**EĞİTİM İŞ KOLUNDA YAŞANAN SORUNLAR, ÇÖZÜM YOLLARI VE TALEPLERİMİZ**

**ÖĞRETMENE VERİLEN İKRAMİYE SÖZÜ YERİNE GETİRİLMELİDİR**

2010 yılında 18. Milli Eğitim Şurası Genel Kurulu'nda 24 Kasım Öğretmenler Günü'nün Kutlandığı Ay Öğretmenlere Birer Maaş İkramiye Verilmesi Ve Ek Ders Saat Ücretinin 12 TL'ye Çıkarılması Önerisi Benimsendi.

Millî Eğitim Şûrası Yönetmeliğinin “Şûra Kararlarının Uygulanması” başlıklı 19. Maddesindeki “Şûra kararları tavsiye niteliğindedir. Bakanlık, Şûra Kararlarına önemi ve önceliğine göre Şûra Kararlarını Uygulama Programında yer verir. Kararlar, Bakan Onayı ile yürürlüğe girer.” hükmüne göre Bakan onayı ile yürürlüğe giren 18. Millî Eğitim Şurası Kararlarının “Öğretmenin Yetiştirilmesi, İstihdamı Ve Mesleki Gelişimi” başlıklı bölümü 27. maddesi; “27. Öğretmen ve yöneticilerin ekonomik durumlarının iyileştirilmesi amacıyla her yıl kasım ayında bir maaş tutarında ikramiye verilmeli, ek ders ücretleri 12 TL'ye çıkarılmalı, görev aldığı projeler için ek ders ücreti tahakkuk ettirilmeli, yöneticilere ek ders ücreti yerine makam tazminatı ödenmeli ve ek ders ücretinin maaşlara yansıtılmasına yönelik düzenlemeler yapılmalıdır.” hükümlerinde her yıl kasım ayında bir ikramiye ödenmesi ve ek derslerin 12 TL'ye çıkarılması kararı alınmasına rağmen bu güne kadar verilen sözler yerine getirilmemiştir.

24 Kasım Öğretmenler Günü'nde bütün eğitim çalışanlarına bir maaş tutarında ikramiye verilmelidir. Her ne ad altında olursa olsun tüm eğitim çalışanlarına Ramazan ve Kurban bayramları öncesinde 20 bin gösterge rakamının memur maaş katsayısıyla çarpımı tutarında bayram ikramiyesi verilmelidir.

**ÖĞRETMENE VERİLEN EK DERSE ZAM SÖZÜ YERİNE GETİRİLMELİDİR**

28 Ekim 2005 tarihinde öğretmenler günü öncesinde gazetelerde; “Öğretmenlerin ek ders ücretleri 3 kat artacak” başlığıyla “Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), öğretmenlerin 3 milyon 510 bin lira olan bir saatlik ek ders ücretlerinin 10 milyon liraya çıkarılmasını öngören bir kanun taslağı hazırlayarak Başbakanlık'a gönderdi.” şeklinde gündeme gelen ek derse zam hikâyesi bir türlü sonuçlanmamış, Milli Eğitim Bakanı Hüseyin Çelik'in ek ders ücretlerini artırıyoruz açıklamasıyla beklentiye giren ve hükümetten gelen sinyaller doğrultusunda ümitleri sönen öğretmenler eylemlerde bulunmuşlardı.

24 Kasım 2005 Öğretmenler Günü'nde yapılacağı sözü verilen Öğretmen ek ders ücretini 3.510 TL'den 10 TL'ye yükseltme sözü veren Dönemin Milli Eğitim Bakanı Hüseyin Çelik ile “Fatura 3 milyar YTL tutuyor” diyerek ek ders ücretlerini kırpma yoluna giden ve “Maliye Bakanı Kemal Unakıtan arasındaki anlaşmazlık ve gecikmeden dolayı aradan aylar geçmesine rağmen açıklanmamıştı. Başbakanın da devreye girmesiyle Maliye çalışmalarını sürdürüyor. Ben istiyorum, Bakan Unakıtan istemiyor, bütçeye ek yük getiriyor” şeklinde beyanatlarda bulunan bakanlık 2006 yılında ek ders ücretlerine yapılan zam oranlarını açıklamıştı.

Çelik, ek ders ücretlerinin saatinin 3.52 TL´den 5 TL´ye çıkarıldığını, bu konuda Maliye Bakanlığı ile mutabakata varıldığını söylemiş, yapılan zamla birlikte ek ders ücretlerinde yüzde 40 artışa gidildiğini, Ek ders ücretlerine yapılan zammın mevcut ek ders ücretinin 8 kat artışı anlamına geldiğini ifade eden Çelik'in bu açıklaması anlaşılamamıştı.

3,5 TL´yi 5 TL yapar iken zam yapılmış gibi gösterilmiş idarecilerin derse girmeleri, Yüksek lisans yapanların yüzde 25 ve Doktora yapanların yüzde 40 ek derslerinin kesilmesi, bazı öğretmenlerin ders dışı hazırlık ücretlerinin iptal edilmesi, ek ders hesabında haftalık hesaba geçilmesi nedenleriyle aslında toplamda zam yapılmamıştır.

Her öğretmenler günü öncesinde verilen sözler tutulsaydı, 2005 yılında ek dersler 10 TL 2010 yılında ek dersler 12 TL olacaktı. Ek ders ücretleri şu an 11 TL civarındadır. Buna benzer birçok verilen söz yerine getirilmedi. Öğretmenlere birer laptop verilmesi projesi ve ek derslerden vergi alınmaması ve ek ödeme gibi.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 176. maddesindeki gösterge rakamları yükseltilerek, ek ders ücretleri günün şartlarına uygun hale getirilmeli ve ek ders gösterge rakamları iki katına çıkarılmalıdır. Bu nedenle hafta içi saat 18.00’den önceki ek dersler için 140 olan gösterge rakamı 280; hafta sonu ve hafta içi saat 18.00’den sonraki ek dersler için 150 olan gösterge rakamı 300 olarak belirlenmeli ve ek ders ücretleri iki katına çıkarılmalıdır.

Ayrıca 19. Milli Eğitim Şurasında **“Öğretmenlerin özlük haklarına yönelik olarak öğretmenlerin ek ders ücretleri artırılmalıdır.”** Önerisi de kabul edilmiştir.

**ÖĞRETMENLERİ MAĞDUR EDEN EK DERS HESAPLAMA YÖNTEMİ DEĞİŞTİRİLMELİDİR**

Bilindiği üzere, Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar gereğince, öğretmenlerimizin okutacağı aylık karşılığı ders ve ek ders ücreti hesabı haftalık ders saati sayısı üzerinden hesaplanmaktadır. Ancak; bu hesaplama yöntemi, özellikle 1 Ocak ve 1 Mayıs gibi haftanın bir gününe tekabül eden resmi tatil günlerinde ya da öğretmenlerimizin haftanın bir günü izinli veya raporlu olduğu günlerde ek ders ücretinin hesabında mağduriyete neden olmaktadır. Öğretmenlerimizin kendi inisiyatifleri dışında gelişen sebeplerle ek ders ücreti konusunda mağduriyet yaşaması hakkaniyete aykırıdır.

Söz konusu mağduriyetlerin önlenmesi bakımından yeniden günlük olarak maaş karşılığı ve ücretli ders ayrımı yapılıp hesaplamanın günlük bazda yapılmasını, bu yapılamıyorsa dahi resmi tatil günlerini içine alan haftalara özgü bir hesaplama yöntemi uygulanarak yaşanan mağduriyetlerin giderilmesi gerekmektedir.

**EK ÖDEME ADALETSİZLİĞİ ÖĞRETMENLER AÇISINDAN GİDERİLMELİDİR**

02.11.2011 tarih ve 28103 sayılı Mükerrer Resmi Gazetede yayımlanan 666 sayılı Kamu Görevlilerinin Mali Haklarının Düzenlenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve KHK'lerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnamede öğretmenler unutulmuş, ek ödemeleri sıfır artışta kalmıştır.

Aynı unvan arasındaki ücret farklılığını gidermek adına çıkarılan yeni 666 sayılı KHK ile üst düzey bürokratlar arasındaki ücret farklılıkları giderilmiş, ancak eğitim öğretimin en önemli elamanı olan öğretmen yok sayılmıştır. 666 sayılı KHK çıkarılırken öğretmenin 65 puanlık ek ödeme oranı 65'te çakılı kalmıştır.

**EK DERSLER VERGİDEN MUAF OLMALIDIR**

2010 yılında MEB Kurum İdare Kurulu toplantısında öğretmenlerin aylık gelirlerine ekstra artış getirecek önemli bir öneri gündeme getirildi. Öğretmenlere ödenen ek ders ücretlerinin vergiden muaf tutularak, vergi matrahına dahil edilmemesi istenilen kurum idare kurulundaki öneri uygulamaya konulsaydı ek ders vergiden muaf tutulursa, öğretmen maaşına yaklaşık 100 TL zam gelmesi söz konusu olacaktı fakat o günden bu güne bir düzenleme yapılmamıştır.

**SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLER KADROLU YAPILMALIDIR**

Bilindiği gibi sözleşmeli öğretmen uygulaması mevcut iktidar tarafından hayata geçirilmiş, yine iktidar tarafından 2011 yılında bu uygulamaya son verilmiştir.

Türk Eğitim-Sen olarak sözleşmeli öğretmenliğin iptali için verdiğimiz mücadele sonucunda 2011 yılında kaldırılan sözleşmeli öğretmen istihdamının 03.08.2016 tarih ve 29790 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik ile yeniden başlatılması, geçmişte yaşanan mağduriyetlerin tekrardan yaşanmasına sebep olmaktadır.

Ücretli ve sözleşmeli öğretmenlik sistemi ise yer değiştirme hakkının kısıtlandığı, çağdışı bir yöntem olarak öğretmenlerimizin prangalandığı bir sistemi yeniden hortlatacaktır. Bu bakımdan iktidarın daha önce sorunlara yol açması nedeniyle vazgeçtiği sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına yeniden başlanması kaygı vericidir. Sözleşmeli öğretmenler kadroya geçirilmeli, ücretli öğretmenlik uygulamasına son verilerek ihtiyaca uygun kadrolu atama yapılmalıdır.

Asli ve sürekli kamu hizmetinin öncelikli olarak kadrolu memurlar eliyle görülmesi esastır. Bunun yerine sözleşmeli personel istihdamı tercih edildiğinde ise, aynı görevi yerine getiren kamu personeli, aradaki statü farklılığından dolayı farklı uygulamalara ve özlük haklarına tabi olmaktadır. Bu ayrım eğitim-öğretim hayatındaki çalışma barışını olumsuz yönde etkilemektedir. Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik hükümlerine bakıldığında, sözleşmeli öğretmenlerin 4 yıl çakılı olarak çalışacağı, 4 yıl sonra aynı görev yerinde kadroya alınabilecekleri, kadroya geçirildikten sonra 2 yıl daha aynı yerde çalışmak zorunda oldukları görülmektedir. Bu süreler zarfında mazeret durumu da dahil hiçbir şekilde görev yeri değişikliği hakkı verilmemektedir. Böyle bir uygulama insan haklarına da aykırıdır. Sözleşmeli öğretmen istihdamı ile amaçlanan kalkınmada öncelikli bölgelerdeki öğretmen ihtiyacının karşılanması ise, bu sorunun çözümü sözleşmeli öğretmen istihdamı yerine, ekonomik teşvik primi vb yöntemlerle bu bölgelerde çalışmayı cazip hale getirmek olmalıdır. Sözleşmeli öğretmenlik, çalışma barışını da bozmaktadır. Aynı öğretmenler odasında özlük hakları farklı öğretmenler oluşturulmaktadır. Bu yöntem geçmişte de denenmiş ve verim alınamadığı görülerek vazgeçilmiştir. Bu sebeple sözleşmeli öğretmen istihdamından derhal vazgeçilmelidir. Sözleşmeli öğretmenlerimizin tamamının kadroya geçirilmesi, kadroya geçiş süreci tamamlanana kadar kadrolu öğretmenlerin yararlandığı tüm mali ve özlük haklardan yararlandırılması gerekmektedir.

Tamamen kölelik sistemi olan sözleşmeli öğretmenlik en temel anayasal ve insani hakları bile yok sayan bir sistemdir. B u istihdam şekli devletimize yakışan bir uygulama değildir. Seçim öncesi sözleşmeli öğretmenlerimize kadroya geçiş müjdesi verilmelidir.

**ATAMASI YAPILMAYAN ÖĞRETMENLER ACİLEN ATANMALIDIR**

2002 yılında 72 bin olan ataması yapılmayan öğretmen sayısı bugün 400 bini aşmıştır. AB ülkeleri ile kıyaslandığında ülkemizde öğretmen açığının açıklanan rakamların en az 2 kat üzerinde, 200 bin dolayında olduğu görülmektedir. Norm kadroya göre ülkemizde 106 bin öğretmen açığı olduğu ifade edilirken 63 bin de ücretli öğretmen olduğu gerçeği göz ardı edilmektedir. İfade edilen öğretmen açığı rakamı, mevcut şartlarda gerçeklerle örtüşmemekte, bir sınıfta 60-70 öğrencinin eğitim gördüğü adeta unutulmaktadır. Okullarımızı eğitim görülebilir bir noktaya taşımak, çocuklarımızın gelişmiş ülkelerdeki gibi 10-15 kişilik sınıflarda eğitim görmelerini sağlamak için yüzbinlerce yeni öğretmene ihtiyaç bulunmaktadır.

Ataması yapılmayan öğretmenler, üniversite eğitimi sonrasında açıkta bırakılan, yok sayılan, ezilen ve görmezden gelinen genç eğitimcilerdir. Bu sorun, “Öğretmen açığımız yok.” şeklindeki gerçek dışı söylemlerle çözülemez. Öyle ki atanamayan öğretmenler, kendi eğitim alanı dışında iş bulamaz, tam gün kadrolu iş güvencesinden yoksun, “ücretli öğretmen” adı altında düşük aylıklarla; devlet okullarında ve dershanelerde adeta köle gibi çalıştırılır hale gelmiştir. Atanamayan öğretmenler çaresiz bir şekilde maddi külfet altında bırakılmakta, hayatlarını düzene sokamamakta, evlenememekte, atanamamaları sebebiyle mahalle baskısıyla karşı karşıya kalmakta, çeşitli psikolojik veya fiziksel sorunlar yaşamakta; hatta intihar yolunu bile seçmektedir. Atama bekleyen öğretmenlerimizin atanabilmesi noktasında mali ve gerekli kadroların oluşturulması anlamında derhal somut politikalar üretilmelidir.

Mevcut atama bekleyen Öğretmenler ve Rehber Öğretmenler bulunduğuna göre; Bu durum Anayasamızın “II. Eğitim ve öğrenim hakkı ve ödevi” başlıklı 42.maddesi 1.fıkrasında; "Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz.” hükümlerine aykırılık teşkil etmektedir. Buna göre MEB, yeterli rehber öğretmen atamayarak anayasal suç işlemektedir.

Rehber öğretmen ve tüm branşlardaki öğretmen ihtiyacı atanmayan öğretmenlerin ataması acilen kadrolu öğretmen ataması yapılarak eksik öğretmen ihtiyaçları giderilmelidir.

Öğretmenlik mesleği, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun "Öğretmenlik" başlıklı 43/1 maddesindeki "Öğretmenlik, Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir." hükümlerine göre; öğretmenlik Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Buna rağmen, ülkemizde yeterince öğretmen alımı yapılmadığından Öğrenci öğretmensiz kalmakta, birçok yerde ihtiyaçlar pedagojik formasyonu olmayan meslek yüksekokulu mezunları ücretli öğretmenlerle ve farklı alanlardaki branşlarla giderilmektedir.

Rehber öğretmenlerin sayısının artması okullarımızdaki şiddet olaylarının önlenmesinde, eğitim-öğretimin daha nitelikli hale gelmesinde önemli bir katkısı olacaktır. Bu konuda seferberlik ilan edilmeli ve atanmayan tüm Öğretmenlerimiz ve Rehber Öğretmenlerimiz atanmalıdır.

**KAMU GÖREVLİLERİNİN İŞ GÜVENCELERİNİN KALDIRILMASI GİRİŞİMLERİNDEN VAZGEÇİLMELİDİR**

İktidar kaynaklı birçok haberde, devlet memurlarının sınırsız bir iş garantisine sahip olduğu, ömür boyu iş garantileri olduğu şeklinde, hiç de doğru olmayan, açıklamalara şahit olmaktayız. Kamuoyuna yansıyan açıklamalardan siyasi iktidarın, kamu kesiminde memurluk güvencesini yok etmeye, tek tip istihdam modeli diyerek memurları çalışan adıyla özel sektör işçileriyle aynı potada eritmeye ve iş güvencesini kaldırmaya çalıştığı görülmektedir.

Başbakan Binali Yıldırım 27 Nisan 2018 tarihinde, gazetecilerin sözleşmeli çalışmalarla ilgili sorduğu soruya "Benim gönlümde kamuda çalışanların sözleşmeli olmasından yanayım. Sözleşme güvence açısından olumsuzluk getirmiyor. Sözleşme performansı arttırıyor. Verimlilik artıyor. Bölgeler arasında ihtiyaçları planlama yapıyorsunuz, nerede ihtiyaç varsa oraya alıyorsunuz. Yine devlette çalışıyorsunuz. Ücret olarak da kadrolardan aşağı değil." ifadeleriyle cevap vermiştir.

Memurluk güvencesinin kaldırılması, işçi ve memurların çalışan olarak aynı statüde değerlendirilmesi, kamudaki bütün çalışanların siyasi iktidarın iradesi yönünde hareket etmesi ve istenildiğinde işten çıkarılabilmesi fiilen devlet mekanizmasının değişmesini de zorunlu kılacaktır.

Memurların iş güvencelerinin kaldırılması, yalnızca iş hukuku açısından değil kamu idare hukuku açısından da iyi irdelenmelidir. Memurun iş güvencesinin kaldırılmasının, kamu hizmetlerinin liberal, kapitalist sistemin yarattığı piyasanın normal işleyiş unsurlarına adapte edilerek, tüm kamu hizmetlerinin kârlılık esasına yürütülmesine neden olmasının yanında bildiğimiz anlamdaki egemen devlet kavramının tartışmaya açılması gibi idari sorunlar doğuracağı da açıktır. Bu bakımdan terör bölgelerinde yaşanan sorunlar da göz önünde bulundurulduğunda, memurların iş güvencesinin kaldırılması ya da gevşetilmesi gibi düşüncelerden vazgeçilerek kamu istihdamının güvence temelinde yeniden şekillendirilmesi, devletimizin geleceği açısından en doğru karar olacaktır.

**ÖĞRETMENE YIPRANMA PAYI ACİLEN GETİRİLMELİDİR**

19. Milli Eğitim Şurasında “Öğretmenlerin özlük haklarına yönelik olarak, her dört yılda bir yıpranma payı ve 3600 ek gösterge verilmelidir. Öğretmenlerin özlük haklarına yönelik olarak öğretmenlerin ek ders ücretleri artırılmalıdır.” önerisi kabul edilmiştir.

**ÖĞRETMENE 3600 EK GÖSTERGE VERİLMELİDİR**

Öğretmene 3600 Ek gösterge verilmesi, diğer çalışanların ek göstergelerinin 800 puan artırılması, yardımcı hizmetlilerin ek göstergeden yararlandırılması gerekmektedir.

Ayrıca 19. Milli Eğitim Şurasında **“Öğretmenlerin özlük haklarına yönelik olarak, e 3600 ek gösterge verilmelidir.”** önerisi de kabul edilmiştir.

**EMEKLİLİKTE YAŞA TAKILANLARIN SORUNLARI ÇÖZÜMLENMELİDİR**

08.09.1999 tarihinden önce sigortalı olduklarında emeklilik şartları arasında “yaş şartı” olmayan eğitim çalışanlarının, çıkarılan kanunla getirilen yaş şartı nedeniyle emeklilik haklarının ellerinden alınması adil bir düzenleme değildir.

Türkiye genelinde 1999 yılından önce sigortalı olup emekli olabilmeleri için yaş sınırları uzatılan yaklaşık 3 milyon kişi mağdur edilmektedir. Emeklilikte yaşa takılan eğitim çalışanlarının sigorta prim gün sayılarını tamamlamalarına rağmen emekli edilmemesi ülkenin kanayan bir yarası haline gelmiştir. Emekliliği hak etmelerine rağmen yaşları bahane edilerek yıllarca bekletilen eğitim çalışanlarınızım büyük bir haksızlığa uğradığı açıktır. Emekli olma hayalleriyle yıllarca emek veren eğitim çalışanlarının sorunu acilen Hükumet gündeminde yer almalıdır. Çalışarak Devlete katkı sağlayan ve pirim gün sayısını dolduran emekçinin emekli olması en doğal hakkıdır.

**KAMUDA SÖZLEŞMELİ VE GEÇİCİ PERSONEL ÇALIŞTIRILMASI UYGULAMASINA SON VERİLMELİDİR**

**4/C’den 4/B’ye geçirilenlere, ‘Doğan Görünümlü Şahin’ formatından kurtararak, hak ettikleri statünün verilmesi gerekmektedir.**

Kamuda sözleşmeli ve geçici personel çalıştırılması uygulamasına son verilmesi, idari hizmet sözleşmeli personelin hukuki statülerinin belirlenmesi, memur işi yapan kamu işçilerinin de talepleri halinde memur kadrolarına atanmalarının sağlanması ve kamuda istikrarlı ve sürdürülebilir bir istihdam rejiminin oluşturulması gerekmektedir.

Bununla birlikte kamuda 657 sayılı Kanunun 4-A ve 4-B maddeleri ile kadrolu, sözleşmeli, geçici ve vekil gibi adlar altında personel çalıştırılmakta; 5258 sayılı Kanun, 4924 sayılı Kanun, 5393 sayılı Kanun, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, İdari Hizmet Sözleşmesi kapsamı gibi çok çeşitli statüde personel istihdam edilmektedir. Aynı kurum içinde aynı işi yapan ancak tabi oldukları yasal mevzuatın farklı olması nedeniyle; maaşları, emeklilik hakları, iş güvenceleri, sosyal ve özlük hakları farklı olan kamu görevlileri bulunmaktadır.

Kamu istihdamında yeknesaklığın ve adaletin sağlanabilmesinin yolu, kamudaki çok başlı yapıyı sonlandırmaktan ve tüm çalışanların iş güvencesi, sosyal haklar, toplu sözleşmeli ve grevli sendikal hak ve izin haklarını da içeren, insanca yaşayabileceği bir ücret aldığı, asli ve süreklilik arz eden kadrolu statüye kavuşturulmasından geçmektedir.

Bu doğrultuda, kamu personel rejimindeki aksaklıkların başlıca nedeni olan farklı hukuki statü çerçevesinde istihdam edilen güvencesiz personelin kadroya geçirilmesi sağlanmalıdır.

**YÖNETİCİ ATAMADA MÜLAKATA DAYALI ATAMALAR KALDIRILMALI, YAZILI SINAVA DAYALI SİSTEMİ GEÇİLMELİDİR**

Kamuoyu, bugüne kadar kopya, adam kayırma, iltimas geçme gibi nedenlerle kamuda zedelenmiş olan liyakat ilkesinin hem ilk atamalarda hem de görevde yükselme ve unvan değişikliklerinde hiçbir tereddüde yer vermeyecek şekilde, tamamen objektif kriterler çerçevesinde gerçekleşmesini beklemektedir. Oysa sözlü sınav doğası gereği daima içinde kişisel değerlendirmeleri barındırmaktadır.

Bu bakımdan kamuda mülakata dayalı atama ve görevde yükselme işlemlerinden bir an önce vazgeçilmeli, atamalarda objektif ölçüm kıstaslarına dayanan KPSS ile görevde yükselmelerde yazılı sınav ve tecrübe dikkate alınmalıdır.

Kamuda haksızlıkların, korku ve endişe döneminin sona erdirilmesi, görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının düzenli olarak adalet ve hakkaniyet ilkeleri içerisinde gerçekleştirilmesinin sağlanması, torpilin kaldırılması, mülakata dayalı atamalara son verilmesi gerekmektedir.

Kamudaki atama ve terfilerde liyakat ve beceriden çok siyasi görüşü önceleyen bir sistem oluşmaya başlamıştır.

Kariyer ve liyakat ilkelerine uymayan atamalar dolayısı ile kamu hizmetlerinin aksadığı belirtilmektedir. Atama, nakil, terfi ve tayinlerde iktidar partisinin il yöneticilerinin onayına başvurulmakta, kamudaki en basit işlemler dahi siyasi müdahalelere açık hale getirilmektedir.

Türk Eğitim Sen olarak, objektif bir sistem olmayan mülakat sistemine karşıyız. Eğitim kurumu yöneticileri, değerlendirme puanı ile sözlü sınav puanının aritmetik ortalaması alınarak puan üstünlüğüne göre görevlendirilmektedir. Mülakat sistemi, objektif ölçme ve değerlendirme kriterlerine uygun olmayan, her türlü suistimale, ayrımcılığa, adam kayırmacılığa açık, denetlenmesi imkânsız bir sınav şeklidir. Kariyer ve liyakat ilkeleri doğrultusunda, yöneticilik görevi için en liyakatli kişilerin seçilerek yönetici olarak görevlendirilebilmeleri için daha objektif bir yöntem olan yazılı sınav sisteminin benimsenmesi gerekmektedir. Ayrıca eğitim kurumu yöneticilerinin görev sürelerinin dört ve sekiz yıllık sürelerle sınırlı tutulması haksızlık yaratmaktadır. Yöneticilik görevinde herhangi bir başarısızlığı bulunmayan yöneticilerin görevlerinin üzerlerinden alınması hakkaniyetli değildir. Gelecek nesilleri yetiştirecek olan okullarımızın tecrübeli, bilgili ve birikimli okul yöneticilerine emanet edilmesi gerekmektedir. Eğitim kurumu yöneticilerinin dört ve sekiz yıllık süreyle görevlendirilmeleri aynı zamanda eğitim öğretim hayatında istikrarın da zedelenmesine neden olmaktadır.

