

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI KURUM İDARİ KURULU ÇALIŞMA RAPORU (NİSAN 2019)

Millî Eğitim Bakanlığı Kurum İdarî Kurulunun Nisan 2019 toplantısı, Bakan Yardımcısı Mustafa SAFRAN başkanlığında 29.04.2019 tarihinde yapılmış ve toplantı sonucunda; Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim Bir-Sen) Genel Başkanlığının Kurum İdarî Kuruluna sunmuş olduğu önerilerden aşağıda belirtilenlerin Bakanlığımızın ilgili birimlerince değerlendirilmesi uygun görülmüştür.

1. Eğitim çalışanlarına yönelik şiddet olaylarına karşı caydırıcılık sağlamak üzere;

a) Eğitim ve öğretim hizmeti sunumu esnasında veya verilen eğitim ve öğretim hizmetinden kaynaklanan nedenlerle eğitim çalışanlarına karşı cebir, şiddet veya tehdit kullanan kişilere yönelik hapis cezası verilmesi,

b) Eğitim kurumlarında görev yapan personele karşı görevleri sırasında veya görevleri dolayısıyla işlenen kasten yaralama suçunun, tutuklama nedeni varsayılan suçlardan sayılması,

c) Eğitim ve öğretim hizmetinin sunumu sırasında veya bu görevlerden dolayı eğitim kurumlarında çalışan personele karşı işlenen suçlar sebebiyle ceza hukuku kapsamında yürütülmekte olan işlem ve davalarda, personelin talebi üzerine Bakanlıkça hukukî yardım yapılması.

(Yukarıdaki önerinin Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğüne değerlendirilmesi.)

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

3. Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliğine ekli Ek 1 Yönetici Değerlendirme Formunda, "Ödüller" başlığı altında, 657 sayılı Kanunun 122'nci maddesi ile Millî Eğitim Bakanlığı Personeline Başarı, Üstün Başarı Belgesi ve Ödül Verilmesine Dair Yönerge hükümleri çerçevesinde düzenleme yapılmalıdır.

4. Proje okullarında yönetici olarak görev yapmakta olanlardan dört veya sekiz yıllık görev süresi sona erecek olan yöneticilere, Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde diğer eğitim kurumlarına ilk defa görevlendirme için başvuru hakkı tanınabilmesine yönelik düzenleme yapılmalıdır.

5. Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında norm kadro açığı ve hizmet gereklerine göre belirlenen münhal kadrolar için unvan değişikliği sınavları yapılmalıdır.

6. Millî Eğitim Bakanlığı İzin Yönergesi, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda yapılan değişikliklere uygun olarak güncellenmelidir.

7. Görevde yükselme kapsamında atamaya konu edilecek şef ve memur kadroları için atama sürecinde, mazerete bağlı yer değişikliği talebi bulunanların mazeretlerinin bulunduğu yere,

engelli personelin ise istemeleri halinde norm kadro durumuna bakılmaksızın buldukları yerlere atamalarının gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır.

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

9. Millî Eğitim Bakanlığı Personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkında Yönetmelik çerçevesinde, bölge hizmetine bağlı yer değişikliği, 4'üncü ve 5'inci hizmet bölgeleri yönünden isteğe bağlı hale getirilmelidir.

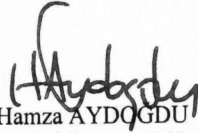
(Yukarıdaki (2-9) önerilerin Personel Genel Müdürlüğüne değerlendirilmesi.)



Mustafa SAFRAN
Bakan Yardımcısı
Kurum İdarî Kurulu Başkanı



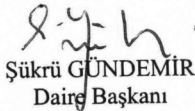
(X)
Latif SELVİ
Eğitim Bir-Sen Genel Başkanı V.



