



EĞİTİM-BİR-SEN

**EĞİTİM-ÖĞRETİM-BİLİM
HİZMET KOLU ÇALIŞANLARI
SORUNLARI ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ŞÛRASI**

**GENEL KURUL
RAPORLARI**

**EĞİTİM-ÖĞRETİM-BİLİM
HİZMET KOLU ÇALIŞANLARI
SORUNLARI
ve
ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ŞÛRASI
GENEL KURUL RAPORLARI**

6/7 Mart 2010

Başkent Öğretmenevi
ANKARA



MEMUR-SEN KONFEDERASYONU
EĞİTİM-BİR-SEN
EĞİTİMCİLER BİRLİĞİ SENDİKASI

Eğitim-Bir-Sen Adına Sahibi

Ahmet GÜNDOĞDU

Genel Başkan

Genel Yayın Yönetmeni

Hıdır YILDIRIM

Genel Basın Yayın Sekreteri

Proje Yöneticisi

Esat TEKTAŞ

Genel Eğitim ve Sosyal İşler Sekreteri

Yayın Kurulu

Halil ETYEMEZ

Ahmet ÖZER

Erol BATTAL

Hıdır YILDIRIM

Esat TEKTAŞ

Ramazan ÇAKIRCI

Grafik Tasarım

Selim AYTEKİN

Baskı

Hermes Ofset Ltd.Şti.

Kazım Karabekir Cad. Murat Çarş. No: 39/16 İskitler/ANKARA

Tel: 0312 384 34 32 • www.hermesofset.com.tr

Baskı Tarihi

Nisan 2010

20.000 Adet

ISBN: 978-975-6153-34-5

EĞİTİM-BİR-SEN

Ş. Daniş Tunalıgil Sokak No: 3/13 Maltepe/ANKARA

Tel: 0312 231 23 06 - Faks: 0312 230 65 28

www.egitimbirsen.org.tr • e-posta: egitimbirsen@egitimbirsen.org.tr

İÇİNDEKİLER

Sunuş	5
--------------------	---

Şûra Genel Kurulu'nun Açılışı

Cumhurbaşkanımız Sayın Abdullah Gül'ün Mesajı	7
Genel Başkanımız Ahmet Gündoğdu'nun Konuşması	9

Şûra Genel Kurulu Raporları

1- Kadınlar Komisyonu.....	14
2- Hizmetliler Komisyonu	16
3- Memur, Teknisyen ve Şefler Komisyonu.....	19
4- Öğretmenler Komisyonu	22
5- Okul Yöneticileri Komisyonu.....	27
6- Müfettişler ve Şube Müdürleri Komisyonu.....	29
7- Üniversite İdari Personel Komisyonu.....	34
8- Üniversite Akademik Personel Komisyonu.....	38
9- Yurt-Kur Personeli Komisyonu	39

Şûra Genel Kurul Fotoğrafları	41
--	----

Bölge Şûraları Fotoğrafları

01- İstanbul	Bölge Şûrası	51
02- Karabük	Bölge Şûrası	52
03- Bursa	Bölge Şûrası	53
04- İzmir	Bölge Şûrası	54
05- Konya	Bölge Şûrası	55
06- Trabzon	Bölge Şûrası	56
07- Erzurum	Bölge Şûrası	57
08- Gaziantep	Bölge Şûrası	58
09- Diyarbakır	Bölge Şûrası	59
10- Kayseri	Bölge Şûrası	60
11- Çorum	Bölge Şûrası	61

SUNUŞ

Eğitimın önemine toplumun her kesimi inanmaktadır. Bu inancı en st düzeyde taşıyan sendikamız Eğitim-Bir-Sen, eğitimın önceliğini de önemsemektedir.

Kuruluşumuzdan bu güne birçok kurs, sempozyum, panel, konferans, ve araştırmalarla ve Uluslararası Eğitim Felsefesi Kongresi ile eğitimın önem ve önceliğine dikkat çekerek; niteliğin artırılmasına yönelik etkinlikler gerçekleştirdik.

Eğitim çalışanlarına yönelik yapmış olduğumuz ğretmen Sorunları Araştırması, Eğitim alışanlarının Yol ve Barınma Memnuniyeti Araştırması, ğretmenlerin Meslek Memnuniyeti Araştırması, 15 ayrı konuda Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi (EBSAM) Araştırmaları ve MEB’de yetkili sendika olarak 2009’da oturduğumuz Kurum İdari Kurulu’nda paydaş olarak almış olduğumuz; bir kısmı yürürlüğe girmiş olan 21 maddelik KİK kararları, eğitim camiası tarafından takdir görmüş çalışmalarımız olmuştur.

Bu alışmalar ne kadar zenginleşirse-eşitlenirse; ne kadar takdir edilir ve destek olunursa, ne kadar ilgi görür ve takibi yapılırsa; tespit edilen sorunların zmlerinin de o oranda çabuk olacağına ve kolaylaşacağına inanmaktayız.

Eğitmciler Birliği Sendikası eğitimın önemi, önceliği ve niteliğinin ancak eğitim çalışanlarının görevlerinin başına sorunsuz olarak gitmeleriyle daha anlamlı bir boyut kazanacağına, eğitimdeki sorunların daha aza indirilmiş olacağına; çalışanlarının sorunlarının tespitinin ve üzüm yollarının ise ancak bu sorunlara muhatap kişilerin duyarlılıkları, talepleri, katkıları ve sorumlu yaklaşımlarıyla mümkün olacağına inanmaktadır.

Birçok rnek hizmete imza atan bir sendika olarak istedik ki; ihtiyaç duyulan bu platformu bizler oluşturalım ve hizmet kolumuzda görevli tüm eğitim çalışanlarının sorunlarının tespitinin ve üzüm önerilerinin yine kendileri tarafından yapılmasının aracısı olalım. Genel Merkez Yönetim Kurulu olarak bu anlayış ve sorumlulukla “Eğitim-ğretim-Bilim Hizmet Kolu alışanları Sorunları ve üzüm nerileri şurası” yapmayı planladık.

Türkiye’de ilk kez sendikamız tarafından gerçekleştirilen Eđitim-đretim-Bilim Hizmet Kolu alışanları Sorunları ve üzüm nerileri şurası, Genel Merkez Yönetim Kurulu tarafından hazırlanan “řūra Yönergesi” çerçevesinde ve sonuçlandırılıncaya kadar herhangi bir yetersizlik veya aksama söz konusu olmadan yürütülmüş ve tamamlanmıştır.

Üç Aşamalı ve Komisyon alışmaları

şuranın genel amaçları dikkate alınarak daha verimli geçmesi, daha anlamlı olması, daha bir bütünlük içerisinde yürütülmesi; yurdumuzun her ksesine ulaşılabilmesi ve hizmet kolu çalışanlarının tamamını kapsayan bir çalışma olması için program;

1- İl řuraları, Bölge řuraları ve řūra Genel Kurulu olarak üç ařamalı,

2- Her aşamasında Kadınlar Komisyonu, Hizmetliler Komisyonu, Memur, Teknisyenler ve şefler Komisyonu, ğretmenler Komisyonu, Okul Yöneticileri Komisyonu, Müfettişler ve şube Müdürleri Komisyonu, niversite İdari Personel Komisyonu, niversite Akademik Personel Komisyonu ve Yurt-Kur alışanları Komisyonu olarak komisyon çalışmalarıyla desteklenecek şekilde planlanmıştır.

nemli Katılımlarla İl şuraları

řūra çalışmalarının birinci aşaması Aralık 2009’da il şuraları olarak gerçekleştirilmiştir. 81 ilimizde yapılan řūra toplantılarında komisyonlar kurulmuş, komisyonların yaptığı çalışmalar sonucu oluşturulan komisyon raporları il řūra kurullarında müzakere edilerek sonuçlandırılmış ve bu raporlar o ilin katılacağı bölge řūra başkanlıklarına gönderilmiştir. İl şuraları komisyonlarının tüm başkanları ise Ocak 2010’da yapılacak/yapılan bölge şuralarında komisyon yesi olarak grevlendirilmişler ve zamanı geldiğinde de bu görevi yerine getirmişlerdir.

Tespitlerimize göre 4000'e yakın Eğitim Öğretim Bilim Hizmet Kolu çalışanı, il şûralarında komisyon üyesi olarak görev üslenerek katkı sunmuşlardır. Yine tespitlerimize göre 10.000'e yakın Eğitim-Öğretim-Bilim Hizmet Kolu Çalışanı ve davetli katılımcı il şûra kurullarında yapılan müzakerelere delege olarak katılmışlardır ki; bu önemli bir katılım, çok önemli bir değerdir.

Onbir İlde Bölge Şûrası

Şûranın ikinci aşaması 9 Ocak 2010 tarihinde eşzamanlı ve ortak gündemle İstanbul, Karabük, Bursa, İzmir, Konya, Trabzon, Erzurum, Gaziantep, Diyarbakır, Kayseri ve Çorum'da bölge şûraları olarak yapılmıştır.

Bu onbir ile çevre illerden ulaştırılan raporlar, üyelerini çevre illerden gelen komisyon başkanlarının oluşturduğu bölge şûra komisyonlarında değerlendirilerek tamamlanmıştır. Tamamlanan komisyon raporları bölge şûra kurullarında müzakere edildikten sonra bölge şûra raporları olarak Şûra Genel Kurulu'nda görüşülmek üzere Genel Merkezimize ulaştırılmıştır.

Onbir ilimizde gerçekleştirilen bölge şûra toplantıları, 1000'e yakın komisyon üyesinin katkıları, binlerce eğitimci, bürokrat ve siyasetçi davetlinin katılımıyla başarılı bir şekilde tamamlanmıştır.

Başkent'te Şûra Genel Kurulu

Şûranın üçüncü aşaması olan Şûra Genel Kurulu, 6 Mart 2010 Cumartesi günü saat 09.00'da çok sayıda delege ve davetlinin katılımıyla başlatılmıştır.

Açılış programından hemen sonra başlayan komisyon çalışmaları gün boyu, dokuz ayrı salonda; dokuz ayrı komisyonun; bölgelerden gelen şûra raporları üzerinde yaptıkları çalışmalarla tamamlanmıştır.

Komisyonlar, bölge illerden gelen komisyon üyeleri ve MEB temsilcilerinden oluşmuştur. Şube başkanlarımız komisyonlara gözlemci üye olarak katılmışlardır. Şûra Genel Kurul Komisyonları toplam 390 üyeyle çalışmalarını yürütmüştür.

Komisyon üyelerinin yanı sıra üniversite rektörleri, İl Millî Eğitim Müdürleri ve Millî Eğitim Bakanlığı'ndan 32 kişilik bir delege katılımıyla 7 Ocak 2010 Pazar günü gün boyu yapılan ortak salon oturumunda, komisyonlardan gelen raporlar uzun uzun müzakere edilerek çalışanların sosyal, ekonomik, demokratik ve mesleki yönden birçok sorununun olduğu tespit edilmiştir.

Tespit edilen sorunların çözüme kavuşturulmasının işverene fazla bir yük getirmeyeceği, birçok sorunun bir kısım mevzuat düzenlemeleriyle rahatlıkla giderilebileceği ve eğitim-öğretim ve bilimin önem ve önceliği dikkate alındığında bu hizmetlerin taşıyıcı unsurları olan çalışanların sorunlarından kurtulmuş olmalarının ülkemiz ve insanımızın menfaatine olacağı görülecektir.

Bu kitapta Şûra Genel Kurul Raporları'nı, verilen mesajları, Açılış bölümü ve komisyon çalışmalarından fotoğrafları ayrıca bölge şûrası yapılan illerimizden şûra fotoğrafları bulacaksınız.

Eğitim-Öğretim-Bilim Hizmet Kolu Çalışanları Sorunları ve Çözüm Önerileri Şûrası'nın ve sonuçlarının hayırlı olmasını diliyor, sendikamızın bu önemli etkinliğine illerimizde, bölgelerimizde ve Şûra Genel Kurulu'nda katkı sunan herkese şükranlarımı sunuyorum.