Diğer yandan, Milli Eğitim Bakanlığınca hazırlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği Taslağı’nın “Yönetici görevlendirmede izlenecek yöntem” başlıklı 14. Maddesinde; müdür, müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığına ilk defa görevlendirmenin yazılı sınav ve sözlü sınav sonucuna göre; müdürlüğe yeniden görevlendirmenin Ek-1’de yer alan Formun (A ve B) bölümleri üzerinden yapılacak değerlendirme göz önünde bulundurularak; müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığına yeniden görevlendirmenin Ek-1’de yer alan Formun (A) Bölümü üzerinden yapılacak değerlendirmeye göre yapılacağı belirtilmektedir.

Türk Eğitim Sen olarak, yönetici görevlendirmede izlenecek yöntemle ilgili talebimiz, üç alternatifli olarak şu şekilde belirlenmiştir:

“(1) Müdür, müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığına ilk defa görevlendirme Alternatif

(1)Müdür, müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığına ilk defa görevlendirme yazılı sınav puan üstünlüğü esas alınarak yapılmalı,

Alternatif

(2) Müdür, müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığına ilk defa görevlendirme yazılı sınavdan alınan puanın %90 ve sözlü sınavdan alının puanın %10’u esas alınarak hesaplanacak başarı puanı üstünlüğüne göre yapılır.

Alternatif

(3) Müdür, müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığına ilk defa görevlendirme sözlü sınav komisyonunca başarılı bulunanların haklarında yapılacak inceleme ve araştırma sonucunda yönetici olarak görevlendirilmelerine engel hali bulunmayanlar yazılı sınav puan üstünlüğüne göre yapılır.”

**Öğretmen Atamasında ve Yönetici Atamada Mülakat Kaldırılmalıdır**

Türk Eğitim Sen olarak mülakat uygulamasına tamamen karşıyız. Şube müdürlüğü, yönetici ve öğretmen alımı ve atamalarında mülakat sisteminin benimsenmesi birçok haksızlığı da beraberinde getirmektedir. Mülakat uygulaması; denetimi neredeyse imkânsız olan ve uygulamada birçok haksızlığı beraberinde getiren objektiflikten en uzak sınav şeklidir. Sübjektif değerlendirmeye son derece elverişli olan sözlü sınavlarda idareye sınırsız bir takdir yetkisi tanınmaktadır. Diğer yandan sınava katılan adaylar üzerinde belirli bir sendikaya üye olmaları konusunda yoğun bir baskı oluşturulmaktadır. Sendikal ayrımcılığın önüne geçilmesi, daha objektif bir uygulamanın sağlanması için sözlü sınavdan vazgeçilmelidir. Sözlü sınav yerine daha objektif bir sınav sistemi olan yazılı sınav sisteminin benimsenmesi gerekmektedir.

Öğretmen ve Yönetici atamalarında kariyer ve liyakat sistemine geçilmeli, mülakatla öğretmen ve yönetici atama sisteminden vazgeçilmelidir.

Sözleşmeli öğretmen istihdamından ve mülakatla öğretmen atama sisteminden vazgeçilmelidir.

Milli Eğitim Bakanı İsmet Yılmaz TV'lerde sözleşmeli öğretmen adaylarının güvenlik soruşturması sonrasında puanlarına göre atanacağını belirtmiş olmasına rağmen bu konuda resmi olarak bir düzenleme yapmadı. Sadece sözlü bir talimat olarak komisyonlara bu yönde bir şeyler söylediği ifade ediliyor. Ancak işlerin yürüyüş şekli bir Devlet ciddiyetine gölge düşürmektedir. Cumhuriyet tarihimiz boyunca işler hep yazılı olarak yürümüştür ve bundan sonra da yazılı olarak yürümesi uygun olacaktır. Bakan Yılmaz bugün vardır yarın yoktur, dolaysıyla uygulamanı yazılı mevzuat şeklinde yürürlüğe konulması adayların sözlü sınav komisyonu üyelerinin insafına terk edilmemesi gerekmektedir.

**Yönetici Görevlendirme Sözlü Sınav Komisyonu Objektif Kurulmalıdır**

22.04.2017 tarih 30046 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği doğrultusunda oluşturulacak sözlü sınav komisyonlarında; İl Milli Eğitim Müdürü veya görevlendireceği bir İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısı veya İl Milli Eğitim Müdürlüğü İnsan Kaynaklarından Sorumlu Şube Müdürünün başkanlığında, İl Milli Eğitim Müdürünce belirlenecek iki İlçe Milli Eğitim Müdürü ile İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinde görev yapan iki Şube Müdürü ve yedeklerinden oluşan bu komisyonlarda görev yapacak kişilerin; daha önceki yıllarda yaşanan sorunların yaşanmaması için özenle seçilerek, yöneticilerin kariyer ve liyakat ilkesi gereğince işinin ehli olan görevini layıkıyla yerine getirebilecek kişiler arasından adaletli bir şekilde seçilmesi sağlanmalıdır. Ayrıca yapılacak sözlü sınavların şeffaf olabilmesi için oluşturulacak komisyonlarda sendika temsilcilerinin de gözlemci olarak bulundurulması şarttır.

Bilindiği gibi; Kariyer ve liyakat ilkeleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun temel ilkeleri olarak benimsenmiştir. Kariyer ilkesi ile benimsenen temel prensip; kişisel veya siyasi çıkarların meslekte neden olacağı olumsuzlukları önlemektir. Bu ilkeler, söz konusu hizmet için en ehil, en nitelikli, en başarılı kim ise, hizmetin ifasına yönelik tercihte ilk olarak onun öne çıkarılmasını sağlamaktadır. Liyakat ilkesi; her türlü ayrımcılığı ve kayırıcılığı reddeder niteliktedir.

Bu nedenle, yöneticilerin kariyer ve liyakat ilkesi gereğince işinin ehli olan görevini layıkıyla yerine getirebilecek kişiler arasından adaletli bir şekilde seçilebilmesi için ilgili yönetmelik hükümleri doğrultusunda belirlenecek sözlü sınav komisyonlarının özenle oluşturularak önceki atama dönemlerinde yaşanan adaletsizliklerin önlenmesi ve idarenin işlemlerinin şeffaflığı ilkesinin de bir gereği olarak bu komisyonlarda gözlemci olarak Türkiye genelinde en çok üye kaydetmiş iki sendikanın temsilcilerine de yer verilmesi gerekmektedir.

**Şube Müdürlüğü Sınavındaki Sorunlar Çözümlenmelidir**

Milli Eğitim Bakanlığı Personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkında Yönetmelik hükümleri doğrultusunda taşra teşkilatı il ve ilçe milli eğitim müdürlüklerine 513 şube müdürü kadrosuna 1 Nisan 2018 tarihinde sınavla atama yapılacaktır. Bilindiği üzere Şube müdürlüğü görevde yükselme sınavına başvuru şartları arasında; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68’inci maddesinin (B) bendinde belirtilen şartları taşıyor olmak gerekmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68/B maddesine göre, lisans mezunlarından 10 hizmet yılını tamamlayanlar başvuruda bulunabileceği ve sınav tarihi 1 Nisan 2018 olduğu için; 2018 Millî Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatı Şube Müdürlüğü İçin Görevde Yükselme Yazılı Sınavı’nda, başvuru tarihinin son günü esas alınırsa; Şubat 2008’de atanan öğretmenlerimiz bu sınava başvuru hakkını birkaç gün için kaybedecektir. Dolayısıyla da sınava başvuru konusunda 10 hizmet yılını tamamlayamadıkları için mağduriyetler yaşanacaktır. Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde gerekli şartlara sahip olma ve çalışma süresi hususunda “30 Eylül” tarihi esas alınmıştır. Aynı şekilde Şubat 2008’de atanan öğretmenlerimizin 10 hizmet yılını tamamlamaları açısından bu tarihin esas alınması yerinde olacaktır. Kaldı ki bu sınavı kazanan şube müdürü adaylarının ayrılma başlama süreçlerinin yaz tatilini bulabileceği de aşikârdır.

Bu nedenle Şubat 2008’de atanan öğretmenlerimizin mağduriyet yaşamaması için ve hakkaniyet ilkesi doğrultusunda; 2018 Millî Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatı Şube Müdürlüğü İçin Görevde Yükselme Yazılı Sınav Duyurusunda; 30 Eylül 2018 tarihi itibariyle gerekli şartları taşıyanlara başvuru hakkının verilmesi gerekmektedir.

**PERFORMANS DEĞERLENDİRME SİSTEMİNDEN VAZGEÇİLMELİDİR**

Personel verimliliğinin artırılması için çalışma ortamından, özlük haklarına, mali haklarından, sendikal haklarına ve iş yerlerinde uygulanan mobbing ve baskıya kadar geniş bir yelpazede ele alınması gereken sorunları varken, kamudaki bütün aksaklıkların personelden kaynaklandığını varsaymak akılcı ve gerçekçi bir yaklaşım değildir.

Performans sistemi hizmet yerine verimliliği; kamu yararı ilkesi yerine ise kârı ya da müşteri memnuniyetini önceler. Bu şekliyle performans sistemi kamu kurum ve kuruluşlarına özel sektör anlayışını yerleştirmeyi amaçlayan, devlet yönetimini ticari anlayışa dönüştürecek, kamu görevlisini, içinde bulunduğu çalışma grubundan soyutlayarak tüm kamu çalışanlarını birbirine rakip haline getirecek ve kamu yararı ilkesini yok edecek bir nitelik taşımaktadır.

Kaldı ki, performans sistemi, genel olarak süreci değil sonucu değerlendirdiği için özellikle kamu hizmeti üretenlerin bir birim hizmet üretmek için ortaya koyduğu çabayı ve bu hizmeti üretirken uymak zorunda olduğu yasal mevzuatı, prosedürü ve titizlik ilkelerini ne denli göz önünde bulundurduğu gerçeğini yok sayar. Başka bir ifade ile performans sistemi, bir kişinin ne kadar çok çalıştığına değil ne kadar çok ürettiğine dayanan bir anlayışı ifade eder.

Performans, işyerindeki herkesi birbirinin rakibi haline getirir, çünkü toplam kaliteyi değil bireysel değerlendirmeyi esas alır. Dolayısıyla her çalışan, çalıştığı gruptan ayrılarak bireysel performansını yukarılara taşımak ve grup içerisindeki herkesten daha başarılı olmak zorundadır. Bireyselci toplumların bakış açısına göre her birey diğer insanlardan / toplumdan ayrı bir varlıktır. Bu yüzden bu toplumlarda "ben" bilinci baskın olarak gözükür ve karşılaştırmalar birey bazında -yani "ben" "sen" şeklinde- yapılır. İşte performans sisteminin özünde de bu bireyselci anlayış vardır ve her çalışan aynı birimde birlikte hizmet ürettiği bir başkasıyla kıyaslanır. Bu da grup dayanışmasını, ortak hareket etme bilincini ve kurumsal hedeflere ulaşma gayretini yok edecek bir durumu ortaya çıkarır.

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından paydaşlara açılan Öğretmen Performans Değerlendirme ve Aday Öğretmenlik İş ve İşlemleri Yönetmelik Taslağını incelediğimizde; Değerlendiriciler öğretmenin; görev yaptığı eğitim kurumu müdürü, görev yaptığı eğitim kurumundaki zümre öğretmenleri, görev yaptığı eğitim kurumundaki zümre öğretmenleri haricindeki öğretmenleri, sorumlu olduğu öğrencilerin velileri, sorumlu olduğu öğrencileri ve kendisi, olarak belirtilmiştir. Değerlendirme, her eğitim öğretim yılında Bakanlıkça yayınlanan takvim doğrultusunda MEBBİS üzerinden bir defa yapılacak ve nihai performans değerlendirme puanı, MEBBİS üzerinden duyurulacaktır. Öğretmenlere yönetmelik taslağında belirlenen konular üzerinden Öğretmenlik Mesleği Yeterlilikleri Sınavı getirilmekte ve öğretmenlerin dört yılda bir sınava tabi tutulacakları belirtilmektedir. Sınav, Bakanlıkça sınava gireceklerin sayısı, altyapı imkânları ve benzeri durumlar göz önünde bulundurularak her yıl düzenlenebilecek ve öğretmenlerin nihai performans değerlendirme puanın hesaplanmasında etkili olacaktır.

Daha önce de 2017-2023 yılları arasını kapsayan MEB Öğretmen Strateji Belgesi doğrultusunda 12 ilde pilot uygulaması başlatılan öğretmen performans değerlendirme sistemi, öğretmenlerin itibarını zedeleyen bir sistemdir. Öğretmenlerin performansının ölçülerek eğitimde kalite ve verimliliği artırmayı hedeflediği iddia edilen bu sistemin objektif bir değerlendirme sistemi olamayacağı, öğretmenlerin itibarını zedeleyerek mesleğindeki verimliliğini olumsuz yönde etkileyeceği açıktır. Nitekim 12 ilde başlatılan pilot uygulamadan vazgeçilmiş olması olumlu karşılanmakla birlikte, bu uygulamanın tamamen kaldırılması gerekmekte iken, yönetmelik taslağında yer verilmesi endişe vericidir.

Diğer yandan, öğretmenlik mesleğine başlayacak olan adaylar açısından 657 sayılı Kanun'da yer alan adaylık hükümlerinin yanı sıra öğretmenlik mesleğine özgü performans değerlenmesi öngörülmüştür. Ancak bu değerlendirmeyi yapacak kişilerin objektif ve tarafsızlığının denetlenmesi son derece güçtür. Bu kişilerin değerlendirme yaparken nelere dikkat edeceği, değerlendirecekleri aday hakkında hangi somut kriterleri gözeterek puanlama yapacakları belirsiz olup, değerlendiricilerin sınırsız takdir yetkisine bırakılmıştır. Aday öğretmenlerin performans değerlendirmesine tabi tutulmaları da objektif bir yöntem olmadığından bu uygulamadan vazgeçilmelidir.

**ŞEHİT YAKINLARININ ÖĞRENİM DURUMLARINA UYGUN KADROLARA ATANMASI GEREKMEKTEDİR**

09.05.2014 tarih ve 28995 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Terörle Mücadele Kanunu Kapsamında Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İstihdam Edilecekler Hakkında Yönetmelikte yapılan değişiklikle yönetmeliğe eklenen "İhraz edilen unvanlara atanma” başlıklı geçici 3. madde de; “GEÇİCİ MADDE 3- (1) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce, Başkanlık tarafından Kanunun ek 1 inci maddesi kapsamında atama teklifleri yapılıp göreve başlayan personelin atama teklifinin yapıldığı tarihte öğrenim durumu itibarıyla ihraz ettiği unvanın, 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki cetvellerde yer alması halinde, ilgili personel bu unvana ilişkin kadro veya pozisyona kurumu tarafından sınava tabi olmaksızın atanır.

(2) Birinci fıkra uyarınca yapılacak atama işlemlerinde ilgili kamu kurum veya kuruluşunun 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin veya 22.01.1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki cetvellerde yer alan mevcut kadro ve pozisyonları dikkate alınır.

(3) İhraz etmiş bulundukları unvanların atandıkları kamu kurum ve kuruluşlarının mevcut kadro ve pozisyonlarında olmaması halinde ilgililer, asli memurluğa atandıktan sonra bir defaya mahsus olmak üzere diğer kanunlarda yer alan herhangi bir kontenjan sınırlamasına tabi olmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarına naklen atanabilir.

(4) Kamu kurum ve kuruluşları, ilgililerin Kanunun geçici 15 inci maddesi kapsamında yaptıkları naklen atama başvurularını, atanmak istedikleri unvan İçin gerekli şartları taşımaları halinde, ivedilikle işleme alarak sonuçlandırır." hükmü amir olup hüküm uyarınca şehit yakını olarak mezkur kanun uyarınca ataması yapılan personellerin, atandıkları tarihte ki öğrenim durumlarının dikkate alınarak bu öğrenim durumlarına uygun kadrolara atamalarının sınavsız olarak yapılacağı ifade edilmiştir. Madde hükmü uyarınca şehit yakınlarının atandıkları tarih itibariyle öğrenim durumlarına uygun kadrolara atanmaları gerekmektedir.

Başbakanlık tarafından yayımlanan 2018/4 nolu Genelgede ise hizmetli kadrosuna ataması yapılan şehit ve gazi yakınlarının büro memuru olarak görevlendirilmesi istenmiş, bu durum Milli Eğitim Bakanlığı İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü’nün 26.03.2018 Tarih ve 6209483 Sayılı yazısıyla da tüm il milli eğitim müdürlüklerine bildirilmiştir.

Yukarıda ki mevzuat hükümleri uyarınca şehit yakını olarak ataması yapılanların öncelikle öğrenim durumlarına uygun kadrolara atamalarının yapılması, atama yapılması mümkün değil ise büro memuru olarak görevlendirilmeleri gerekmektedir.

Bu nedenle, bakanlığınız bünyesinde şehit yakını olarak görev yapanların öncelikle öğrenim durumlarına uygun kadrolara atamalarının yapılması, atama yapılması mümkün değil ise büro memuru olarak görevlendirmelerinin yapılması için valiliklere gereken talimatın verilmesi gerekmektedir.

**SHÇEK YURDUNDA YETİŞENLERDEN HİZMETLİ OLARAK GÖREV YAPANLARIN ÖĞRENİM DURUMLARINA UYGUN KADROLARA ATANMASI GEREKMEKTEDİR**

2828 Sayılı Kanun uyarınca SHÇEK yurdunda yetiştirilenlerden bugüne kadar devlet kadrolarına ataması yapılarak memuriyete başlayanlara 27.03.2018 tarih ve 30373 sayılı 2. mükerrer Resmi Gazete’de yayımlanan 7103 sayılı Vergi Kanunları ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’un 25. maddesiyle 2828 Sayılı Kanuna eklenen geçici madde de; “MADDE 25- 2828 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 16- Bu Kanunun ek 1 inci maddesi kapsamında ataması yapılan ve fiilen görevde bulunanlar kurumların kadroları ve ihtiyaçları göz önünde bulundurularak bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih ve öğrenim durumları itibarıyla ihraz ettikleri unvanlara atanırlar.

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce hak sahibi olanlardan daha önce istihdam hakkından yararlanmamış olanlar, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren beş yıl içerisinde Bakanlığa başvurmaları halinde ek 1 inci maddede yer alan istihdam hakkından maddede belirtilen diğer şartları taşımaları kaydıyla yararlanabilirler.” hükmü ile halen görevde olanların öğrenim durumlarına uygun kadrolara, kurumların kadro imkânları ölçüsünde atanma hakkı verilmiştir.

2828 Sayılı Kanunda yapılan değişiklik uyarınca halen bakanlığınız kadrolarında görev yapanların öğrenim durumlarına uygun kadrolara atamalarının yapılabilmesi için çalışma başlatılması ve Valiliklere gerekli talimatın verilmesi gerekmektedir.

**YÜKSEK DİSİPLİN KURULLARINA YAPILAN İTİRAZLARIN 30 GÜN İÇİNDE KARARA BAĞLANMASI GEREKMEKTEDİR**

Bilindiği üzere 657 sayılı Kanunun 135. maddesi uyarınca disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı MEB yüksek disiplin kuruluna itiraz edilebilmektedir. İtirazda süre, kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren yedi gündür.

MEB nezdinde bulunan Yüksek disiplin kurullarına kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarına karşı itiraz edilmektedir. MEB Yüksek disiplin kurulu itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren yine yasal zorunluluk olan otuz gün içinde kararlarını vermek zorundadır.

Ancak yukarıda bahsi geçen hükmün süreye ilişkin hususlarının uygulanmaması

MEB yüksek disiplin kurulunda neredeyse teamül haline getirilmiştir. Öyle ki; MEB yüksek disiplin kurulu kararlarını 6 aya varan süreler içinde vermektedir.

2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun “Dava Açma Süresi” başlıklı 7. maddesinde de belirtildiği gibi idare mahkemelerinde dava açma süresi 60 gündür. Ancak; MEB yüksek disiplin kurulu tarafından yasal zorunluluk olan 30 günlük karar verme süresi içerisinde işlem tesis edilmediğinden dava açma sürelerinin hesabında birbirinden farklı mahkeme kararları verilmektedir. Disiplin cezasının tebliği ile birlikte dava açma süresi başlamakta ve itiraz dava açma süresini durdurmaktadır. İhtilaf ise duran sürenin 30 günlük sürenin sonunda mı, zımmen ret süresi alan 60 gün sonunda mı yoksa itiraz üzerine verilen yüksek disiplin kurulu kararının tebliğinden sonra mı? Başlayacağı konusundadır. Bu durumun yaşanma sebebi MEB yüksek disiplin kurulunun yasal olarak zorunlu olduğu 30 gün içinde karar vermemesinden kaynaklamaktadır.

Kanunen itirazın karara bağlanması için bir süre belirtilmiş olmasına rağmen süresi içerisinde karar vermeyen MEB yüksek disiplin kurulunun bu uygulaması nedeni ile cezaya maruz kalan üyelerimiz mağduriyet yaşamaktadır.

İdarenin hukuka saygı ilkesi uyarınca sahip olduğu yetkileri kullanırken veya üstlendiği görevleri yerine getirirken kanunlara uygun davranmak zorunda olması sebebiyle disiplin cezasıyla tecziye edilen üyelerimizin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun itiraz başlıklı 135. maddesi çerçevesinde MEB yüksek disiplin kurullarına yaptıkları itirazların 30 gün içinde karara bağlanması gerekmektedir.

**ÖZÜR GRUBU YER DEĞİŞTİRMELERİNDEKİ SORUNLAR ÇÖZÜMLENMELİDİR**

Mazerete bağlı yer değişikliği işlemlerinde, boş kontenjan ve hizmet puanı yetersizliğinden dolayı özür durumu giderilemeyen hem kadrolu hem de sözleşmeli öğretmenlerimiz ailelerinden uzakta görevlerini yerine getirmekte olup, aile birliği sağlanamadığı için büyük mağduriyetler yaşanmaktadır. Hizmet puanı yetersizliğinden atanamayan öğretmenlerimiz iller arası yer değiştirmelerinde özrünün bulunduğu il emrine, il içi yer değiştirmelerinde ise özrünün bulunduğu ilçe emrine atanarak özür durumları giderilmelidir. İl ve ilçe emri olmadığı için iller arası yer değiştirmeler sadece boş kontenjanlar ölçüsünde yapılmakta, ilde boş kontenjanın sınırlı olması halinde pek çok eğitim çalışanı yer değiştirememektedir. Özür grubu yer değiştirmelerinde il emri ve ilçe emrinin olmaması büyük bir eksikliktir.

Anayasanın koruması altındaki aile birliği ve bütünlüğünün devamının sağlanması açısından toplumu oluşturan ailenin bir arada tutulması istisnasız olmalı ve özür grubu yer değiştirmelerinde il/ilçe emri Yönetmelik hükmü kapsamına alınarak her özür grubu yer değiştirmelerinde gerçekleştirilmelidir. Ayrıca, sözleşmeli öğretmenlere mazerete bağlı yer değişikliği hakkı tanınmaması, sözleşmeli öğretmenler için çok sayıda mağduriyeti de beraberinde getirecek olup, bu durum Anayasa’nın hukuki güvenlik ve eşitlik ilkesine aykırıdır. Bu nedenle, mazerete bağlı yer değişikliği işlemlerinde sözleşmeli öğretmenlere de hak tanınması ve kadro yetersizliğinden dolayı yer değişikliği yapamayacakları için mağdur olacak öğretmenlerimize il/ilçe emri hakkı verilmesi gerekmektedir.

**CAN GÜVENLİĞİ MAZERETLERİ NEDENİYLE YER DEĞİŞTİRENLERİN ZORUNLU HİZMET DURUMLARI VE İL İÇİ YER DEĞİŞTİRME SORUNLARI ÇÖZÜMLENMELİDİR**

Milli Eğitim Bakanlığı, her yıl yaz dönemi yer değiştirme işlemleri başlamadan önce zorunlu hizmet yükümlülüğü bulunan öğretmenlerin, zorunlu hizmet durumu güncellemeleri Nisan ayında yapılmaktadır. Güncelleme işlemleri kapsamında zorunlu hizmet durumu ertelenecek veya zorunlu hizmete gönderilecek öğretmenlerin tespiti yapılarak bakanlığınızın İKBS sistemi üzerinden bilgi güncellemesi yapılmaktadır.

Can güvenliği mazeretlerine ilişkin yer değiştirmelere ilişkin, Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğin **“Mazeret ve engellilik durumuna bağlı yer değiştirmeler.”** başlıklı 49. maddesi 1. fıkrasında; **“(1) Öğretmenlerin; aile birliği, sağlık, can güvenliği mazeretlerine veya engellilik durumuna bağlı yer değiştirmeleri hakkında, Devlet Memurları Kanunu ile Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik hükümleri uygulanır.“** hükümleri bulunmakta, bu hükümlere göre can güvenliği mazeretlerine ilişkin yer değiştirmelerde atıfta bulunulan Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin **“Memurun İsteği Üzerine Yapılabilecek Yer Değiştirmeler”** başlıklı 12. maddesindeki; **“Sağlık, aile birliği ve can güvenliği mazeretlerinin belgelendirilmesi halinde, hizmet bölgelerindeki ve/veya hizmet alanlarındaki zorunlu çalışma süreleri tamamlanmadan memurun isteği üzerine yer değiştirme suretiyle ataması yapılabilir.**

**Sağlık ve aile birliği mazeretlerine dayalı olarak yer değiştirmeye tabi tutulan memur, mazeretinin devam ettiğini her yıl Ocak ayında alacağı belgeyle belgelendirmek zorundadır. Zorunlu çalışma süresini sağlık veya aile birliği mazeretine dayalı olarak tamamlamamış olan memur mazeretinin sona ermesi durumunda, zorunlu hizmet süresinin eksik kalan kısmını tamamlamak zorundadır.**

**Sağlık ve can güvenliği mazeretlerine dayalı olarak yapılacak yer değiştirme suretiyle atamalar, atanma dönemine tabi değildir.”** hükümlerine göre işlem yapılmaktadır.