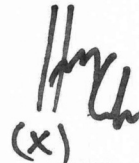
Hamza AYDOĞDU
Personel Genel Müdürü



(X)
Hasan Yalçın YAYLA
Eğitim Bir-Sen Genel Başkan
Yardımcısı



Şükrü GÜNDEMİR
Daire Başkanı



(X)
Harun KALE
Eğitim Bir-Sen Hukuk Müşaviri

(X)
MUHALEFET ŞERHİ

Çağımızda uygar dünyada çalışma ilişkilerinin ulaştığı düzey, aynı zamanda insanlığın genel anlamda gelişmişliğinin de bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Çalışma hayatının sosyal tarafları arasında varolan “çıkar çatışması”nın, geçmiş dönemlerin aksine, artık doğrudan doğruya potansiyel güçlerin devreye sokulması yoluyla değil sosyal tarafların birbirleriyle veya kendi içlerinde gerçekleştirecekleri diyalog yoluyla çözülmesi fikri yaygınlık kazanmaktadır.

Sosyal diyalog; en genel anlatımla demokratik siyasal rejimi benimsemiş ülkelerde sosyal taraf olarak nitelendirilen çalışan ve işveren üst örgütü temsilcilerinin toplumda yer alan diğer organize çıkar grubu temsilcileri ile birlikte temel ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılmaları olarak tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle sosyal diyalog; sosyal taraf temsilcileri ile diğer organize çıkar grupları temsilcilerine makro düzeyde ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılma olanağı sağlayan yegâne mekanizmadır.

20.4.2012 tarihli ve 28270 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yapılma Usul Ve Esasları İle Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu Ve Kurum İdari Kurullarının Teşkili, Çalışma Usul Ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik de bu amaçla yürürlüğe konulmuş sosyal diyalog mekanizmaları getiren bir düzenlemedir. Bu itibarla Yönetmelik hükümlerinin bu gözle görülüp buna göre yorumlanması gerekmektedir. Yönetmeliğin “Kurum İdari Kurulu” başlıklı 14 üncü maddesinde, “(1) Kurum İdari Kurulu, her kurum bünyesinde üst yöneticinin görevlendireceği bir yardımcısının veya insan kaynakları birim yöneticisinin başkanlığında iki birim yöneticisi ile kuruma en çok üyeye sahip sendikanın üç temsilcisinden oluşur. (2) Kurum İdari Kurulu toplantıları her yıl nisan ve ekim aylarında Kurul Başkanının belirleyeceği tarihte yapılır. (3) Kurum İdari Kurulu, kurum düzeyinde kamu görevlilerinin işyeri çalışma koşulları ve kanunların kamu görevlilerine eşit uygulanması konularında üst yöneticiye görüş bildirir. (4) Kurum İdari Kurullarında kurumsal nitelik taşımayan, kurum içi karar ve uygulamalarla çözümlene imkanı bulunmayan sorun ve konularla ilgili olarak ancak tavsiye niteliğinde kararlar alınabilir. (5) Kurum İdari Kurullarında alınan kararlar kurum içi uygun araçlarla personele duyurulur. (6) Temsilcileri Kurum İdari Kuruluna katılacak sendikanın belirlenmesinde, 4688 sayılı Kanununun 30 uncu maddesi uyarınca o kuruma 15 Mayıs tarihi itibarıyla yapılan sendika üye sayılarının belirlenmesine ilişkin tespit esas alınır. Bu tespite göre o kuruma en çok üyeye sahip sendikanın temsilcileri takip eden ekim ve nisan ayı Kurum İdari Kurulu toplantısına katılır. Yıl içerisinde sendika üye sayılarında meydana gelen değişiklikler dikkate alınmaz. (7) Sendikalar, Kurula katılacak temsilci sayısı kadar yedek temsilci belirler. Asıl üyenin katılmadığı toplantılara yedek üye iştirak eder.” hükmü yer almaktadır.

