doçentlik sınavı başvuru şartlarının adayın her türlü akademik faaliyetini, üniversitede gerçekleştirilen her türlü faaliyetini kapsamına almaması, bir taraftan doçent adayların mağduriyetlerine engel 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. Öte yandan

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 doçentlik sözlü sınavı 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 öngörülmesi; 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.

Yardımcı doçentler, 2547 sayılı Kanunda öğretim üyesi olarak tanımlandığı halde, her iki veya üç yılda bir kendi kadrolarına yeniden atanmakta ve her defasında bir "eğitim-öğretim ve bilimsel yayın dosyası" hazırlamaktadırlar. Toplamda sadece 12 yıl süre ile yeniden aynı kadroya atanabilmekte; doktora dâhil 20 yıla yakın görev yaptığı kurumda, eğer bir üst akademik kariyere geçememişlerse, öğretim üyelikleri sonlandırılmaktadır. Aynı kadroya atanabilmek için eziyet niteliğinde tekrar tekrar dosya hazırlama zorunluluğu altında olan yardımcı doçentlerin bu durumu, içinde sayıldıkları "öğretim üyesi" kadrosu bakımından büyük bir eşitsizlik oluşturmaktadır.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 23 üncü maddesinin (a) fıkrasının ikinci paragrafı yürürlükten kaldırılarak, geçici kadro uygulamasına tâbi tutulan yardımcı doçent kadrosundaki öğretim üyelerinin tümü daimi kadroya geçirilmelidir.

D. Çalışma Koşullarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

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 kapsamında 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 daimi 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 görevlisi, okutman ve uzman kadrolarında çalışan öğretim elemanlarının resen emekli olma yaşı, öğretim üyelerinden daha düşük olup bu durum çalışma isteğinde bulunanlar açısından eşitsizlik oluşturmaktadır.

Öğretim görevlisi, okutman ve uzman kadrolarında çalışan öğretim elemanlarının resen emekli olma yaşı da öğretim üyeleri ile aynı olmalıdır.

Öğretim elemanlarının ders yükü, bilimsel bilgi üretimi ve akademik yayın faaliyetlerini engelleyecek kadar yüksek olup akademik faaliyetin bu yönüne zarar vermektedir.

Ders Yükü Tespiti ve Ek Ders Ücreti Ödemelerinde Uyulacak Esasların yeniden düzenlenerek öğretim elemanlarının maaş karşılığı ders yükleri ve mecburi ders yükleri azaltılmalıdır.

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 ile Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYO) kapsamındaki öğretim elemanlarının kadro güvencesi yoksunluğu kaynaklı sorunları ile azami öğrenim süresi düzenlemelerinin doğurduğu sonuçlar hak kayıplarına neden olmaktadır.

ÖYP araştırma görevlileri 2547 sayılı Kanunun 33/a maddesi kapsamındaki kadrolara atanmalı; 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 tüm 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.

6. BÖLÜM

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 öğretim görevlilerine verilen oranda 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 öğretim görevlilerine verilen oranda 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 ile Fakülte Sekreterlerinin ek göstergelerinin 3000'den 3600'e çıkarılması; Enstitü sekreterleri ve Yüksekokul sekreterlerinin ek göstergelerinin 2200'den 3000'e çıkarılması noktasında düzenleme yapılmalıdır.

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

657 sayılı Devlet Memurları Kanununa IV Sayılı Makam Tazminatı Cetveline (üniversite) şube müdürlerinin eklenerek şube müdürleri için 2000 gösterge rakamının altında olmamak üzere makam tazminatı ödenmesi sağlanmalıdır.

Yükseköğretim kadrolarında “Müdür” ve “Şube Müdürü” unvanlı kadrolarda görev yapanlar için öngörölmüş 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 3000'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 sözkonusu 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 ödenebileceklerine yönelik sınırlamalar, hem tüm çalışmanın karşılığının alınmamasına hem de aynı kapsamda çalışanları 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 hükümlerin kaldırılması; 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 ödenmesi 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 ödenmesi 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 Kontrol Yetkilileri ve Mutemetler, mali sorumluluğu altında kalmalarına neden olan iş ve işlemlerle uğraşmalarına rağmen ayniyat saymanı kadroları için öngörülen haklardan faydalanamamaktadırlar.