Yine 25.06.1983 Tarihli ve 18088 Sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin **“Zorunlu Hizmet Süresi Tamamlanmadan Yapılabilecek Yer Değiştirmeler”** başlıklı 10. maddesinde; **“Hizmetin gereği olarak 11 inci maddede ya da memurun isteği üzerine, 12 nci maddede belirtilen nedenlerle bu Yönetmeliğin 5 ncı maddesinde belirtilen zorunlu çalışma süreleri tamamlanmadan yer değiştirme suretiyle atanma yapılabilir.”** hükümleri bulunmaktadır.

Bu hükümlere göre, can güvenliği mazeretlerini belgelendirilenlerin yer değiştirme işlemleri yapılmakta fakat sağlık ve aile birliği mazeretlerine dayalı olarak yer değiştirmeye tabi tutulan memurlar, mazeretinin devam ettiğini her yıl Ocak ayında alacağı belgeyle belgelendirmek zorunda iken can güvenliği mazeretinin devam ettiğinin tekrardan belgelendirilmesi şartı bulunmamaktadır.

Bu durum, Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğin **“Zorunlu çalışma yükümlülüğü ertelenecekler”** başlıklı 45. maddesi 1. fıkrası (a) bendindeki; **“(1) Birinci, ikinci ve üçüncü hizmet alanlarındaki eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerden;**

**a) Aile birliği veya sağlık mazeretlerinin devam ettiğini belgelendirenlerin, bir sonraki yer değiştirme dönemine kadar, zorunlu çalışma yükümlülükleri ertelenir.”** hükümlerinde de belirtilerek sadece aile birliği ve sağlık mazereti bulunan öğretmenlerimiz durumlarını belgelendirmeleri istenmekte can güvenliği mazeretlerinin devam ettiğinin belgelendirilmesine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır.

Bu kapsamda;

1- Can güvenliği mazeretleri nedeniyle atandıkları ilin 1, 2 veya 3 ncü hizmet alanında görev yapan öğretmenlerin zorunlu hizmet durumları için can güvenliği mazeretlerinin devam ettiğinin belgelendirilmesi istenmeden İKBS sisteminde “ertelendi” olarak işaretlenmesi,

2- Can güvenliği mazeretleri nedeniyle atandıkları ilin 4, 5 veya 6 ncı hizmet alanındaki eğitim kurumlarına atanan öğretmenlerin, zorunlu hizmetleri için İKBS sisteminde “yükümlü” olarak işaretlenmesi,

konularında Valiliklerin bilgilendirilmesi ve il içi yer değiştirmelerde, can güvenliği mazereti nedeniyle bulunduğu ile atandığını beyan edenlere, bulundukları ilin tüm hizmet alanlarında ki eğitim kurumlarının açılması gerekmektedir.

**AİLE BİRLİĞİ VE SAĞLIK MAZERETİ BULUNAN ZORUNLU HİZMET YÜKÜMLÜSÜ ÖĞRETMENLERE İL İÇİ YER DEĞİŞTİRMELERDE TÜM EĞİTİM KURUMLARININ AÇILMASI GEREKMEKTEDİR**

Milli Eğitim Bakanlığı, her yıl yaz dönemi yer değiştirme işlemleri başlamadan önce zorunlu hizmet yükümlülüğü bulunan öğretmenlerin, zorunlu hizmet durumu güncellemeleri Nisan ayında yapılmaktadır. Güncelleme işlemleri kapsamında zorunlu hizmet durumu ertelenecek veya zorunlu hizmete gönderilecek öğretmenlerin tespiti yapılarak bakanlığınızın İKBS sistemi üzerinden bilgi güncellemesi yapılmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin “**Zorunlu çalışma yükümlülüğü ertelenecekler”** başlıklı 45. maddesi 1. fıkrası (a) bendindeki; **“(1) Birinci, ikinci ve üçüncü hizmet alanlarındaki eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerden;**

**a) Aile birliği veya sağlık mazeretlerinin devam ettiğini belgelendirenlerin, bir sonraki yer değiştirme dönemine kadar, zorunlu çalışma yükümlülükleri ertelenir.”** hükümlerine göre aile birliği ve sağlık mazereti bulunan öğretmenlerimiz durumlarını belgelendirmeleri durumunda zorunlu hizmetleri bir yıl süreyle ertelenmektedir.

Bu kapsamda, görev yaptıkları ilin 1, 2 veya 3 üncü hizmet alanındaki eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin zorunlu hizmet durumu İKBS sisteminde “ertelendi” olarak işaretlenirken, aile birliği veya sağlık mazeretlerine dayalı olarak mazeretinin bulunduğu ilin 4, 5 veya 6 ncı hizmet alanındaki eğitim kurumlarına atanan öğretmenlerin zorunlu hizmet durumları ise İKBS sisteminde **“yükümlü”** olarak işaretlenmektedir. İKBS sisteminde zorunlu hizmet durumu “ertelendi” olarak işaretlenen öğretmenlerimiz il içi yer değiştirme döneminde istedikleri okula yer değiştirme talebinde bulunabilmekte iken, “yükümlü” olarak işaretlenen öğretmenlerimiz ise il içi yer değiştirme döneminde 1, 2 ve 3 hizmet alanlarındaki eğitim kurumlarını tercih edememekte, sadece tercihlerine 4, 5 veya 6 ncı hizmet alanındaki eğitim kurumları açılmaktadır. Bu durum ise öğretmenlerimiz açısından mağduriyetlere sebebiyet vermektedir.

Bu nedenle, aile birliği veya sağlık mazeretlerine dayalı olarak mazeretinin bulunduğu ilin 4, 5 veya 6 ncı hizmet alanındaki eğitim kurumlarına atanan öğretmenlerin, zorunlu hizmetleri için İKBS sisteminde **“yükümlü”** olarak işaretlenmesine rağmen, il içi yer değiştirmelerde; aile birliği veya sağlık mazereti nedeniyle bulunduğu ile atandığını beyan edenlere, bulundukları ilin tüm hizmet alanlarında ki eğitim kurumlarının açılması gerekmektedir.

**DERS KİTABI İNCELEMEK ÜZERE GÖREVLENDİRİLEN PANELİSTLERE YOLLUK ÖDENMELİDİR**

Milli Eğitim Bakanlığı bağlı kitap inceleme komisyonlarında görev verilen panelistlere, inceleme dönemi sonunda raporlarını sunmak, diğer panelistlerle bir araya gelerek değerlendirme yapmak üzere bakanlığınızca belirlenen bir ilde yapılacak toplantıya katılmak üzere bakanlığınızca görevlendirildikleri, buna karşın görevlendirmeye bağlı olarak yolluk (geçici görev yolluğu) ödemesi yapılmamaktadır.

Millî Eğitim Bakanlığı Ders Kitapları Ve Eğitim Araçları Yönetmeliği 18. maddesine göre kitapları incelemek üzere panellerin oluşturulacağı; 19. maddesine göre kitap incelemek üzere panelistlerin görevlendirileceği ifade edilmiştir. Yönetmeliğin “Panel inceleme ve değerlendirme süreci” başlıklı 19. maddesinde ki; **“(3) Panelistler inceleme/değerlendirme raporlarını gönderdikten sonra Başkanlıkça belirlenecek tarih ve yerde toplantıya çağrılır…”** hükmü uyarınca kitap inceleme panelinde görev verilen panelistler kişisel raporlarını tamamlamalarına müteakip bakanlıkça belirlenen bir ilde yapılacak genel değerlendirme toplantısına çağrılmaktadırlar.

Ders Kitapları Ve Eğitim Araçları Yönetmeliğinin **“İnceleme ücreti”** başlıklı 15. maddesinde **“MADDE 15 – (1) Taslak ders kitapları ile diğer eğitim araç-gereçlerini inceleyen panelistlere, inceletme ücretinin yasal kesintileri yapıldıktan sonra kalan miktarı, panelist sayısına bölünerek eşit miktarda ödenir.**

**(2) Hizmet birimlerince hazırlanan taslak ders kitapları ile diğer eğitim araç-gereçlerini incelemek üzere görevlendirilenlerden çalışma saatleri dışında fiilen çalışanlara, saat başına 80 gösterge rakamının Devlet memuru aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ödeme yapılır. Ancak bu şekilde ilgililere yapılacak ödeme tutarı her bir panel üyeliğinde;**

**a) İlkokul taslak ders kitapları için 8000,**

**b) Ortaokul taslak ders kitapları için 10000,**

**c) Lise taslak ders kitapları için 12000,**

**ç) Ders kitabı dışındaki diğer eğitim araç-gereci için 8000,**

**gösterge rakamını geçemez.”** hükümleriyle panelistlere yapılacak inceleme ücretinin hangi şartlarda ve oranlarda ödeneceği ifade edilmiştir. İncelemesini bitiren panelistlere incelemenin bitimine müteakip inceleme ücreti bakanlığınızca ödenmektedir.

Mezkûr yönetmelikte panelistlere toplantılara katılmak üzere görevlendirilmeleri nedeniyle yolluk ödemesinin yapılıp yapılmayacağına dair bir düzenleme yapılmamıştır. Mezkur yönetmeliğe dayanılarak hazırlanan bakanlığınızın Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı’nın 21.10.2015 Tarih ve 10681337 Sayılı Yazısıyla da toplantıya katılacak panelistlerin görevlendirildikleri tarihlerde kurumlarınca görevli izinli sayılmaları konusunda makam onayı alınmış ve bu onaya binaende panelistler toplantılara katılmak üzere bakanlığınızca görevlendirilmiştir. Mezkûr onay yazısı incelendiğinde “Panelistlere inceleme görevlerini eksiksiz olarak tamamlamaları karşılığında ilgi yönetmeliğin 15 inci Maddesinin 1 inci fıkrasında "Taslak ders kitapları ile diğer eğitim araç-gereçlerini inceleyen panelistlere, inceletme ücretinin yasal kesintileri yapıldıktan sonra kalan miktarı, panelist sayısına bölünerek eşit miktarda ödenir" hükmü çerçevesinde ödeme yapılmaktadır. Panelistler ilgi yönetmelik hükümleri gereği inceleme sisteminde kendi iradeleri ile yukarıda ifade edilen ödeme ile ilgili hükmün bilgileri dâhilinde olması kaydıyla görev almaktadır. Ayrıca panelistlere elektronik ortamda kura yoluyla incelenmek üzere adlarına kitap atanması halinde, yönetmelik hükümleri ve ödeme şartları dahilinde taslak kitap incelemeyi ret etme veya kabul etme seçeneği sunulmaktadır. Panelistlere inceleme görevi karşılığında yalnızca Ders Kitapları Ve Eğitim Araçları Yönetmeliğinin 15. maddesinin 1 inci fıkrası kapsamında inceleme ücreti ödendiğinden, ilave olarak yolluk ve yevmiye ödenmeyecektir.” ifadelerine yer verilerek toplantıya katılacak panelistlere sadece inceleme ücreti ödeneceği, görevlendirmeye bağlı olarak yolluk ve yevmiye ödenmeyeceği ifade edilmiştir. Mezkûr onay uyarınca da panelistlere yolluk ve yevmiye ödemesi yapılmamaktadır.

Ancak, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun **“Yolluk Giderleri ve Gündelikleri”** başlıklı 177. maddesinde; **“Bu Kanun hükümlerine tabi Devlet memurlarından bir görevin ifası için sürekli veya geçici olarak görev yerinden ayrılanların yol giderleri ve gündelikleri, yolluklar hakkındaki özel kanun hükümlerine göre ödenir.**

**Sözleşmeli olarak çalıştırılanların yol masrafları ile gündelikleri sözleşmelerindeki şartlara göre ödenir.”** hükümlerine yer verilerek geçici olarak görevlendirilen devlet memurlarına yolluk ödenmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Yolluklara ilişkin ana düzenlemelerin yer aldığı 6245 Sayılı Harcırah Kanunun **“Muvakkat vazife harcırahı (Yol masrafı ve yevmiye)”** başlıklı 14. maddesinde; **“Aşağıda gösterilen memur ve hizmetlilere muvakkat vazife harcırahı olarak yol masrafı ile yevmiye verilir ve hamal (Cins ve adedi beyannamede gösterilmek suretiyle) bagaj ve ikametgah veya vazife mahalli ile istasyon, iskele veya durak arasındaki nakil vasıtası masrafları da ayrıca tediye olunur:**

**1. Birinci maddede yazılı kurumlara ait bir vazifenin ifası maksadiyle muvekkaten yurt içinde veya dışında başka bir yere gönderilenlere;”** hükmü ile geçici olarak görevlendirilenlere yol masrafı ve yevmiye olarak yolluk ödenmesi gerektiği açıkça ifade edilmiştir.

Normlar hiyerarşisinde alt düzeydeki normların, yürürlüklerini üst düzeydeki normlardan aldığı kuşkusuzdur. Normlar hiyerarşisinin en üstünde evrensel hukuk ilkeleri ve Anayasa bulunmakta ve daha sonra gelen kanunlar yürürlüğünü Anayasa'dan, tüzükler yürürlüğünü kanunlardan, yönetmelikler ise yürürlüğünü kanun ve tüzüklerden, genelgeler ise yönetmelik, tüzük ve kanunlardan almaktadır. Dolayısıyla; bir normun, kendisinden daha üst konumda bulunan ve dayanağını oluşturan bir norma aykırı veya bunu değiştirici nitelikte bir hüküm getirmesi mümkün bulunmamaktadır.

Tüm bu mevzuat hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 6245 Sayılı Harcırah Kanunu uyarınca bir görevin ifası için yurtiçinde geçici olarak görevlendirilen devlet memurlarına geçici görev yolluğu (yol masrafı ve yevmiye) ödenmesi gerekmektedir. Normlar hiyerarşisine göre kanunlardan daha alt düzeyde olan yönetmelik ve en alt düzeyde olan resmi yazıların üst normlara aykırı olamayacağı dikkate alındığında yolluk ödenmeyeceğine dair Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı’nın 21.10.2015 Tarih ve 10681337 Sayılı Yazının dikkate alınmaması gerekmektedir. Bakanlığınızca hazırlanan Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı’nın 21.10.2015 Tarih ve 10681337 Sayılı Yazısı, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 6245 Sayılı Harcırah Kanununa aykırı hükümler içerdiğinden mezkur yazının yolluk ödenmeyeceğine dair kısımlarının iptali gerekmektedir.

**EĞİTİM ÇALIŞANLARINA YAPILAN ŞİDDETİ ÖNLEYECEK DÜZENLEMELER YAPILMALIDIR**

Fedakârca görev yapan Eğitim Çalışanlarımız, zaman zaman bazen öğrencinin kendisi bazen de öğrenci velisi veya yakınlarının sözlü ve fiili şiddetine maruz kalabilmekte, giderek yaygınlaşan ve telafisi mümkün olmayan sonuçlar doğuran bu şiddet olaylarının sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Eğitim Çalışanlarına şiddet olaylarının nedenlerinin araştırılması, çözüm yollarının bulunması ve şiddeti önleyici politikaların oluşturulması amacıyla kanunlar çıkarılmalı araştırmalar yapılmalıdır.

**VERGİ DİLİMİ ADALETSİZLİĞİ GİDERİLMELİDİR**

Uygulanan vergi dilimi politikasıyla eğitim çalışanları yılın yarısından itibaren %20'lik vergi dilimine girmekte ve bu nedenle maaşlarında düşüşler yaşanmaktadır. Bu sorunun çözülmesi için ya %15'lik vergi dilimine esas gelir matrahı en az iki katına çıkarılmalı ya da kamu çalışanlarının almış olduğu ücretin asgari ücret miktarı kadar olan bölümünden hiç gelir vergisi alınmayacak şekilde düzenleme yapılmalıdır.

Çalışanlarımız üzerindeki vergi yükü sürekli artmaktadır. Gelir vergisi oranlarını belirleyen kazanç dilimlerinin yıllar içinde neredeyse hiç artmaması nedeniyle çalışanlar, daha yılın ilk aylarında bir üst kazanç dilimine geçmekte ve ödedikleri gelir vergisi oranı %15’ten %20’ye çıkmaktadır.

Öyle ki, %15 oranında gelir vergisi kesilen brüt kazanç dilimi üst sınırı 2009 yılında 8,7 bin lira iken 2015 yılında bu rakam 12 bin lira, 2016’da 12 bin 600 lira, 2017’de ise 13 bin lira olmuştur. İlk dilim gelir vergisi üst sınırının düşük tutulması, bütün ücretlilerin yılın ilk aylarında bir üst vergi dilimine geçmesine ve 5 puan daha fazla vergi ödemesine neden olmaktadır.

Bu durum gelir dağılımında adaletin de sağlanamamasına neden olmakta; toplam gelir vergisi tahsilâtının %53’ü GSMH’nın %6’sını alan çalışanlardan sağlanırken GSMH’nın % 95’ini alan zengin kesimden yapılan vergi tahsilâtı, toplam tahsilâtın yalnızca %47’sinde kalmaktadır.

Vergi dilimleri nedeniyle kamu görevlileri üzerinde oluşan vergi yükünün hafifletilmesi için gerekli tedbirler alınmalıdır.

Kamu görevlileri ve KİT personeli ile sözleşmeli personelin gelir vergisi kesintilerinden dolayı yaşadığı adaletsizliğin ve mağduriyetin giderilmesi adına 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nun 23. maddesine bir fıkra eklenerek Devlet memurlarına ödenen taban aylık tutarının Gelir Vergisi’nden muaf tutulması sağlanmalı, diğer sözleşmeli personelin de vergi matrahlarından aynı tutarda indirim yapılmalıdır. Personele ödenen döner sermaye, ek ders ve fazla mesailerden Gelir Vergisi kesilmesi uygulamasına son verilmelidir.

**EĞİTİM-ÖĞRETİME HAZIRLIK ÖDENEĞİ TÜM PERSONELE ÖDENMELİDİR**

Her yıl eğitim-öğretim yılı başında ödenen "Eğitim-Öğretime Hazırlık Ödeneği"; brüt bir maaş tutarında ve hizmet sınıfı ayrımı yapılmadan, MEB ve Yüksek Öğretim personelinin tamamına ödenmelidir. Öğretim yılına hazırlık ödeneğinin uygun ölçeklerle, ayrım yapılmaksızın, MEB ve üniversiteler ile üniversite hastaneleri dahil tüm eğitim çalışanlarına ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nda görevli öğretmenler ile belediyeler gibi tüm kamu kurum ve kuruluşlarında eğitim hizmeti veren personele de ödenmesi sağlanmalıdır.

**ÖĞRETMEN DIŞINDAKİ PERSONELE FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ ÖDENMELİDİR**

Fazla çalışma ücretlerinin ILO ve Avrupa Sosyal Şartı’nda belirlenen standartlara çıkarılması, fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi ya da belli bir oranla sınırlandırılması yolundaki düzenlemelerin iptal edilmesi gerekmektedir.

Kamu görevlilerine ve sözleşmeli personele fazla mesai ödenmeyeceği ya da fazla mesai ücretlerinin belli bir miktarı aşamayacağı yolunda yapılan düzenlemeler iptal edilmelidir.

Fazla mesai ücretleri çalışanın saat başı ücreti olarak belirlenmeli ve fazla çalışmalar yeniden düzenlenerek, bayram tatili ve bayram günlerinde yaptırılan zorunlu çalışma karşılığında fazla mesai ve nöbet ücretinin bir kat fazla ödenmesi sağlanmalıdır. Bu bakımdan 657 sayılı Kanunun **“Fazla çalışma ücreti”** başlıklı 178. maddesinin son fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmeli ve saat başı fazla çalışma ücretinin alt sınırı, fazla çalışma yapan memurun brüt maaşının bir saatliğine denk gelen tutara getirilmeli, diğer sözleşmeli personele bu şartlarda fazla mesai ücreti ödenmesi sağlanmalıdır:

**“Bu çerçevede memurlara saat başına ödenecek fazla çalışma ücreti, memurun normal çalışma zamanlarında bir saate denk gelen brüt ücretinden daha az olamaz. Tatil ve bayram günlerinde yaptırılan çalışma karşılığında fazla çalışma ücreti bir kat fazla ödenir.”**

Bununla birlikte memurlara yaptırılan her sekiz saatlik fazla çalışma karşılığında bir günlük izin verilmesi uygulaması, maddenin “B” fıkrasında yapılacak değişiklikle isteğe bağlı hale getirilmeli, fazla çalışma karşılığında ücret alma ya da izin kullanma memurun kararına bırakılmalıdır.

Kurumlarda normal mesai saati dışında çalışılan süreler %50 zamlı ödenmelidir.

Milli ve dini bayramlar nedeniyle Bakanlar Kurulu kararıyla uygulanan idari izinlerde, birçok kamu kurum ve kuruluşu çalışmaktadır. Ancak bu durum, idari izin kullanan kamu görevlilerinin lehine bir durum yaratırken, idari izin kullanamayanların aleyhine olmaktadır. Bu nedenle “idari izin” günlerinde çalışan personele fazla mesai ücreti ödenmelidir.

**MEMURLARA KADRO VE DERECE YÜKSELMESİ ACİLEN YAPILMALIDIR**

Yardımcı hizmetlilerin genel idare hizmetler sınıfına geçirilerek, öğrenim durumlarına uygun intibaklarının yapılması gerekmektedir.

Kadrosuzluk nedeniyle derece yükselmesi yapamayan memurlara yükselebilecekleri en üst kadro derece verilmelidir.

657 sayılı Kanunun 36. maddesinin “Ortak Hükümler” başlığı altındaki “A” fıkrasında ve 67. maddesinde değişiklik yapılarak kadrosuzluk sebebiyle derece yükselmesi yapamayanların kadro durumuna bakılmaksızın, öğrenim durumları itibarı ile yükselebilecekleri en üst kadro derecesine kadar gidebilmeleri sağlanmalıdır.

Memur kadrosunda görev yapan tüm memurlar, talepleri halinde Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni veya Bilgisayar İşletmeni kadrosuna geçirilmelidir.

**MEMURLARA İLAVE BİR DERECE VERİLMELİDİR**

2016 yılından önce göreve başladığı halde kanunun yürürlük tarihinde çeşitli nedenlerle bu haktan faydalanamayan personele ilave bir derece verilmesi konusu, yapılacak düzenleme ile hayata geçirilmeli, bütün memurların işe giriş derecelerinin 1 derece düşürülerek gelecekte ortaya çıkacak ilave derece talepleri karşılanmalıdır.

**DİSİPLİN AFFI GETİRİLMELİDİR**

657 sayılı Kanunda gerekli değişiklikler yapılarak, şartları (yüz kızartıcı fiiller ile devlete karşı işlenmiş suçların istisna tutulması gibi) belirlenmek kaydıyla kamu görevlilerinin disiplin cezaları bir defaya mahsus olarak affedilmelidir.

**ZORUNLU HİZMETE ZORUNLU HİZMET TAZMİNATI ÖDENMELİDİR**

Öğretmenlerimiz bakımından kalkınmada öncelikli hizmet bölgelerinde belirli sürelerle zorunlu çalışma yükümlülüğü öngörülmüştür. Ancak, bu bölgelerdeki öğretmen ihtiyacının karşılanması için çözüm yolu öğretmenlerimizi bu bölgelerde çalışmaya mecbur bırakmak yerine, bu bölgelerde çalışmanın ekonomik olarak teşvik edilmesi suretiyle gönüllü olarak gitmelerinin sağlanması olmalıdır. Öğretmen ihtiyacının karşılanması amacıyla, zorunlu hizmet bölgelerinde istihdam edilen öğretmenlere, illerin veya yerleşim yerlerinin sosyal, ekonomik, kültürel ve ulaşım imkânları dikkate alınarak kalkınmada öncelikli hizmet tazminatı verilmesi gerekmektedir.

Özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri ile mahrumiyet bölgelerinde öğretmen açığının kapatılabilmesi için bu bölgelerde çalışmanın ekonomik açıdan teşvik edilmesi ve cazip hale getirilmesi, öğretmenlerin buralarda çalışmasının özendirilmesi gerekmektedir.

Örneğin; Belirlenen hizmet alanlarından 1. hizmet bölgesi alanlarına zorunlu çalışma yükümlülüğü kapsamında atananlara 1 brüt asgari ücret, 2. hizmet bölgesi alanlarına zorunlu çalışma yükümlülüğü kapsamında atananlara 1,5 brüt asgari ücret 3. hizmet bölgesi alanlarına zorunlu çalışma yükümlülüğü kapsamında atananlara 2 brüt asgari ücret tutarında zorunlu hizmet tazminatı ödenmelidir. Bu bölgelere isteğe bağlı olarak atatan ve bu kapsamda görev yapmakta olanlara tazminat tutarlarının ½'si oranında zorunlu hizmet tazminatı ödenmesi durumunda, öğretmenlerimizin bu bölgelere gönüllü olarak gitmesi sağlanacaktır.

Şuan, 2547 sayılı Kanuna tabi akademik personele, geliştirme ödeneği adı altında verilen ödenek ile temininde güçlük zammı ödeneği bu amaca matuf olup, benzer bir düzenlemenin istihdam zorluğu çekilen tüm hizmet sınıflarına getirilmesinde bir mahzur bulunmamaktadır.

Köy ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere köyde çalıştırmayı özendirecek belirli bir miktar tazminat ödenmelidir.

**Artarımlı Hizmet Puanı Verilmelidir**

Zorunlu hizmetlerini tamamlayan öğretmenler ile 2010 yılında yapılan düzenleme ile zorunlu hizmetten muaf tutulmuş olup, atandığı zorunlu hizmet alanlarında halen fiilen görev yapmakta olan öğretmenlerin de hizmet puanlarında aynı oranda artırım yapılması ve ayrıca zorunlu hizmet bölgesinde bir okulda zorunlu hizmet yükümlülüğünü yerine getirmekte iken zorunlu hizmet bölgesinde yer alan başka bir okula yer değiştiren öğretmenlerin artırımlı hizmet puanından yararlandırılmalıdır.