Madde metni esas alındığında Kurum İdari Kurulu toplantılarının gündemini, kurum düzeyinde kamu görevlilerinin işyeri çalışma koşulları ve kanunların kamu görevlilerine eşit uygulanması konularında üst yöneticiye görüş bildirme hususunun oluşturduğu görülmektedir. Yine maddeye göre kurumsal nitelik taşımayan, kurum içi karar ve uygulamalarla çözümlene imkanı bulunmayan sorun ve konularla ilgili olarak ancak tavsiye niteliğinde kararlar alınabileceği hüküm altına alınmıştır. Görüldüğü üzere yönetmelik düzenlemesinde kurum idari kurulu ve çalışma raporu gündemine esas alınacak konular genel olarak ifade edilmiş; ancak gerek toplantı gündemi gerekse toplantı sonucunda düzenlenen çalışma raporunda, hangi konuların yer alıp hangi konuların yer alamayacağına dair kesin bir ayırım yapılmamıştır. Bu itibarla “işyeri çalışma koşulları” ve “kurum içi karar ve uygulamalarla çözümlene imkanı bulunmayan sorun ve konular” toplantı ve çalışma raporu gündeminde yer alabilmektedir. Bu doğrultuda bu konular ekseninde kurulun tarafı olan yetkili sendika tarafından gündeme getirilen teklif ve taleplerin toplantı ve çalışma raporu gündemine alınması esastır.

Yönetmelik hükümlerinden hangi somut konuların “işyeri çalışma koşulları” ve “kurum içi karar ve uygulamalarla çözülme imkânı bulunmayan sorun ve konular” kapsamında değerlendirileceği açıkça yer almamaktadır. Bu hususta Devlet Personel Başkanlığı'nın da açık bir görüşü bulunmamaktadır. Ancak sosyal diyalog mekanizmalarına dair uluslararası mevzuat hangi konuların “çalışma koşulları” başlığı altında görüşülebileceği hususunda açık ipuçları vermektedir.

Nitekim tam üyelik müzakerelerini yürüttüğümüz ve ulusal eylem planı çerçevesinde iç hukukumuza dâhil etmek zorunda olduğumuz Avrupa Birliği'nin 11.3.2002 tarihli ve 2002/14/EC sayılı “Avrupa Topluluğu'nda Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışmaya Yönelik Genel Bir Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin Yönerge” hükmü gereğince çalışanların temsilcilerine işle ilgili gelişmeler, mevcut istihdam durumu, istihdamla ilgili yakın gelecekte ortaya çıkabilecek olası gelişmeler ile iş organizasyonundaki değişimler hakkında bilgi vermek ve danışmakla yükümlüdürler. 2002/14/EC sayılı Yönerge, üye devletlerde bilgi verme ve danışmanın kapsamı, konuları, içeriğini, yöntemini yani, kiminle, ne zaman, hangi konularda gerçekleştirileceğini düzenlemektedir. Yönerge uyarınca, işverenin, işletmenin faaliyetleri hakkında çalışanlara bilgi sağlaması (information), açıklamalarda bulunması, işletme konseylerinde temsilcileri vasıtasıyla diyalog yoluyla görüşlerini alması, yasal düzenlemelerle garanti altına alınmıştır. Yönerge çerçevesinde organizasyon ve yapılanma, üretim araçlarının, çalışma yöntemlerinin ve performansın artırılması konularında çalışanlara danışılması, görüş ve önerilerinin alınması ve deneyimlerinden yararlanılması, işe alma, işin nasıl yapılacağının belirlenmesi ve dağıtımı, iş sınıflandırması ve değerlendirmesi, sosyal haklar ve ödemeler, yükselme ilkeleri, kariyer planlaması ve politikaları, çalışma koşulları, çalışma süreleri ve tatiller, iş güvenliği ve iş sağlığı önlemleri, hayat standartının yükseltilmesi ve refahın sağlanması, değişik düzeylerde mesleki eğitim ve işbaşı eğitim düzenlemeleri, her türlü işten çıkarmalar, personel temsilcileri ile iletişim ve ilişkilerin yürütülmesi konularında izlenecek politikaların saptanması bu alanda yönetime katılma ve sosyal diyalog uygulamalarına konu olmaktadır.

Bu doğrultuda Millî Eğitim Bakanlığı Kurum İdari Kurulu Nisan 2018 toplantı gündemine taşıdığımız ve çalışma raporunda ele alınmasını talep ettiğimiz tekliflerimizden (1), (4), (11), (12), (19), (20) ve (23) üncü sıralarda yer alan teklifler, doğrudan doğruya “işyeri çalışma koşulları” kapsamında olup hiçbir gerekçe gösterilmeksizin çalışma raporunda yer verilmemesi hukuka ve mevzuata aykırıdır.