Taşınır 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 ödemedir 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 gerçekte diğer hizmet sınıflarında bulunan kadrolar için öngörülen görevleri fiilen yürütmektedirler. Bu personelin fiilen görev yürüttükleri kadrolara atanmamaları liyakat ve kariyer ilkesine aykırıdır.

Yardımcı hizmetler sınıfında bulunup fiilen diğer hizmet sınıflarında bulunan kadrolarda çalışanların, fiilen görev yaptıkları ilgili kadrolara sınavsız atanmaları yönünde 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.

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 uhdelelerinde 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 itibarıyla 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 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 personelim 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 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.

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 bulunan açık öğretim bölümleri yurt içi ve yurt dışı genelinde bürolar, irtibat merkezleri, sınav merkezleri şeklinde birimler dâhilinde örgütlenmiş olmalarına rağmen bu yapılanma bir taşra teşkilatı şeklinde kurul(a)madığından bu birimlerde çalışan geçici görevlendirme yoluyla kadrolarının bulunduğu yerden ayrılarak çalışmakta; bu ise mağduriyet ve hak kayıplarına neden olmaktadır.

Yükseköğretim kurumlarında bulunan açık öğretim bölümleri yurt içi ve yurt dışı genelinde bürolar, irtibat merkezleri, sınav merkezleri şeklinde birimler dâhilindeki mevcut örgütlenmesinin bölge müdürlükleri veya il müdürlükleri şeklinde yapılandırılarak bu birimlere kadro tahsis edilmesi ve geçici görevlendirme yerine söz konusu kadrolara atama şeklinde istihdam edilmesi noktasında düzenleme yapılmalıdır.

Özelleştirme uygulamaları sonrası YHS kadrolarına geçirilenler, özelleştirme uygulaması öncesi sahip oldukları kadrolara tanınan haklardan istifade edememekte ve hak kayıplarına uğramaktadırlar.

Özelleştirme uygulamaları nedeniyle öncesinde GİH, THS kadrolarına denk kadrolarda ek gösterge oranlarına tabi olarak görev yapmakta iken özelleştirme sonrası YHS kadrolarına geçirilenlerin eski kadrolarının muadili kadrolara geçirilmeleri ya da söz konusu kadroların özlük haklarından faydalandırılmaları yönünde düzenleme yapılmalıdır.

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

3. 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.

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. Derece için 2200, 2. Derece için 1600, 3. Derece için 1200, 4. Derece için 1100 ek gösterge oranı uygulanması noktasında düzenleme yapılmalıdır.

D. 4/C Statüsündeki Personele İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilenlerin, 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 çerçevesinde istihdam edilen geçici personel statüsündeki personelin kadroya geçirilmesi sağlanmalıdır.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen personel yerine getirdiği görev itibarıyla 4/A kadrolarında bulunan memurlardan farklı olmayıp 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında emsali memur kadroları için öngörülen oran üzerinden ek ödeme ödenmemesi mağduriyete sebep olmaktadır.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen personele, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında emsali memur kadrolarına ödenen oranda ek ödeme ödenmesi sağlanmalıdır.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen personel yerine getirdiği görev itibarıyla 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 Kanununun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen personelin görev mahalli dışındaki geçici veya sürekli görevlendirilmelerinde 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamındaki harcırah/yolluk haklarından faydalandırılmaları sağlanmalıdır.

657 sayılı Kanununun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen personel yerine getirdiği görev itibarıyla 4/A kadrolarında bulunan memurlardan farklı olmayıp aylık ve ücretlerinin 4 emsali memur kadroları için öngörülen tutarda ödenmemesi adaletsizliktir.

657 sayılı Kanununun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen personele, emsali memur kadrolarına ödenen tutarda aylık ve ücret ödenmesi sağlanmalıdır.

657 sayılı Kanununun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen geçici 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 Kanununun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen geçici personele, resmi tabip raporu ile belgelenen hastalıklar için yılda en fazla 30 güne kadar hastalık izni verilebilmesi, bu süreyi aşan hastalık hallerinde personelin mağduriyetine neden olmaktadır.

Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İş Sözleşmeleri Sona Eren İşçilerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esasların ilgili maddesindeki yıllık toplam hastalık izni süresi sınırlaması kaldırılmalıdır.

657 sayılı Kanununun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen geçici personele, çalıştıkları her ay için azami 2 gün ücretli izin verilmesinin öngörülmesi, 10 yıldan fazla hizmeti bulunan personel açısından toplam yıllık izin süresi yönünden mağduriyete neden olmaktadır.

Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İş Sözleşmeleri Sona Eren İşçilerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esasların ilgili maddesindeki her ay için öngörülen azami ücretli izin günü sayısının 10 yıldan fazla hizmeti bulunanlar yönünden artırılması sağlanmalıdır.

657 sayılı Kanununun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen geçici 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 Kanununun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen geçici personelin hizmet sözleşmelerinin, yaşlılık aylığı almaya hak kazanmaları halinde dahi istemleri üzerine 65 yaşına kadar devamının sağlanması yönünde düzenleme yapılmalıdır.

7. BÖLÜM

KYK ÇALIŞANLARI KOMİSYONU SONUÇ RAPORU

A. Mali Haklarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Yurt yönetim memurlarının mali hakları, Kurumun asli faaliyetlerinin yerine getirilmesinde üstlendikleri başat role rağmen yetersizdir. Yurt Yönetim Memurlarının 657 sayılı Kanunda tanınan özel hizmet tazminatı oranları derecelerine göre 48-55 arasında, ek gösterge ise birinci dereceli kadro için 2200 olarak belirlenmiştir. 11/10/2011 tarihli ve 666 sayılı KHK'da belirlenen Ek Ödemelere ilişkin I sayılı Cetvelde, ek ödeme oranları 1-2 dereceden aylık alanlar için 110, 3-4 dereceden aylık alanlar için 100, 5-7 dereceden aylık alanlar için 90, diğer derecelerden aylık alanlar 85 olarak belirlenmiş olup söz konusu düzenleme genel idare hizmetleri sınıfı için belirlenen en düşük ek ödeme oranlarıdır

Yurt Yönetim Memurları için öngörülen özel hizmet tazminatı ve ek ödeme oranlarının en az 50 puan oranında artırılmalı; ek gösterge rakamlarının 600 puan artırılması sağlanmalıdır.

Kredi ve Yurtlar Kurumuna bağlı yurtlarda Özel ve Gece Hizmetleri Talimatı kapsamında 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.

Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğüne 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 kaldırılmalı; bahse konu ödemenin tanımının fazla çalışma ücreti yerine nöbet ücreti vb şeklinde değiştirilmesi yönünde düzenleme sağlanmalıdır.

Son yıllarda Kurum tarafından inşa edilen veya kiralama suretiyle hizmete alınan yurtların yerleşim yerlerine uzaklığı göz önüne alındığında yurt yönetim memurları yönünden iş güclüğü zammı ve teminine güçlük zammı öngörülmemesi adaletsizliktir.

Yurt yönetim memurlarına 2006/10344 sayılı Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı kapsamında 750 puanın altında olmamak üzere iş güclüğü zammı, 500 puanın altında olmamak üzere temininde güçlük zammı ödenmelidir.

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

657 sayılı Devlet Memurları Kanununa IV Sayılı Makam Tazminatı Cetveline, yurt müdürleri ile şube müdürlerinin eklenerek yurt müdürleri ve şube müdürleri için 2000 gösterge rakamının altında olmamak üzere makam tazminatı ödenmesi sağlanmalıdır.

Teknik Hizmetler Sınıfındaki kadrolarda bulunan personelin, yaptıkları işin niteliği ve zorluğu göz önüne alındığında iş riski zammından faydalandırılmaması adaletsizliktir.

Teknik Hizmetler Sınıfındaki kadrolarda bulunan personele, 2006/10344 sayılı Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı kapsamında 250 puanın altında olmamak üzere iş riski zammı ödenmelidir.

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.