**TÜM EK ÖDEMELER EMEKLİ MAAŞI HESABINA KATILMALIDIR**

Kamu görevlileri emekli olduklarında maaşlarında ortaya çıkan düşüş nedeniyle mağdur olmakta, bu nedenle emekli olmaktan kaçınmaktadırlar. Kamu görevlilerinin emekliliklerinde de mevcut ekonomik statülerini korumak için maaşlarının, ek ödemelerinin, ek derslerinin, fazla çalışma ücretlerinin tamamının emekli keseneği matrahına dahil edilerek, emekli maaşı hesaplamasına katılması için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

Devlet memurlarının emeklilik hakları ve emekli maaşlarının belirlendiği 5434 sayılı Kanunun 15. maddesi ile 5510 sayılı Kanunun 80. maddelerinde değişiklik yapılarak memur maaşını oluşturan bütün kalemler ile özel hizmet tazminatı, ek ödeme, ek ders, döner sermaye, fazla çalışma ücreti, ikramiye, sosyal denge tazminatı ve diğer ödemeler de emekli keseneğine dâhil edilmelidir. 5434 sayılı Kanunun 41. maddesinde yapılacak değişiklikle memurların emekli ikramiyesi için öngörülen kalemlere bütün ek ödeme ve tazminatlar eklenmelidir. 5434 sayılı Kanunun ek 70. maddesinde değişiklik yapılarak emekli olan kamu görevlilerinin özel hizmet tazminat oranlarının belirlendiği tablodaki,

“0 – 2200 arası %55 olarak belirlenen oranın %90

2200 – 3600 arası %85 olarak belirlenen oranın %120

3600 – 4800 arası %145 olarak belirlenen oranın %160

4800 – 6400 arası %165 olarak belirlenen oranın %180 ”

Şeklinde yeniden düzenlenmeli ve buna bağlı olarak emekli maaşlarının yükselmesi sağlanmalıdır.

**SAĞLIKTA KATKI PAYI VE FARK ÜCRETİ KALDIRILMALIDIR**

Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğine göre İkinci ve üçüncü basamak resmi sağlık hizmeti sunucularında katılım payı alınması uygulamasına son verilmelidir ve özel sağlık kuruluşlarında yaptırılan tetkiklerden fark parası alınmayacak şekilde düzenleme yapılmalıdır. Çalışanlardan alınan %20'lik ilaç katkı payı kaldırılmalıdır.

**TÜM ÖĞRETMENLERİN MAAŞ KARŞILIĞI 15 SAATTE EŞİTLENMELİDİR**

Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararın **“Aylık karşılığı ders”** görevi başlıklı 5.maddesinde okul öncesi öğretmenleri ve sınıf öğretmenlerinin, genel bilgi ve meslek dersleri öğretmenlerinin ve atölye ve Lâboratuar öğretmenlerinin aylık karşılığı girmek zorunda oldukları ders görevleri farklı saatlerde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye bağlı olarak da haftalık aynı miktarda derse girilmesine rağmen alınan ek ders ücretleri farklıdır.

19. Milli Eğitim Şurasında; bu eşitsizliğin ortadan kaldırılması amacıyla ve Sendikamızın teklifi üzerine **“Branş ve sınıf öğretmenlerinin aylık karşılığı girmek zorunda oldukları haftalık ders saatinin 15 ders saat olarak eşitlenmesi için yasal düzenleme yapılmalıdır.”** şeklinde karar alınmıştır. Bu husus Toplu Sözleşme tekliflerimiz arasında da yer almaktadır. Aynı görevi yapan öğretmenlerin, alanlarının farklı olmasından dolayı aylık karşılığı girmek zorunda olunan haftalık ders saatleri ve buna istinaden ek ders ücretleri arasındaki bu farklılık adalet ve hakkaniyete uygun değildir. Söz konusu bu hüküm Anayasamızca koruma altına alınan **“eşitlik ilkesine”** de aykırılık arz etmektedir.

**EĞİTİM ÇALIŞANLARININ GÖREV TANIMLARI BİR AN ÖNCE YAPILMALIDIR**

Kanun’da hiç bir memurun sınıfının dışında ve sınıfının içindeki derecesinin altında bir derecenin görevinde çalıştırılamayacağı düzenlenmiştir. Buna karşılık, kamu çalışanlarının bazılarının görev tanımının yapılmaması ya da görev tanımlarının içinde "Amirin vereceği diğer görevleri de yapar.” şeklinde suistimale açık soyut bir ifadeye yer verilmesinden dolayı sıkıntılar yaşanmaktadır. Memur, hizmetli ve diğer kamu personelinin görev tanımlarının somut bir biçimde yapılması, bulundukları hizmet sınıfının dışında ve sınıfı içinde derecesinin altında bir derecenin görevinde çalıştırılmaması hususuna dikkat edilmesi, amirlere bu konuda sınırsız takdir yetkisi bırakılmaması gerekmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı Kurum İdari Kurulunun Nisan 2008 Çalışma Raporunun 4.maddesi ile yapılacağını açıkladığı ve 2013 yılının ikinci yarısında tamamlanacağı sözünü verdiği ve 9 yıldır sonuçlandıramadığı Genel İdare Hizmetleri Sınıfı, Teknik Hizmetler Sınıfı ve Yardımcı Hizmetler Sınıfında görev yapan personelinin görev tanımlarını bir an önce yapmalıdır. Sağlık Bakanlığı, 48 unvanda çalışan personelin görev tanımlarını yaparak "Sağlık Meslek Mensupları ile Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Diğer Meslek Mensuplarının İş ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik" 22 Mayıs 2014 tarihli Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

Kamu görevlilerinin, kadroları dışında çalıştırılmasının önüne geçilmeli, memurların yapmakla yükümlü oldukları işlerin yalnızca memurlar tarafından gördürülmesi ve birbirine eşit olan işlerin tespit edilebilmesi amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarına tahsis edilmiş tüm kadro ve pozisyonların görev tanımlarının yeniden yapılarak personelin yetki ve sorumlulukları kesin ve net olarak belirlenmelidir.

**EĞİTİM EĞİTİMCİLERE BIRAKILMALIDIR**

Değerler eğitiminin herhangi bir dernek, vakıf tarafından değil, milli eğitimin görevli öğretmenleri tarafından yaptırılması gerekmektedir.

**SÜT İZNİ VE ENGELLİ PERSONELİN İZİNLERİ YENİDEN DÜZENLENMELİDİR**

657 sayılı Kanunun 104. maddesinin “D” fıkrasında doğumdan sonraki iki yıllık süre boyunca süt izni verilmesi için gerekli değişiklik yapılmalı ve madde metni **“D- Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren iki yıl süreyle günde dört saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda kadın memurun tercihi esastır.”** şeklinde düzenlenmelidir.

Maddeye son fıkra olarak **“Bu Kanunun 53. maddesi uyarınca istihdam edilen özürlü personelin izinleri, bu maddede belirlenen sürelerin bir kat fazlası nispetinde uygulanır.”** ifadesi eklenmeli ve bu yolla özürlü personelin doğum, babalık, mazeret ve süt izinlerini bir kat fazla kullanmaları sağlanmalıdır.

Kanuna bir madde eklenerek hamile memurlara, hamileliğin doktor raporu ile tespit edildikten sonra hamileliği boyunca ve doğumdan iki yıl sonraya kadar, memurun isteği halinde gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemeyeceği hükme bağlanmalıdır.

**YARGI KARARLARININ UYGULANMASINA HASSASİYET GÖSTERİLMELİDİR**

Bir ülkede huzur ve barışın sağlanması ancak adaletin tesis edilmesi ile mümkündür. Ülkede adalet dağıtan yargı mekanizmasına müdahale etmekten kaçınılmalı, yargı kararları aleyhimize dahi olsa uygulanmalıdır.

Ne yazık ki, bugün kamu kurum ve kuruluşlarında yaşanan türlü adaletsizlikler nedeniyle mahkeme kapılarında dolaşmakta, haklarındaki olumlu mahkeme kararları ise idare tarafından keyfi bir tutumla uygulanmamaktadır. Özellikle Millî Eğitim Bakanlığı başta olmak üzere tüm kamu kurum ve kuruluşlarında kamu görevlilerinin mahkeme kararlarının uygulanmaması nedeniyle yaşadığı mağduriyet hat safhaya çıkmış durumdadır.

Ülkede sükûnetin sağlanması ve adaletin tesis edilmesi, hukukun üstünlüğü ilkesinin sözde kalmaması için kamu görevlilerimiz hakkında alınan olumlu mahkeme kararları derhal uygulanmalıdır.

Yargı kararlarının idareye tebliğinden itibaren en geç otuz içinde aynen ve gecikmeksizin uygulanması yasal bir zorunluluktur. Ancak, uygulamada yargı kararlarının uygulanması noktasında gerekli hassasiyetin gösterilmediğine şahit olmaktayız. Örneğin, müdür olarak görev yapmakta iken değerlendirmede yeterli puanı alamadığı için yöneticilikteki görev süresi uzatılmayan müdürlerin açtıkları davalarda defalarca yürütmeyi durdurma ve iptal kararları verilmesine rağmen, yargı kararlarının gerekçesine uygun olarak uygulanmamasından dolayı mağduriyetler devam etmektedir. Diğer yandan, yargı kararlarında MEB Taşra Şube Müdürlüğü atamalarında başarı sıralamasının sadece sözlü puana göre yapılamayacağı, yazılı ve sözlü puanlarının birlikte değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiş, 1709 şube müdürü ataması sadece sözlü sınav puanı esas alınarak yapıldığı için yürütmesi durdurulmuştur. Buna karşılık, yargı kararının gereği halen yerine getirilmemiş, 1709 şube müdürünün atamaları iptal edilmemiştir. Yargı kararlarının uygulanması noktasında gerekli hassasiyetin gösterilmesi gerekmektedir.

**MEB, Kaybettiği Davalardan Ders Çıkarmalı Mevzuatları Bu Hukuki Görüşlere Göre Düzenlemelidir**

Millî Eğitim Bakanlığı uygulamaları hakkında açılan davalar sonucunda yargı kararlarının gereğini yerine getiren Bakanlık; yargı kararının gerekçelerini, yeni hazırladığı mevzuat düzenlemelerinde dikkate almıyor. Bu uygulama bariz bir biçimde yönetici atama yönetmeliklerinde göze çarpıyor. Bunun sonucunda açılan davalarla iptal edilen yönetmelikler ve atamalar eğitim öğretimi olumsuz etkiliyor. Kamu zarara uğratılıyor. Bunu MEB bizzat kendi eliyle yapmaktadır.

**DEVLET MEMURUNUN REFAKAT HAKKI ENGELLENEMEZ**

Eşi, çocukları, anne ve babasının hastalanması sebebiyle refakat eden Devlet memuruna refakat izni verilmemesi yasal düzenlemeye kavuşturulmalıdır. 657 sayılı Kanunun 105. madde metnine, bakmakla yükümlü olunan kişilere hastanelerde günübirlik refakat eden kamu görevlilerinin refakatçi sayıldığına dair bir ifade eklenmelidir.

**GÖREVDE YÜKSELME SINAVLARI YAPILMALIDIR**

Bakanlığınızca şef, memur, hizmetli gibi görevde yükselmeye tabi kadrolar için görevde yükselme sınavı yapılmakta ise de bu sınavların yapılacağı tarihler bakımından yönetmelikte herhangi bir takvime yer verilmemiştir. Bakanlığınızca en son 06.12.2015 tarihinde görevde yükselme sınavı yapılmış olup, o tarihten bu yana ise sınav yapılmadığı gibi ne zaman yapılacağına ilişkin herhangi bir duyuru da yayınlanmamıştır. Sendikamıza 2018 yılı içinde görevde yükselme sınavının yapılması yönünde talepler ulaşmaktadır. Bu husustaki beklentinin karşılanması için görevde yükselme sınavının ivedilikle yapılarak kamuoyuna duyurulması gerekmektedir.

**İL İÇİ TAYİNLERDE SIRA SİSTEMİ YENİDEN GETİRİLMELİDİR**

Mülga 06.05.2010 tarihli ve 27573 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği’nin 34/1. maddesinin “İsteğe ve zorunlu çalışma yükümlülüğüne bağlı yer değiştirme suretiyle atamalar” başlıklı 34.maddesinin 1.fıkrasında;“ İl içinde yer değiştirme talebinde bulunan öğretmenlerin yer değiştirme suretiyle atamaları, tercih ettikleri eğitim kurumları itibarıyla yapılan sıraya bağlı olarak haziran ve ağustos aylarında birer kez olmak üzere eğitim kurumlarının öğretmen ihtiyacı çerçevesinde hizmet puanı üstünlüğüne göre gerçekleştirilir. Ataması yapılamayanların sıraları ağustos ayı sonu itibarıyla iptal edilir.” denilmekte iken, 17.4.2015 tarih ve 29329 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde sıraların çalıştırılması ile ilgili bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Eğitim kurumlarında, öğretmenlerin il içi yer değişiklikleri, emeklilik, ölüm gibi nedenlerle boşalan normlara atanmak için bekleyen öğretmenlerimiz, sıralar çalıştırıldığında norm açığı bulunan eğitim kurumlarına yer değiştirebilecek ve açık normlar bu şekilde hakkaniyete uygun olarak doldurulacaktır. Daha önceki düzenleme olduğu gibi, Yönetmelikte sıraların yılda iki kez çalıştırılmasına yönelik değişiklik yapılması gerekmektedir.

**FEN LİSELERİNE ÖĞRETMEN ATANAMAZ HALE GELMİŞTİR**

Fen liselerini sadece fen liselerinde çalışan öğretmenler tercih edebilmekte, bu ise bir çok fen lisesinde öğretmen ihtiyacı doğmasına neden olmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı, il içi ve il dışı yer değiştirme, özür durumu ve norm fazlası öğretmenlerin yer değiştirme işlemlerinde, Fen Liselerine yer değiştirmek isteyen öğretmenler için, 24 Mayıs 2017 tarihinde şu açıklamayı yapmıştır:

**"Öğretmenlerden Fen Liseleri ile Sosyal Bilimler Liselerine daha önce atanmış olup, bu görevlerinden ayrılanların, ayrıldıkları tarihten itibaren aradan beş yıldan fazla süre geçmemiş olması şartıyla bu eğitim kurumlarına öğretmen olarak atanmak üzere tercihte bulunmaları uygun görülmüştür."**

Milli Eğitim Bakanlığı bu açıklamasına; Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin "Fen liseleri ile sosyal bilimler liselerine atama" başlıklı 29 uncu maddesinin birinci fıkrasında yer alan **"...hizmet puanı üstünlüğüne ...."** İbaresi ile ikinci fıkrasında yer alan "Adayların hizmet puanlarının eşitliği halinde, öğretmenlikteki hizmet süresi fazla olan adayın ataması yapılır. Eşitliğin devamı halinde atanacak aday kura ile belirlenir." hükümlerinin Danıştay İkinci Dairesinin 24.05.2017 tarihli ve Esas No:2016/1149 sayılı kararı ile yürütülmesinin durdurulmasını dayanak göstermektedir.

Bugün geldiğimiz noktada sadece Fen Lisesinde bulunan öğretmen başka bir Fen Lisesine yer değiştirebilmekte, emekli olanların ise yeri doldurulamamaktadır.

Yeni açılan Fen Liselerine ise öğretmen atanamamaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı; Fen Liseleri ile Sosyal Bilimler Liselerine öğretme atanma şartı olan, Öğretmenlerden Fen Liseleri ile Sosyal Bilimler Liselerine daha önce atanmış olup bu görevlerinden ayrılanların, ayrıldıkları tarihten itibaren aradan beş yıldan fazla süre geçmemiş olması şartından acilen vazgeçerek şu an Fen Liselerindeki öğretmen ihtiyacını karşılamak için daha önce Fen Liseleri sınavını kazanmış fakat Fen ve Sosyal Bilimler Liselerine atanmamış olanlara duyuruya çıkıp tercih hakkı vermeli ve Fen Liselerindeki öğretmen ihtiyacı acilen giderilmeli ve önümüzdeki yer değiştirmelere esas olmak üzere acilen yönetmelik düzenlemesini yapmalıdır.

**ALAN DEĞİŞİKLİĞİ HER YIL DÜZENLİ ŞEKİLDE YAPILMALIDIR**

MEB Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde alan değişikliklerine bağlı yer değiştirme işlemlerinde takvime yer verilmemesinden dolayı bu işlemlerin yıl içinde gerçekleştirilip gerçekleştirilmeyeceği, gerçekleştirilecek ise ne zaman yapılacağı hususlarında belirsizlik yaşanmaktadır. Çok sayıda öğretmenimiz, eğitimini aldıkları kendi alanlarına geçerek daha verimli olabilecekleri alanda görev yapmayı beklemektedir. Ancak bu konudaki belirsizlik nedeniyle alan değişikliği için bekleyen öğretmenlerimiz mağduriyet yaşamaktadır. Alan değişikliği işlemlerinin mutlaka her yıl düzenli şekilde ve belirli sayıda yapılması suretiyle belirsizliğin giderilmesi şarttır. Aksi takdirde mağduriyetler artarak devam edecektir. Alan değişikliği yapmak için bekleyen öğretmenlerimizin daha fazla mağduriyet yaşamamaları için yapılacak olan alan değişikliği işlemlerinin mutlaka tüm branşları kapsayacak şekilde, bu yıl ve devamında her yıl belirli periyotlarla düzenli olarak yapılması gerekmektedir.

**ALO 147 HATTI GİBİ UYGULAMALARA BİR AN ÖNCE SON VERİLMELİDİR**

Öğretmenlerin itibarını zedeleyen adeta öğrenci ve veliler tarafından şikâyet hattı gibi algılanan "ALO 147" hattı gibi uygulamalara bir an önce son verilmelidir.

Milli Eğitim Bakanlığı ALO 147 İhbar Hattının, uygulamaya konulduğu süre içerisinde birçok öğretmen ve yönetici asılsız ihbarlarla karşı karşıya kalmış, bu ihbarlar nedeni ile asıl işlerini yapamaz duruma gelmiştir. Bu hattın kullanımı suistimallere açık olup, asılsız ve isimsiz ihbarlar nedeniyle eğitim camiasında çalışma huzurunun bozulmasına sebebiyet vermektedir. Hiçbir kamu kurum ve kuruluşunda, Milli Eğitim Bakanlığı’ndaki işlevi ile benzerinin bulunmadığı bu uygulamaya dayanaklık eden Milli Eğitim Bakanlığı Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliğinin 06.01.2012 tarih ve 2012/02 sayılı Genelge’nin iptal edilerek, ALO 147 İhbar Hattının kaldırılması gerekmektedir.

**KARİYER BASAMAKLARI KANUNU YENİDEN DÜZNLENMELİDİR**

Anayasa Mahkemesinin 2004/83 E, 2008/107 K. Sayılı ve 21.05.2008 tarihli kararı ile 30.6.2004 günlü, 5204 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu ve Devlet Memurları Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun'un uzman öğretmenlikte aranan kıdem şartının da içinde bulunduğu bazı madde ve ibareleri iptal edilmiştir. Anayasa Mahkemesi kararının, Resmi Gazete'de yayımlanmasından başlayarak 1 yıl sonra (18.03.2010 tarihinde) yürürlüğe girmesi öngörülmüştür. Böylelikle doğan yasal boşluğun Anayasa Mahkemesi kararına uygun olarak doldurulması için yasama organına süre verilmiştir. Ancak Anayasa Mahkemesinin kararının yürürlüğe girmesinin üzerinden yıllar geçmesine rağmen, yasama organı tarafından bu hususta herhangi bir yasal düzenleme yapılmamıştır. Ülke genelinde açılan bireysel davaların bir kısmı kazanılarak Danıştay tarafından onaylanmak suretiyle kesinleştiği halde, bu davaların bir kısmı süreç içerisinde Danıştay’ın görüş değişikliğinden dolayı olumsuz sonuçlanmıştır. Eşitlik ilkesine aykırı olan bu durumun hukuk devletinde korunması mümkün değildir. Bu sebeple, Bakanlığınız tarafından gerekli çalışmalar yapılarak, kariyer basamaklarıyla ilgili Anayasa Mahkemesi kararının gerekçesi doğrultusunda yeni yasal düzenlemelerin ivedilikle gerçekleştirilmesi suretiyle mağduriyetlerin giderilmesi gereklidir.

**KAMUDA SENDİKAL TARAFSIZLIK HÂKİM KILINMALIDIR**

Bakanlığınıza bağlı eğitim ve öğretim kurumlarında görev yapmakta olan kamu çalışanlarının salt mensup olduğu Sendikalar gözetilerek haklarında haksız ve usulsüz işlem yapıldığı bilinen bir gerçektir. Eğitim çalışanları, İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü ve Eğitim Kurumlarının yöneticileri tarafından mensup olduğu Sendikalar bahane edilerek haksız uygulamalara maruz kalmakta, çalışanlar lehine verilen Mahkeme kararları dahi türlü bahanelerle uygulanmamaktadır. Bununla birlikte, kamu çalışanları, korkutulma ve üzerlerinde baskı kurulması suretiyle belirli bir sendikaya üye yapılmaya çalışılmaktadır.

Kamu çalışanlarına uygulanan bu baskı, T.C. Anayasası’na aykırı olduğu gibi Türk Ceza Kanunu’na göre de açıkça suç teşkil edilmektedir. Bu noktada Bakanlığınızca sendikal ayrımcılığa neden olan tutum ve davranışların engellenmesi yolunda somut tavır alınmalıdır.

Memurlara yapılan sendikal baskılar hat safhaya ulaşmış durumdadır. Memurlar, ikna odalarına alınarak yandaş sendikaya üye olmaya zorlanmaktadır. Bu nedenle kamuda yaşanan bu ayrımcılığa bir son verilmeli, bütün memurlara ve sivil toplum kuruluşlarına eşit yaklaşım sergilenmelidir.

**ÖĞRETMENLERİN NÖBET GÖREVİNDEKİ SORUNLAR ÇÖZÜMLENMELİDİR**

Öğretmenlerin nöbet görevi isteğe bağlı olmalıdır. Öğretmenlere haftada birden fazla nöbet görevi verilmemelidir. Öğretmenlere haftada birden fazla güne nöbet görevi verilmesi angaryadır, nöbet isteğe bağlı hale getirilmeli ve tutulduğu gün ve süreye karşılık ücret ödenmelidir.

Haftada birden fazla verilen her bir nöbet görevi için ek ders ücreti ödenebilmesi için mevzuatta düzenleme yapılmalıdır. Tam gün nöbet görevini yerine öğretmenlere, öğle dinlenme hakkı, yarım gün nöbet tutma hakkı mevzuatta açıkça düzenlenmelidir. Özel eğitim sınıflarında görevli öğretmenlere de nöbet ücreti ödenmeli, taşımalı eğitim kapsamında eğitim veren okullarda görevli nöbetçi öğretmenlere, aracın plakasını, sürücüsünü ve aracı kontrol etme, öğrencileri indirme bindirme, ilgili yönetmelik hükmünde belirtilen sürenin üzerinde servis gelene kadar öğrencilerin başında bekleme gibi görev tanımlarının dışında görevler verilmemelidir.

Yarıyıl ve yaz tatillerinde, cumartesi ve pazar günleri ile mesai günleri saat 17.00'den sonra başlayan saatlerde her türlü eğitim öğretim faaliyetlerinde öğretmenlere nöbet görevi verilmesi, Öğretmenlere okul giriş ve çıkış kapılarında nöbet görevi verilmesi, Öğretmenlere öğle tatilinde nöbet görevi verilmesi yasal ve hukuki değildir.

**Nöbetçi Öğretmenlere Öğrencileri Servis Ve Taşıma Araçlarına İndirme Ve Bindirme Görevi Verilemez**

Öğretmenlerin, Öğrencilerin Servis Ve Taşıma Araçlarına İndirme Ve Bindirme İşlerinde Görevlendirilmesi Yasal Ve Hukuki Değildir. Taşıma araçlarında rehber personelin zorunlu tutulması için yönetmelikte düzenleme yapılmalıdır.

**Halk Eğitim Merkezi Müdür Yardımcıları İle Öğretmenlerine De Nöbet Ücreti Ödenmelidir**

Örgün eğitim kurumlarındaki müdür yardımcıları ile öğretmenlerine nöbet ücreti verilmekte iken Yaygın eğitim kurumlarında nöbet ücreti verilmemektedir.

Yaygın eğitim kurumu olan Halk Eğitim Merkezlerindeki kurslarda çeşitle yaş gruplarındaki kursiyerlere eğitim veren öğretmenler de nöbet tutmakta olup, bu personele de nöbet ücreti verilmelidir.

**Özel Eğitim Öğretmenlerine De Nöbet Ücreti Ödenmelidir**

Mevzuatta düzenleme yapılarak, özel eğitim öğretmenlerinin teneffüs yapmadıklarından nöbet tutmuş sayıldıkları belirtilmeli ve kendilerine nöbet ücreti verilmelidir.

31.05.2006 Tarihli ve 26184 Sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğinin "Öğretmenlerin nöbeti" başlıklı 89. maddesi şu şekildedir:

"(1) Özel eğitim okul ve kurumlarında okul öncesi, sınıf ve alan öğretmenleri nöbet tutar. Yatılı özel eğitim okul ve kurumlarında nöbet süresi 24 saattir. Bu kurumlardaki nöbetler için yeteri kadar öğretmen bulunmadığı takdirde kurumun yöneticileri de nöbetçi öğretmen olarak görev yaparlar. Nöbetlerde en az bir bayan ve bir erkek öğretmen görevlendirilir."

Bu hükmü doğrultusunda, Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğünce özel eğitim sınıfı bulunan okullarda görevli özel eğitim öğretmenlerine nöbet görevi verileceğine yönelik herhangi bir husus bulunmadığı gerekçesiyle özel eğitim öğretmenlerine nöbet görevi verilemeyeceği belirtilmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğünün "Kaynaştırma, Bütünleştirme Yoluyla Eğitim Uygulamalar" Konulu 2017/28 sayılı Genelgesinin 15. maddesinde ise; "15)Özel eğitim sınıflarında görevli öğretmenler özel eğitim ihtiyacı olan öğrencilerin durumları ve ihtiyaçları nedeniyle teneffüs ve yemek saatlerinde öğrencilerin gözetimine devam edeceklerdir. iki öğretmenin görev aldığı sınıflarda okul yönetimince yapılacak planlama doğrultusunda öğretmenlerin dönüşümlü olarak öğrencilerin gözetimine devam etmeleri ve dinlenmeleri sağlanacaktır. Bir öğretmen olan sınıflarda ise okul yönetimi tarafından alınacak tedbirler doğrultusunda teneffüs ve yemek saatlerinde öğrencilerin gözetimine devam edilmesi ve öğretmenin dinlenmesi sağlanacaktır." açıklamalarında özel eğitim sınıflarında görevli öğretmenlerin, özel eğitim ihtiyacı olan öğrencilerin durumları ve ihtiyaçları nedeniyle teneffüs ve yemek saatlerinde öğrencilerin gözetimine devam edecekleri belirtilmiştir.