Esat TEKTAŞ

Genel Eğitim ve Sosyal İşler Sekreteri

CUMHURBAŞKANIMIZ SAYIN ABDULLAH GÜL'ÜN MESAJI

CUMHURBAŞKANLIĞI BASIN MERKEZİ TEL: 470 20 70

6 Mart 2010

Sayın Ahmet GÜNDOĞDU
Eğitim-Bir-Sen Genel Başkanı

Eğitim-Öğretim-Bilim Hizmet Kolu Çalışanları Sorunları ve Çözüm Önerileri Şurası'nın açılışına davetiniz için teşekkür ediyorum.

Çalışma hayatının temel unsuru olan sendikalar, demokratik sistemin de en önemli aktörlerinden birini oluşturmaktadır. Demokrasinin kökleşerek yerleşmesi ve siyasi kültürün gelişmesi açısından, sendikaların varlığı ve faaliyetleri büyük önem taşımaktadır.

Eğitimciler Birliği Sendikası, sadece kendi üyelerinin değil, toplumun genel menfaatlerini savunan, toplumsal barışı ve huzuru gözeten bir diyalog, hoşgörü ve işbirliği bilincine sahip olduğunu her vesileyle ortaya koymuştur.

Düzenlediği organizasyonlarla eğitimin ve eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanmasının önemine sürekli dikkat çeken Eğitim-Bir-Sen'in, sosyal sorunların gündeme taşınması, demokrasimizin standartlarının yükselmesi ve demokratik hakların en iyi şekilde kullanılması amacıyla yürüttüğü faaliyetleri önemsiyorum.

Eğitim alanında çalışanların sorunlarının, bizzat bu alanda hizmet verenler tarafından tespit edilmesi ve çözüm önerilerinin ortaya konulması için geniş katılımlı bir şura toplanmasını memnuniyetle karşılıyorum.

Hiç şüphe yoktur ki eğitim, ülkemizin öncelikli konularının başında gelmektedir. Bu nedenle, okul öncesinden üniversiteye kadar eğitimin her kademesinde standartların ve kalitenin daha da yükseltilmesinin, bilgi çağının şartları doğrultusunda yeniliklerin ve uygulamaların hayata geçirilmesi üzerinde önemle durulmaktadır. Bununla birlikte eğitimde başarının yakalanmasının bir diğer şartı ise, eğitim-öğretim-bilim hizmet kolu çalışanlarının sorunlarının tüm boyutlarıyla gözden geçirilmesi ve kalıcı çözümler getirilmesidir.

Bu bakımdan İl Şuraları ve Bölge Şuralarında hazırlanan raporlar ışığında toplanacak olan Eğitim-Öğretim-Bilim Hizmet Kolu Çalışanları Sorunları ve Çözüm Önerileri Şurası'nın, zamanlı bir toplantı olduğuna inanıyorum.

Öğretmeninden, akademisyenine bütün eğitim çalışanlarının durumunun ele alınması ve çözüm konusunda somut girişimlerde bulunulmasını önemsiyorum. Eğitim camiasının taraflarını bir araya getiren Şura şüphesiz, eğitimin temel sorunlarının değerlendirilmesine de imkan veren bir platform olarak, önemli bir işlevi yerine getirecektir.

Şura sonuçlarının, sorunların ve sıkıntıların aşılması konusunda yönetim kademelerinin çalışmalarına ışık tutacağı kanaatindeyim.

Şura'nın düzenlenmesinde emeği geçenleri kutluyor, başarılı ve verimli geçmesini temenni ediyor, eğitim caniamızın değerli üyelerine selam ve sevgilerimi iletiyorum.

Abdullah GÜL
Cumhurbaşkanı

Genel Başkanımız Ahmet Gündoğdu'nun Açılış Konuşması

Değerli konuklar,

Tarih hızla akıyor, yerleşik ittifaklar yıkılıyor, yenileri kuruluyor. Kendini toplumsal taleplerin ve hukukun üstünde görenler, hukuk dairesinde yaşamayı öğreniyor ki insanlara yaşattıklarından dolayı mahcubiyet duyma aşamasına bile geldiler. İnsanlar, sahip oldukları hakların daha çok farkına varıyor, bunun için yeni örgütler geliştiriyor. Yeni bir Türkiye'nin öncüsü sayılabilecek sayısız örneği burada sıralayabiliriz. Böylesi tarihi bir geçiş döneminin coşkusu yaşadığımız bugünlerde sizlerle bir arada olmanın heyecanını duyuyorum. Biz Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen ailesi olarak, bu sürece sadece tanık olmanın değil, aynı zamanda yeni dönem için sorumluluk almış olmanın kıvancını taşıyoruz. Bu duygularla hepimizi selamlıyor, "Eğitim-Öğretim-Bilim Hizmet Kolu Çalışanları Sorunları ve Çözüm Önerileri Şurası'na" hoş geldiniz diyorum.

İnsan olarak hepimizi harekete geçiren, her gün yeni baştan eylem içinde olmaya mecbur kılan gerçek, 'olması gereken' ile 'olan' arasındaki farktır. Biz, teorik olarak bu ülkede yaşayan herkesin eşit ve saygın yurttaş sayılmasını önemsiyoruz. Ancak bu durum gerçekte özde vatandaşlar, sözde vatandaşlar ve müstakbel vatandaşlar sınıflamasına tabi tutulduğumuz gerçeğini değiştirmez. Çünkü bu gerçeği gündelik hayatımızın pek çok safhasında birebir yaşıyoruz. Bu haksızlık, keyfilik, akıl dışılık elbette çıkış noktamız olmayı fazlasıyla hak ediyor, eylemlerimizi tutarlı ve anlamlı kılıyor.

Biz, bu ülkede yaşayan insanlar açısından yakın tarihimize baktığımız zaman ne görürüz? Hangi uluslararası başarımızı hatırlıyorsunuz? Sürekli darbe tehdidi, parti kapatma, terör, sağ-sol çatışması ya da başka adlarla başka ideolojik kümelerin karşı karşıya getirildiği çatışmalar. Ne yazık ki, kaybedenin millet olduğu uzun dönemler yaşamaya mecbur bırakıldık. Kimileri bir kavram belirleyip, bunu merkezi bir konuma yerleştirdi ve bunun dışındaki gerçekleri teferruat saydı. Ve merkezi kavramı yaşatmak için her türlü hukuk dışı yol-yöntemi meşru saydı. Gerçekten de en az terör kadar canımızı yakan başka sorunlarımızı, hak ihlallerini görmezden gelmeye zorlandık. Her şeyi güvenlik merkezli düşündüğümüz için, bütün iç ve dış standartlarımızı savaş psikolojisi üzerinden kurguladık. Öyle ki, Milli Güvenlik Dersi bile koyduk, her öğrenciye bir subayın bakış açısından güvenlik programı yükledik. Ancak terör durmadı. Çünkü sorunlara yaklaşım biçimimiz sorunluymuştu.

Değerli konuklar,

Sahip olduğumuz bilgi, bilinç ve gücün yardımıyla, inandığımız doğruların hayat bulması için mücadele ediyoruz. İktidarın, itibarın ve ekonomik değerlerin daha adil paylaşılmasını ve her bir insanımız için daha onurlu bir hayat talep ediyoruz. Bu, bizim nihai hedefimizdir. Bunun için eylemler tasarlıyoruz. "Eğitim-Öğretim-Bilim Hizmet Kolu Çalışanları Sorunları ve Çözüm Önerileri Şurası" da bu nihai hedefimizin gereğidir.

Bugüne kadar gerek Milli Eğitim sistemini gerekse üniversitelerimizi geliştirmeye dönük pek çok akademik yayın yapıldı, toplantılar, şuralar, sempozyumlar düzenlendi. Planlar, projeler geliştirildi, bir kısmı uygulamaya konuldu. Dünyadaki gelişmelere bağlı olarak bunlar yine yapılacak. Çünkü hem hayat hem insan bizzatı dinamik yapılarıdır. Bunlar için tayin edilmiş bir sınır yoktur.

Eğitim-Bir-Sen olarak, bugüne kadar hizmet kolumuzda görevli tüm eğitim çalışanlarının sorunları ve çözüm önerileriyle ilgili olarak bize ulaşan ya da bizim tespit ettiğimiz sorunları, geliştirebildiğimiz çözüm önerilerimizi ilgili bakanlara ilettik; Yönetim Kurulu üyelerimizle birlikte sorunların ve çözüm önerilerimizin yer aldığı raporlar sunduk, takipçisi olduk. Bakanlık yetkilileriyle sayısız görüşmelerimiz oldu. Milli Eğitim Bakanlığı ve üniversitelerimizde yaşanan sorunların, çalışanların uğradığı haksızlıkların ne yazık ki

gelmedi. Haksızlıkların boyutu, ‘insanın olduğu her yerde bunlar olur’ denecek cinsten münferit olaylar değil. Tam aksine, sistematik, bizzat sistemin yapısından kaynaklanan sorunlar oldu, olmaya da devam ediyor.

Şimdi birlikte düşünelim. Aynı işi yapan iki insan; biri Milli Eğitim Bakanlığı’nda çalışıyor, diğeri bir başka bakanlıkta çalışıyor. Ne ücretleri ne özlük hakları birbirine eşit... Arkadaşlarımız diğer bakanlıktakilere daha zor, daha ağır şartlarda çalışıyor olsa bile, eşitlik ve adalet duygularımızı zedeleyen koşullara mahkûm edilmektedirler. Eğitim sisteminin yapı taşları olan eğitim çalışanlarının, ne yazık ki, önemli bir kısmı kendilerine yüklenen her türlü angaryayı yerine getirmekle yükümlü görülmektedir. Angarya, içinde çok fazla zorbalık barındıran bir kelimedir. Anlamlarından biri, kişiye görevi dışında yaptırılan iş; bir başkası, kölelik düzeninde köylünün derebeyine yaptığı zorunlu ücretsiz hizmettir. Başka anlamları var tabii, onlarda da zor kullanma anlamları var. Özetle, eğitim çalışanları sistemden kaynaklanan sorunları en fazla yaşayan, en fazla canları yananlar olmuştur. Kurumların fiziki yetersizliklerini, yönetim anlayışının çelişkilerini hissedenlerin en başında onlar vardır. Bir insan düşünün. Normal bir görevi vardır; sonra kalorifer yakar, şoför olur, gece bekçisi olur, yöneticilerin özel işlerini, bahçe düzenlemesini, boya-badana işlerini yapar. Karşılığında ücret, yevmiye, yolluk, yiyecek, giyecek, fazla mesai ücreti mi ödenir? Kocaman bir hayır!

Değerli konuklar,

Konuşmamın başlarında da değindim. Eğitim çalışanlarının sorunları bizim sorunumuzdur. Ve bugüne kadar sorunlar ve çözüm önerileriyle ilgili sayısız çalışmamız, girişimimiz oldu. Ancak bu şuranın; mantığı, kuşatıcılığı ve katılımcıları açısından düşündüğümüzde, bir ilk olduğu görülecektir. Bu safhaya gelinceye kadar yaşananları arkadaşlarımız anlatacaklardır. Bize göre eğitimin sorunu, çalışanların sorunları çözülmeden çözülemez. Biz gerek sendika gerekse konfederasyon düzeyinde sorunların üzerine gitmeye devam edeceğiz. Ancak sorunun kaynağı neredeyse, çözümü de orada aramalıyız, diyorum. Ve bu şurada ortaya çıkacak değerlendirmeleri bu yüzden çok önemli buluyoruz. Çünkü sonuç almada, anlamak ve anlaşılacak son derece önemlidir. Çünkü insan, ancak bu yolla haklı bir yerde durabilir ve haklı istekleri karşılık bulur. Çünkü biz bilgiyi işlerimize hep ortak ettik, akıl, inanç, realite, medeniyet geçmişimiz, tarihsel misyonumuz bize böyle bir sorumluluk yükledi. Aslında muhabbetle diyalogu da ayıran ince çizgi burada saklıdır. Çünkü muhabbet, hayatı anlamlı kılan bir ilişki biçimidir; bütün katılımcıların katkıda bulunduğu, bir arada yaşamayı, paylaşmayı gerektirir, ortak bir yol, ortak bir güzergâh belirlemeye yol açar.

Değerli konuklar,

Eğitim çalışanlarının sorunları il il, bölge bölge tartışılarak buralara kadar getirildi. Burada nihai şeklini alacak ve ortaya çıkan sonuçların hep birlikte takipçisi olacağız. Ancak ben izninizle başka bir yerden, sorunlarımızın ana eksenlerine dair görüşlerimi paylaşmak istiyorum.