Tekliflerin (3) üncü maddesinde, “3. Eğitim kurumu yöneticiliği görevlendirme sürecinde mevcut yöneticilere, terciblerine ve isteklerine bağlı olarak yeniden görevlendirme başvurusunda bulunma yanında ilk defa görevlendirme için başvuruda bulunma ve görevlendirilme hakkı verilmelidir.” talebi ileri sürülmüştür. Eğitim kurumu yöneticiliği kamu personel mevzuatı sistematigi içerisinde ikincil görev olarak tanımlanmış olup, eğitim kurumu yöneticiliklerine görevlendirilme, görevlendirilme şartlarını taşıyanlar yönünden hem bir görev/sorumluluk hem de bir hak (görevlendirilme talep hakkı ve görevlendirilme hakkı) içermektedir. Bu itibarla kariyer ve liyakat ilkeleri çerçevesinde çalışma koşulları kapsamında değerlendirilerek çalışma raporuna dâhil edilmesi gereklidir.

Tekliflerin (4) üncü maddesinde, “4. Bünyesinde imam-hatip ortaokulu bulunan imam-hatip liseleri yönünden, imam-hatip ortaokullarına yönetici olarak görevlendirilme şartlarını taşıyanlara, bu türden imam-hatip liselerine yönetici görevlendirme sürecinde başvuru ve görevlendirilme hakkı tanınmalıdır.” talebi yer almaktadır. Eğitim kurumu yöneticiliği kamu personel mevzuatı sistematigi içerisinde ikincil görev olarak tanımlanmış olup, eğitim kurumu yöneticiliklerine görevlendirilme, görevlendirilme şartlarını taşıyanlar yönünden hem bir görev/sorumluluk hem de bir hak (görevlendirilme talep hakkı ve görevlendirilme hakkı) içermektedir. Bu itibarla kariyer ve liyakat ilkeleri çerçevesinde çalışma koşulları kapsamında değerlendirilerek çalışma raporuna dâhil edilmesi gereklidir.

Tekliflerin (6) ncı maddesinde, “6. İlahiyat, İlahiyat Bilimleri, Uluslararası İslam ve Din Bilimleri, Dini İlimler ile İslami İlimler Fakültelerinden mezun olan Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi alanı öğretmenlerine, Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde imam hatip liselerine yönetici olarak görevlendirilebilmeleri noktasında düzenleme yapılmalıdır.” talebi yer almaktadır. Eğitim kurumu yöneticiliği kamu personel mevzuatı sistematigi içerisinde ikincil görev olarak tanımlanmış olup, eğitim kurumu yöneticiliklerine görevlendirilme, görevlendirilme şartlarını taşıyanlar yönünden hem bir görev/sorumluluk hem de bir hak (görevlendirilme talep hakkı ve görevlendirilme hakkı) içermektedir. Bu itibarla kariyer ve liyakat ilkeleri çerçevesinde çalışma koşulları kapsamında değerlendirilerek çalışma raporuna dâhil edilmesi gereklidir.