Dolayısıyla okul öncesi öğretmenlerinden daha ağır bir görevi ifade ederek özel eğitim ihtiyacı olan öğrencilerin durumları ve ihtiyaçları nedeniyle teneffüs ve yemek saatlerinde bilfiil çalışarak öğrencilerin gözetimine devam ederek onlarla ilgilenerek teneffüs yapamayan özel eğitim sınıflarında görevli öğretmenlere de nöbet ücreti ödenmelidir.

**ROTASYON KALDIRILMALIDIR**

Türk Eğitim Sen olarak, gerek il içi gerekse iller arası, her türlü rotasyona karşıyız.

Öğretmenlerin aynı eğitim kurumunda adaylık dâhil toplamda en fazla 12 yıl görev yapabilecekleri düzenlenerek ili içi rotasyon sistemi getirilmiştir. Henüz uygulamaya geçirilmeyen bu sistemin uygulanması halinde ise çok sayıda öğretmenimiz salt bulunduğu eğitim kurumunda 12 yılını doldurduğu için kendi isteği dışında yer değişikliğine zorlanarak mağduriyet yaşayacaktır. Görev yapmakta olduğu eğitim kurumunda herhangi bir başarısızlığı olmadan, yıllardır görev yaptığı okulundan, ders verdiği öğrencilerinden ayrılmak zorunda kalacak olan öğretmenlerimizin çalışma şevk ve huzuru bozulacağı için eğitim-öğretim hayatının sağlıklı işleyişi zarar görecektir. Kaldı ki, öğretmenlerimizin her yıl okuttukları öğrenciler değişmektedir. Müfredat ve okul fiziki şartları da değişkenlik halindedir. Bu nedenle rotasyondan eğitim adına bir fayda ummak tamamen temelsiz kalmaktadır. Öğretmenlerimiz ikametgâh adreslerini ve çocuklarının okullarını kendi görev yapmakta oldukları okullara göre ayarlamaktadır.

18. Millî Eğitim Şurası Kararlarının "Eğitim Ortamları, Kurum Kültürü ve Okul Liderliği" başlıklı bölümün 26. maddesi aynen şu şekilde ifade edilmiş: **"Güçlü okul kültürlerinin oluşturulup sürdürülebilmesi için okullarda öğretmen ve yöneticilerin uzun süreli istihdamını sağlamaya dönük tedbirler alınmalıdır."** diye karar alınmasına rağmen öğretmenlerin zorunlu yer değişikliğine zorlanmalarından dolayı aile bütünlüğü zarar görecektir. Rotasyon uygulaması öğretmenlerin düzenini bozmak, iş verimini düşürmekten başka bir işe yaramayacaktır. Öğretmenlerin yer değiştirmesi zaten belirli aralıklarla isteğe bağlı olmaktadır. Ayrıca kurum kültürü oluşturmak açısından, bir öğretmenin bir kurumda çalışma süresinin artırılması önemlidir ve bu hususta 18. Milli Eğitim Şurasında alınmış bir karar da bulunmaktadır. Bu sebeple, rotasyon uygulamasının yönetmelikten çıkarılması gerekmektedir.

**Proje Okullarında 8 Yıl Görev Süresi Dolanlara Uygulanan Rotasyon Kaldırılmalıdır**

Yönetmeliğin çeşitli maddelerinde yer alan öğretmenlerin görev süreleri ile “Geçiş hükmü" başlıklı Geçici 1. maddesinde Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihte valiliklerce ataması yapılmış olup dört veya sekiz yıllık görev süresini tamamlayan öğretmenlerin proje okullarındaki görevlerinin sona ereceği ve istekleri de dikkate alınarak ilgili mevzuat uyarınca Valiliklerce belirtilen usulde diğer eğitim kurumlarına atamalarının yapılacağı yolundaki düzenlemeler kaldırılmalıdır.

**MEB’DE TEFTİŞ SİSTEMİ YENİDEN YAPILANDIRILMALIDIR**

Maarif müfettişleri ile ilgili açılan davada, Danıştay 2. Dairesi yayınlanan kılavuza yönelik yürütmeyi durdurma kararı vermiştir. Bu kararla ilgili işlem tesis edilmesi gerekmektedir. Birçok ilde soruşturmalar ağırlıklı olarak görevden alınan maarif müfettişleri muhakkik tayin ederek sürdürülmektedir. Soruşturma yetkisine kanunen son verilmiş maarif müfettişlerine, bu kadar yük yüklenmesi yapılan düzenlemenin ne kadar yanlış olduğunu göstermektedir. Fiili duruma uygun düzenleme yapmanın ve teftiş sistemindeki aksaklıkları düzeltmenin tek şartı en az 2500 yeni bakanlık müfettişliği kadrosu ihdas edilmesidir.

Halen illerde görevli olan Maarif Müfettişleri arasında hiçbir ayrım gözetilmeden, bakanlık merkez teşkilatında görevlendirilmesi uygun görülen Maarif Müfettişlerinin çıkarılacak bir KHK ile emsalleri gibi Bakanlık Maarif Müfettişliğine atanmalarının sağlanması önemlidir.

**İYEP KAPSAMINDA GÖREV ALACAK ÖĞRETMENLERE ÜCRET ÖDENMELİDİR**

MEB tarafından belirlenen pilot illerde, İlkokullarda Yetiştirme Programı (İYEP) kapsamında, 2017-2018 Eğitim Öğretim yılından itibaren ilkokullarda destekleme ve yetiştirme kursu açılmaya başlamıştır. Ancak, bu kurslarda görev alan ilkokul öğretmenlerine ek ders ücreti ödenmeyeceğine dair kamuoyunda haberler yer almaktadır. Bu durum angarya yasağına aykırıdır. İYEP kapsamında ilkokullarda açılan destekleme ve yetiştirme kurslarında görev alan ilkokul öğretmenlerine ek ders ücreti ödenmesi için gerekli çalışmaların yapılması gerekmektedir.

**İL/İLÇE EMRİNE ATANAN ATÖLYE, LABORATUVAR VEYA MESLEK DERSLERİ ÖĞRETMENLERİNİN İLAVE EĞİTİM ÖĞRETİM TAZMİNATI SORUNU ÇÖZÜMLENMELİDİR**

17.04.2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Bakanlar Kurulu Kararının "Diğer Tazminatlar" başlıklı III sayılı Cetvelin A. Eğitim Öğretim Tazminatının 13.01.2014 tarihli ve 2014/5800 sayılı BKK ile değiştirilen 2. maddesinde; **"Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ek V Sayılı Cetvelde sayılan mesleki ve teknik öğretim okul ve kurumlarına, atölye, laboratuvar veya meslek dersleri öğretmeni olarak eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfına dahil öğretmen unvanlı kadrolara atananlara, atandıkları branşlara (alanlara) göre aşağıdaki oranlarda ilave eğitim öğretim tazminatı ayrıca ödenir.**

**Mesleki Açık Öğretim Lisesi ile Mesleki ve Teknik Açık Öğretim Okulu kadrolarında bulunanlar hariç olmak üzere, branşlarında fiilen derse girmeyenlere bu tazminat ödenmez."** düzenlemesi yer almaktadır.

Söz konusu düzenlemeye göre il/ilçe emrine atanan atölye, laboratuvar veya meslek dersleri öğretmenleri ilave eğitim öğretim tazminatı alamamaktadır. Ayrıca bu öğretmenlerden Mesleki Açık Öğretim Lisesi ile Mesleki ve Teknik Açık Öğretim Okulların da da geçici görevlendirilme ile fiilen derse giren öğretmenlere dahi ilave eğitim öğretim tazminatı ödenmemektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı geçici görevlendirme dahi olsa bu tür okullarda fiilen çalışan atölye, laboratuvar veya meslek dersleri öğretmenlerine 06.03.2018 tarih ve 04695312 sayılı yazısıyla ilave eğitim öğretim tazminatı ödenmemesi hususunda görüş yazısı yayınlamıştır.

İl/ilçe emrine atanan atölye, laboratuvar veya meslek dersleri öğretmenleri ilave eğitim öğretim tazminatı alamama sorunu ile Mesleki Açık Öğretim Lisesi ile Mesleki ve Teknik Açık Öğretim Okulların da da geçici görevlendirilme ile fiilen derse giren atölye, laboratuvar veya meslek dersleri öğretmenlerine dahi ilave eğitim öğretim tazminatı ödenmeme sorunu acilen çözümlenmelidir.

**YEDEK SUBAYLARDAN YAPILAN OYAK KESİNTİLERİ İADE EDİLMEDİR**

205 sayılı Ordu Yardımlaşma Kurumu Kanunu ile kurulan Ordu Yardımlaşma Kurumu'nun başlıca gelirleri üyelerinden yapmış olduğu kesintilerdir. Bu çerçevede kurumun iki tür üyesi bulunmaktadır. Bunlar; 1- Daimi üyeler 2- Geçici üyelerdir. Muvazzaflık hizmetini yapmakta olan yedek subaylar kurumun geçici üyeleridir. Daimi üyelerden bazılarına isteğe bağlı üyelik mümkünken geçici üyelere getirilen zorunluluk hukuki değildir.

205 sayılı Kanun'un 18'inci maddesine göre; Aylık (ek gösterge dahil), taban aylığı ve kıdem aylığı toplam tutarına, 657 sayılı Kanun'a tabi En Yüksek Devlet Memuru Aylığı (ek gösterge dahil) brüt tutarının % 40'ının toplamının % 5'i tutarında yedek subaylardan OYAK kesintisi yapılmaktadır.

Bu kesintilerin karşılığında ise yedek subaylara veya ölümleri halinde mirasçılarına yapılacak yardımlar şunlardır: Yedek subaylara: (Aidat kesildiği müddetçe) 1-Maluliyet yardımı, 2- Ölüm yardımı yapılmaktadır. Yedek subayın kuruma aidat ödediği müddet içinde ölmesi halinde, almakta olduğu son aylık tutarının 12 misli ölüm yardımı olarak ödenmektedir. Yedek subayların ölümü veya maluliyet hali gerçekleşmezse geçici üyeliğin sona ermesi halinde hiçbir aidat iadesi yapılmamaktadır ve yapılan kesintiler OYAK'a kalmaktadır. Yani yedek subayların hiçbir hak talebinde bulunmaları mümkün değildir. Bu durumun adil olduğunu hiçbir kişi iddia edemez. Ya üyelik isteğe bağlı hale getirilmeli ya da yedek subaylık süresince kullanılan aidatlar iade edilmelidir. Binlerce yedek subayın ödemiş olduğu aidatlarla ilgili haksızlık bir an önce sona erdirilmelidir.

**MEB, BECAYİŞE İZİN VERMELİDİR**

Devlet memurlarına **"Farklı yerlerde çalışan aynı sınıftaki memurların, karşılıklı yer değiştirerek atanmalarını istemeleri"** anlamına gelen **"Karşılıklı Olarak Yer Değiştirme"** yani **"becayiş"** hakkı verilmiştir. Fakat yer değiştirme yönetmeliklerinde "becayiş" hakkı ve şartlarına yer verilmediğinden Milli Eğitim Bakanlığı personeli becayiş haklarını kullanamıyorlar. Becayiş hakkının verilmemesi yasal ve hukuki değildir.

Norm kadro, zorunlu hizmet, hizmet puanı gibi birçok unsurdan dolayı öğretmen nakil işlemlerine bir standart getirilmiş olsa da, bu uygulamalar nedeniyle nakil işlemleri büyük ölçüde de sınırlanmıştır. Bu sınırlamaya, **"becayişe izin verilmemesi"** uygulaması da eklenince, nakil işlemlerinin gerçekleştirilmemesinden kaynaklanan büyük bir hizmet kaybı meydana gelmektedir. MEB'in artık bu anlamsız uygulamaya bir son vermesi gerekmektedir.

**HER TÜRLÜ ATAMA VE YER DEĞİŞTİRMELERDE 31 ARALIK TARİHİ ESAS ALINMALIDIR**

MEB, tüm personelin her türlü atama ve yer değiştirme işlemlerinde hizmet sürelerinin hesabında yani il içi il ve dışı yer değiştirme, yönetici atama, sınavlara başvurma vb işlemlerde 31 Aralık tarihi esas alınarak hesaplama yapılmalıdır.

**KHK İLE GÖREVE İADE EDİLENLERİN VE AÇIKTA İKEN DÖNENLERİN HAKLARI TAM OLARAK ÖDENMELİDİR**

Haklarında görevden uzaklaştırma veya ihraç işlemi uygulandıktan sonra, 15 Temmuz’da yaşanan olaylarla, iltisakı veya irtibatı olmadığı anlaşıldığı için görevden uzaklaştırma tedbiri kaldırılan veya ihraç edildikten sonra görevine iade edilen kişilerin geriye dönük tüm mali ve özlük haklarının iade edilerek önceki hukuki duruma döndürülmesi gerekmekte iken, bazı haklar yönünden mağdur edildikleri bilinmektedir. Örneğin, bu kişilerin suçsuzlukları anlaşılarak göreve döndürülmeleri ile birlikte, önceden yönetici olarak görev yapanların yöneticilik görevlerine döndürülmeleri, eğitim-öğretim yılı başında fiilen görevde olmadıkları için eğitime hazırlık ödeneğinden yararlanamayanların bu ödenekten yararlandırılmaları, ek ders ücretlerine ilişkin hak kaybının telafi edilmesi ve ayrıca geriye dönük maaş ve özlük hakları iade edilenlere yasal faiziyle birlikte ödeme yapılması gerekmektedir. Aksine durum, **“Suçsuz ceza olmaz”** İlkesine aykırıdır.

**YÖNETİCİLİK GÖREV SÜRESİNİN HESAPLANMASI SORUNU ÇÖZÜMLENMELİDİR**

2018 Yılı Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Takvimi yayınlanmıştır. İlgili Yönetici Görevlendirme Takviminde, 26 Şubat-2 Mart tarihleri arasında görev süresi dolan yöneticilerin belirleneceği ve ilgililere duyurulacağı belirtilmiştir.

Bilindiği üzere, 14 Mart 2014 tarih ve 28941 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Millî Eğitim Temel Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 25. maddesiyle 652 sayılı KHK’ya eklenen Geçici 10. Maddesinde yapılan değişiklik ile birlikte görev yaptıkları okulda müdürlük görevi sona erdirilen, anılan yönetmelik maddeleri gereği Ek-1’de yer alan Görev Süreleri Uzatılacak Eğitim Kurumu Müdürleri Değerlendirme Formu üzerinden yapılan değerlendirme sonucunda başarısız sayılarak görev süresi uzatılmayan okul müdürlerinin, değerlendirme işleminin iptali ile yöneticilik yaptıkları eğitim kurumunda görev sürelerinin uzatılması talebiyle açtıkları davalarda yargı kararları sonucunda, yeniden yapılan değerlendirmede başarılı olarak yöneticilik görevine geri dönenler olmuştur. Bu süreç içerisinde ise yöneticilik görevleri üzerlerinden aldığı için, öğretmen olarak görev yapmışlardır.

Buna karşılık, yargı kararı sonucu yöneticilik görevine geri dönen okul müdürleri, yöneticilik görevlerinin sona erdirildiği tarih ile yargı kararı ile yöneticilik görevine geri döndükleri tarihler arasında, öğretmen olarak görev yaptıkları, dolayısıyla fiilen yönetici olarak görev yapmadıkları halde; öğretmen olarak görev yaptıkları süreler de yöneticilik görev süresinin hesaplanmasına dâhil edilmektedir. Bu durum, mevzuat hükümlerine aykırı olup, mağduriyetlerin yaşanmasına sebebiyet verecek mahiyettedir. Yargı kararı sonucu yöneticilik görevine geri dönen okul müdürlerinin, yöneticilik görevinin sona erdirildiği tarih ile yargı kararı ile yöneticilik görevine geri döndüğü tarihler arasında, öğretmen olarak görev yaptıkları sürenin, yöneticilik görev süresinin hesaplanmasına dâhil edilmemesi gerekmektedir.

**BELLETİCİLİK GÖREVİNDEKİ SORUNLAR ÇÖZÜMLENMELİDİR**

Belleticilik görevi zorunlu olmaktan çıkarılmalı eskiden olduğu gibi gönüllük esasına dayandırılmalıdır. Ayrıca 657 sayılı Kanun’da kadın memurlara doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemeyeceği açıkça düzenlenmesine karşılık, bazı yatılı ve pansiyonlu okullarda, yönetmelikte yer alan bayan öğretmenlere doğumdan sonra bir yıl nöbet görevi verilmeyeceği kuralından yola çıkılarak bir yılın bitiminde belleticilik görevi verilmektedir. Bu sebeple, 657 sayılı Kanun’da yer alan, kadın memurlara doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti görevi verilemeyeceği kuralına paralel olarak Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği’nin ilgili maddesinde değişiklik yapılması suretiyle uygulamada birliğin sağlanması ve doğum yapan öğretmenlere iki yıl süreyle belleticilik görevi verilmemesi için gerekli çalışmalar yapılmalıdır.

1.12.2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan ve 16.12.2006 tarih ve 26378 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararın **"Belleticilik görevi"** başlıklı 13. maddesi hükümlerine göre öğretmenlere belleticilik görevi için 4 saat ek ders ücreti, bunlardan 24 saat süreyle nöbet tutanlara ilave olarak 2 saat daha ek ders ücreti ödenmekte fakat bir ayda ödenecek olan ek ders ücreti 48 saati geçemeyecektir.

Toplu sözleşmeyi imzalayanlar ile belleticilik + nöbet görevi vermekte sıkıntı yaşayan MEB tarafından gözden kaçan bu detayın düzeltilmesi için ek dersle ilgili karardaki ilgili maddede yer alan 48 saat sınırının 56 saate çekilmesi gerekmektedir.

**YÜZ YÜZE EĞİTİM UYGULAMALARINDA GÖREV ALAN ATÖLYE VE LABORATUVAR ÖĞRETMENLERİNE, OKUTTUKLARI DERSLERE KARŞILIK HAZIRLIK VE PLANLAMA EK DERS ÜCRETİ ÖDENMESİ GEREKMEKTEDİR**

Ek ders ücreti ödemelerine ilişkin ana düzenlemelerin yer aldığı Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararın **"Yetiştirme, okuma - yazma ve uyum kursları"** başlıklı 8. maddesinde ki; **“a) Ders yılı içinde;**

**1) İlgili mevzuatına göre, dönem içinde herhangi bir nedenle derslerin yapılamadığı günler için dönem içinde veya dönem sonunda düzenlenen eğitim faaliyetleri ve yetiştirme programları ile ikinci yarıyıl sonunda bazı derslerden yetersizliği görülen öğrenciler için düzenlenen yetiştirme kurslarında veya programlarında, Görevlendirilen yönetici ve öğretmenlere haftada 10 saate kadar, ek ders görevi verilebilir.”** hükümlerine ve **"Ders Ücreti Karşılığı Görevlendirme"** başlıklı 9. maddesinde ki hükümlere istinaden öğretmenlere destekleme ve yetiştirme kurslarında görev verilmektedir.

Mezkur Kararın **“Hazırlık ve planlama görevi”** başlıklı 11. maddesinde ki **“MADDE 11- (1) Bu Kararın 10 uncu maddesinde sayılanlar hariç, müdür yetkili öğretmenler dâhil, her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında görevli öğretmenlere, haftada 3 saati geçmemek üzere Bakanlığa bağlı okul ve kurumlarda aylık ve ücret karşılığı fiilen okuttukları her 10 saat ders için 1 saat daha hazırlık ve planlama görevi karşılığında ayrıca ek ders ücreti ödenir.”** hükümlerine göre öğretmenlere okuttukları her on saate karşılık bir saat hazırlık ve planlama ek ders ücreti ödenmektedir.

Destekleme ve yetiştirme kursunda görev alan öğretmenlere, Milli Eğitim Bakanlığı İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü’nün 17.05.2016 tarih ve 5486568 sayılı, 11.01.2016 tarih ve

300356 sayılı, 28.02.2017 tarih ve 2619872 sayılı 01.02.2016 tarih ve 1105730 sayılı yazıların da özetle; **"Söz konusu kurslarda görev alan öğretmenlere, rutin müfredat kapsamında okuttukları ders görevleri için ödenenler de dâhil olmak üzere haftada 3 saati geçmemek şartıyla, fiilen okuttukları her 10 saat ders için 1 saat daha hazırlık ve planlama görevi karşılığı ek ders ücreti ödenmesi gerektiği mütalaa edilmektedir."** hazırlık ve planlama ek dersi ödenmesi gerektiği ifade edilmiş ve bu öğretmenlere görev aldıkları sürece hazırlık ve planlama ek ders ücreti ödenmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararın **“Yetiştirme, okuma -yazma ve uyum kursları"** başlıklı 8. maddesi 1. maddesi (a) bendi 6. fıkrasındaki; **"Açık öğretim kurumları öğrencilerinin, örgün eğitim kurumlarında gördükleri yüz yüze eğitim uygulamalarında, görevlendirilen yönetici ve öğretmenlere haftada 10 saate kadar ek ders görevi verilebilir."** hükümlerine göre de atölye ve laboratuvar öğretmenlerine, açık öğretim kurumları öğrencilerinin, örgün eğitim kurumlarında gördükleri yüz yüze eğitim uygulamalarında görev verilmektedir.

Fakat açık öğretim kurumları öğrencilerinin, örgün eğitim kurumlarında gördükleri yüz yüze eğitim uygulamalarında görev alan atölye ve laboratuvar öğretmenlerine, okuttukları derslere karşılık hazırlık ve planlama ek ders ücreti ödenmemektedir. Bu durum ise mevzuata açıkça aykırılık teşkil etmektedir.

Bu nedenle, açık öğretim kurumları öğrencilerinin, örgün eğitim kurumlarında gördükleri yüz yüze eğitim uygulamalarında görev alan atölye ve laboratuvar öğretmenlerine, okuttukları derslere karşılık hazırlık ve planlama ek ders ücreti ödenmesi gerekmektedir.

**HİZMETİÇİ EĞİTİM VS GİBİ FAALİYETLERE KATILAN ÖĞRETMENLERİN EK DERS ÜCRETLERİ KESİLMEMELİDİR**

Ek ders ücreti ödemelerine ilişkin ana düzenlemelerin yer aldığı Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar göre; bir görevin **"fiilen yapılması"** halinde ek ders ücreti ödenmekte, fakat **"Ders görevinin yapılmış sayılacağı haller"** başlıklı 16. maddesi 1. fıkrası (a) bendindeki hükümlerde istisnai haller belirtilerek, bu istisnai hallerde ek ders görevi yapılmış sayılarak ek ders ücreti ödenmesi öngörülmektedir.

Mezkûr Kararın **“Ders görevinin yapılmış sayılacağı hâller”** başlıklı 16. maddesinin 1. fıkrası (a) beninde; **“MADDE 16- (1) Bir öğretim yılında 90 günü geçmemek üzere, bu Karar kapsamında bulunan personelden; a) Bakanlıkça veya verilen yetki uyarınca valiliklerce yurt içinde düzenlenen her türlü eğitsel gezi, konferans, kurs ve seminerlerde görevlendirilenler; fiilen yerine getirdikleri bu görevleri süresince, görevlendirildikleri tarihte kendilerine verilmiş ek ders görevleri varsa bu görevlerini yapmış sayılırlar ve buna ilişkin ek ders ücretleri kadrolarının bulunduğu kurumca ödenir…”** hükmü yer almaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı’nın 2017/19 nolu Genelgesinde mezkûr kararın 16. maddesini açıklayan 11. maddesinde **"Kısacası, söz konusu etkinliklere katılanlar bu sürelerde kadrolarının bulunduğu kurumda olsalardı ne kadar ek ders ücreti almaları gerekiyorsa aynı miktardaki ek ders ücretlerini almaya devam edecekler, bu sürelerde kadrolarının bulunduğu kurumda ek ders ücreti alamayacak durumda olanlar ise bu sürelerde de ek ders ücreti alamayacaklardır."** ifadeleriyle 16. maddeye göre ödenmesi gereken ek ders ücretlerini hakkında ayrıntılı açıklamaya yer verilmiştir.

Öğretmenlerden hizmet içi eğitim kursu ve seminerlere kursiyer olarak katılanlara, bu sürelerde hangi hallerde ek ders ücreti ödenebileceğine dair bakanlığınızın Milli Eğitim Bakanlığı İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü’nün 20.0.2017 tarih ve 22010846 sayılı yazısı incelendiğinde; hizmet içi eğitim kurs ve seminerlerinde kursiyer olarak görevlendirilenlerin, ders dışı eğitim çalışmaları ile nöbet görevleri hariç olmak üzere, görevlendirildikleri tarihte kadrolarının bulunduğu kurumda kendilerine verilmiş ek ders görevleri varsa bu görevlerini yapmış sayılarak yalnızca bunlara ilişkin ek ders ücretinden yararlandırılmaları gerektiğine dair görüş bildirmiştir.

Yine bakanlığınızın Milli Eğitim Bakanlığı İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü’nün 23.02.2016 tarih ve 2082079 sayılı yazısı ekinde yer alan Maliye Bakanlığı’nın Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü’nün 16.02.2016 tarih ve 1327 sayılı yazısında; özetle fiilen yerine getirilemeyen nöbet görevlerinin yapılmış sayılamayacağı belirtilmektedir.