Bildiğiniz gibi kültürler, bireylerin çeşitli ihtiyaçlarını gerçekleştirmek üzere var olmuştur. Bir davranış biçimi teklif eder ve bağlılarından da buna uymalarını bekler. Zaman içinde genelleşir, toplumsal kurumlar haline gelir. Genel ve üst bir organizasyon olan devlet de kültürün bir ürünüdür. Toplum ve devlet yapılarının varlık sırları da kültürlerin içerisinde bulunur. Kültür-toplum ve devlet birbirine çok şey veren, birbirini biçimlendiren, birbirine duyarlı, insanın olmazsa olmazlarıdır. Ne zaman ki bunlar arasında bir duyarsızlaşma, yabancılaşma ortaya çıkarsa, sorunlar akıllı olmaz bir hızla büyümüştür. Bugün yaşadığımız ve herkesi bir biçimde esir almış sorunların temelinde de insanların acılarına, yoksulluklarına, insani beklentilerine ve birikimlerine karşı duyarsızlaşma vardır. Hele zor ve şiddet kullanılarak bazı grupların tepede, bazılarının tabanda, bazılarının sorumluluklarının dışında yok sayıldığı yönetim biçimi seçilmişse, duyarsızlaşma ve çatışma kaçınılmaz bir hâl olacaktır.

Son zamanlarda çok sık kullanılan “vesayet ve vasilik” kavramlarını da böylesi süreçlerin sonuçları olara görebiliriz. Bu kavramlar çoğumuzun bildiği şekliyle hukuki terimlerdir. Vasi, küçük veya kısıtlıların haklarının korunması için mahkeme tarafından atanan kanuni temsilcidir. Vesayet, özel hukuk tarafından düzenlenen kamu hizmeti niteliğini taşıyan kurumdur. Eğer siz bunu özel hukukun alanından çıkarıp ‘bütün bir toplum kendi kendisini yönetemez, kendi hayırına, kendi iyiliğine, kendi yararına olanı tespit ve tayin edemez’ derse, sorun çıkar. Çünkü bu anlayış toplumun aklını yok saymaya eşdeğerdir. Başka bir açıdan baktığımızda bir özgürlük, bir refah, adalet sorununuz var. Mevcut yapılanmayla da çözülecek gibi görünmüyor. Çünkü bugüne kadar sahici sorular sormamıza, cevaplar aramamıza izin verilmedi.

Mesela, hepimiz, siyasilerin ağızlarını açtıklarında, “Dedelerimiz Çanakkale’de beraberdi, şimdi niye ayrılalım? Etnik kimliğe yönelik siyaset yapma ve ülkeyi kaosa sürükleyecek eylemlerden kaçınalım” dediklerine tanık oluyoruz. Peki, ulus devletlerin ideolojisi olan milliyetçilik, başlangıçta sömürgeci, emperyalist devletlerin işgallerine karşı direnişi temsil ederken, zaman içinde etnik, tek tipçi vatandaş yetiştirmenin ideolojisi haline getirildi mi, getirilmedi mi? Oysa dünyanın hiçbir yerinde toplum homojen değildir. Günümüzde her toplum kendi içinde etnik, kültürel ve dini bakımlardan farklı grup veya toplulukları barındırır. Yaklaşık bir asırlık resmi tez bizi aksine inandırmaya çalıştıysa da, bugün kültürel çeşitliliğin, dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi, bizim vazgeçilemez bir özelliğimiz olduğunun yazık ki- ağır bedeller ödeyerek öğrendik.

Değerli konuklar,

Vesayetçilerle sorununuz bir örnekle sınırlı değil. Onlar, başta anayasa olmak üzere, devleti devlet yapan bütün kurumları kendilerinin, ideolojilerinin bir aracı gibi gördüler. Bu görme biçimi sorunlarımızı her geçen gün çoğalttı. Çok değerli anayasa uzmanlarımızın ısrarla belirttikleri gibi, bugüne kadar hep yönetilegeldiğimiz darbe anayasaları bu ideolojik tutuculukla hazırlanmıştır. Oysa böylesi bir yaklaşım sadece totaliter devletlerde yaşanmıştır. Çünkü özgür toplum ve devlete hâkim bir ideoloji bir araya getirilemez. Çünkü bir ülkede hâkim bir ideoloji hayatın merkezine yerleşmişse, her şey bu ideolojik merkez etrafında tanımlanmaya ve şekillenmeye mecbur bırakılır. Böylesi bir eksen belirlenmişse, sorunlar özgürce tartışılmaz, çözüm geliştirilemez. Ve sonuç olarak devlet kurumlarının, toplumun içindeki farklı dünya görüşü, ideoloji ve hayat tarzlarına sahip gruplar karşısında tarafsız olması beklenemez. Biz millet olarak bu gerçeği nerdeyse seksen yıldır yaşıyoruz. Bugüne kadar büyük bir açıklıkla gördük ki, devlet ideolojisine yakın duranlar diğerleri karşısında daima avantajlı konum elde etmişlerdir. Yine bu anlayışın sonucudur ki, toplumsal değişim ve dönüşüm talepleri karşısında tarafsız olması gereken kurumlar müthiş cepheleşmeye gidebilmektedir. Resmi ideoloji, en saygın anayasal kurumları yozlaştırmış, hukuk garabeti sayılabilecek onlarca karara imza attırmıştır. Örneğin, YÖK’ün katsayı ile sınavını hatırlayın: Nasıl oluyorsa, bir kurum bir dönem tam yetkili oluyor, bir başka iktidar döneminde ‘yetkisizsin’ denebiliyor. Anayasa Mahkemesi’nin Cumhurbaşkanlığı seçimindeki tutumunu hatırlayın. Sonuç olarak, mahkemeler kurulu, vesayet rejimin garantörleri; hukuk, baskı ve sindirme aracı haline getirilmiştir.

Yine bu hukuk garabetinin en çok yaşandığı alanlardan biri de, laikliğin yorumu ile ilgilidir. Laikliğin tarihsel gelişim süreci içinde amacı, devletin topluma bir din dayatmasını önlemek, böylece toplumu din temelli devlet baskısından korumak olmuştur. Başka bir anlatımla, laiklik, toplumu hem devlet baskısından hem de dinsel baskıdan özgürleştirir. Laikliğin esas olarak özgürleştirici bir ilke olmasının anlamı burada saklıdır. Yoksa “dinsel baskıdan özgürleşmeyi, dinden özgürleşmekle karıştırmamak gerekir. Laikliğin amacı, toplumu dine dayalı bir devletten gelecek baskıdan özgürleştirmektir, dinden özgürleştirmek değil. Özgür bir toplumda dinden özgürleşme bazı kişi veya grupların amacı olabilir, ama

devletin amacı olamaz. Böylece laiklik, bir toplum içindeki farklılıkların barışçı bir şekilde bir arada var olmasına hizmet eder. Yoksa bizde olduğu gibi, laiklik siyasi-hukuki bir ilke olmaktan çıkarılıp devletin izlemesi ve millete dayatılması gereken bir toplum felsefesi olarak yorumlanamaz.

Değerli konuklar,

Vesayet rejiminin kuşattığı, gelişmesine, evrensel standartlara ulaşmasına izin vermediği, en çok kötülük ettiği kurumlar, üniversiteler olmuştur. Üniversiteler; adı üstünde evrensel kurumlar olarak felsefi tartışma ortamında akıl sürecini duygusal sürecin önüne alarak kişilerin olayları görerek ve tartışarak farkına varılabilirliğini sağlayan ortamlardır. Bu yüzden Oktay Sinanoğlu “üniversite” adı yerine “evrenkent” adını önermiştir. Avrupa’da ilk şekillenen üniversite tarihine bakıldığında, düşünsel anlamda çağının ilerisinde olan hocalar, genellikle aykırı ve radikal kişiler olarak tanımlanırlar. Bu ortamlarda her türlü düşünce, otoriteye, tabulara ve kişilere bağlı olmaksızın tartışılmıştır. Yani hayata dair her şeyi sorgulayan, arkası gelmez sorular üniversitelilerin kafalarındaki sorulardır. Emmanuel Kant’ın da belirttiği gibi, aydınlanmış bilinç her türlü otorite karşısında kendisini bağımsız hisseder. Evet, aydınlanmış bilinç dünya sorunlarına eleştirel bakmayı başaran bilinçtir. Eğer aydınlar kendilerini otorite uyumlu olmaya mecbur hissetseydi, bugün hala ilkel kabile toplulukları düzeyinde yaşıyor olurduk. Bu bakımda yöneticiler ile uyum içinde olmayan radikal, başkaldıran aykırı kişilere çok şey borçluyuz. Eğer bizde de gerçek üniversal akılların iş başında olduğu üniversitelerimiz olsaydı, başörtülü öğrencilerimiz derslere alınıncaya kadar onlar da ders işlemeyi reddederlerdi.

Batıdaki akademik özgürlüğe bir örnek: İsrail-Filistin sınırında sembolik olarak İsrail sınırını taşıyan ve görüntüleri dünyaya dağıtılan ABD Columbia Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Edward Said için yapılan kamuoyu baskısına üniversite yönetiminin net ve açık cevabı, “Öğretim elemanları düşüncelerini ifade etmelerinden veya özel ya da kamusal alanda kurdukları ilişkilerden dolayı üniversite tarafından cezalandırılmaz” şeklinde olmuştur.

Dünyanın bütün parlak uygarlıklarında ekonomik zenginlikler entelektüel zenginliğin kaynaştığı dönemler olmuştur. Ve böylesi dönemlerin en karakteristik özelliği, kendi dönemlerinin yüzlerce yıl ilerisinde yaşayan istisnai beyinlere sahip olmalarıdır. İşte İbn-i Sina böyledir. Onun eseri Ortaçağ’da dört yüz yıl ders kitabı olarak okutulmuştur. Latinceye onlarca çevirisi yapılmıştır.

Bir de Özden Örnek’in günlüklerine bakalım: “19 Kasım 2003... Karargâha döndüğümde Kocaeli Üniversitesi Rektörü’nü beni bekler buldum. 5 Aralık günü YÖK Başkanı seçimi yapılacak. Bu nedenle acaba ben de aday olsam mı diye gelmişti. Kendisine diğer komutanlar ile bu konuyu konuştuğumu ve bu aşamada yeterli desteği alamayacağı için aday olmamasını telkin ettim ama bu arada bir gelişme olursa bayram haftası içinde kendisini arayacağımı söyledim.” Siz burada adına not düşülen Prof. Dr. Baki Komsuoğlu’nun tutumunu demokrasi ile yönetilen bir ülkenin aydınlarına anlatamazsınız. Çünkü onlar böylesi bir davranışın hayalini bile kurmazlar.

Eğer üniversitelerimiz anayasa ve yasayla dayatılan ideolojik kafeslerden kurtarılmazsa, bilim adamları resmi ideolojiye paralel hareket edenlerin ödüllendirildiği, muhalif düşününlerin cezalandırıldığı bir kurum olmaktan çıkartılmadıkça; gelişme ve ilerleme karşıtı, darbe yanlısı tavırlar almaya devam edecektir. Sonuç olarak üniversitelerimiz kaybederse, hepimiz kaybederiz.

Değerli konuklar,

Sorunlu alanlarımız elbette bunlarla sınırlı değil. Sorunumuzun temel bir ekseninde yaşadığımızı görebiliyoruz: Vesayet ve özgürlük. Bunun için yeni bir anayasa istiyoruz ki özgürlük, adalet ve refahı öncesin. İdeolojik dayatmalardan arındırılmış olsun. Sorunlarımızı ve çö-

züm önerilerimizi özgürce tartışabilelim. O zaman hangi dünya görüşüne ve ideolojiye mensup olursak olalım, hepimiz kendimizi gerçekleştirebilir, hayatı kendi iyi anlayışlarımıza göre, barış içinde bir arada yaşayabiliriz. Bu konuda Batılı ülkelerden mesela Almanya'nın 1949'da kabul ettiği anayasanın yaklaşımı tam bir insanlık dersi ile başlıyor. Bu anayasa, insanın bütünlüğünün ihlal edilemez olduğuna, bunu korumanın kamusal otoritenin görevi olduğuna işaret eden birinci madde ile başlar. İnsan haklarının, kişilerin yaşam hakkı, fiziksel bütünlük ve özgürlüklerinin ihlal edilemez olduğuna; kişilerin cinsiyet, din, dil, ırk siyasi düşünce, ulusal ve toplumsal köken, inanç nedeniyle yargılanamayacağına ve kayırılmayacağına; inanç, vicdan ve ifade özgürlüğünün ihlal edilemezliğine ilişkin hükümler, takip eden dört maddenin içeriğini oluşturmaktadır.