Tekliflerin (11) inci maddesinde, “11. Bakanlıkça veya verilen yetki uyarınca valiliklerce yurt içinde düzenlenen ve öğretmenlerin katılımının zorunlu tutulduğu her türlü eğitimsel gezî, konferans, kurs ve seminerlerin hafta içi ve mesai saatleri içerisinde gerçekleştirilmelidir.” talebi ileri sürülmüştür. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (1996) ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı (CFREU), işçilerin sağlık, güvenlik ve onurlarının korunması amacıyla çalışma saatlerinin sınırlandırılmasına ilişkin hükümler içermektedir. CFREU 31 inci maddesinde, “adil ve hakkaniyete uygun çalışma koşulları” başlığı altında ikinci paragrafta her işçinin kendi sağlığı, emniyeti ve onuruna saygı gösteren çalışma koşullarından yararlanma, günlük ve haftalık dinlenme için azami çalışma saatlerinin sınırlandırılmasına, ücretli izin ve yıllık izin kullanmaya hakkı bulduğuna ilişkin hükümler yer almaktadır. Kısaca Çalışma Süresi Yönergesi olarak adlandırılan “Çalışma Süresinin Organizasyonuna ait Belirli Hususlara İlişkin 2003/88/EC sayılı ve 4.11.2003 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konsey Yönergesinin Avrupa Birliği (AB) Üye Devletleri tarafından uygulanmasına ilişkin Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan COM (2010) 802 final sayılı ve 21.12.-2010 tarihli raporda, bu konuda yapılan çalışmalara atıfla, uzun çalışma saatleri ve yetersiz dinlenme sürelerinin yüksek hata ve kaza oranı, stres ve yorgunluk, kısa ve uzun dönemli sağlık sorunları gibi olumsuz sonuçlara sebep olduğuna işaret edilmekte, Yönergenin çalışma sürelerini düzenleme amacının aşgari sağlık ve güvenlik gerekliliklerini sağlama olduğu hatırlanmaktadır. ILO/UNESCO ortak çalışma belgesi olan Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesi Kararının 89 uncu maddesinde “Öğretmenlerden haftalık ve günlük olarak (ıymaları, çalışmaları) istenen çalışma süreleri, öğretmen örgütlerine danışılarak saptanmalıdır.”, 90 inci maddesinde “Ders saatlerini saptarken, öğretmenin yerine getirmek zorunda olduğu çalışmanın toplamını belirleyen aşağıdaki tüm etkenleri göz önünde bulundurmak gerekir: a) Öğretmenin günde ve haftada uğraşmak (ilgilenmek) zorunda olduğu öğrenci sayısı; b) Derslerin iyi hazırlanması ve ödevlerin düzeltilmesi için ayrılması gerekli olan zaman; c) Her gün verilecek değişik derslerin sayısı; d) Öğretmenlerin araştırmalara, okul dışı etkinliklere katılmaları, öğrencileri denetlemeleri ve onlara öğütlerde bulunmaları için gerekli gördükleri zaman; e) Öğretmenlere, anne-babaları (velileri) bilgilendirmek ve öğrencilerin ilerlemesi konusunda onlarla görüşmek için bırakılması dilenen zaman.”, 92 nci maddesinde “Öğretmenlerin okul dışı etkinlikleri, ne onlar için aşırı bir yük olmalı, ne de temel görevlerinin yerine getirilmesini güçleştirmelidir (engellemelidir)” hükmü yer almaktadır. Nitekim Danıştay 12. Dairesinin 2014/4470 Esas 2016/3903 Karar sayılı kararında da “görevlendirilen kurul, komisyon, ekip, öğrenci kulübü, sınıf rehberlik, toplun hizmeti çalışmalarına, millî bayram ve mahallî günlere, tören ve toplantılara, kurs ve seminerlere katılmanın öğretmenin görev ve sorumlulukları arasında sayılmış olmasına rağmen bu görev ve sorumluluğun mesai saatleri dışında belirlenen herhangi bir zaman diliminde yapılabileceği, öğretmenin günün hangi saatinde olursa olsun bu görevlendirmeye katılma zorunluluğu olduğu anlamına gelmeyeceği, çalışanların dinlenme hakkının anayasa ile korunmuş bir hak olduğu, idarenin kişilerin çalışma koşulları ve dinlenme saatlerini göz önüne alarak kurs saat ve tarihleri belirlemesi gerektiği” ifade edilmiştir. Çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin çalışma koşulları içinde değerlendirilmesi gerektiği açık olup; bu kapsamda söz konusu teklifin çalışma raporuna dâhil edilmesi gerekmektedir.