Bu hükümler çerçevesinde, hizmet içi eğitim kurs ve seminerlerde kursiyer olarak görevlendirilenlerin, ders dışı eğitim çalışmaları ile nöbet görevleri hariç olmak üzere, görevlendirildikleri tarihte kadrolarının bulunduğu kurumda kendilerine verilmiş ek ders görevleri varsa bu görevlerini yapmış sayılarak yalnızca buna ilişkin ek ders ücretinden (belleticilik, destekleme ve yetiştirme kursları, yöneticilere yönetim görevi karşılığında ödenecek ücretler, öğrenci sosyal ve kişilik hizmetleri, hazırlık ve planlama görevi, koordinatörlük görevleri vb. görevler) yararlandırılmaları gerekmektedir.

Fakat ders dışı eğitim çalışmaları ile nöbet ücretlerinin fiilen yapılmadığı gerekçesiyle ödenmemesinin kabulü mümkün değildir. Çünkü Anayasamızın 125. maddesi son fıkrasındaki "İdare, kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlüdür." hükmü uyarınca bakanlığınız veya valiliklerin görevlendirmeleri nedeniyle öğretmenin katılmak durumunda kaldığı hizmet içi eğitim kurs ve seminerler nedeniyle alamadığı ders dışı eğitim çalışmaları ile nöbet ücretlerinin ödenmesi gerekmektedir.

Ayrıca, bakanlığınız Milli Eğitim Bakanlığı Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nün 17.02.2017 tarih ve 2109493 sayılı yazısında “…Performans değerlendirmelerinde başarılı olup sınava katılma hakkı kazanan adaylardan; haklarında görevden uzaklaştırma tedbiri uygulananların 1 yıl fiilen öğretmenlik yapmadıkları gerekçesi ile sınava kabul edilmemesinin Yönetmeliğe uygun düşmeyeceği; bu adayların fiilen öğretmenlik yapmamaları kendi iradeleri dışında gerçekleşen bir durum olduğu ve görevden uzaklaştırma tedbirinin fiilen çalışmadan sayılmayacağına dair bir düzenleme de bulunmadığından, bu kişilerin sınava katılma koşulunu taşıdıkları değerlendirilerek işlem tesis edilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir." şeklinde görüş belirtilerek öğretmenlerin fiilen öğretmenlik yapamamalarının nedeninin kendi iradeleri dışında gerçekleştiğinin kabul edilmesi gerektiği yönünde tespit yapılmıştır.

Mezkûr görüş yazısında yapılan tespit dikkate alındığında, bakanlığınız veya valiliklerce/kaymakamlıklarca düzenlenen veya izin verilen gezi, hizmet içi eğitim, seminer, kurs vb. faaliyetlerde görevlendirilen öğretmenlere, görevlendirildikleri tarihlere denk gelen ders dışı eğitim çalışmaları ve nöbet görevlerini fiilen yerine getirememelerinin kendilerinden kaynaklanmadığı açıkça görülecek olup, bu tarihlere denk gelen belleticilik, Destekleme ve Yetiştirme Kursları, Yöneticilere yönetim görevi karşılığında ödenecek ücretler, Öğrenci Sosyal ve Kişilik Hizmetleri, ders dışı eğitim çalışmaları, hazırlık ve planlama görevi, koordinatörlük görevleri, nöbet görevleri vb görevlerine ek ders ücreti ödenmesi gerekmektedir.

**DİSİPLİN SORUŞTURMALARINDA İDARİ VE MALİ TEKLİFLERİN UYGULANMASINDA İTİRAZ SONUCU BEKLENMELİDİR**

Bilindiği üzere bakanlığınıza bağlı olarak görev yapmakta olan devlet memurları hakkında zaman zaman disiplin soruşturmaları yapılmakta, soruşturma sonucunda ise muhakkikler tarafından soruşturmasını yaptıkları devlet memuru ile ilgili olarak disiplin teklifinin yanında idari ve mali yönden teklifler getirilmektedir. İdari ve mali yönden getirilen bu teklifler kişinin cezaya itiraz edip etmediğine, itiraz sonucu disiplin cezasının kaldırılıp kaldırılmadığına bakılmaksızın uygulamaya konulmaktadır. Bu durum ise devlet memurları açısından bir takım sıkıntılara sebep olmaktadır.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu “Uygulama” başlıklı 132. maddesinin 1. paragrafında ki “Disiplin cezaları verildiği tarihten itibaren hüküm ifade eder ve derhal uygulanır.” hükmü bulunmakta olup hüküm uyarınca disiplin cezalarının ilgilisine tebliğ edildiği tarihten itibaren uygulanmaya başlaması gerekmektedir. Konuya ilişkin Devlet Personel Başkanlığı’nın 05.07.2011 tarih ve 13486 sayılı görüş yazısı ise “Disiplin cezalarına ilgili personel tarafından itiraz edilmesi halinde 657 sayılı Kanunun 132 nci maddesinde ifade edilen disiplin cezalarının uygulanmasına ilişkin hükümlerin cezaların kurul incelemelerinden geçtikten ve kesinleştikten sonra uygulanması gerektiği” ifade edilerek cezaya süresi içerisinde itiraz edildiği takdirde itiraz sonuçlandırılıp cezanın kesinleşmesine müteakip disiplin cezasının uygulamaya konulması gerektiği ifade edilmiştir.

Disiplin soruşturmalarında soruşturma sonucunda muhakkikler tarafından disiplin, idari ve mali yönden üç farklı teklif getirilmekte olup, bu tekliflerden disiplin yönünden getirilen tekliflere ilgili memur itiraz edebilmekte, itiraz üzerine ise yukarıda yer verilen mevzuat hükümleri uyarınca itirazın sonuçlandırılıp cezanın kesinleşmesine müteakip disiplin cezası uygulanmaya başlamaktadır. Disiplin yönünden getirilen teklife itiraz edildiği takdirde itirazın sonuca bağlanıp cezanın kesinleşmesi beklenirken, uygulamada birlikteliğin sağlanması ve hakkaniyet ilkeleri açısından cezaya itiraz edildiği durumlarda, idari ve mali yönden getirilen tekliflerinde uygulanmasında itirazın sonuçlandırılıp cezanın kesinleşmesinin beklenmesi hukuken uygun olacaktır.

Her ne kadar idari ve mali teklifler bir disiplin cezası olmasa da getirilen tekliflerin özünde memurun işlediği suçun sebep olduğu düşünüldüğünde, itiraz aşamasında memurun suçunun olmadığına kanaat getirilerek itirazın kabul edilmesi durumunda idari ve mali tekliflerin yasal dayanaktan yoksun kalacağı açıktır. Bu gibi durumlar dikkate alındığında idari ve mali tekliflerin uygulanmasında disiplin cezasına yapılan itirazın sonucunun beklenmesi daha uygun olacaktır.

**NORM KADRO FAZLASI SINIF ÖĞRETMENLERİNİN EVDE EĞİTİM HİZMETLERİNDE EK DERS ÜCRETİ KARŞILIĞINDA GÖREVLENDİRİLMESİ GEREKMEKTEDİR**

Bakanlığınıza bağlı ilkokullarda sınıf öğretmeni olarak görev yapmakta iken norm kadro uygulamaları sonucunda norm kadro fazlası durumuna düşen sınıf öğretmenleri, milli eğitim müdürlükleri tarafından zaman zaman evde eğitim hizmetleri kapsamında görevlendirilmektedir. Norm kadro fazlası olan bu sınıf öğretmenlerin evde eğitim hizmetleri kapsamında görevlendirilmesi durumunda ek ders ücreti ödemelerinin nasıl hesaplanacağı konusunda yürürlükte bulunan bir mevzuat hükmü bulunmamaktadır.

Ek ders ücretlerine ilişkin düzenlemelerin yer aldığı Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici Ve Öğretmenlerinin Ders Ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararın **“Aylık karşılığı ders görevi”** başlıklı 5.maddesinde; **“MADDE 5- (1) Kapsama dâhil örgün ve yaygın eğitim kurumlarında görevli;**

**a) Örgün ve yaygın eğitim kurumlarının müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcıları haftada 6 saat,**

**b) Okul öncesi ve sınıf öğretmenleri haftada 18 saat,**

**c) Genel bilgi ve meslek dersleri öğretmenleri haftada 15 saat,**

**ç) Atölye ve laboratuvar öğretmenleri haftada 20 saat,**

**ders okutmakla yükümlüdürler. Bu yükümlülük öncelikle alanlarında, alanlarında ders bulunmayanlara ise ihtiyaç hâlinde ve istekleri üzerine alanları dışında ders görevi verilmek suretiyle yerine getirilir.”** hükmü, **“Ek ders görevi”** başlıklı 6. maddesinde; **“MADDE 6- ……. (2) Okul öncesi ve sınıf öğretmenleri ile okuma-yazma kurs öğretmenlerinin aylık karşılığı okutmak zorunda oldukları ders saati dışında ilgili mevzuatına göre fiilen okuttukları her ders saati zorunlu ek ders görevi sayılır. Ancak, bu şekilde verilecek ek ders görevi haftada, okul öncesi öğretmenlerinden anaokulları ile kız teknik öğretim okul ve kurumları bünyesindeki uygulama sınıflarında görevli olanlar için bir sınıfta bir öğretmenle tam gün eğitim yapılması şartına bağlı olarak 24 saati, diğer ana sınıflarında görevli öğretmenler ile sınıf ve okuma yazma kurs öğretmenleri için 12 saati geçemez…….”** hükmü mevcut olup madde hükümleri uyarınca sınıf öğretmenlerin aylık karşılığı okutacağı ders saati dışında okutacağı her derse karşılık ek ders ücreti ödenmesi gerekmektedir.

Evde eğitim hizmetlerine ilişkin açıklamaların yapıldığı kitapçıkta ise **“Evde Eğitim Hizmeti Sunmak Üzere Kimler Görevlendirilir ve Ek Ders Ücretleri Nasıl Ödenir?”** başlığı altında yapılan açıklamada “Evde eğitim hizmetinden yararlanacak öğrencilerin özelliği ve öncelikli eğitim ihtiyacına göre özel eğitim öğretmenleri ile bireyin kayıtlı bulunduğu okul ve diğer okullardaki okul öncesi, sınıf ve diğer alan öğretmenleri eğitim hizmetlerini yürütmek üzere görevlendirilir. Evde eğitimde görevlendirilen tüm kadrolu öğretmenlere 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 176’ıncı maddesi gereğince ek ders ücretleri %25 fazlasıyla ödenir.” ifadelerine yer verilmiş olup evde eğitim hizmetleri bütünüyle ek ders ücreti kapsamında değerlendirilmiştir. Hatta normal ek ders ücretinden farklı olarak saat başına %25 fazlasıyla ödeneceği açıkça belirtilmiştir.

Ek ders ücreti ödemelerine ilişkin ana düzenlemelerin yer aldığı İlgi (a) Karar’da evde eğitim hizmetleri kapsamında yapılacak ek ders ücreti ödemelerine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Yasal düzenleme olmadığından norm kadro fazlası olan sınıf öğretmenlerinin evde eğitim hizmetleri kapsamında görevlendirilmesi durumunda okutmuş olduğu tüm derslerin ek ders ücretinden sayılıp sayılamayacağı, maaş karşılığı olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği veya ne kadarının maaş karşılığı ne kadarının ücret karşılığı sayılacağı konularında tereddütler bulunmaktadır. Bu belirsizlikler nedeniyle de ülke genelinde uygulamalarda farklılıklar bulunmakta, bu durum ise beraberinde bir takım mağduriyetlere sebep olmaktadır.

Örneğin, norm kadro fazlası olan bir sınıf öğretmeni sadece evde eğitim hizmetleri kapsamında görevlendirilse ve hafta da 20 saat evde eğitim hizmetleri kapsamında ders okuttuğu düşünülürse, bu 20 saatin tamamı ek ders ücreti olarak ödenecek midir? Yoksa 20 saatin 15 saati maaş karşılığına sayılıp kalan 5 saate mi ek ders ücreti ödenecektir? Bu belirsizliğin ivedilikle giderilmesi gerekmektedir.

Bu kapsamda, norm kadro fazlası olan sınıf öğretmenlerinin evde eğitim hizmetleri kapsamında ek ders ücreti görevlendirilmeleri gerekmektedir.

**MEB DIŞINDAKİ DEVLET KURUMLARINA GEÇİŞ YAPMAK İSTEYEN ÖĞRETMENLERİN TALEPLERİ DİĞER BAKANLIKLARLA KOORDİNELİ OLARAK DEĞERLENDİRİLMELİDİR**

Öğretmen ihtiyacın olduğu dönemlerde Ziraat Fakültesi, İktisat Fakültesi, Veterinerlik Fakültesi ve Kamu Yönetimi Bölümü mezunları öğretmen olarak atanmışlardır. Bu öğretmenler zaman içerisinde tecrübe kazanarak öğretmenlik mesleğinde başarılı da olmuşlardır.

Branşları dışında öğretmen olarak atananlardan istekli olanlarını bulundukları ilde veya tercih ettikleri ildeki branşlarına uygun bakanlıklara geçişini veya becayişlerini kolaylaştırmak için bir çalışma başlatılması gerekmektedir.

Daha önceki dönemlerde alanları dışında öğretmen olarak atananlardan, alanları ile ilgili başka kurumlara atanmak isteyenlere, bu kurumların da istemeleri halinde görevli oldukları ilde, alanında öğretmen ihtiyacı da dikkate alınarak muvafakat verilmelidir.

Mevcut uygulamada becayiş aynı kurumda çalışan personel için geçerli bir uygulamadır. Yani aynı kurumun başka başka yerlerde bulunan aynı sınıftaki memurları, karşılıklı olarak yer değiştirme suretiyle atanmalarını isteyebilmekte ve bu isteğin yerine getirilmesi atamaya yetkili amirlerince uygun bulunmasına bağlıdır. Aynı uygulamanın farklı kurumlarda çalışan personeller arasında yapılarak önemli bir sorun çözüme kavuşturulacaktır.

**ÖĞRETMENLERİN EMEKLİ OLMALARINI ÖZENDİRECEK YENİ YAPILAR OLUŞTURULMALIDIR**

Bakanlığa bağlı resmî eğitim kurumlarında yıllar itibarıyla; 2003'de 24.190, 2004'de 23,999, 2005'de 28.173, 2006'da 19.135, 2007'de 19.051, 2008'de 15.338, 2009'da 10.112, 2010'da 9.510 ve 2011'de 7.645 (31.08.2011 tarihi itibarıyla) olmak üzere toplam 157.153 öğretmen emeklilik, istifa ve diğer nedenlere bağlı olarak ayrılmıştır.

Yukarıdaki sayılara göre her geçen yıl emekli olan öğretmen sayısı azalmaktadır.

Emekliliği hak ettiği halde emekli olmayan ve bazı çevrelerce “yeni atamaların önünü kapatmakla” eleştirilen öğretmenlerin emekli olmama nedeni emekli olduklarında maaşlarının %50 azalmasıdır. Öğretmenlerin emekli olmalarını özendirecek yeni yapıların oluşturulması ile norm kadro fazlası öğretmenlerin eritilmesi ve yeni atanacak öğretmenlere kadro açılması sağlanacaktır.

Bulunduğu ilde kendi branşında norm kadro fazlası olan öğretmenlerin yaş sınırı aranmaksızın emekli olmasını sağlayacak ve emekli maaşlarının düşmesini engelleyecek yeni yapılar kurulmalıdır. Daha önce bazı kurumlarda hayata geçirilen ve olumlu sonuç alınan bir uygulama bulunmaktadır. Emekliliği dolan personel, emekli ikramiyesi yüzde 20 veya yüzde 30 oranında zamlı verilerek, emekliliğe teşvik edilmektedir.

**MESAİ SAATLERİ İÇİNDE VEYA DIŞINDA YÜKLENEN ANGARYA İŞLERDEN VAZGEÇİLMELİDİR**

Sendikamıza, bazı illerde Öğretmen ve personele Fatih Projesi Muayene ve Geçici Kabul Komisyonları ile her türlü komisyon ve kurullarda resen görev verilmesi, Öğretmenlere bakım, onarım ve kontrol işlerinde kitap dağıtımı işlerinde resen görev verilmesi, Aylık ve zorunlu ek ders saatlerini dolduramayan öğretmenler ile norm kadro fazlası öğretmenlere "aylık ve zorunlu ek ders karşılığını doldurmuyorsunuz." denilerek idari çalışmalarda görev verilmesi, Öğretmenlerin resen Öğrenci/Eğitim Koçu olarak görevlendirilmeleri, Öğretmenlere öğrencilerin evlerini resen ziyaret etme görevi verilmesi, Yarıyıl ve yaz tatillerinde, cumartesi ve pazar günleri ile mesai günleri saat 17.00'den sonra başlayan saatlerde eğitim öğretimi aksatmamak adına yapılan her türlü toplantı ve faaliyetlere, okul aile birliği ve veli toplantılarına, hizmetiçi eğitim, seminer ve her türlü eğitim öğretim faaliyetlerine, öğretmen eğitimi, hizmet içi eğitim, kurs ve seminerlere öğretmenler ve personelin görevlendirilmemeleri ve resen katılmaya zorlandıklarına dair şikayetler ulaşmaktadır. Bu tr görevler angarya niteliğinde olup yasal ve hukuki değildir.

Ders saatleri dışında yapılan bu çalışmaların gönüllülük esasına bağlı yapılması gerekmekte iken, görevlendirilen öğretmenler açısından zorunlu tutulduğu görülmektedir.

Ancak bu çalışmaların zorunlu tutulmasının herhangi bir yasal dayanağı bulunmamaktadır.

Kurumlarda kamu görevlilerini adeta bir cezalandırma işlevi görmeye başlayan geçici görevlendirme uygulamasının, memurun isteğine bağlı olarak amacına uygun hale getirilmesi gerekmektedir.

**Zorunlu Yer Değiştirmeye Tabi Olmayan Personelin Yani Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfı Dışı Diğer Hizmet Sınıflarında Görev Yapan Personelinin Geçici Görevlendirilmesi Yapılmamalıdır**

Kurumlar arası geçici görevlendirme”nin esaslarını belirleyen 657 sayılı Kanunun Ek 8. maddesinin “f” fıkrasına “memurun” kelimesinden sonra gelmek üzere “yazılı” ifadesi eklenerek, memurun yazılı muvafakati olmaksızın kurumlar arası geçici görevlendirme yapılamayacağı hükme bağlanmalıdır. Kurum içi geçici görevlendirme uygulamasının memurun isteği dışında yılda 2 ayı geçmemesini sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır.

Mevzuat gereği öğretmenlerin ders görevlerinin dışında herhangi bir mesaisi yoktur. Çalışma saatleri ise Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar’da belirlenen çerçeve ile sınırlı bulunmakta, bunun dışında görevleri bulunmamaktadır. Ayrıca T.C. Anayasası’nda angarya yasaklanmıştır. Bu uygulamaların gönüllülük esasına tabi olarak yapılmasının yanı sıra ders dışı eğitim çalışmaları kapsamında ek ders ücreti karşılığında gerçekleştirilmesi gerekmekte iken, karşılığında herhangi bir ücret ödenmemektedir. Öğretmenlerimize ders saatleri dışında verilen görevlerin gönüllülük esasına bağlı olarak verilmesi, bu uygulamanın zorunlu tutulmasına ilişkin bir düzenleme var ise iptali, uygulamada görev alan öğretmenlerimize ders dışı eğitim çalışmaları kapsamında ek ders ücreti ödenmesinin gerekliliği hususunda Valiliklerin bilgilendirilmesi ve talimatlandırılması gerekmektedir.

**Mesai Saatleri Dışında Aylık Karşılığı Ders Verilemez**

Öğretmenlere, yarıyıl ve yaz tatillerinde, cumartesi ve pazar günleri ile mesai günleri saat 17.00'den sonra başlayan saatlerde aylık karşılığı ders verilemez. Öğretmenlere "Aylık karşılığını doldurmuyorsunuz" denilerek zorla alanı içinde veya dışında mesai saatleri dışında yani yarıyıl ve yaz tatillerinde, cumartesi ve pazar günleri ile saat 18.00'den sonra başlayan öğretim faaliyetlerinde aylık karşılığı ders verilmesine imkân bulunmamaktadır.

**Boş Geçen Derslere Girenlere Ek Ders Ödenmesi Zorunluluğu Bulunmaktadır**

Boş geçen derslere okul yöneticilerinin girmesi, telefi programı hazırlanması yada bir branş öğretmeninin girmesi ve karşılığında ek ders ödenmesi gerekmektedir.

Nöbetçi öğretmenler, kendi derslerinin dışında boş olduğu vakitte bir başka öğretmenin dersini doldurduğu zaman ek ders ücreti alamamaktadır. Nöbetçi öğretmen herhangi bir nedenle boş geçen derse girdiğinde o dersin ücretini alabilmesi konusunda düzenleme yapılmalıdır. Öğretmenlere haftada birden çok nöbet görevi verilmemelidir. Ancak ihtiyaca binaen ve öğretmenlerin de isteği doğrultusunda birden fazla nöbet görevi verilmesi halinde her bir nöbet görevi için ayrı nöbet ücreti ödenmelidir.

**ÖĞRETMENLERİN EMEKLİLİK İŞLEMLERİ HAZİRANDA SONLANDIRILMALIDIR**

Öğretmenlerin emeklilik işlemleri Ağustos hatta Eylül ayına sarkmakta özellikle il içi ve özür grubu yer değiştirmelerinde ilişikler kesilemediğinden bu yerler boş gösterilememektedir. En azından eylül ayından önce Emekli olanlarda hesap edilerek extra bir il içi sırasının çalıştırılması daha yerinde olacaktır.

**YÜZ YÜZE EĞİTİME HAZIRLIK VE PLANLAMA ÖDENMELİDİR**

Açık öğretim kurumları öğrencilerinin, örgün eğitim kurumlarında gördükleri yüz yüze eğitim uygulamalarında görev alan Atölye ve Laboratuvar Öğretmenlerine, hazırlık ve planlama ek ders ücreti ödenmelidir.

**MEB, OKULLARA YETERLİ ÖDENEK GÖNDERMELİ, ÇEVRE İMKÂNLARINI KULLAN OKULUNU EĞİTİM ÖĞRETİME HAZIRLA SÖYLEMİNDEN VAZGEÇMELİDİR**

Okullara gönderilen onarım ödeneklerinin çok az olduğunu ve bu paranın yetmeyeceğini bilen bakanlık; okul aile birlikleri, belediyeler, ticaret ve sanayi odaları, sivil toplum kuruluşları ve diğer mahalli imkânlardan da yararlanılmasını istiyor.

**PANSİYONLU OKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERE DE EK PUAN VERİLMEDİR**

YİBO'lar da görev yapan kadın öğretmenlerimize bu okullarda görev yaptıkları her yıl için ayrıca on puan, erkek öğretmenlerin hizmet puanlarına da bu okullarda görev yaptıkları her yıl için ayrıca altı puan verilmektedir. Pansiyonlu okullarımızda görev yapan öğretmenlerimize bu puanlar verilmemektedir. Yönetmelik maddesine Yatılı ilköğretim bölge okullarında ve pansiyonlu okullarda ibaresi eklenerek pansiyonlu okullarımızda görev yapan pansiyonda nöbet tutan belletici olarak görev yapan öğretmenlerimizde bu haktan faydalanmayı hak etmektedir.

**SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMENLERE BAŞARI BELGESİ VERİLMELİDİR**

MEB İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğünün 19.01.2018 tarih ve 1484586 sayılı yazısında, sözleşmeli öğretmenlere başarı belgesi verilemeyeceği hususunda görüş belirtilmiş olup, bahsi geçen görüş yazısı doğrultusunda, okul ve kurum müdürlüklerinin bundan böyle sözleşmeli öğretmenlere başarı belgesi verilmesi için teklif etmemeleri, aksi takdirde yasal işlem yapılacağı ve son iki yılda başarı belgesi alan sözleşmeli öğretmenlerin isim listeleri ile başarı belgesi asıllarının gönderilmesi yönünde okul ve kurum müdürlüklerine talimatlar gönderilmektedir.

Sözleşmeli öğretmenler ile kadrolu öğretmenler arasında gerek mezuniyet gerekse yapılan görev anlamında hiçbir farklılık bulunmamakta olup, sadece istihdam şekilleri farklıdır. Sözleşmeli öğretmenler de diğer meslektaşları gibi milli eğitim teşkilatı dahilinde, özel bir ihtisas mesleği olan öğretmenlik mesleğini sürekli olarak icra etmektedir. Bu sebeple, sözleşmeli öğretmenlerin başarı belgesi hususunda ayrıma tabi tutulması eşitlik ilkesine aykırı olduğu gibi istihdam şekillerinden dolayı zaten daha düşük mali ve özlük haklara sahip olan sözleşmeli öğretmenlerimizin çalışma şevkini kıracak, çalışma barışını da olumsuz yönde etkileyecektir. Özellikle, daha önce başarılarından dolayı başarı belgesiyle ödüllendirilmiş olan sözleşmeli öğretmenlerimizin başarı belgelerinin geri alınması, öğretmenlerimizin moral motivasyonu üzerinde son derece olumsuz etkiler yaratacaktır. Sözleşmeli öğretmenlere başarı belgesi verilmemesinin hiçbir yasal dayanağı bulunmadığı gibi eşitlik ilkesine aykırı olan bu duruma son verilerek MEB İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğünün 19.01.2018 tarihli ve 1484586 sayılı sözleşmeli öğretmenlere başarı belgesi verilemeyeceğine dair görüş yazısının geri alınması gerekmektedir.

**MEB, ZORUNLU YER DEĞİŞİKLİKLERİNİ CEZALANDIRMA ARACI OLARAK KULLANMAMALIDIR**

29.06.1930 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 1702 sayılı İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanunun, 19.01.1943 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 4357 sayılı Hususî İdarelerden Maaş Alan İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına, Terfi, Taltif ve Cezalandırılmalarına ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edilecek Sağlık ve İçtimaî Yardım Sandığı ile Yapı Sandığına ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanunun ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunun hiçbir yerinde zorunlu yer değişikliği ile ilgili bir ceza bulunmaktadır. MEB zorunlu yer değişikliklerini bazı özel durumlarda uygulamalı, bunu da uygulama birliği sağlamak adına tüm yetkililere bildirmelidir.