6639 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde Kredi ve Yurtlar Kurumunda araştırmacı kadrolarına atananların, bu durumların kaynaklı mali hak kayıpları bulunmaktadır.

Geçmişte Bölge Müdür Yardımcısı ve Yurt Müdürü olarak görev yapmakta iken 6639 sayılı Kanun sonrası araştırmaca kadrolarına atananların uğramış oldukları özlük ve mali hak kayıpları giderilmelidir.

Yükseköğretim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü Personel Yönetmeliğinin 13 üncü maddesi kapsamında Kurum personeline ikramiye ödenmekte iken 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile söz konusu ödeme ortadan kaldırılmıştır. Bu durum 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamındaki diğer kurumlardan farklı olarak Kurumun özel gelirlere sahip bir kurum olduğu göz önüne alındığında haksız bir uygulamadır.

666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yürürlükten kaldırılan Yükseköğretim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü Personel Yönetmeliğinin 13 üncü maddesine istinaden iki aylık brüt ücret tutarında ikramiye ödenmesine yeniden başlanması yönünde düzenleme yapılmalıdır.

Kredi ve Yurtlar Kurumunda "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 3000'e yükseltilmesi sağlanmalıdır.

B. Sosyal Haklarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğüne uzun bir süredir görevde yükselme sınavı gerçekleştirilmemiş olup gerek yurt müdürlüğü kadroları gerekse 6639 sonrası atama bekleyen kadrolar asli atama yapıl(a)maksızın yürütülmektedir.

Hiçbir hukuki ve fiili engeli kalmayan görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının bir an önce gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır.

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

Yardımcı hizmetler sınıfında bulunup fiilen diğer hizmet sınıflarında bulunan kadrolarda çalışanların, fiilen görev yaptıkları ilgili kadrolara sınavsız atanmaları yönünde düzenleme yapılmalıdır.

Memur kadrolarındaki personel fiilen VHKİ kadrolarının görevlerini ifa etmelerine rağmen söz konusu kadrolarda bulunamamaları eşitsizliktir.

Genel müdürlük merkez teşkilatı ile il müdürlüklerinde bulunan memur kadrolarının VHKİ kadrolarına dönüştürülmesi sağlanmalıdır.

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 Bakanlığında 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 50 puan artırılmalıdır.

C. Çalışma Koşullarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Yurt müdürlüklerinde Özel ve Gece Hizmetleri Talimatı kapsamında nöbet görevi ifa eden personel nöbet hizmeti sonrası ulaşım ihtiyaçlarının karşılanmaması nedeniyle mağdur olmaktadır.

Nöbet ve vardiya değişim saatleri ile servis saatleri arasındaki uyumsuzluk nedeniyle servis hizmetinden faydalanamayan personel yönünden, ilave servis hizmeti sağlanması veya servis saatleri ile nöbet başlangıç-bitiş saatlerinin birleştirilmesi sağlanmalı; Servisten yararlandırılmayan nöbetçi personele belediyenin ulaşım imkânı varsa otobüs kartı, yoksa kart karşılığı ulaşım yardımı verilmelidir.

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. Derece için 2200, 2. Derece için 1600, 3. Derece için 1200, 4. Derece için 1100 ek gösterge oranı uygulanması noktasında düzenleme yapılmalıdır.

D. 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 farklılığın ortaya çıkarmakta olup bu durumun hukuka ve kanuna aykırı olduğu, başlı başına bir mağduriyet kaynağı teşkil ettiği açıktır.

657 sayılı Kanununun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli personel istihdam edilmesine son verilerek Kurumun personel ihtiyacının kadrolu memur ataması suretiyle karşılanması ve mevcut 4/B statüsünde çalışan sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesi gerekmektedir.

657 sayılı Kanununun 4/B maddesi kapsamında istihdam edilen sözleşmeli personel, kadrolu memurlarla aynı kurumda aynı işi yapmalarına rağmen salt istihdam statüsünün türünden dolayı kadrolu memurlara tanınan haklardan faydalanamamaktadırlar.

657 sayılı Kanununun 4/B maddesi kapsamında istihdam edilen sözleşmeli personele, izin hakları, harcırah/yolluk başta olmak üzere kadrolu personel için öngörülen ekonomik ve sosyal hakların tanınması gerekmektedir.