Tekliflerin (12) nci maddesinde, “12. Sözleşmeli öğretmenlerin aile bütünlüğü ve sağlık durumuna bağlı yer değişikliği haklarının kadrolu öğretmenlerle aynı esaslar dâhilinde tanınması için ilgili yönetmelikte değişiklik yapılmalıdır.” talebi ileri sürülmüştür. Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının bir istihdam türü olduğu ve istihdam türü farklılığının farklı çalışma koşullarına ve haklarına haiz ayrıksı bir statü oluşturduğu gerçeğinden hareketle doğrudan doğruya çalışma koşulları kapsamında bulunmaktadır. Aynı hizmet koşullarına bağlı olarak aynı işyerinde çalışan ama farklı statülere tabi tutularak bunun sonucu olarak farklı mali ve sosyal haklara sahip kılınan kamu çalışanları arasındaki bu durum eşit işe eşit ücret ve eşit muamele ilkelerine aykırılık teşkil ettiği cihetle de çalışma koşulları kapsamında değerlendirilerek çalışma raporuna dâhil edilmesi gereklidir. Nitekim Nisan 2017 tarihli Kurum İdari Kurulu Çalışma Raporunda söz konusu teklif, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğüne çalışma yapılması kararıyla birlikte çalışma raporuna alınmıştır.

Tekliflerin (14) üncü maddesinde, “14. Eğitim kurumu müdürlerinin muhakkik olarak veya özel eğitim kurumları denetlenmesinde görevlendirilmesi halinde görevlendirme başına ek ders ücreti ödenmesi ve bu görev ile ilgili idari giderlerin karşılanması noktasında düzenleme yapılmalıdır.” talebi ileri sürülmüştür. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile 20.8.2017 tarihli ve 30160 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Yönetmeliği’nde bakanlık maarif müfettişleri haricinde kimlerin disiplin soruşturmasını yürütebileceği konusunda açık hüküm olmamakla beraber 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu hükümleri uyarınca eğitim kurumu müdürlerinin soruşturmacı/muhakkik olarak görevlendirildikleri görülmektedir. Diğer bir ifadeyle ikincil görev kapsamında eğitim kurumu yöneticiliği görevini yürütmekte olan kamu görevlilerinin herhangi bir ücret almaksızın, idari, hukuki ve mali sorumluluğu bulunan muhakkiklik görevlerini icraya zorlandıkları görülmektedir. Bu zorunlu görev kapsamında ücret ödenmesi talebinin çalışma koşulları kapsamında değerlendirilerek çalışma raporuna dâhil edilmesi gereklidir.

Tekliflerin (15) inci maddesinde, “15. Meslekî eğitim veren ortaöğretim kurumları, öğretmenleri, akşam sanat okulu ve meslekî eğitim merkezleri müdürlükleri ile okul aile birliklerinin işveren sıfatıyla Sosyal Güvenlik Kurumu başta olmak üzere kurum ve kuruluşlara yönelik bildirim, beyan, ceza ve ödemelerinin, ilçe/il millî eğitim müdürlükleri eliyle gerçekleştirilmesi ile iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı çerçevesinde eğitim kurumu yöneticilerini işveren vekili/işveren olarak sorumlu tutul(a)mamaları noktasında düzenleme yapılması sağlanmalıdır.” talebi ileri sürülmüştür. İkincil görev kapsamında eğitim kurumu yöneticiliği görevini yürütmekte olan kamu görevlilerinin, kendi kusurlarına bağlı olmaksızın sigortalı sayılan öğrencilerin veya işbaşı eğitimi kapsamında bulunan işyerlerinin kusur ve eylemleri nedeniyle kamu işveren sıfatıyla sosyal güvenlik prim ve belgelerinin bildirimlerinden ve ilgili ödemelerden dolayı hukuki ve mali sorumluluk altına sokuldukları görülmektedir. Bu zorunlu kamu işveren vekilliği tanımlamasının düzeltilmesi talebinin çalışma koşulları kapsamında değerlendirilerek çalışma raporuna dâhil edilmesi gereklidir.