Değerli konuklar,

Artık bu düzeni, bu düzenin çelişkilerini daha iyi biliyoruz. Sevme, adalet, özgürlük, paylaşma yeteneğini kaybetmiş bu sistemin değişmesini, çelişkilerin, tutarsızlıkların, zorbalıkların sona ermesini istiyoruz. Ancak bu ülkede sorunlarımızın sağlıklı bir şekilde ele alınmamasında, çözüm üretilememesinde bilerek ve isteyerek yinelenen, kısıpıtılan önyargıların olduğunu söylemek abartılı olmayacaktır. Bu önyargı bataklığına saplanmış insanları ellerinde tuttıkları önyargılara daha da bağımlı hale getiren asıl gerçek; hızla değişen, hızla daha karmaşık hale gelen, sürekli yeni fırsatlarla beraber yeni çatışma alanları üreten modern dünyada, nerede duracaklarını bilememeleri, kendilerini, sevdiklerini, inançlarını nasıl savunacakları konusunda çaresiz kalmalarıdır.

İşte tam da bu noktada, işte tam da böyle duygusal ve düşünsel hapisane olan önyargılardan kurtulmak ve daha kolay olanı böylesi tutsaklıklar yaşanmaması için okumak, dinlemek, izlenim edinmek, düşünmek, anlamak, görebilmek, görebildiklerinden anlam çıkarmak... bizim olmazsa olmazlarımız oldu ve olmaya da devam edecektir. Her zaman kullandığımız yasayı bir kez daha hatırlatmak istiyorum:

Daha iyisini veremezsen, insanın elindekini alamazsın; insan aklını hakikatle buluştur, o gereğini yapar. Çünkü akıl, canlı, dinamik bir olgudur.

“Yaşanabilir bir yarını hazırlayan bir bugünden sorumluyuz” bilincinin bir yansıması olan, “Eğitim-Öğretim-Bilim Hizmet Kolu Çalışanları Sorunları ve Çözüm Önerileri Şurası”nda varılacak sonuçların takipçisi olacağımızı belirtiyor, katılımınızdan dolayı teşekkür ediyorum.

Ahmet GÜNDOĞDU
Genel Başkan

EĞİTİM-ÖĞRETİM-BİLİM HİZMET KOLU ÇALIŞANLARI SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ŞÛRASI

GENEL KURUL RAPORLARI

1. KADINLAR KOMİSYONU

1- Kadın çalışanlar, başörtüsü başta olmak üzere kılık kıyafet konusunda sorunlar yaşamaktadır.

Çözüm Önerisi: Çağın gereği olarak eğitim çalışanlarının bilgi, beceri ve özellikle eğitimci yönleriyle öne çıkmaları sağlanmalıdır. Bir şekilcilik dayatması görünümündeki kılık-kıyafet uygulamaları çalışma hayatında hiçbir biçimde ölçü olarak değerlendirilmemelidir. Neleri giyinip giyinmeyecekleri, çalışan kadınların kendi tercihlerine bırakılarak sorun olmaktan çıkarılmalıdır. Çalışan kadınların inançları gereği giyindikleri ya da demokratik haklar çerçevesinde örtündükleri başörtüsünün, uygulamalarda gösterilecek kolaylıkların yanı sıra ilgili yönetmelik ve kanun maddeleriyle serbest ve güvence altına alınması yoluyla yaşanan sorun mutlaka çözüme kavuşturulmalıdır.

2- Emeklilik yasası bu haliyle kadınlar açısından sakıncalar içermektedir.

Çözüm Önerisi: Kadının aile içindeki rolü düşünülerek yıpranma payı getirilmeli, emeklilik süresi 20 yıla indirilmelidir. Sigortalılarda olduğu gibi emeklilik yaşa değil, iş gününe bağlı olarak düzenlenmelidir.

Erken emeklilikte sosyal güvencenin olmaması konusu yeniden gündeme getirilmelidir. Emeklilik süresini doldurmuş bireyler için emekliliğe özendirici tedbirler alınmalı, maaşı mümkün olduğu kadar korunmalı ve iş arayan yüz binlerce gencin önü açılmalıdır.

3- Öğretmen evleri amacının dışında kullanılmakta ve buralardan kadınların faydalanması mümkün olmamaktadır.

Çözüm Önerisi: Öğretmen evlerine giriş çıkışlar yeniden düzenlenmeli, lokal havasından çıkarılmalı, kadınların da rahatça kullanabileceği yerler haline getirilmelidir. Ayrıca ücret konusu yeniden düzenlenmeli; öğretmenler, öğretmen evinden öncelikli olarak ve asgari bir ücretle yararlanabilmelidir.

4- Süt izninin kullanılmasında sıkıntılar yaşanmaktadır.

Çözüm Önerisi: Süt izninin kullandırılması, yöneticilerin inisiyatifinden çıkarılarak, belirli bir saatte kullanılması yönünde düzenleme yapılmalıdır.

5- Okul/kurum yönetimlerinde yeterince kadın yöneticilerin bulunmaması, çalışan kadınların yaşadıkları sorunların çözümünde, yönetimle diyalog ve nitelikli hizmet üretiminde bir kısım sorunlara sebep olmaktadır.

Çözüm Önerisi: Okul/kurumlarda kadın yönetici sayılarının artırılması teşvik edilmelidir. Bu anlamda kadınları cesaretlendirmek için kendilerinden yana pozitif ayrımcılık yapılmalıdır. Kadın yöneticisi bulunmayan okul/kurumlarda en az bir yönetici kadronun kadınlara verilmesine fırsat tanımak için; o okul/kurumlar için talipli yönetici kadın adaylarına belli oranlarda ek puan verilmesi sağlanmalıdır.

6- Kadın öğretmenler, atama ve yer değiştirmelerde aile bütünlüğünü bozacak sorunlar yaşamaktadırlar.

Çözüm Önerisi: Atama ve yer değiştirmeler, aile bütünlüğü göz önünde bulundurularak yapılmalıdır.

7- Çalışan kadınlar için ibadet yerleri

Çözüm Önerisi: Çalışan kadınlar için ibadet yerleri oluşturulmalıdır.

8- Eğitim öğretim hizmetlerinde çalışan personelin ve özel eğitim grubunda engelli çocuğu olan özellikle kadın öğretmenlerin çalışma saatlerinin uygun olmamasından dolayı sorunlar yaşamaktadırlar.

Çözüm Önerisi: Engelli çocuğu olan öğretmenlerin bu durumları göz önünde bulundurularak izin konusunda kolaylıklar sağlanmalıdır.

9- Kadın çalışanların doğum yardımları ve evlilik yardımlarının yetersiz olması.

Çözüm Önerisi: Kadın çalışanlara yarım maaş tutarı doğum yardımı, bir maaş tutarı evlilik yardımı yapılmalıdır.

10- Kamu kuruluşlarında çalışan annelerin, çocuklarını bırakabilecekleri yerler

Çözüm Önerisi: Kamu kuruluşlarında çalışan annelerin çocuklarını bırakabilecekleri ücretsiz veya düşük ücretli bölge kreş, bakımevi, anaokulu ve etüt merkezleri açılmalıdır. Diğer bir çözüm önerisi olarak bölgedeki özel veya kamuya bağlı kreş, bakımevi, anaokulu ve etüt merkezlerinde kontenjan ayrılmalı ve çalışanlara indirimli yararlanma fırsatı verilmelidir.

11- Tüp bebek tedavisi gören kadınların sağlık giderlerinin karşılanmasında yetersizlikler yaşanmaktadır.

Çözüm Önerisi: Tüp bebek tedavisi gören kadınların yalnızca iki kez karşılanan sağlık giderleri, en azından bir bebek sahibi olana kadar devam ettirilmelidir.

12- Kadın çalışanlar işe gidiş gelişlerinde ulaşım sıkıntısı yaşamaktadırlar.

Çözüm Önerisi: Öğretmenler görev yaptıkları okulların güzergâhlarından geçen kamu kurum ve kuruluşların servislerinden yararlanmalıdır. Tüm kamu çalışanlarına ücretsiz ulaşım kartı verilmelidir.

13- Kadın eğitim çalışanları, doğumdan sonra kullanmak durumunda oldukları ücretsiz izinlerde bir kısım sıkıntı ve yetersizlikler yaşamaktadırlar.

Çözüm Önerisi: Yeni doğum yapan anneler için bir (1) yıllık ücretli doğum izin hakkı olmalıdır. Ayrıca, çocuğu 0-3 yaş arasında olan anneye, isteğine bağlı olarak bir (1) yıl ücretsiz izin kullanabilme hakkı sağlanmalıdır.

14-Kadın eğitim çalışanlarının doğumlarında erkek eşe verilen üç (3) günlük izin süresi yeterli değildir.

Çözüm Önerisi: Erkeklere bu kapsamda verilen iznin yedi (7) güne çıkarılması sağlanmalıdır.

15-Hamile kadınlar, görevleri gereği tutmak zorunda kaldıkları nöbetlerde sorunlar yaşamaktadırlar.

Çözüm Önerisi: Hamile kadınlara, hamileliklerinin doktor raporuyla tespitinden itibaren nöbet tutturulmaması sağlanmalıdır.

16- Eşinden ayrılmış veya eşi ölmüş kadın eğitim çalışanları, görev yaptıkları il dışındaki üniversitelerde çocuk okutuyor olmaları halinde bir kısım sıkıntılar yaşamaktadırlar.

Çözüm Önerisi: Eşinden ayrılmış veya eşi ölmüş kadın eğitim çalışanları, görev yaptıkları ilin dışındaki üniversitelerde çocuk okutuyorlar ise; istemeleri halinde, bakmakla mükellef olduğu öğrencisinin (çocuğunun) bulunduğu şehre atanması veya görevlendirilmesi hemen yapılmalıdır.

17- Milli Eğitim Bakanlığı'nda kurulan komisyonlarda kadın üye sayılarının yetersizliği

Çözüm Önerisi: Milli Eğitim Bakanlığı'ndaki komisyonlarda kadın üyelerin sayıları artırılmalıdır.

18-Kadın veya erkek, eşi çalışmayan kamu personeline yapılan eş yardımı yeterli değildir.

Çözüm Önerisi: Kadın veya erkek, eşi çalışmayan kamu görevlilerinin eşlerine, asgari ücretin yarısı oranında ücret ödenmesi sağlanmalıdır.

19-Eğitim çalışanlarının yaptıkları iş gereği (misyon ve vizyon olarak) giyim kuşam ihtiyaçlarını karşılayacak ücret almaları gerekmektedir. Mevcut ücretler bu ihtiyacı karşılayacak yeterlilikte değildir.

Çözüm Önerisi: Sadece materyal ihtiyacını gidermek için verilen Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği'nin yanı sıra en az yılda bir kez kıyafet yardımı yapılması sağlanmalıdır.

2. HİZMETLİLER KOMİSYONU

1- 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu'nda gerekli değişiklikler yapılarak kamu çalışanlarına grevli ve toplu sözleşmeli sendika hakkı tanınmalıdır.

2- Hizmet kolumuzda bulunan bütün çalışanların sınıf ayrımı yapılmaksızın "Eğitim Çalışanları" olarak adlandırılması sağlanmalıdır.

3- Yardımcı Hizmetler Sınıfı Çalışanları'nın görev tanımları

Çözüm Önerisi: İlgili mevzuatta yer alan okul müdürünün verdiği görevleri yapar ibaresi kaldırılarak, yerine "okul müdürünün vereceği hizmetin gerektirdiği diğer görevleri yerine getirir" şeklinde değiştirilmelidir.

4- Yardımcı Hizmetler Sınıfı Çalışanları'na verilen giyim yardımının verilmiş şekilde ve bedelinde sorunlar yaşanmaktadır.