**MEB, GEÇİCİ YÖNETİCİ GÖREVLENDİRME GENELGESİNİ ACİLEN ÇIKARMALIDIR**

Geçici görevlendirmeleri düzenleyen ve okul dışından görevlendirmelere olanak sağlayan 2003/70 nolu Genelge Danıştay'ca iptal edilmiştir o gün bugündür, MEB, bir türlü yeni genelge çıkarmamıştır. MEB Bürokrasinin ana sorunu olan geçici görevlendirmelerin zorunlu hallerde yapılabilmesi ve objektif bir kritere bağlanması açısından 10 yıldır çıkarılmayan genelge bir an önce çıkarılmalıdır.

**MEB, TÜM EĞİTİM ÇALIŞANLARININ ÇOCUKLARININ BURSLULUK İMKÂNLARINDA FAYDALANABİLMESİ İÇİN DÜZENLEME YAPMALIDIR**

Her yıl Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan ve asıl amacı yoksul ve başarılı öğrencilere maddi bir katkı sağlamak olan Devlet Parasız Yatılılık ve Bursluluk Sınavında yoksul olma kriteri özellikle öğretmen çocukları için söz konusu olamamaktadır.

Sınava girebilmek için aranan ön koşul bir ailenin yıllık gelir toplamından fert başına düşen net miktardan dolayı özellikle öğretmen çocukları bu sınırın üzerinde kaldığı için sınava başvuru yapamamışlardır. MEB, bu uygulamasında vazgeçmeli tüm eğitim çalışanlarının çocuklarının bursluluk imkânlarında faydalanabilmesi için düzenleme yapmalıdır.

**NORMAL (TEKLİ) EĞİTİM DE SABAH DERSLERİN SAAT 8:00'DA BAŞLATILIP ÖĞLE SAAT 13.00'DA DERSLERİN BİTİRİLMESİ BİR ÇOK SORUNU ORTADAN KALDIRACAKTIR**

Tam gün eğitim uygulamasında yaşanılan sorunların çözümlenmesi için okullarımız fiziki olarak tam gün eğitime hazırlanana kadar, devletin öğle yemeği hizmeti vermesi için gerekli işlemleri başlatmasına kadar ve mevzuattan kaynaklanan sorunların çözümlenmesine kadar bazı illerimizde uygulanmakta olan normal eğitimde sabah derslerin saat 8:00'da başlatılıp öğle saat 13.00'da derslerin bitirilmesi bir çok sorunu ortadan kaldıracaktır. Örneğin öğrencilerin okulda yemek yeme sorunu ve öğle arası güvenlik problemi ortadan kalkacaktır.

**OKUL ÖNCESİ VE ÖZEL EĞİTİM ÖĞRETMENLERİNE TENEFFÜS HAKKI VERİLMELİDİR**

Okul öncesi ve özel eğitim öğretmenlerinin ve teneffüs haklarının olmaması insan haklarına aykırı olup yasal ve hukuki değildir. Özel öğretim branşı öğretmenlerinin dinlenme saatleri olan teneffüs saatlerinde öğrencilerin takibini yapmakla görevlendirilmeleri ve nöbet görevi verilmesi yasal ve hukuki değildir.

Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerimiz ile Özel Eğitim Öğretmenlerimize eğitim etkinliklerinin aralıksız olması ve teneffüs kullanmamalarından dolayı mağduriyet yaşamaktadır. Günlük ihtiyaçlarını karşılayabilecek serbest zamana sahip olamadıkları için çalışma verimi düşmekte ve eğitim kalitesi olumsuz yönde etkilenmektedir. Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ders saatlerinin 40 dakikaya düşürülerek, ders saatleri arasında teneffüs yapılmasına yönelik yasal değişikliklerin yapılması ya da okul öncesi eğitim kurumlarında ve özel eğitim kurumlarımızda görev yapan öğretmenlerimize eğitimin aralıksız olmasından dolayı 6 saat ilave ek ders ücreti ödenmesi gerekmektedir.

**MESLEKİ (SEMİNER) ÇALIŞMALARDAKİ TARİH SORUNLARI YÖNETMELİK DEĞİŞİKLİĞİ İLE ÇÖZÜMLENMELİDİR**

Okul ve kurumların yönetmelik hükümlerine göre öğretmenler; temmuz ayının ilk iş gününe, eylül ayının ilk iş gününden derslerin başlangıcına kadar mesleki çalışma yani seminer çalışması yapmak zorundadırlar.

Bu görevlerine karşılıkta; 1.12.2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan ve 16.12.2006 tarih ve 26378 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararın **"Ek ders görevi"** başlıklı 6. maddesi 3. fıkrasındaki; **"(3) Öğretmenlere, ilgili mevzuatına göre öğretim yılı başında ve sonunda yaptıkları meslekle ilgili çalışma sürelerinde iki haftayı geçmemek üzere ve fiilen görev yapmaları kaydıyla haftada 15 saat ek ders ücreti ödenir."** hükümlerine göre iki haftayı geçmemek şartıyla 15 saat ek ders ücreti ödenmektedir.

Fakat yukarıdaki Okul Öncesi Eğitim Ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği ile Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinde; **"...derslerin kesiminden temmuz ayının ilk iş gününe, eylül ayının ilk iş gününden derslerin başlangıcına kadar;"** demesine Ek dersle ilgili esaslardaki **"iki haftayı geçmemek üzere ve fiilen görev yapmaları kaydıyla haftada 15 saat ek ders ücreti ödenir."** hükümleri birbiri ile çelişmektedir.

Yönetmelikler örneğin **"...derslerin kesiminden temmuz ayının ilk iş gününe kadar"** demesine rağmen Ek Dersle İlgili Esaslar **"iki haftayı geçmemek üzere 15 saat ek ders ücreti ödenir"** şartı koymaktadır. Geçtiğimiz yıllarda takvim nedeniyle okulların ders kesim ve başlangıç tarihleri ile ayların başlangıç tarihleri uymadığında ya seminer dönemleri iki haftadan eksik yada iki haftadan fazla günlere denk gelmiştir. Bu nedenle de bakanlık iki haftadan fazla olan bu günlerde öğretmenleri idari izinli sayarak sorunu çözme yoluna gitmiştir.

Fakat yönetmeliklere göre **"...derslerin kesiminden temmuz ayının ilk iş gününe kadar"** okulda bulunmak zorunda olan öğretmenlere ek dersle ilgili esaslara göre iki haftayı geçmemek üzere ve fiilen görev yapmaları kaydıyla haftada 15 saat ek ders ücreti ödenecektir. Bu nedenle Öğretmenler Seminer Döneminin iki haftasından fazla olan günlerde idari izinli sayılarak sorun çözülmeye çalışılmaktadır.

Eğer Öğretmenler idari izinli sayılmazsa mevzuat gereği okullara gelmek zorunda kalacaklar fakat herhangi bir görevi olmayacağı için karşılığında da ek ders ödemesi yapılmayacaktır.

Mesleki çalışmalardaki tarih sorunlarını ve Yönetmelikler ile Ek Dersle İlgili Esasların çelişmesini ortadan kaldırmak için aşağıdaki şekilde mevzuatların değiştirilmesi gerekmektedir.

"Yönetici ve öğretmenlere, genel kültür, özel alan ve pedagojik formasyon alanlarında, bilgi ve görgülerini artırmak, yeni beceriler kazandırmak, eğitim-öğretimde karşılaşılan problemlere çözüm yolları bulmak, öğrencinin ve çevrenin ihtiyaçlarına göre plan ve programları hazırlamak ve uygulamak amacıyla derslerin başlangıcından önceki iki hafta süresince ve derslerin kesiminden sonraki iki hafta süresince meslekle ilgili çalışma yaparlar. Bu çalışmalar içerisine denk gelen resmi tatiller ve idari izinler çalışma sürelerine dahildir. Bu çalışmalarına, fiilen görev yapmaları kaydıyla haftada 15 saat ek ders ücreti ödenir."

**BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ DERSİNDEKİ SORUNLAR ÇÖZÜMLENMELİDİR**

**Bilişim Teknolojileri Dersinde Sınıflar Gruplara Ayrılmalı ve Dersi Saatleri Artırılmalıdır**

Bilişim Teknolojileri Dersi Öğretim Programının hedeflenen amaçlara ulaşması için sınıf ortamlarının düzenlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle Teknoloji ve Tasarım Dersi gruplara ayrılmalı ve norm kadrolar bu gruplar göz önüne alınarak belirlenmelidir.

MEB; ilköğretim okullarının 4 ve 5. sınıflarında bulunan Bilgisayar dersinin haftalık ders saati sayısı azaltılmış, 6, 7 ve 8. sınıflarındaki Bilgisayar dersi seçmeli ders hâline getirilmiştir. Bu nedenle ders saatleri artırılmalıdır.

**Ders Dışı Eğitim Çalışmalarına Bilişim Teknolojileri De Eklenmelidir**

Milli Eğitim Bakanlığı 2010/49 nolu genelgesinde değişikliğe giderek Ders Dışı Eğitim Çalışmalarına Bilişim Teknolojileri uygulamalarını (Web tasarımı ve internet, Masaüstü yayıncılık, Programcılık, Bilgisayar Donanımı vb) da eklemelidir.

**ÖĞRETMENLERİN NORM KADRO SORUNLARI ACİLEN ÇÖZÜMLENMELİDİR**

**Norm Kadro Sayılarının Yılda İki Kez Belirlenmelidir**

Norm kadro sayıları, yapılacak ilk ya da yer değiştirme suretiyle yapılan atamalarda büyük bir öneme sahiptir. Norm kadro sayıları belirlenmeden yapılan atamalar hem öğretmenlerin mağduriyetine neden olmakta hem de eğitim sistemimiz bakımından sorunlara yol açmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan öğretmen ve yöneticilerin tüm yer değişikliği işlemleri hizmet puanı üstünlüğüne göre sistemdeki norm kadro açığı kadar yapılmaktadır. Öğrenci sayısına göre belirlenen yönetici ve öğretmen ihtiyacının atamalar yapılmadan önce güncellenmesi ve mevcut ihtiyaca binaen atama yapılması şarttır.

**Rehber Öğretmen Normlarındaki Sorunlar Çözümlenmelidir**

Yönetmelikte Anaokullarına rehber öğretmen normu verilmemesine ilişkin düzenlemenin Danıştay kararı ile yürütmesi durdurulmuştur. Bu karara istinaden yönetmelikte değişiklik yapılması ve daha önce anaokullarında görev yapan rehber öğretmenlerimizin eski görev yerlerine iadesi gerekmektedir. Ayrıca, ilkokullarda 300 öğrenciye kadar bir rehber öğretmen normu belirlenmiştir. Bu rakam çok yüksektir. Çocuklarımızın zihinsel, ruhsal ve sosyal yönden gelişimi için rehberlik hizmetinin önemi yadsınamaz. Ayrıca ilkokullarda özel eğitime ihtiyacı olan kaynaştırma öğrencileri bulunmakta olup, özel eğitim uygulamaları bakımından da rehber öğretmenin görevi son derece önemlidir. Buna karşılık Rehber Öğretmenler, öğrenci sayısı fazlalığı nedeni ile öğrencilerle birebir ilgilenmekte zorluk çekmektedir.

**Müdür Norm Kadrosundaki Sorunlar Çözümlenmelidir**

Aynı binada faaliyet gösteren farklı derece ve türdeki eğitim kurumlarından sadece öğrenci sayısı en fazla olana ve aynı bahçede faaliyet gösteren farklı derece ve türdeki özel eğitim kurumlarından sadece öğrenci sayısı en fazla olana bir müdür norm kadrosu verilmektedir. Ancak; her ne kadar aynı binada faaliyet gösterse de, farklı derece ve türdeki eğitim kurumlarının her biri birbirinden farklıdır. Bu nedenle tek bir eğitim kurumu gibi değerlendirilmesi mümkün değildir. Öğrencileri, öğretmenleri, derslikleri ve mevzuatı tamamen farklı olan bu iki okul için aynı okul yöneticisini görevli kılmak tamamen farklı nitelikteki eğitim kurumlarının bu farklılıklarını görmezden gelmek anlamını taşıyacağı gibi; okul müdürünün alanı itibariyle yönetici olarak atanamayacağı bir okulu yönetmesi sorumluluğunu da ilgili yöneticiye yükleyecek; bu durum da yönetim işlerinin mevzuatına ve eğitim öğretimin gidişatına uygun yapılmasına engel teşkil edecektir. Aynı şekilde, aynı bahçede faaliyet gösteren farklı derece ve türdeki özel eğitim kurumlarından sadece öğrenci sayısı en fazla olan eğitim kurumu için bir müdür norm kadrosu verilmesi düzenlemesi de sakıncalıdır. Özel eğitim kurumlarının özel niteliği ve idare edilmesindeki zorluk göz ardı edilmiştir.

**Müdür Yardımcısı Norm Kadrosundaki** **Sorunlar Çözümlenmelidir**

Müdür yardımcısı sayısı altı olan eğitim kurumlarına bir müdür başyardımcısı normu verilmektedir. Eski yönetmelikte üç olan sayının altıya çıkarılması isabetsizdir. Müdür başyardımcılığı kadrosu, yönetim sistemi içerisinde çok önemli bir koordinasyon görevini üstlenmektedir. Özellikle, teknik okullarda müdür başyardımcılığı kadrosunun düşürülmesiyle büyük bir koordinasyon problemi yaşanmaktadır. Müdür yardımcısı normunun bazı eğitim kurumlarında düşürülmesi de göz önüne alındığında iş yükü bütünüyle artmakta; bu da bir takım aksaklıkları beraberinde getirmektedir. Diğer yandan, eski Yönetmelikte; öğrenci sayısı 100-201’e kadar olan anaokulları için bir müdür yardımcısı kadrosu belirlenmişken iken; yeni yönetmelikte bu sayının 100-501’e kadar belirlenmesi, özel eğitim kurumlarında ise öğrenci sayısı 51’e kadar bir müdür yardımcısı kadrosu belirlenirken, yeni yönetmelikte bu sayının 101’e kadar bir müdür yardımcısı kadrosu şeklinde belirlenmesi isabetsizdir. Bu eğitim kurumlarının özel yapısı göz ardı edilmiştir.

**Özür Durumu Olan Norm Fazlası Öğretmenler Resen İlçe Dışına Atanamaz Veya Görevlendirilemez**

Bilindiği üzere Milli Eğitim Bakanlığı; aile birliği, sağlık, can güvenliği mazeretleri veya engellilik durumu ile diğer nedenlere bağlı yer değişikliklerinde öğretmenleri, özürlerinin bulunduğu ilçelerdeki ihtiyaç bulunan okullara tercihlerini alarak, puan üstünlüğüne göre atamalarını yapmaktadır.

Ayrıca il/ilçe emri uygulaması yapılarak öğretmenler özrünün bulunduğu ilçe emrine sonradan dağıtımı yapılmak üzere ihtiyaç fazlası öğretmen olarak atamaktadır. Büyük şehir olmayan illerimizde il merkezindeki ilçede özrü bulunanlar ise il milli eğitim müdürlüklerine atanmaktadır.

Bu öğretmenler özürlerin bulundukları ilçe sınırları içinde ihtiyaç olmaması halinde ise bazı il mili eğitim müdürlükleri tarafından norm kadro fazlası öğretmen atamalarında ilçe dışına resen atamaktadırlar.

Bu tür atamalarda, 17.04.2015 Tarihli ve 29329 Sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin **"İhtiyaç ve norm kadro fazlası öğretmenlerin yer değiştirmeleri"** başlıklı 53. maddesi 1. fıkrasındaki; **"....il içinde alanlarında ihtiyaç duyulan eğitim kurumlarına mazeretleri ve tercihleri de dikkate alınmak suretiyle atanır."** hükümlerini uygulanma zorunluluğu bulunmaktadır.

Bu hükümler nedeniyle norm kadro fazlası öğretmen atamalarında mazeretleri yani özür durumları da dikkate alınmak zorundadır. Bu nedenle özür durumu olan öğretmenler özrünün bulunduğu yerin dışına resen atanamaz. Zaten bakanlık bu öğretmenleri özrünün bulunduğu ilçe milli eğitim müdürlüğü emrine atamıştır. Bakanlık okulunda/ilçede yada il milli eğitim müdürlüğü emrinde yer alan ve özrü bulunan öğretmenlerin özürlerinin bulunduğu yerleşim yerine görevlendirme ve atama yapan il milli eğitim müdürlüklerini acilen uyarmalıdır.

Norm kadro fazlası öğretmenlerin yer değiştirmelerinde; öncelikle görevli oldukları yerleşim yerindeki ya da ilçedeki eğitim kurumları olmak üzere il içinde alanlarında norm kadro açığı bulunan eğitim kurumlarına özür durumları dikkate alınarak atanırlar kuralı uygulandığından, özür durumu olan norm kadro fazlası öğretmenlerin bulundukları yerleşim yeri ya da ilçe dışındaki bir yere atanması veya görevlendirmesi mevzuata göre göre mümkün değildir.

Bu konuda Danıştay 5. Dairesinin 201/336 Esas Sayılı kararında **"Devlet memurunun hizmet gereği başka bir yere naklen atanması söz konusu olduğunda, atama işleminden önce eş durumu özrünün gözetilmesi ve ........... Yönetmeliği'nde belirtilen esaslar dahilinde atama işleminin kurulması zorunludur."** açıklamasına yer verilerek eş durumu özrünün gözetilmesi ve ilgili yönetmelik hükümlerine göre işlem tesis edilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

**MEB, Norm Kadro Fazlası Öğretmenlerin Yer Değiştirmeleri Konusunda Kapsamlı Bir Genelge ve Atama Dönemlerinde Kılavuz Çıkarmalıdır**

Norm kadro fazlası Öğretmenlerin atama dönemlerinde İl Milli Eğitim Müdürlüklerinde uygulama birliği bulunmamaktadır. Uygulama birliğinin sağlanması, okul ve kurumlarda yönetim, eğitim ve öğretim hizmetlerinin gerekli ve yeterli personelce yürütülmesi, Personel boyutunda atıl kapasite yaratılmaması, var olan atıl kapasitenin ihtiyaç duyulan okul ve kurumlara yönlendirilmesine zemin oluşturarak verimliliğe dönüştürülmesi için MEB acilen Norm kadro fazlası öğretmenlerin yer değiştirmeleri konusunda kapsamlı bir kılavuz çıkarmalıdır.

**Bölüm, Atölye, Tesis ve Lâboratuar Şefleri Yönetici Norm Kadrosundan Sayılmalıdır**

Bölüm, Atölye, Tesis ve Lâboratuar Şefleri, norm kadro yönetmeliğinin **“Bölüm, Atölye ve Laboratuar Şefi Norm Kadrosu”** başlıklı 14. maddesindeki; **“Öğretmen norm kadrosu içinde değerlendirilmek üzere, eğitim kurumlarında olması gereken bölüm, atölye ve Laboratuar şefi norm kadrosu, 4 üncü maddede belirtilen tanımlara uygun olarak Bakanlıkça saptanan ölçütlere göre ayrıca belirlenir.“** hükümlerine göre öğretmen norm kadrosu içerisinde değerlendirilmektedir.

Bölüm şeflerine yönetici norm kadrosu verilmeli, 6 saat maaş karşılığı derse girdirilerek geri kalan zamanlarda bölümün işlerini takip etmelidir. Bu sayede teknolojideki yeni gelişmeler okullarımız adapte edilebilir. Teknik okullarımız bu sayede gelişir.

Norm kadro açığı olmayan okula öğretmen atanamaz.

**Norm Kadro Açığı Olmayan Okula Öğretmen Atanmayacağı Hakkında Bakanlık Genelge Yayınlamalıdır**

Ders dağılımlar, mevcut norm kadrolarla ilişkilendirilen öğretmenler ile norm kadro fazlası öğretmenler arasında ders bütünlüğü de dikkate alınarak eşit şekilde dağıtıldığından mevcut okula il/ilçe emrindeki veya başka bir yerdeki öğretmen norm fazlası olarak atanamaz.

**Norm Kadro İçerisinde Yer Alan Bir Öğretmen Geçici Görevlendirilemez**

Öğretmenlerin aylık karşılığı ders ve zorunlu ek ders saatlerini görev yaptıkları okulda/kurumda doldurmaları halinde başka okulda/kurumda geçici olarak görevlendirilmesi yasal ve hukuki değildir.

**Hizmet puanı aynı olan öğretmenlerden hangisi norm kadro fazlası olacaktır?**

Hizmet puanı aynı olan öğretmenlerden hangisi norm kadro fazlası olacağı hakkında Bakanlık genelge yayınlamalıdır.

**Norm Kadro Fazlası Öğretmenlerin MEB ve Bakanlık Dışındaki Devlet Kurumlarında Maaş Karşılığı ve Ek Ders Karşılığı Görev Yapabilmelerine Yönelik Yeni Yapılar Oluşturulmalıdır**

Örneğin okul kütüphanelerinde veya devlet kütüphanelerinde, müzelerde, yurt ve pansiyonlarda, gençlik ve spor genel müdürlüklerinde, aile ve sosyal politikalar bakanlığına bağlı kurumlarında, devlete bağlı huzur ve bakımevlerinde, devlete bağlı kreşlerde norm kadro fazlası öğretmenler isteğe bağlı olarak görevlendirilerek maaş ve ek dersleri ödenmelidir. Bu çözüm özür durumunda yaşanan kontenjan sorunlarını da ortadan kaldıracaktır.

**Bilişim Teknolojisi Öğretmenlerin Normları Acilen Belirlenmelidir**

18.06.2014 tarihli ve 29034 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmeliğin “Norm kadroları Bakanlıkça belirlenecek eğitim kurumları” başlıklı 23. maddesi 3. fıkrasındaki; “(3) Sınıfları bilişim teknolojisi araçları ile donatılmış olan eğitim kurumlarından bilişim teknolojisi alanı norm kadrosu bulunmayanların bilişim teknolojisi alanı norm kadroları, Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün teklifi ve İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğünün uygun görüşü üzerine Bakan onayı ile belirlenir.” hükümleri nedeniyle okul veya kurumlarda açılan bilgi teknolojisi sınıflarında görev alacak öğretmenlerin norm kadroları Bakanlıkça belirlenecektir.

Fakat Normun nasıl belirleneceğini eski yönetmelik değişikliğinin yapıldığı 22 Şubat 2011 tarihinden bugüne kadar Bakanlıkça belirlenememiştir.

**Norm Kadro Modülündeki Bilgisayar Yazılımı Yönetmeliğe Göre Yanlış Çalışmaktadır**

Norm kadro modülündeki yazılım Genel Bilgi ve Meslek Dersleri Öğretmenleri norm kadrosunda; 42 saatin üstündeki her 21 saate bölge normunu çalıştırarak norm vermesi gerekirken, 42 saatin altında çalışarak, norm kadro vermesi gereken ders yüklerine norm kadro vermiyor.

Genel Bilgi ve Meslek Dersleri Öğretmenleri norm kadrosunda; Örneğin 42 saatin üzerinde artan ders yükü 15 saat ise aynı bölgedeki tüm artık dersler toplanarak 21'er saatlik paketler halinde yeni normlar verilmekte ve artan ders yükü en fazladan başlanarak hangi okula denk geliyorsa bölge normundan norm verilmektedir. Bu örneğimizdeki artık 15 saate norm alabilmek için diğer okullarda en az artık 6 saat ders yükünün bulunması gerekmektedir. Norm kadro modülündeki bilgisayar yazılımı o bölgedeki artık normları toplayarak en çok artık dersi olan okuldan başlayarak normları 21'er saatlik paketler halinde vermektedir.

Atölye ve Laboratuvar Dersleri Öğretmeni norm kadrosunda; Örneğin 200 saatin üzerinde artan ders yükü 20 saat ise aynı bölgedeki tüm artık dersler toplanarak 40'ar saatlik paketler halinde yeni normlar verilmekte ve artan ders yükü en fazladan başlanarak hangi okula denk geliyorsa bölge normundan norm verilmektedir. Bu örneğimizdeki artık 20 saate norm alabilmek için diğer okullarda en az artık 20 saat ders yükünün bulunması gerekmektedir. Norm kadro modülündeki bilgisayar yazılımı o bölgedeki artık normları toplayarak en çok artık dersi olan okuldan başlayarak normları 40'ar saatlik paketler halinde vermektedir.

Fakat okullardan elde etiğimiz bilgilere göre Genel Bilgi ve Meslek Dersleri Öğretmenleri norm kadrosunda; Norm Kadro Modülündeki yazılımın yanlış çalışarak Genel Bilgi ve Meslek Dersleri Öğretmeni Norm Kadrosunda 42 saate kadar olan ders yüküne ve Atölye ve laboratuvar öğretmeni norm kadrosunda 201 saate kadar olan ders yüküne de bölge normu uygulanarak öğretmenlerin norm kadro fazlası olunmasına neden olunmaktadır.

**Öğretmen Normları Yönetmelikteki Kriterlere Göre Belirlenmeli Sınıflar Birleştirilerek Norm Fazlası Öğretmen Meydana Getirilmemelidir**

Milli Eğitim Bakanlığı İnşaat ve Emlak Grup Başkanlığının 06.03.2012 tarihli 1842 sayılı **"Okullarımızın Mekân Kullanımı"** konulu 2012/14 nolu genelgesindeki amacı dışında kullanılan dersliklerin tespiti ve eğitim - öğretime kazandırılması çalışmaları çerçevesinde İlkokul ve Ortaokullarımızdaki tüm fiziki imkanlar zorlanarak oluşturulacak boş sınıflarımız ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerimizin, okullarımızda eğitim ve öğretim hizmetlerinin gerekli ve yeterli personelce yürütülmesi, personel boyutunda atıl kapasite yaratılmaması, var olan atıl kapasitenin ihtiyaç duyulan okul ve kurumlara yönlendirilmesi ve verimliliğe dönüştürülmesi amacıyla;

İlkokullar için;

18.06.2014 tarihli ve 29034 sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmeliğin **"Sınıf Öğretmeni Norm Kadrosu"** başlıklı 16. maddesi 1. fıkrasındaki; **"(1) İlkokullarda, öğrenci sayısı 10'dan az olmamak şartıyla açılan her şube için 1 sınıf öğretmeni norm kadrosu verilir."** hükümlerine göre belirlenecektir.