E. 4/C Statüsündeki Personele İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

657 sayılı Kanununun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilenlerin, asli ve sürekli hizmetlerin ifasında çalıştıkları göz önüne alındığında geçici iş ilişkisini doğuracak hiçbir hukuki ve fiili gerekçe ortada bulunmamaktadır.

657 sayılı Kanununun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen geçici personel statüsündeki personelin kadroya geçirilmesi sağlanmalıdır.

657 sayılı Kanununun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen personel yerine getirdiği görev itibarıyla 4/A kadrolarında bulunan memurlardan farklı olmayıp 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında emsali memur kadroları için öngörülen oran üzerinden ek ödeme ödenmemesi mağduriyete sebep olmaktadır.

657 sayılı Kanununun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen personele, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında emsali memur kadrolarına ödenen oranda ek ödeme ödenmesi sağlanmalıdır.

657 sayılı Kanununun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen personel yerine getirdiği görev itibarıyla 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 Kanununun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen personelin görev mahalli dışındaki geçici veya sürekli görevlendirilmelerinde 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamındaki harcırah/yolluk haklarından faydalandırılmaları sağlanmalıdır.

657 sayılı Kanununun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen personel yerine getirdiği görev itibarıyla 4/A kadrolarında bulunan memurlardan farklı olmayıp aylık ve ücretlerinin 4 emsali memur kadroları için öngörülen tutarda ödenmemesi adaletsizliktir.

657 sayılı Kanununun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen personele, emsali memur kadrolarına ödenen tutarda aylık ve ücret ödenmesi sağlanmalıdır.

657 sayılı Kanununun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen geçici 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 Kanununun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen geçici personele, resmi tabip raporu ile belgelenen hastalıklar için yılda en fazla 30 güne kadar hastalık izni verilebilmesi, bu süreyi aşan hastalık hallerinde personelin mağduriyetine neden olmaktadır.

Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İş Sözleşmeleri Sona Eren İşçilerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esasların ilgili maddesindeki yıllık toplam hastalık izni süresi sınırlaması kaldırılmalıdır.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen geçici personele, çalıştıkları her ay için azami 2 gün ücretli izin verilmesinin öngörülmesi, 10 yıldan fazla hizmeti bulunan personel açısından toplam yıllık izin süresi yönünden mağduriyete neden olmaktadır.

Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İş Sözleşmeleri Sona Eren İşçilerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esasların ilgili maddesindeki her ay için öngörülen azami ücretli izin günü sayısının 10 yıldan fazla hizmeti bulunanlar yönünden artırılması sağlanmalıdır.

657 sayılı Kanunun 4/C maddesi çerçevesinde istihdam edilen geçici 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 çerçevesinde istihdam edilen geçici personelin hizmet sözleşmelerinin, yaşlılık aylığı almaya hak kazanmaları halinde dahi istemleri üzerine 65 yaşına kadar devamının sağlanması yönünde düzenleme yapılmalıdır.



EGİTİM ÇALIŞANLARININ SORUNLARI ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ÇALIŞTAYI AÇILIŞ KONUŞMASI
25 ŞUBAT 2017



EGİTİM ÇALIŞANLARININ SORUNLARI ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ÇALIŞTAYI KAPANIŞ KONUŞMASI
25 ŞUBAT 2017



ÖĞRETMENLER KOMİSYONU



EĞİTİM YÖNETİCİLERİ KOMİSYONU



GİHS, THS ve YHS ÇALIŞANLARI KOMİSYONU



AKADEMİK PERSONEL KOMİSYONU



İDARİ PERSONEL KOMİSYONU



KREDİ VE YURTLAR KURUMU ÇALIŞANLARI KOMİSYONU

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 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.

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)

📍 Oğuzlar Mahallesi Av. Özdemir Özak Sokak No: 5 Balgat-ANKARA

☎ +90 (312) 231 23 06
🖨 +90 (312) 230 65 28

✉ eğitimbirsen@egitimbirsen.org.tr
🌐 www.egitimbirsen.org.tr