Çözüm Önerisi: Yardımcı Hizmetler Sınıfı Çalışanları'na yapılan giyim yardımının bedeli net bir maaş tutarı olacak şekilde nakit ve iki dönemde yapılması sağlanmalıdır.

5- Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği

Çözüm Önerisi: Her Eğitim-Öğretim Yılı'nda öğretmenlere verilen Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği gibi ödenekler, eğitim öğretim hizmetlerinin yürütülmesinde bilfiil görev yapan tüm eğitim çalışanlarına da verilmelidir.

6- Yardımcı Hizmetler Sınıfı Çalışanları ağır işlerde ve fazla süreyle çalışmaktadırlar.

Çözüm Önerisi: Yardımcı Hizmetler Sınıfı Çalışanlar asli görevlerinin yanında diğer işlerde çalıştırılmamalıdır. 657 Sayılı Devlet Memuru Kanunu'na göre günde 8, haftada 40 saat çalışır maddesi çerçevesinde çalıştırılmalı, fazla çalışmaları karşılığında ise mesai ücreti ödenmesi sağlanmalıdır.

7- Yardımcı Hizmetler Sınıfı Çalışanları'nın atama ve yer değiştirmeleri

Çözüm Önerisi: Personel yetersizliği gerekçe gösterilerek memur ve hizmetlilerin eş, sağlık, öğrenim gibi özür durumlarından iller arası ve il içi yer değiştirme talepleri ret edilmekte ve muvafakat şartı aranmaktadır. Atama ve Görevde Yükselme Yönetmeliği değiştirilmelidir. Öğrenimine devam etmek isteyenlerin başta olmak üzere yer değişikliğinde gerekli kolaylıklar sağlanmalıdır. Öğretmenlerin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, Milli Eğitim Bakanlığı Personeli Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği şeklinde değiştirilerek; tüm eğitim çalışanlarına yılda iki kez atama ve yer değiştirme imkânı tanınmalıdır.

8- Bursluluk ve kontenjan hakkı

Çözüm Önerisi: Parasız yatılı ve burslu öğrenci okutma ve onlara yapılacak sosyal yardımlara ilişkin İlköğretim ve Ortaöğretimde Parasız Yatılı veya Burslu Öğrenci Okutma ve Bunlara Yapılacak Sosyal Yardımlara İlişkin Kanun'un 5'inci maddesi ile ilköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Parasız Yatılılık ve Burs ve Sosyal Yardımlar Yönetmeliği'nin 10. maddesindeki "öğretmen çocukları" ibaresi yerine "eğitim çalışanları" ibaresi getirilerek memur ve Yardımcı Hizmetler Sınıfı Çalışanları çocuklarının da bu burslardan yararlanmalarına imkân sağlanmalıdır.

9- Görevde yükselme

Çözüm Önerisi: 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda hizmet sınıflarının düzenlenmesi ile ilgili değişiklikler yapılarak, Yardımcı Hizmetler Sınıfı'nda çalışanlar da eğitim-öğretim sınıfına alınmalıdır. Yardımcı Hizmetler Sınıfı'nda çalışanların görevde yükselme sınavına girme şartı 5 yıldan 3 yıla; sınav kazanma puanı ise 70 puandan 60 puana indirilmelidir.

10- Dinlenme odaları

Çözüm Önerisi: Yardımcı Hizmetler Sınıfı'nda çalışanların dinlenmesi için küçük, kuytu ve merdiven altı gibi yerlerde (bölüm, oda) ayrıldığından dolayı yer sıkıntısı çekilmektedir. Bunun yerine sağlık açısından tam donanımlı olarak oda tahsis edilmeli ve bu odalar dinlenmelerine imkân sağlayacak şekilde düzenlenmelidir.

11- Açıktan atama

Çözüm Önerisi: Memur ve Yardımcı Hizmetler Sınıfı Çalışanları'nın açıktan atanmaları hususu gözden geçirilmeli, memur ve Yardımcı Hizmetler Sınıfı Çalışanları için belirlenmiş olan açıktan atama kontenjanı oranları artırılmalıdır.

12- Hafta sonu açılan kurslardan elde edilen gelirlerden Yardımcı Hizmetler Sınıfı Çalışanları'nın faydalanmaması

Çözüm Önerisi: Ödenen ücretin eşit olarak dağıtılması

13- Yemek ücretleri.

Çözüm Önerisi: İl ve ilçelerde çalışanların yemek parasının %70 i kurumca karşılanırken okullarda bu ücret ödenmiyor. Okullarda çalışanlara da bu ücret ödenmelidir.

14- Tedavi yardımları, yolluklar, ek göstergelerle ilgili olan sorunlar

Çözüm Önerisi: Tedavi katılım payı kaldırılmalıdır. Yardımcı Hizmetler Sınıfı'nda görev yapan personelin ek göstergeden yararlanması sağlanmalıdır. Diğer devlet kurumlarında tüm personele ödenen döner sermaye vb. ödemeler gerekli yasal düzenlemeler yapılarak Yardımcı Hizmetler Sınıfı çalışanlarına da ödenmelidir. Çocuk yardımları kademelere ayrılmalıdır. Cenaze yardımı, aile yardımı ve yolluklar, günümüz şartlarına uygun olarak düzenlenmeli ve ödenmelidir.

15- Norm kadro

Çözüm Önerisi: Okullarda ve kurumlarda Yardımcı Hizmetler Sınıfı çalışanları için norm kadroları oluşturulmalı ve norm kadro sayısında personel çalıştırılmalıdır.

16- Kaloriferci sorunu ve çalışma süresi

Çözüm Önerisi: Kaloriferciler ve sağlıksız ortamda çalışmak mecburiyetinde kalan diğer personel fiili hizmet tazminatı almalı, kendilerine koruyucu malzeme (Maske, eldiven, koruyucu elbise, süt, yoğurt) temin edilmeli, riskli meslek statüsüne dâhil edilmeli ve 5510 sayılı SS ve GSS kanuna göre emeklilik süreleri 5 yıl geriye çekilmelidir.

17- Okul/kurumlarda güvenlik

Çözüm Önerisi: Güvenlik görevlisi normu verilmeli, ücretlerinin ise görevin gereğine-riskine uygun olarak belirlenmesi sağlanmalıdır.

18- Kira yardımı

Çözüm Önerisi: Lojman ve diğer sosyal haklardan yararlanamayanlara kira yardımı yapılmalıdır.

19- Ödül olarak alınan belgelerin durumu ve aylıkla ödüllendirme oranları

Çözüm Önerisi: Aylıkla ödüllendirmeler, Eğitim – Öğretim Sınıfı çalışanlarına 0,020 (binde yirmi) memur ve Yardımcı Hizmetler Sınıfı Çalışanları ise 0,010 (binde on) olarak tahsis edilmektedir. Anayasanın 10.Maddesindeki “ Herkes kanun önünde eşittir, hiçbir zümre veya sınıfa ayrıcalık tanınmaz.” denilmektedir. Buna göre memur ve Yardımcı Hizmetler Sınıfı çalışanları kendi sayısı içinde 0,020 olarak değerlendirilmeli, alınan teşekkür belgelerinin İLSİS’te işlem görecce puanlamaya alınması sağlanmalıdır.

20- Hizmet içi eğitim seminerleri

Çözüm Önerisi: Yardımcı Hizmetler Sınıfı çalışanlarının konumlarına uygun olarak moral ve motivasyonlarının artırılmasına yönelik hizmet içi eğitim seminerleri düzenlenmelidir.

21- Ulaşımnda kolaylık sağlanması

Çözüm Önerisi: Büyük şehirlerde ulaşımnda zorluk çekildiğinden dolayı toplu taşıma araçları, müze ve benzeri kültürel faaliyetlerde indirim ve paso uygulaması yapılmalıdır.

22- Düğün (evlenme) yardımı

Çözüm Önerisi: Devlet memurlarına evlenirken bir maaş tutarında düğün yardımı yapılmalıdır.

23- Geçmiş yıllara ait izinler

Çözüm Önerisi: Geçmiş yıllara ait kullanılmayan izinlerin gün sayısınca ücretinin ödenmesi sağlanmalıdır.

24- Kreşlerden faydalanma

Çözüm Önerisi: 50 den fazla çalışanın olduğu her eğitim kurumunda personel çocukları için kreş açılmalıdır.

25- Engelli çalışanlar

Çözüm Önerisi: Engellilerin işyerlerine giriş ve çıkışlarını kolaylaştırıcı önlemlerin alınması ve hastaneden alınan ilaç alımlarındaki raporların 1 yıl da bir alınması sağlanmalıdır.

26- Kademe ilerlemesi

Çözüm Önerisi: 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 64. maddesi uyarınca kalkınmada öncelikli bölgelerde görev yapan personele iki yıla ayrıca bir kademe verilmesi uygulamasında, yapılacak genel veya özel kurum düzenlemeleri ile “şartların oluşması halinde” tüm çalışanların faydalanması sağlanmalıdır.

27- Yardımcı Hizmetler Sınıfı'nda çalışan Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi mezunları

Çözüm Önerisi: Yardımcı Hizmetler Sınıfı'nda çalışan Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi mezunları, gerekli şartları taşımaları halinde doğrudan teknisyen kadrosuna geçirilmelidir.

28- Yeşil pasaport uygulamaları

Çözüm Önerisi: Yeşil pasaport edinme uygulamalarında kadro derecesine göre değil, maaş derecesine göre uygulama yapılmalı, maaş derecesi 3'e düşen tüm personele yeşil pasaport verilmelidir.

29- İkramiye

Çözüm Önerisi: Eğitim hizmet kolunda çalışanlara yılda 2 kez, 1'er maaş tutarında ikramiye verilmelidir.

30- Eşit işe eşit ücret ilkesi

Çözüm Önerisi: Yardımcı Hizmetler Sınıfı çalışanları ve memurlarda % 44 ve % 49 olarak uygulanan özel hizmet tazminatı, öğretmenlerde olduğu gibi (% 85–95–100) uygulanarak maaşlar arasındaki farkın kapatılması sağlanmalıdır.

3. MEMUR, TEKNİSYEN VE ŞEFLER KOMİSYONU

1-1982 Anayasası en kısa sürede değiştirilerek katılımcı, demokratik, şeffaf, kişi hak ve özgürlüklerinin ön planda olduğu yeni bir Anayasa hazırlanmalıdır.

2-Kamu çalışanlarına uygulanan siyaset ve ticaret yapma yasağı, gerekli yasal düzenlemeler yapılarak kaldırılmalıdır.

3-Hizmetli, memur, V.H.K.İ. teknisyen, şef, kadrolu usta öğretici, şoför vb. tüm çalışanlar, “eğitim çalışanları” olarak adlandırılmalı; personel görev tanımları bu anlamda yeniden yapılmalıdır.

4-Genel İdari ve Teknik Hizmetler çalışanlarının özel hizmet tazminat oranları artırılmalı, ek göstergeleri eğitim öğretim hizmetlerinde olduğu gibi öğrenim durumuna göre 8. dereceden başlayarak verilmelidir.

5-Her yıl ödenmekte olan Eğitim Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği'nin geliştirilerek, tüm eğitim çalışanlarına (Genel İdari ve Teknik Hizmetler Çalışanları) verilmesi için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

6-Genel İdari ve Teknik Hizmetler çalışanlarının tümüne ek ders ücreti verilmeli; şeflerin ekders saatleri, şube müdürleri ve İl Millî Eğitim Müdür Yardımcıları'nda olduğu gibi 25 saate çıkarılmalıdır.

7-Şeflerin özel hizmet tazminatları artırılmalı ve ya şeflere, mali denge tazminatı ödenmelidir.

8-Yan ödeme puanları yeniden düzenlenerek etkin hale getirilmelidir.

9-Yılda bir kez verilen giyim yardımının, tüm Genel İdari ve Teknik Hizmetler çalışanlarına verilecek şekilde ve günün şartlarına göre belirlenerek, nakit olarak ödenmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

10-Genel İdari ve Teknik Hizmetler çalışanları için yılda en az bir defa görevde yükselme sınavı yapılmalıdır.

11-Genel İdari ve Teknik Hizmetler çalışanları “eğitim çalışanı” olarak tanımlanmalıdır.

12-Devlet Parasız Yatılılık ve Bursluluk Sınavları’nda eğitim çalışanlarına ayrılan kontenjan, Genel İdari ve Teknik Hizmetler çalışanları çocukları için de ayrılmalıdır.