Buna göre; İlkokullarda, öğrenci sayısı 10'dan az olmamak şartıyla sınıf oluşturulabilmektedir.

Ayrıca; Okul Öncesi Öğretmeni Norm Kadroları, 18.06.2014 Tarihli ve 29034 Sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmeliğin "Okul öncesi öğretmeni norm kadrosu" başlıklı 15. maddesindeki; **"(1) Öğrenci sayısı 10'dan az, 20'den fazla olmamak üzere anaokulu, ana sınıfı ve uygulama sınıflarında oluşturulan her grup için 1 okul öncesi öğretmeni norm kadrosu verilir.**

**(2) Özel eğitim ihtiyacı olan çocuklara yönelik anaokulları ve ana sınıflarında açılan her şube için 1 okul öncesi öğretmeni norm kadrosu verilir."** hükümlerine göre okul öncesi öğretmeni norm kadrosu belirlenmektedir.

Buna göre; 10'dan az, 20'den fazla olmamak üzere anaokulu, ana sınıfı oluşturulabilmektedir.

Ortaokullar için;

222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanununun 50. maddesindeki; "Birleştirilmiş sınıflar da dahil olmak üzere bir öğretmene düşen öğrenci sayısı 40 dan fazla olamaz." hükümleri,

Milli Eğitim Bakanlığı İnşaat ve Emlak Grup Başkanlığının 17.01.2012 tarihli 338 sayılı ve **"2012 Yılı Temel Eğitim Yapım Programı"** konulu 2012/05 nolu Genelgesi eki 2012 Yılı Temel Eğitim Yapım Programı Hazırlama Esaslarının **"A-Temel ilkeler" bölümündeki "ilköğretim kurumlarında sınıf mevcutlarının aşamalı olarak 30 öğrenciye indirmek."** hükümleri,

Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Genel Müdürlüğünün 07.09.2011 tarihli ve 10150 sayılı yazılarındaki; **"... Diğer taraftan Bakanlığımız Stratejik Planında ve 61 Hükümet Programında da yer aldığı gibi sınıflarda azami 30 öğrencinin eğitim görmesini sağlayacak şekilde derslik yapımı planlanmaktadır. İlçelerimizdeki nüfus yoğunluğunun farklı olması nedeniyle bazı okullarımıza öğrenci kayıtlarında düşüşler yaşanmakladır. Kayıt bölgesindeki öğrenci sayısı ve fiziki kapasitesi uygun okullarda tekli öğretim yapılması ve sınıf mevcutlarının 30 olması esastır."** açıklamalarına göre belirlenecektir.

Buna göre; Ortaokullarda 30'dan fazla olmamak şartıyla sınıf oluşturulabilmektedir.

Ayrıca 26.07.2014 Tarihli ve 29072 Sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliğinin "Nakil" başlıklı 12. maddesi 10. fıkrasındaki; **"(10)(Değişik: RG-16/6/2016-29744) İlköğretim kurumlarında sınıf mevcutları otuzun altında kalan okulların boş kontenjanları derslerin başladığı haftanın ilk iş gününde e-Okul sisteminde ilan edilir. Bu okullara kayıt alanı dışından öğrencisini nakil ettirmek isteyen velilerin başvuruları derslerin başladığı ilk hafta içerisinde e-Okul sistemi üzerinden alınır. İkinci haftanın ilk iş günü yapılan nakil başvurularının boş kontenjandan fazla olması durumunda, nakil ile gelecek olanlar e-Okul sistemi üzerinden kura çekilerek belirlenir ve ardından bu kişilerin nakilleri yapılır."** hükümlerine göre sınıf mevcutların üst sınırın 30 olduğu ortaya çıkmaktadır.

Buna göre;

**1-** İlkokullarımızın fiziki imkanları zorlanarak oluşturulan dersliklerde açılacak olan tüm sınıflarda öğrenci ve sınıf sayısı ile ileride açılacak sınıflarda dikkate alınarak imkanlar dâhilinde 10'dan az 30'dan fazla olmamak şartıyla sınıf oluşturulması gerekmektedir.

**2-** Ortaokullarımızın fiziki imkânları zorlanarak oluşturulan dersliklerde açılacak olan tüm sınıflarda öğrenci ve sınıf sayısı ile ileride açılacak sınıflarda dikkate alınarak 30'dan fazla olmamak şartıyla sınıf oluşturulması gerekmektedir.

**3-** Bünyesinde ana sınıfı olan okullar ile ve anaokullarımızın fiziki imkânları zorlanarak öğrenci sayısı 10'dan az, 20'den fazla olmamak üzere oluşturulan dersliklerde sınıf oluşturulması gerekmektedir.

İlkokullarda, boş sınıf ve norm kadro fazlası öğretmenlerin öğrenci sayısı 10'dan az olmamak şartıyla sınıf oluşturularak norm kadroların buna göre belirlenmesi gerekmekte iken sözlü talimatlarla sınıf sayılarının 20‘nin üzerinde belirlenmesi 20’nin altındaki sınıfların birleştirilmesi istenmektedir.

Sene başında 1. sınıf oluşturulur iken veya 5. sınıf oluşturulur iken veya 9. sınıf oluşturulur iken öğrenci sayıları yönetmelikteki kriterlere göre belirlenebilmekte fakat sınıf oluştuktan sonra ve yasal olarak sınıfta bulunması gereken öğrenci sayısının altına düşmedikçe sınıfları birleştirilmemelidir. Okul bütünlüğünde öğretmen, öğrenci ve sınıf var iken sınıfları birleştirilerek, öğrencilerin öğretmenlerinden ayrılmasına neden olarak pedagojik olarak eğitime zarar verilmemelidir.

Okul bütünlüğünde öğretmen, öğrenci ve sınıf var iken sınıfları birleştirerek öğretmenleri norm fazlası yapılması uygulamasına son verilerek yönetmelikteki öğrenci sayılarına göre normlar belirlenmeli öğretmen var iken, öğrenci var iken, sınıf var iken öğretmenler huzursuz edilmemelidir.

**Usta Öğreticilerde Norm Kadro Getirilmelidir**

Halk Eğitim Merkezlerinde yönetici ve öğretmeneler norm kadro kriterleri getirilmesine rağmen usta öğreticilerin bir norm kadrosu bulunmamaktadır. Usta öğreticilere de belli kriterlere göre norm kadro uygulaması getirilmelidir.

**REHBERLİK HİZMETLERİ YÖNETMELİĞİ VE REHBER ÖĞRETMEN SORUNLARI ÇÖZÜMLENMELİDİR**

10 Kasım 2017 tarihli ve 30236 sayılı Resmi Gazete ile Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği yürürlüğe girmiş, bu yönetmeliğin 38.maddesiyle 17.04.2001 tarihli ve 24376 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır.

Yönetmelikte yapılan değişiklikle, “rehber ve psikolojik danışman” öğretmen yerine yeni “rehberlik öğretmeni” tanımı gelmiştir. “Rehberlik öğretmeni” kavramının kendisi ve tanımının içeriği yeniden gözden geçirilerek tanımlanması gerekmektedir. Eski Yönetmelikte yer alan “Verilemeyecek görevler” maddesi kaldırılarak, Eğitim-öğretim kurumlarındaki rehberlik ve psikolojik danışma servislerinde görevli “rehberlik öğretmenlerine” yönetim, büro işlerinde, ders, nöbet ve sınav gibi rehberlik ve psikolojik danışmadaki hizmet alanlarıyla ilişkisiz konularda görev verilebilecektir. Rehber öğretmenin görevleri arasında; sınıf ve pansiyonlarda yürütülen eğitsel, mesleki ve kişisel/sosyal rehberlik etkinliklerinden, rehberlik alanında özel bilgi ve beceri gerektiren hizmetleri yürütmesi söz konusu olup, özellikle pansiyonlarda yürütülen hizmetin mesai saatleriyle sınırlı tutulmamış olması hükme bağlanmıştır. Yönetmeliğe, sınav tercihlerinin “yaz döneminde” olması nedeniyle öğrencilere tercih danışmanlığı hizmeti verilmesi amacıyla rehberlik öğretmenlerinin merkezi sınavlara ait tercih dönemlerinde görev almalarına ilişkin madde eklenmiştir. Evde ve hastanede eğitime karar verilmiş öğrencilere rehberlik hizmeti sunmak amacıyla öğrenciyi evde ve hastanede ziyaret edeceklerdir. Görevlendirildiği takdirde komisyonla öğrenci alan eğitim kurumlarının kayıt döneminde görev alması yaz tatili döneminde çalışacak olması anlamına gelmektedir. Bu hususların da öğretmenlerimiz açısından angarya kapsamına girdiğinden yönetmelikten kaldırılması veya öğretmenlerimizi mağdur etmeyecek şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Yönetmeliğin “Çalışma saatleri ve izinler” başlıklı 37.maddesinin 2.fıkrasında rehberlik öğretmenlerine “Bu elemanlar” tabiri kullanılmıştır. Rehberlik öğretmenlerimizin bu şekilde tanımlanması rehberlik öğretmenler arasında büyük bir infial yaratmıştır. Bu ifade öğretmenlik unvanını değersizleştiren bir ifadedir. Bu ifadenin de öncelikle yönetmelikten kaldırılması ve değiştirilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte yeni yönetmelikte “Rehberlik öğretmenleri” Belleticilik ve Nöbet görevi yapacaklardır.

Yine bu husus da mesleğin özüyle bağdaşmayan bir görevdir. İzah edilen değişikliklerle; Rehberlik öğretmenlerine yönelik nöbet görevi, belleticilik, ‘aile rehberliği’ kapsamında ev ve iş yeri ziyaretlerinin yapılması, vb eğitimde rehberlik hizmetlerinin meslek ilkeleriyle çelişen düzenlemeler yapılmıştır. Eski yönetmelikte yer almayan ve yeni yönetmelikte belirtilen **“Eğitim kurumlarında rehberlik öğretmeni bulunmadığı veya çocuğun herhangi bir eğitim kurumu ile ilişiği bulunmadığı durumlarda ise danışmanlık tedbiri uygulamaları rehberlik ve araştırma merkezleri veya il veya ilçe milli eğitim müdürlüklerinin görevlendireceği çocuğun ikamet adresine en yakın okulun rehberlik öğretmeni tarafından yerine getirilir.”** Denilerek **“rehberlik öğretmenlerine”** ağır sorumluluklar yüklemektedir.

Oysa herhangi bir eğitim kurumu ile ilişiği bulunmayan çocuklara danışmanlık tedbiri uygulanması Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın görevidir. Sosyal çalışmacı statüsündeki kişilerin yapması gereken bir görevdir. “Görevlendirildiği takdirde rehberlik öğretmeni olmayan okulların rehberlik çalışmalarına destek verir.” Denilmektedir. Bu düzenleme de mağduriyete sebebiyet verecektir. Bu nedenle, mağduriyetlerin önlenmesi açısından Yönetmelik hükümlerinde değişiklik yapılarak hakkaniyetsizliğin giderilmesi gerekmektedir.

**Rehber Öğretmeni 30 Saat Değil 30 Ders Saati Çalıştırabilirseniz**

Öğretmenlerin; 01.12.2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan ve 16.12.2006 tarih ve 26378 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararın **"Aylık karşılığı ders görevi"** başlıklı 5. maddesinde aylık karşılığı ders görevi, **"Ek ders görevi**" başlıklı 6. maddesinde ise ek ders görevleri belirlenmesine karşılık rehber öğretmenlerin ne kadar aylık karşılığı görev yapacağı ek dersle ilgili esaslarda yazmamaktadır.

Rehber öğretmenlerin ek ders görevi; Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararın **"Ders niteliğinde yönetim görevi"** başlıklı 10. maddesi 1. fıkrası (d) bendindeki; **"(1) İlgili mevzuat hükümleri ile tespit edilen inceleme, araştırma, planlama, programlama, yönetim, denetim, eğitim ve öğretim gibi görevlerinden; d) Her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumları rehber öğretmenlerinin ders yılı süresince haftada 18 saati, ders niteliğinde yönetim görevi sayılır ve fiilen görev yapma karşılığında ek ders ücreti ödenir."** hükümlerinde yer almakta buna göre Rehber Öğretmenlere 18 saat ek ders ücreti ödenmektedir.

Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararın dayanağı ise kararın **"Dayanak"** başlıklı 3. maddesindeki; **"(1) Bu Karar, 5.3.1964 tarihli ve 439 sayılı Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Yüksek ve Orta Dereceli Okullar Öğretmenleri ile İlkokul Öğretmenlerinin Haftalık Ders Saatleri ile Ek Ders Ücretleri Hakkında Kanun ve 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 89 uncu maddesinin verdiği yetkiye dayanılarak hazırlanmıştır."** hükümlerinde yer almaktadır.

Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararda, öğretmenlerin aylık ve ek ders karşılığı okutmakla yükümlü oldukları ders saatlerini belirledikleri maddelerin dayanağı; 12.03.1964 tarih ve 11654 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 439 sayılı Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Yüksek ve Orta Dereceli Okullar Öğretmenleri ile İlkokul Öğretmenlerinin Haftalık Ders Saatleri ile Ek Ders Ücretleri Hakkında Kanunun 3. maddesindeki hükümlerdir.

Rehber öğretmenlere kanuna göre 15 saat aylık karşılığı ders görevi, 6 saati zorunlu olmak üzere haftada 15 saate kadar ek ders görevi verilebilir buna göre rehber öğretmeni 30 saat degil 30 ders saati çalıştırabilirseniz.

**Rehber Öğretmenler Hükümlü Ve Çocukların İfadesinin Alınması İşlerinde Resen Görevlendirilemez**

Rehber Öğretmenlerin özellikle mesai saatleri dışında Adalet Bakanlığına bağlı kurumlarda hükümlüye rehberlik etmek ve çocukların ifadesinin alınması işlerinde resen görevlendirilmeleri yasal ve hukuki değildir.

**Rehber Öğretmen Geçici Görevlendirilemez**

Rehber Öğretmenlerin aylık karşılığı ders ve zorunlu ek ders saatlerini görev yaptıkları okulda/kurumda doldurmaları halinde başka okulda/kurumda geçici olarak görevlendirilmesi yasal ve hukuki değildir.

**Rehber Öğretmenler Tatil Günlerinde Tercih Danışmanlığı Komisyonlarında Resen Görevlendirilemez**

Rehber Öğretmenlerin ve diğer branştaki Öğretmenlerin yaz tatilinde Tercih Danışmanlığı Komisyonlarında resen görevlendirilmeleri yasal ve hukuki değildir. Bu görevlendirmelerde gönüllülük esas alınmalıdır.

**2018/6 Sayılı Rehberlik Hizmetleri Genelgesindeki sorun çözümlenmelidir**

2018/6 sayılı Rehberlik Hizmetleri Genelgesinin 4.maddesinde; “Okul/kurumlara görevlendirmeler yapılırken norm fazlası olan rehberlik öğretmenlerine öncelik verilecektir.” 5.maddesinde ise; **“Norm fazlası olan rehberlik öğretmenlerinin ihtiyacı karşılayamaması durumunda öncelikle birden fazla rehberlik öğretmeni olan okullardan görevlendirme yapılması…”** hükmü yer almaktadır. Buna göre, norm fazlası olmayan ve okulunda/kurumunda tek bir rehber öğretmen olarak bulunan rehber öğretmenlerinin bile geçici görevlendirmeleri söz konusu olabilecektir. Rehber öğretmenlerin norm fazla durumu olmaksızın ve isteğine bakılmaksızın geçici görevlendirilmesi mevzuata aykırıdır. Kamu Denetçiliği Kurumu da 15/06/2015 tarih ve 2015/40 sayılı kararında, rehber öğretmenlerin isteğe bağlı olmaksızın başka bir eğitim kurumunda geçici olarak görevlendirilmesinin kanuna ve mevzuata uygun olmadığı yönünde görüş bildirmiştir. Bu sebeple, Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanan 2018/6 sayılı Rehberlik Hizmetleri Genelgesinde yer alan norm fazlası öğretmenlerin geçici görevlendirilmesine ilişkin hükümlerin iptal edilmesi gerekmektedir.

**MOBBİNGİ ÖNLEYECEK ÇALIŞMALAR YAPILMALIDIR**

Gerek kamuda gerekse özel sektörde çalışma hayatının önemli sorunlarından biri olarak kabul edilen mobbinge önlem alınması konusunda sosyal devlet ve hukuk devleti ilkelerine bağlılık gösteren bir yaklaşım arz edilmesi gerekmektedir.

Her şeyden evvel mobbingin bir temel insanlık hakkı ihlali olduğunun farkına varılarak bu ihlale yönelik olarak kamu kurumlarının teftiş kurullarına konunun sevk edilmesinden ziyade doğrudan savcılığa suç duyurusunda bulunulabilmesi sağlanmalıdır. Hukukun üstünlüğü anlayışı çerçevesinde adli bir vakıa olan mobbinge yönelik somut biçimde, gerekli alt yapı çalışmalarının tamamlanmasını takiben teknik anlamda uzmanlardan oluşan kurul oluşturulmalıdır.

İllerde sendika temsilcilerinin de yer aldığı “İl Mobbing İzleme Kurulu” ve “İşyeri Mobbing İzleme Kurulu” oluşturulmalıdır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan kamu görevlilerinin görev tanımlarının tereddüde yer vermeyecek şekilde yapılarak; kamudaki görev ve sorumlulukların açık bir biçimde belirlenmesi sağlanmalıdır.

Esnek istihdam şekline tabi olan sözleşmeli, vekil ebe, hemşire, öğretmen, imam; 4/B’li çalışan ve 4/C’li çalışanlar için sıklıkla kullanılan mobbing yöntemlerinden olan sözleşme feshi, mali ve özlük haklardan mahrum bırakma, görev yeri değişikliği gibi tehdit ve uygulamaların önüne geçilmesi adına gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personel için “Mobbing İzleme Formu” oluşturulmalıdır. Bu formların, “Mobbing İzleme Kurulları” aracılığıyla 6 aylık dönemlerle internet ortamında tüm kamu görevlileri tarafından doldurulmasının sağlanmalı ve bu yolla işyerlerinde ortaya çıkan psikolojik taciz olayları tespit edilmelidir. Elde edilen sonuçların Devlet Personel Başkanlığı ile paylaşılarak, mobbing uyguladığı tespit edilen kişiler için gerekli disiplin önlemleri alınmalıdır.

İşyerlerinde psikolojik tacizle mücadele ve çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemlerin alınması amacıyla her kurumda “Mobbing Denetleme Kurulu” kurulmalıdır.

Mobbingin ülkelere, sosyal çevreye ve kültüre göre değişiklikler göstermesi nedeniyle, Alo 170 hattına gelen şikâyetlerden yola çıkılarak, psikolojik tacizin ülkemiz şartlarına uygun bir tanımının yapılması ve kurumsal çerçevede açıklanması, bu olguda şikâyet eden ve şikâyet edilen taraflara destek sağlayacak sosyal mekanizmaların geliştirilmesi ve yeni işe başlayanlara verilen hizmet içi eğitimlerde bu konunun işlenmesi, işyerinde psikolojik taciz ile mücadele kapsamında hizmet içi eğitimler verilmesinin zorunlu hale getirilmesi gerekmektedir.

Kurumların mevzuatında mobbing kavramına yer verecek şekilde düzenlemelerin yapılması ve mobbingin çok yoğun yaşandığı sektörlere yönelik özel önlemler alınması gerekmektedir.

**ALAN/DAL ORTAK DERS SINAVLARI TEK SINAVDA YAPILMAMALIDIR**

MEB, tüm alan/dalların ortak derslerinin sınavlarını bir oturumda, meslek alan ortak derslerinin sınavlarını bir oturumda ve dal derslerinin sınavlarını da bir oturumda yapmaktadır.

Bildiğimiz komisyonlar kurulup 6 dersin sorularının hazırlandığı sınav yapılmaktadır. Soruların hazırlanması için bir saat süre verilmekte, soruların hazırlanması için bir gün önceden toplanılabilir denilmekte ve komisyon üyelerine tek sınav ücreti ödenmektedir.

Sınav ücretinden kar elde etmek için öğrencileri bir günde 6 dersten sınava girdirilmesi hukuki ve pedagojik değildir.

Bilindiği üzere 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nda değişiklik yapılmış, Mesleki Eğitim Kanunu’nun 35. maddesi; **“Önceki öğrenmelere ilişkin mesleki yeterlikler, meslek standartları ve seviyeleri esas alınarak sınavla belirlenir. Önceki öğrenmelerin tanınması ve denklikle ilgili usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.”** şeklinde düzenlenmiştir. Bu madde çerçevesinde MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü’nün 02.10.2017 tarihli ve E.15575022 sayılı yazısı ile “Önceki Öğrenmelerin Tanınması ve Denklik Yönergesi” hazırlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yönerge’nin “Sınav komisyonu kuruluşu ve sınavların uygulanışı” başlıklı 12. maddesinin 8. fıkrası; **“Tüm alan/dalların ortak derslerinin sınavları bir oturumda, meslek alan ortak derslerinin sınavları bir oturumda ve dal derslerinin sınavları da bir oturumda yapılacak şekilde planlanır.”** şeklinde hükme bağlanmıştır. Yeni uygulama ile ilk defa bu kadar çok sayıda alan ve dalların ortak derslerinin sınavları aynı oturumda yapılmaya başlanmıştır. Önceki düzenlemelerde bir oturumda sadece bir tek sınav yapılırken bu şekilde yapılan bir düzenleme; sınavda görevli personelin iş yükünü artırmış, maddi ve manevi anlamda mağduriyetlerine yol açmıştır. Bu hususta oturumdaki sınav sayılarının azaltılması veya oturumdaki her sınav için ayrı ücret tahakkuk ettirilerek mağduriyetlerin önüne geçilmesi gerekmektedir. Yine Yönerge’nin “Sınav komisyonu kuruluşu ve sınavların uygulanışı” başlıklı 12.maddesinin 11. fıkrası; **“Beceri sınavları sınav başlangıcından bitişine kadar kesintisiz kamera kaydı altına alınır. Kamera kayıtları dijital ortamda ilgili okul/kurum müdürlüğü tarafından bir yıl saklanır.”** şeklindedir.

Getirilen bu madde hükmünün uygulanması okulların atölye kapasiteleri bakımından uygun değildir. Beceri sınavları bu nedenle özel işletmelerin atölyelerinde yapılmakta ve görüntü kayıtlarının alınması hususunda sıkıntılar ortaya çıkmaktadır.

Bu nedenle, Yönerge kapsamında alan/dalların ortak derslerinin sınavlarının, meslek alan ortak derslerinin sınavlarının ve dal derslerinin sınavlarının farklı farklı oturumlarda yapılması veya sınavda görevli personele her sınav için ayrı ücret tahakkuk ettirilmesi, beceri sınavlarının kamera kaydı altına alınması konusunda okulların atölyelerinin duruma elverişli hale getirilmesinin gerekmektedir.

**ANADOLU TEKNİK PROGRAMLARI KAPATILMAMALIDIR**

Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinde yapılan değişiklikle Anadolu teknik programına geçişlerde 9'uncu sınıf yılsonu başarı puanı en az 55'ten en az 70'e çıkartılmıştır. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlara Ait Açma, Kapatma ve Ad Verme Yönetmeliğine göre de iki yıl boyunca şube oluşturulamayan alanların kapatılması gerekmektedir. Dolayısıyla Anadolu teknik programına geçişlerde 9'uncu sınıf yılsonu başarı puanının en az 70'e çıkartılması sonucunda yıllar itibari ile Anadolu teknik programlarındaki alanların öğrenci sayılarında büyük oranda azalma meydana geldiğinden Anadolu teknik programlarının kapatılması gündeme gelmiştir.

MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğünün 01/12/2017 tarih ve E.20572024 sayılı yazısı ile; mevcut kaynakların etkin ve verimli kullanılmasını sağlamak, eğitim maliyetini azaltmak ve en az kaynak kullanarak en çok yarar sağlamak için mesleki ve teknik ortaöğretim okullarının bünyesindeki Anadolu teknik programı alanları öğrenci sayılarının; sektörün nitelikli insan gücü talebi, yeni gelişen teknolojilere uyum sağlamak vb. nedenlerle yeniden değerlendirildiği belirtilmiştir. Nihayetinde 2018-2019 eğitim-öğretim yılından itibaren Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okullarının bünyesindeki Anadolu Teknik programlarının ve alanlarının kademeli olarak kapatılmasına karar verilmiştir.

Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okullarının bünyesindeki Anadolu Teknik programlarının ve alanlarının kapatılması ve bu okullarda sadece Anadolu Meslek Programında eğitime devam edilmesi, Yükseköğretime devam etmek isteyen öğrencilerin Matematik, Fizik, Kimya, Biyoloji gidi genel kültür derslerini eksik almalarına neden olacak ve alanlarının devamı niteliğindeki yükseköğretim programlarına geçişlerini engelleyecektir. Bununla birlikte Anadolu Teknik programlarının ve alanlarının açılması ve kapatılması hususu; İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri ile gerekli çalışmalar yapıldıktan ve sektörün, bölgenin ihtiyaçları belirlendikten sonra bu kararın verilmesi gerekmektedir. Örneğin Kocaeli(İzmit)’de bulunan bazı Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde; Metal Teknolojisi, Elektrik Elektronik Teknolojisi, Mobilya ve İç Mekân Tasarımı, Kimya Teknolojisi gibi alanlarda Anadolu teknik programları kapatılmıştır. Oysaki bu il, ekonomik sosyolojik ve coğrafi konum olarak sanayi kuruluşlarına vasıflı eleman yetiştiren bir bölgedir.

Bu nedenle, Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okullarının bünyesindeki Anadolu Teknik programı türü ve alan kapatılması uygulamasının bu haliyle yanlış olduğu aşikârdır. Uygulamanın yeniden gözden geçirilerek kaldırılması ve Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okullarının bünyesindeki Anadolu Teknik programlarının uygulanmaya devam edilmesi gerekmektedir.