Tekliflerin (16) ncı maddesinde, “16. Zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamladığı halde zorunlu hizmet alanlarına kendi istekleriyle atanmış olanların hizmet puanları, Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin ‘Hizmet puanları’ başlıklı 40 ncı maddesinin altıncı fıkrası hükmü çerçevesinde hesaplanmalıdır.” talebi ileri sürülmüştür. Öğretmenlikte hizmet puanı uygulaması yer değişikliği işlemlerinde başarı faktör olmasının yanında yönetici görevlendirme gibi süreçlerde de koşut eşitliği hallerinde belirleyici kılınmıştır. Bu itibarla hizmet puanına ilişkin teklif ve taleplerin gerek hizmetin ifa edileceği yerin belirlenmesi gerekse kariyer ve mesleki ilerleme süreçlerine doğrudan etkisi nedeniyle çalışma koşulları içinde değerlendirilmesi; bu kapsamda söz konusu teklifin çalışma raporuna dâhil edilmesi gerekmektedir. Nitekim Nisan 2017 tarihli Kurum İdari Kurulu Çalışma Raporunda söz konusu teklif, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğüne çalışma yapılması kararıyla birlikte çalışma raporuna alınmıştır.

Tekliflerin (17) nci maddesinde “17. İkili öğretim yapılan okullarda görev yapanlar başta olmak üzere günlük ve haftalık çalışma süresinin üzerinde çalışma yapan hizmetlilerden, yeterli personel bulunmaması sebebiyle fazla çalışma karşılığı için hakkı verilmeyenlerin, isteklerine bağlı olarak fazla çalışma karşılığı ücret ya da izin hakkı verilmesi konusunda düzenleme yapılmalıdır.” talebi ileri sürülmüştür. 657 sayılı Kanun’un 178 nci maddesinde haftalık çalışma sürelerini aşan kısımlar için koşula bağlı olarak fazla çalışma ücreti veya her 8 saatlik fazla çalışmaya karşılık bir iş günü izin hakkı tanınmıştır. Ancak personel yetersizliği gerekçe gösterilerek personelin bu haktan faydalandırılmaması nedeniyle söz konusu talep Kurum İdari Kurulu gündemine taşınmıştır. Birleşmiş Milletler Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmenin 7 nci maddesi herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarından faydalanmaya hakkı olduğunu belirttiğinden sonra, (d) bendinde dinlenme, boş zaman ve çalışma saatlerinin makul ölçülerde sınırlanması gerektiği vurgulanmaktadır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (1996) ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı (CFREU), işçilerin sağlık, güvenlik ve onurlarının korunması amacıyla çalışma saatlerinin sınırlandırılmasına ilişkin hükümler içermektedir. CFREU 31 inci maddesinde, “adil ve hakkaniyete uygun çalışma koşulları” başlığı altında ikinci paragrafta her işçinin kendi sağlığı, emniyeti ve onuruna saygı gösteren çalışma koşullarından yararlanma, günlük ve haftalık dinlenme için azami çalışma saatlerinin sınırlandırılmasına, ücretli izin ve yıllık izin kullanmaya hakkı bulunduğuyla ilişkin hükümler yer almaktadır. Bu itibarla söz konusu talebin çalışma koşulları kapsamında değerlendirilerek çalışma raporuna dâhil edilmesi gerekmektedir. Nitekim Nisan 2017 tarihli Kurum İdari Kurulu Çalışma Raporunda söz konusu teklif, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğünce çalışma yapılması kararıyla birlikte çalışma raporuna alınmıştır.