13- 4/C statüsünde çalışan personelin özlük hakları iyileştirilerek yaşam standartlarının yükseltilmesi sağlanmalıdır.

14-Genel İdari ve Teknik Hizmetler çalışanlarının İlköğretim, Ortaöğretim ve Üniversitede okuyan çocuklarına burs verilmelidir.

15-Tek maaş alan Genel İdari ve Teknik Hizmetler çalışanlarının eş ve çocuk yardımları artırılmalıdır.

16-Yiyecek yardımları merkezi kurumlarda personel sayısı 50 kişi olan yerlerde verilmekte olup bu sayının altında olan yerlerde çalışanlara yiyecek yardımı yapılmamaktadır. Söz konusu eşitsizliğin giderilmesi için Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği’nde değişiklik yapılarak bu yardım tüm çalışanlara verilmelidir.

17-Genel İdari ve Teknik Hizmetler çalışanları dahil tüm eğitim çalışanlarına ulaşım kolaylığı sağlamak amacıyla servis yardımı yapılmalıdır.

18-Eşit işe eşit ücret ilkesinden hareketle ayırım yapılmadan tüm çalışanların hakları verilmelidir.

19-Kurum içi ödüllendirme ve sicil yönetmelikleri adalet, liyakat ve performans kriterlerine göre yeniden ele alınarak düzenlenmelidir.

20-Hizmet içi eğitim seminer ve kurslarına, ayırım yapılmaksızın tüm Genel İdari ve Teknik Hizmetler çalışanlarının katılabileceği merkezi ve mahalli hizmet içi eğitim seminer ve kursları açılmalıdır.

21-Yeni S.G.K. Kanunu ile tedavi yolluk yevmiyelerinin 24 Liradan 5 Liraya düşmesi nedeniyle gerçek hasta ve hasta yakınlarının mağduriyeti söz konusu olmuştur. Düzeltme yeniden yapılmalı, hasta muayene katılım payları kaldırılmalıdır.

22-Toplu taşıma ücret indirimlerinden tüm eğitim çalışanlarının ayırım yapılmaksızın yararlanması sağlanmalıdır.

23-Özel Öğretim ve Sınav Hizmetleri'nden ayrılan payın hiçbir ayırım yapılmaksızın tüm personele verilmesi sağlanmalıdır.

24-Anayasada emeğin karşılığı ücret olduğundan, mesai dışı yapılan tüm çalışmaların izin olarak değil ücret olarak verilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

25-Ön lisans ya da lisans mezunlarına da M.T.S.K., Açık Öğretim ve O.S.Y.M. sınavlarında gözetmen olarak görev verilmesi hususunda gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

26-Sendikalara üye çalışanlarla sendika üyesi olmayan çalışanlar arasında, sendikalılar lehine bir ücret fark olması sağlanmalıdır.

27-Genel İdari ve Teknik Hizmetler çalışanları personelden ön lisans ve lisans tamamlamak isteyenlere gerekli kolaylığın gösterilmesi sağlanmalıdır.

28-Memur iken şefliğe atananlar 500 yan ödeme puanı alırken, veri hazırlama ve kontrol işletmeni kadrosunda çalışmakta iken şef olarak atanan bir şef 2250 yan ödeme puanından yararlandırılmaktadır. Bu farkın ortadan kaldırılarak genel idari hizmetler sınıfı ile teknik hizmetler sınıfında bulunan tüm personelin 2250 yan ödeme puanından yararlandırılması sağlanmalıdır.

29-Genel İdari ve Teknik Hizmetler dahil olmak üzere tüm kamu çalışanlarına verilen ek ödemenin taban aylığı ile birleştirilerek emekli maaşlarına yansıtılması sağlanmalıdır.

30-% 15'lik Gelir vergisi matrah tutarının yükseltilerek yeniden düzenlenmesi, vergi diliminin %10'a indirilmesi sağlanmalıdır.

31-Genel İdari ve Teknik Hizmetler Sınıfı çalışanlarına yönelik kurum tarafından hazırlanan bir Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği düzenlenerek, atama yer değiştirmelerin norm kadro ve puan üstünlüğü esasına göre, elektronik ortamda, belirli bir düzen içinde yapılmasına imkân sağlanmalıdır.

32-Görevde yükselme sınav baraj müdür ve müdür yardımcılığında olduğu gibi 60 puana indirilmelidir. Teknik ve İdare Hizmetleri sınıfındaki personel için görevde yükselme sınavındaki branş ayırımı ve üç yıllık çalışma süresi şartı kaldırılmalıdır. (Endüstri Meslek Liselerinde okutulan her branşta yapılmalıdır)

33-Kurumlarda, engelli personelin durumlarına göre iş ve çalışma ortamı sağlanmalıdır.

34-1998 yılında kaldırılan fiili hizmet zammının yeniden verilmesi sağlanmalıdır.

35-2006 yılında T.B.M.M. sunulan ve halen mecliste bekleyen V.H.K.İ. kadrolarının teknik hizmetler sınıfı kapsamına alınması ile ilgili yasal düzenlemenin en kısa sürede meclisten geçirilerek mağduriyetlerin giderilmesi sağlanmalıdır.

4. ÖĞRETMENLER KOMİSYONU

1- Öğretmenlerin maaş karşılığı ve ek ders saatlerindeki farklılıklar

Çözüm Önerisi: Okul öncesi, anasınıfı ve sınıf öğretmenleri 18 saat maaş karşılığı çalışmaktadır. Bu durum, 15 saat olacak şekilde düzeltilmelidir. Mesai saatleri ve günleri dışında yapılan etkinliklere katılanlara ek ders ücreti ödemesi yapılmalıdır.

2- İzinli veya raporlu olanların ekders ücretlerinden yapılan kesintiler

Çözüm Önerisi: Ekders Yönetmeliği 2006 yılı öncesine tekrar döndürülmelidir. Yani öğretmenler bir gün izin veya rapor aldığında 7 saat ders ücreti kesilmektedir. 2 gün izinli olduğunda ise 14 saat ücreti kesilmektedir. dolayısıyla bir haftalık ücreti kesilmektedir. Bu duruma son verilmelidir.

Bir Öğretmen 15 saat maaş karşılığı 15 saatte ücret karşılığı çalışmaktadır. Bundan dolayı bir günde 6 saat derse giren bir öğretmen 3 saat maaş karşılığı, 3 saatte ücret karşılığı derse girmektedir. Bu yüzden yapılacak yeni bir düzenlemeyle bir gün izin veya rapor alan öğretmenin sadece 3 saatlik ekders ücreti kesilebilmelidir.

Kar, aş vb. zorunlu nedenlerle tatil edilen günlerde öğretmenler ek ders görevini yerine getirmiş sayılmalı ve ders ücretleri kesilmemelidir.

3- Çocuk yardımları ve öğretmen çocuklarının bursluluk sınavına girişte karşılaştığı sorunlar

Çözüm Önerisi: Milli Eğitim Bakanlığı çalışanları Bursluluk ve Devlet Parasız Yatılı Sınavları'nda karşılaştıkları kişi başına gelir uygulamasından muaf tutulmalıdırlar. Çocuk yardımında çocuk sayısı sınırlaması kaldırılmalıdır.

4- Sözleşmeli öğretmenlerin istihdam farklılığından kaynaklanan sorunlar

Çözüm Önerisi: Öğretmenlikte farklı istihdam biçimlerine son verilmelidir. Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışan mevcut sözleşmeli öğretmenlerin tamamı herhangi bir şart aramaksızın kadroya geçirilmeli; sözleşmelilikte geçen sürelerinin ştajyerlikten sayılması başta olmak üzere tüm hizmet sürelerinin kademe ve derecelerine yansıtılması sağlanmalıdır.

5- Çalışanlara ödenmeyen sağlık giderleri

Çözüm Önerisi: Diş, gözlük ve çeşitli protez cihazların bedellerinin tamamı kurum tarafından karşılanmalıdır.

6- Uzman öğretmen ve başöğretmen olan öğretmenlerle yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlerin ek ders ücretleri

Çözüm Önerisi: Yüksek lisans yapan öğretmenler ile uzman öğretmenlerin ek ders ücretleri %25, doktora yapan öğretmenler ile başöğretmen olan öğretmenlerin ek ders ücretleri %40 daha fazla ödenmelidir.

7- İlköğretim ve ortaöğretimdeki sınıf mevcutlarının bölgesel olarak yoğun nüfusun yaşadığı yerlerde 60'a kadar çıkması ve ikili eğitim yapılması burada görev yapan öğretmenlerin verimini düşürmekte, öğrencilerin alacağı eğitim kalitesini olumsuz etkilemektedir.

Çözüm Önerisi: Okullaşma oranı hızla artırılmalı ve tüm okullarda normal eğitime geçilerek, öğrenci sınıf mevcutları 30'a indirilmelidir.

8- Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetleri.

Çözüm Önerisi: Hizmet içi eğitim kursları yaygınlaştırılmalı, gönüllülük esasına dayalı

hale getirilmeli, öğretmenlerin ilgi ve ihtiyaçları doğrultusunda ilgi duyulan alanlarda kurslar açılmalı, kurslar akademik yeterliliğe sahip formatörler tarafından verilmelidir. Bu kurslarda alınan belgelerin pratik bir değerinin olması sağlanmalıdır.

9- Proje çalışması yapan öğretmenlerin ücretleri

Çözüm Önerisi: Proje çalışması yapan öğretmenlerin bu çalışmalarını ders dışı eğitim (egzersiz) çalışmaları kapsamında değerlendirilerek ekders ücretleri ödenmelidir.

10- Öğretmen çocukları için kreş

Çözüm Önerisi: Küçük çocuğu olan öğretmenlerin kreş sorunu çözümleni, merkezi okullarda kreş açılmalıdır.

11- Öğretmenevlerinden yararlanma

Çözüm Önerisi: Öğretmenevleri, öğretmenlerin sürekli hizmet alabileceği mekanlar haline getirilmelidir. Kullanım önceliği öğretmenlere olacak şekilde ve özellikle büyük şehirlerdeki olmak üzere tüm öğretmenleri, öğretmenler için ücret ve hizmet yönünden daha cazip hale getirilmelidir.

12- Öğretmenlerin yıpranma sorunu

Çözüm Önerisi: Derslerde devamlı ayakta olmaları varis hastalığına, devamlı yüksek sesle konuşmaları vb. sebeplerden dolayı Farenjit başta olmak üzere, sinirsel hastalıklara sebep olduğundan her 5 yıla 1 yıl olmak üzere yıpranma tazminatı verilmesi sağlanmalıdır.

13- İl içi ve il dışı atama ve yer değiştirmeler

Çözüm Önerisi: İl içi ve il dışı tayinler aynı havuzda değerlendirilmeli, il içi ve il dışı ayrımı olmaksızın yer değiştirmeler Haziran sonuna kadar sonuçlandırılmalı, ilk atamaya esas hizmet süresi hesaplanırken 30 Eylül tarihi esas alınmalıdır.

14- Mesleki ve teknik okullarda görev yapan atölye ve meslek dersleri öğretmenlerine yaptığı işin güçlüğü nedeniyle fiili hizmet zammı verilmemesi, teknik öğretmen tazminatının % 40' a kadar şeklinde belirtildiği halde %14 ödenmesi, özellikle metal, makine ve elektrik gibi alanlarda görev yapanlarda iş riski nedeniyle herhangi bir ücret ödenmemesi sorunu

Çözüm Önerisi: 1998 yılına kadar mesleki ve teknik okullarda görev yapan atölye ve meslek dersleri öğretmenlerine ödenen fiili hizmet zammı tekrar ödenmeye başlanmalıdır. Teknik öğretmenlere ödenen tazminatın % 14 yerine (a kadar) ifadesi çıkarılarak % 40 ödenmesi sağlanmalı ve iş riski olan alanlarda istihdam edilen öğretmenlere iş riski zammı ödenmelidir.

15- Ön Lisans Mezunu Teknik Öğretmenler

Çözüm Önerisi: Mesleki ve teknik eğitim veren okullarda görev yapan ön lisans mezunu teknik öğretmenlere, kendi branşlarında lisans tamamlama imkânı tekrar verilmelidir.

16- İLKSAN

Çözüm Önerisi: İLKSAN feshedilerek hak sahiplerine hakları ödenmelidir.

17- Öğretmenlerin ve tüm eğitim çalışanlarının konut ihtiyacı

Çözüm Önerisi: Öğretmenlerin ve tüm eğitim çalışanlarının konut ihtiyacını giderebilmek için Milli Eğitim Bakanlığı aracılığıyla özel kredi imkânları sağlanmalıdır.

18- Aile ve çocuk yardımları

Çözüm Önerisi: Aile yardımı miktarı artırılmalı, çocuk yardımının ise çocuğun yaşı büyüdükçe azaltılması yerine özellikle artırılması ve eğitim öğretimi bitene kadar verilmesi sürdürülmelidir.

19- Öğretmenlerin nöbet görevleri

Çözüm Önerisi: Öğretmenlerin nöbet tuttukları güne 2 saat ek ders nöbet ücreti ödenmelidir. Taşınmalı ilköğretim okullarında görev yapan nöbetçi öğretmenlerin yapmış oldukları ek görevler karşılığında 2 saat daha ek ders ücreti ödenmelidir.

21- Öğretmenlerin askerlik durumu

Çözüm Önerisi: Öğretmenler temel askerlik eğitiminden sonra, kalan askerliğini kendi okulunda veya bağlı olduğu ilde öğretmen olarak tamamlamalıdır.

22- Sicil notları

Çözüm Önerisi: Sicil notları tamamen kaldırılmalıdır.

23- Öğretmenlerin emekliliği

Çözüm Önerisi: Ülkemizdeki işsizlik gerçeğinden hareketle, öğretmenlerin emeklilik tazminatlarında iyileştirmeler yapılması yoluyla emeklilik cazip hale getirilmeli, emekli olanların yerine genç öğretmenlere iş imkânları oluşturulmalıdır.

24- Vergi dilimi oranları

Çözüm Önerisi: Tüm çalışanların Gelir Vergisi oranları yıl boyunca %10 olarak sabit hale getirilmelidir.

25- Kariyer basamaklarında uygulamalar

Çözüm Önerisi: Kariyer basamağı sınavı her yıl yapılmalıdır. Sınavlar ÖSYM tarafından yapılmalıdır. Sınavlarda branş sorularına yer verilmeli, kontenjan sınırı olmamalı, sınavı kazanan herkes bu unvanları almalı, sınava girme şartı üç yıla indirilmelidir. Öğretmenin kendisini geliştirmeyi özendirecek kariyer ve ekonomik iyileştirmeler yapılmalıdır.

26- Devlet memurlarının müracaat ve şikâyetleri

Çözüm Önerisi: Devlet memurlarının müracaat ve şikâyetleri ile ilgili yasal düzenlemelerdeki hiyerarşik sıra şartı kaldırılmalı konu ile alakalı ve görev alanına giren ve bu konuda gereğini yapma yetkisine sahip olan daha üst bir amire başvuru yapılabilir.

27- 1702 Sayılı kanundaki “Ortaöğretim öğretmenlerinin başarısızlığında ilkokul öğretmeni olarak görevlendirilir” ifadesi

Çözüm Önerisi: Bu madde kaldırılmalıdır.

28- Köy ve kasabalarda görev yapan öğretmenlerin ulaşım ve konaklamaları

Çözüm Önerisi: Köy ve kasabalarda görev yapan öğretmenler ulaşım ve konaklama açısından büyük sıkıntı çekmektedirler. Merkez il ve ilçe de çalışan öğretmenlerle köy ve kasabalarda çalışan öğretmenlerin gerek maaş gerekse ücret açısından bir farkının olmaması öğretmenlerin mecburi görev sürelerini doldurduktan sonra merkez okullara tayin istemelerine sebep olmakta bu da köy-kasabalarda eğitim personeli açısından sürekliliği engellemektedir. Bu durum merkez okullarda öğretmen fazlasına neden olduğu gibi köy ve kasabalarda da sürekli tecrübesiz öğretmenlerin görev yapmasına neden olmaktadır. Bu nedenle öğretmenlere çalıştıkları çevrenin şartlarına göre ek ücret verilmelidir. Bu durum köy ve kasabaları öğretmenler açısından daha cazip hale getirecektir.

29- Sağlıkta katılım payı

Çözüm Önerisi: Sağlıkta katılım payı kaldırılmalıdır.

30- Ek iş imkânı

Çözüm Önerisi: Devlet memurlarına serbest ticaret yapma, şirket ortağı olma veya branşında özel çalışma imkânı verilmesi yönünde gerekli kanuni düzenleme yapılmalıdır.

31- Birleştirilmiş sınıflar olan okullarda yardımcı hizmetli bulunmamaktadır.

Çözüm Önerisi: Birleştirilmiş sınıf uygulamasının olduğu okullarda mutlaka yardımcı hizmetli görevli olmalıdır.

32- Okullarda öğretmenin başarısını olumsuz yönde etkileyecek araç gereç-materyal eksiği söz konusudur

Çözüm Önerisi: Okullarda kaliteli eğitim ve öğretim için ihtiyaç duyulan tüm materyaller karşılanmalıdır.

33-Öğretim Yılı Hazırlık Ödeneği yetersizdir ve verilme şekli doğru değildir.

Çözüm Önerisi: Her eğitim öğretim yılı başında verilen bu ödenek en az bir maaş miktarına çıkarılmalıdır. Yıl içerisinde atanan öğretmenlere de ödeneğinin tamamı verilmelidir.

34- Geçici görev ve tedavi yolluklarının çok geç yatırılması büyük mağduriyetlere sebep olmaktadır.

Çözüm Önerisi: Geçici görev ve tedavi yolluklarının da saymanlıklarca sürekli görev yollukları gibi ödenek aranmadan hemen ödenmesi sağlanmalıdır.

35- Teknik okul ve ilköğretim öğrencileri kitaplarını taşımakta zorlanmaktadır. Veliler de bu durumun öğretmenden kaynaklandığını düşünmektedir.

Çözüm Önerisi: Kitaplar temalara veya üniteler göre modül (parça) halinde basılmalıdır. Ayrıca kitap komisyonları sadece akademik kariyere sahip kişilerden oluşmamalıdır.

36- İzinler

Çözüm Önerisi: Bütün izin onayları öğretmenin çalıştığı okulda bitmelidir.

37- Bilim ve sanat merkezlerinde görevli öğretmenlerin

Çözüm Önerisi: Bilim ve sanat merkezlerinde mevzuat, müfredat, öğretmenlerin ek ders ücretleri vb. sorunlar yönerge ile idare edilmektedir. Farklı illerin bilim ve sanat merkezlerinde farklı uygulamalar yapılmaktadır. En kısa zamanda bu eksiklikler giderilmelidir.

38- 6, 7 ve 8. sınıflardaki kaynaştırma eğitimine tabi veya sürekli devamsız öğrenciler

Çözüm Önerisi: 6, 7 ve 8. sınıflardaki başarısız, sürekli devamsız ve kaynaştırma eğitimine tabi öğrenim çağı dışına çıkma yaşları beklenmeden velisinin talebi üzerine okul ile ilişkilerinin kesilmesine imkân hazırlayacak yasal düzenleme yapılmalıdır.

39- Uyarı ve kınama cezaları

Çözüm Önerisi: Uyarı ve kınama cezalarına yargı yolu açılmalıdır.

40- İzin işlerinde yakın akrabaların durumları

Çözüm Önerisi: Mazeret izni kullanılırken birinci derece kayın hısımlar da (kayınpeder, kayın valide vb.) birinci derece akrabalar gibi değerlendirilmelidir.

41- Mahkeme kararları

Çözüm Önerisi: Personel mevzuatıyla ilgili konularda alınan olumlu mahkeme kararlarının tekrar dava açılmasına gerek kalmadan diğer personel için de emsal teşkil edecek şekilde yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

42- Öğretmen çocuklarının sosyal güvenlikleri

Çözüm Önerisi: 18 yaşını doldurduğu halde çalışmayan ya da öğrenimine devam edemeyen erkek çocuklar herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olarak çalışana kadar; kız çocuklar ise evleninceye kadar durumlarında bir değişiklik olmaması kaydıyla sağlık sigortası hakkından faydalanabilmelidir.

43- Öğretmenlerin mesleki gelişmeleri

Çözüm Önerisi: Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinde, branşında ve diğer kültür alanlarında sürekli kendilerini geliştirebilmeleri için üniversitelerle işbirliği yapılarak, akademi havasında kendilerini geliştirmeleri sağlanmalı, teşvik edilmelidir.

44- Şehit ve gazi öğretmenler

Çözüm Önerisi: Görev ve terör nedeniyle görevi başında hayatını kaybeden ya da yaralanan öğretmenler, şehit veya gazi asker ve polislerimizin olduğu sosyal statüde değerlendirilmelidir.

45- Başka ilde tetkik ve tedavi

Çözüm Önerisi: Tedavi maksadı ile sevklı olarak başka bir ilde gitmek durumunda kalan eğitim çalışanı ve bakmakla yükümü olduğu yakını ile ilgili 15 Ocak 2010 tarihinden önceki tedavi yönetmeliğine göre yevmiye, yatak ücreti ve yolluk ödenmesi sağlanmalıdır.

46- Yolluklar

Çözüm Önerisi: Göreve ilk atanan ve açıktan atanan öğretmenlere yolluk ücretleri verilmeli, geçmişe dönük ödenmeyen yollukların ödenmesi sağlanmalıdır.

47- 64. Madde uygulaması

Çözüm Önerisi: Zorunlu hizmet bölgelerinde çalıştıktan sonra bir başka zorunlu hizmet bölgesine zorunlu hizmetini tamamladıktan sonra ve özür grubu sebebiyle ataması yapılanlara iki yılda bir kademe verilmektedir. Aynı okulda aynı pozisyonda çalışan tüm öğretmenlere kademe ilerlemesi noktasında farklı uygulama yapılmaktadır. Bu uygulamadan kaynaklanan sorunun-adaletsizliğin- gerekli düzenlemelerle ortadan kaldırılıp geçmişe dönük mağduriyetlerin giderilmesi sağlanmalıdır.

48- Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında özellikle alan şefleri, alanları ile ilgili alım-satım, döner sermaye ve makine-alet bakımı gibi ek görevleri nedeniyle fiilen girmesi gereken dersleri, grup sayısından dolayı fazla öğretmeni olan derslerde alarak, uygulamada hiç derse girmeden maaş ve ücret almaktadır. Bu durum okul yönetimlerinin yükünü hafiflettiği, hoş karşılandığı için sorun gözükmemekle birlikte diğer öğretmenlerin yükünü aşırı arttırdığı için, kurumdaki çalışma barışını bozarak bir takım çatışmalara sebep olmaktadır. Sorun büyüdüğünde okul yönetimleri doğal olarak şeflerden yana tavır alarak öğretmen aleyhine tutum içerisine girmektedir.

Çözüm Önerisi: Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında mevzuatta olması gereken şekli ile fiilen yapılan uygulamalardaki aykırılık ve öğretmenler arasındaki eşitliğin sağlanarak ayrımcılık ve kayırmacılığın ortadan kaldırılması adına alan şefliği yerine mesleki ve teknik eğitim branşında müdür yardımcısı getirilmeli ve alan şefliği kalkmalı, dal ve laboratuvar

şefliği devam etmeli, doğacak müdür yardımcısı açığının norm kadro düzenlemesi yapılarak mesleki teknik eğitim kurumlarında en fazla 7 olan müdür yardımcılığı sayısının 10'a çıkarılarak çözülmesi gerekir.

49- Öğretmen maaşları

Çözüm Önerisi: Öğretmen maaşlarının AB ve gelişmiş ülkelerdeki seviyelere çıkarılması sağlanmalıdır.

50- Kalkınmada öncelikli bölgeler

Çözüm Önerisi: Kalkınmada öncelikli bölgelerde görev yapan eğitim çalışanlarının ücretlerinde iyileştirmeler yapılmalıdır.

51- Eşlerin ilk atamaları

Çözüm Önerisi: İlk atamaların, eş durumu dikkate alınarak yapılması sağlanmalıdır.

52- Borçlanma

Çözüm Önerisi: Raporlu geçen günlerin, askerlikte olduğu gibi borçlanma yapılması sağlanmalıdır.