Tekliflerin (21) inci maddesinde, “21. Milli Eğitim Bakanlığının merkez ve taşra teşkilatı ile Bakanlığa bağlı tüm kurum ve kuruluşlarda çalışan erkek kamu çalışanları, mesai saatleri içinde ve resmi görevlerinin ifasında kamu hizmetini gerektirdiği ciddiyet dâhilinde kılık ve kıyafetlerini serbestçe seçebilmelidirler.” talebi ileri sürülmüştür. Kıyafet ve genel görünüm kişilik hakları arasında yer alan özel yaşam hakkı ile doğrudan ilgili bir konudur. Bir yönüyle iş disiplini adı altında çalışanın uymakla yükümlü olduğu kural kapsamında olması diğer yönüyle çalışanın çalışma hakkı ile özel hayatının kesiştiği noktada yer alması nedeniyle bahse konu talebin çalışma koşulları içerisinde değerlendirilmesi gerektiği açıktır. Öte yandan Kamu Denetçiliği Kurumu’nun 20.9.2013 tarihli ve 2013/2 sayılı kararında, “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında çalışan personelin Kılık ve Kıyafetine dair Yönetmeliğin 1. ve 5. maddelerinin, Anayasamızın Cumhuriyetin Temel Nitelikleri başlıklı 2. maddesi, Devletin Temel Amaç ve Görevleri başlıklı 5. maddesi, Kanun Önünde Eşitlik başlıklı 10. maddesi, Anayasanın Bağlayıcılığı ve Üstünlüğü başlıklı 11. maddesi, Temel Hak ve Hürriyetlerin Niteliği başlıklı 12. maddesi, Din ve Vicdan Hürriyeti başlıklı 24. maddesi, Çalışma Hakkı ve Ödevi başlıklı 49. maddesi, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 125. maddesinin D fıkrasının (1) bendine, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 7. maddesi, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin; Düşünce, Vicdan ve Din Özgürlüğü başlıklı 9. maddesi, Ayrımcılık Yasası başlıklı 14. maddesi, Hakların Kötüye Kullanımının Yasaklanması başlıklı 17. maddesi, Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmenin 18 ve 19. maddeleri, Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi başlıklı 2 ve 11. maddelerine aykırı olduğundan iptali ile yürürlükten 44 kaldırılması, ‘Ayrılmaya kaçmayacak sade bir kılık kıyafet’ çerçevesinde kısa ve öz yeni bir yönetmeliğin çıkarılmasının uygun olduğu” tavsiye edilmiştir. Bu itibarla kamu personelinin kamu hizmeti sunumu esnasındaki kılık ve kıyafetine ilişkin düzenlemelerin çalışma koşulları içinde değerlendirilmesi gerektiği açık olup; bu kapsamda söz konusu teklifin çalışma raporuna dâhil edilmesi gerekmektedir.

Öte yandan söz konusu maddelere çalışma raporunda yer verilmemesinin gerekçesi hiçbir şekilde ortaya konulmamıştır. Gerekçe ilkesi, Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi’nin 31 sayılı “İdarenin İşlemleri Karşısında Bireyin Korunması Hakkında Karar”ında “Haklarını, özgürlüklerini veya çıkarlarını ihlal edici nitelikte bir idari işlem söz konusu olduğunda, ilgili bu işlemin dayanağı olan nedenlerden haberdar edilir. Bu bilgi, ya idari işlemin metninde nedenlerin belirtilmesi şeklinde ya da ilgilinin isteği üzerine makul bir süre içinde yazılı olarak ayrıca kendisine verilir.” şeklinde düzenlenmiştir. Yine Danıştay

kararlarının incelenmesinden de idari kararların, özellikle kişilerin hak ve özgürlüklerini etkileyen işlemlerin gerekçeli olma zorunluluğu ortaya çıkmaktadır.

Netice itibariyle Milli Eğitim Bakanlığı Kurum İdari Kurulu Nisan 2019 toplantı gündemine taşıdığımız ve çalışma raporunda ele alınmasını talep ettiğimiz tekliflerimizden (3), (4), (6), (11), (12), (14), (15), (16), (17), (19), (20) ve (21) inci sıralarda yer alan teklifler, doğrudan doğruya "işyeri çalışma koşulları" kapsamında olup hiçbir gerekçe gösterilmeksizin çalışma raporunda yer verilmemesinin hukuka ve mevzuata aykırı olduğu görüş ve kanaatindeyiz. 3.5.2019



Latif SELVİ
Eğitim-Bir-Sen
Genel Sekreter
Kurum İdari Kurulu üyesi



Hasan Yalçın YAYLA
Eğitim-Bir-Sen
Genel Başkan Yardımcısı
Kurum İdari Kurulu üyesi



Av. Harun KALE
Eğitim-Bir-Sen
Hukuk Müşaviri
Kurum İdari Kurulu üyesi