5. OKUL YÖNETİCİLERİ KOMİSYON

1- MEB Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği adil ve uygulanabilir değildir.

Çözüm Önerileri:

a-Okul müdürlüğünde Genel, Anadolu, Anadolu Öğretmen, Fen ve Sosyal Bilimler, Güzel Sanatlar ve Spor Liselerine atamalarda statü farklılığı kaldırılmalıdır.

b-Uzun vadede okul müdürleri, Milli Eğitim Akademisi'nden yetiştirilerek seçilmelidir.

c-Müdür başyardımcılığına, müdürlükte olduğu gibi sınav puanı ve Ek – 2 puanı eklemek suretiyle ata yapılmalıdır.

ç-Okul müdürlüğü, müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı sınavlarında başarılı olmak için sınav puanı 70'e çıkarılmalıdır.

2- Okul yönetici normları iş yüküne uygun olarak düzenlenmemiştir.

Çözüm Önerisi: Öğrenci sayısı fazla olan genel liselerdeki müdür yardımcısı normları artırılmalıdır.

3- Okul yöneticilerinin sürekli aynı yerde çalışması motivasyonu düşürmektedir.

Çözüm Önerisi: İstememeleri halinde buldukları belediye sınırları dışına verilmemek şartıyla aynı kurumda 5 yılını dolduran tüm idarecilerin rotasyona tabi tutulmaları ivedi olarak gerçekleştirilmelidir.

4- Eğitim yöneticileri, imkânının az olmasından dolayı kendilerini yetiştirme fırsatı bulamamaktadırlar.

Çözüm Önerisi: Yeni atanan yöneticilere öncelik verilmek üzere eğitim yöneticileri zorunlu hizmet içi eğitime alınmalıdır.

5- Okul yöneticilerinin derse girmesinden kaynaklanan sorunlar bulunmaktadır.

Çözüm Önerisi: Okul yöneticilerinin 6 saat derse girme zorunlulukları kaldırılmalı ya da "6 saate kadar derse girebilir" şeklinde değiştirilmelidir.

6- Okul yöneticiliği eğitim öğretim sınıfında ek görev olarak tanımlanmıştır.

Çözüm Önerisi: Okul yöneticiliği özlük haklarına dokunulmadan Eğitim Öğretim Sınıfı'ndan Genel İdare Hizmetleri Sınıfı'na alınmalıdır.

7- Okul yöneticilerinin mesai kavramının net olmaması sorunlar oluşturmaktadır.

Çözüm Önerisi: Başta ikili eğitim yapan okulların idarecileri olmak üzere ve taşınmalı eğitim yapan okulların mesai saatleri haftada 40 saati geçmeyecek şekilde yeniden düzenlenmelidir. İkili eğitimde görev yapan idarecilere ilave ek ders ödenmelidir.

8- Okul yöneticilerinin kırtasiye yükü çok fazladır.

Çözüm Önerileri:

a-Resmi yazışmalarda, elektronik yazışma sistemine geçilmelidir. Bu elektronik ortam yazışma sisteminin yasal ve teknik alt yapısı oluşturularak tüm illerde uygulanmalıdır.

b-MEBBİS sisteminde tutulan kayıtlar yeterli görülmeli ayrıca bilgisayar çıktıları istenmemelidir.

9- Hafta sonu ve mesai saatleri haricinde yapılan ders dışı eğitim çalışmalarının takip ve denetimi okul yöneticileri tarafından yapılmakta ancak bu yöneticilere ücret ödenmemektedir.

Çözüm Önerisi: Ders dışı eğitim çalışmalarını takip, kontrol ve bu görevi yaptığına dair tahakkuk belgelerini hazırlayan ve onaylayan yöneticilere ek ders ücreti verilmelidir.

10- Okulların bütçelerinin olmamasından kaynaklanan sorunlar

Çözüm Önerisi: Tüm okullara öğrenci başına göre bütçe düzenlenmesi ve bu bütçenin doğrudan okullara aktarılması sağlanmalıdır.

11- Okul yöneticileri arasında ücret eşitsizliği

Çözüm Önerileri:

a-Okul yöneticileri arasındaki ücret eşitsizliği giderilerek adil bir sisteme geçilmelidir.

b-Okul müdürlerine risk derecelerine göre tazminat yoluyla ek bir ödeme yapılmalıdır.

12- Okul yöneticilerinin yemek ve ulaşım ücretleri

Çözüm Önerisi: Okul yöneticilerine diğer memurlara olduğu gibi, yemek ve ulaşım ücreti ödenmelidir.

13- Okul yöneticilerinin izinlerde ek ders ücreti ödenmemektedir.

Çözüm Önerisi: Okul yöneticilerinin izinlerde ek ders ücretleri kesilmemelidir.

14- Yetiştirme kursları ile ilgili olarak değişiklik yapılan yönerge ile okul yöneticileri ve öğretmenler mağdur edilmiştir.

Çözüm Önerisi: Öğrencileri Yetiştirme ve Hazırlama Kurslarındaki ücretler ve okul yöneticilerinin payları artırılmalıdır.

15- Kurum yöneticilerine verilen muhakkiklik görevleri

Çözüm Önerisi: Muhakkik görevleri için ek ders ücreti ödenmelidir.

16- Kurumdaki taşınır mal kontrol yetkilisinden ücret kesilmektedir.

Çözüm Önerisi: Ücret kesilmesi uygulamasından vazgeçilmelidir.

17- Okullarda uygulanan Ortalama Yükseltme ve Sorumluluk Sınavları'nda kurum yöneticileri görev almakta ancak ücret almamaktadır.

Çözüm Önerisi: Mevzuattaki “yöneticilere ücret ödenmez” ibaresi kaldırılmalıdır.

18- Yöneticilerin egzersiz yapamamaları

Çözüm Önerisi: İsteyen yöneticiler hafta sonu olması kaydıyla egzersiz görevi yapabilmeli ve ücretlerini alabilmelidir.

19- Meslek liselerinde atölye ve meslek dersleri öğretmeni 27 saat ek ders ücreti, meslek branşında müdür yardımcısı 26 saat ücret almaktadır.

Çözüm Önerisi: Meslek liselerindeki müdür yardımcılarını da haftada 27 saat ücret alabilmelidir.

6. MÜFETTİŞLER VE ŞUBE MÜDÜRLERİ KOMİSYONU

A- MÜFETTİŞLERİN SORUNLARI ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

1. 3046 Sayılı Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında Kanuna göre denetim birimi merkeze bağlıdır. Valilikler bünyesinde denetim birimi bulunmamaktadır. Bu çerçeveye yasaya aykırı olarak milli eğitim müdürlerine bağlı istihdam edilen ilköğretim müfettişleri, tam bir tarafsızlık içerisinde objektif karar verme ve teklifte bulunma konusunda sıkıntı içerisindeyler.

Çözüm Önerisi: Milli Eğitim Bakanlığı denetim yapısının yeniden ele alınması zorunlu hale gelmiştir. İç Denetim Birimi ile İlköğretim Müfettişliği çalışma felsefesi ve ilkeleri birbiri ile uyum sağlamaktadır. Her iki denetim biriminde rehberlik yapma ve hata önleme anlayışı mevcuttur. Bu yapının bir devamı ve tamamlayıcı unsuru olarak Eğitim Müfettişliğinin bölge düzeyinde oluşturularak devreye girmesi aklın, bilimin ve ülke çıkarlarının gereğidir.

Milli Eğitim Bakanlığı denetim alt sisteminin, idarî ve malî konuların denetimiyle görevli Bakanlık Merkez Teşkilatında İç Denetim Birimi Başkanlığı yanında, “Rehberlik ve Denetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü”ne ya da şu anda İlköğretim Müfettişlerinin bağlı bulunduğu “İlköğretim Müfettişleri”nin idari ve mali hizmetlerini yürütmek üzere, İlköğretim Müfettişleri Daire Başkanlığı’nın teşkilat yapısını güçlendirilerek”, İlköğretim Müfettişlerinin bu daire başkanlığına veya yeniden ihdas edilecek bir birim bünyesinde teşkilatlandırma yapılarak, bölgesel düzeyde yapılandırılacak “Eğitim Müfettişliği” birimlerinden oluşması eğitim-öğretimin, verimli ve kaliteli olarak yürütülmesinin gereğidir. Daha önce yapılan Milli Eğitim Şuralarında önerildiği üzere Milli Eğitim Bakanlığında, rehberlik ve denetim hizmetleri tek merkezden yönetilmeli, planlama, yönlendirme, değerlendirme tek birimden olmalı, Türkiye düzeyinde ihtiyaç kadar çalışma merkezi belirlenerek Eğitim Müfettişleri buralarda istihdam edilmeli, müfettişler kendi içinde de rehberlik ve denetim, inceleme ve soruşturma, okul öncesi ve özel eğitim gibi alanlarda uzmanlaşmalıdır.

2. Diğer denetim elemanlarının tamamı Genel İdare Hizmetleri sınıfında olduğu halde İlköğretim Müfettişleri, Eğitim Öğretim Hizmetleri sınıfındadır. Öğretmen olmadıklarından Eğitim Öğretim Hizmetleri sınıfında yapılan, Genel İdare Hizmetleri sınıfında olmadıklarından da bu sınıfta yapılan iyileştirmelerden yararlanamamaktadır. Çalışırken, diğer denetim elemanları ile ilköğretim müfettişlerine ödenen ek giderge, makam maaşı, denetim tazminatı, işgüçlüğü ve ödemelerin tamamında, ilköğretim müfettişleri aleyhine mağduriyet söz konusudur. Bunun sonucu olarak; öğretmenlerden daha az maaş almaya başlamışlardır. Emekli olan ilköğretim müfettişleri de diğer müfettişlerin yarısı kadar maaş alabilmektedirler.

Çözüm Önerisi: Eğitim-Öğretim Hizmetleri sınıfındaki İlköğretim Müfettişliği kadroları Genel İdare Hizmetleri sınıfına aktarılmalı.

3. Diğer denetim elemanları için uygulanan kariyer unvanlar (Müfettiş yardımcısı, Müfettiş, Başmüfettiş) sistemi ilköğretim müfettişlerine uygulanmadığından, çalışma disiplini ve otokontrol konusunda ciddi sıkıntılar yaşanmaktadır.

Çözüm Önerisi: Eğitim Müfettiş Yardımcılığı, Eğitim Müfettişliği ve Eğitim Başmüfettişliği unvan sistemine geçilmeli.

4. Bakanlık müfettişleri ile ilköğretim müfettişlerinin bağlı bulunduğu birimler, çalışma yöntem ve usulleri, tabi oldukları mevzuat farklı olduğundan, Bakanlığın bu kurumları ve çalışanlarının farklı uygulamaya tabi tutulması, çalışanlar arasında haksızlığa ve huzursuzluğa neden olmaktadır. İlköğretim Müfettişlerinin Teftiş ve Rehberlik Yönergelerinde sık sık değişiklikler yapılarak Halk Eğitimi Merkezleri ve Akşam Sanat Okulları ile Öğretmenevleri ve Lokalleri . . .v.b bazı kurumların denetimleri İlköğretim Müfettişlerinden bir alınmakta, bir verilmektedir. İlköğretim müfettişleri bu kurumlara gittiklerinde “Nereden geliyorsunuz? İl’den mi? Bakanlıktan mı?” sorusu ile karşılaşmakta ve sıkıntı yaşamaktadırlar.

Çözüm Önerisi: Anayasa Mahkemesinin 05.06.2009 gün ve 27249 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan İptal Kararı ile TBMM Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunda bulunan Kanun Tasarısı da göz önünde bulundurularak Eğitim Müfettişleri ve Eğitim Müfettiş yardımcılarının görev alanları; “İl ve İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri ve ortaöğretim kurumlarının denetimi ve rehberliği ile bu kurumlarda görev yapan öğretmenlerin branşlara ilişkin inceleme ve soruşturmaları hariç olmak üzere, her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarının rehberlik, işbaşında yetiştirme, denetim, değerlendirme, inceleme, araştırma ve soruşturma hizmetleri oluşturur ” şeklinde Yasa ya da Tüzükle belirlenmeli ve bu kurumlar en az üç yılda bir denetlenmeli, Grup Başkanları ile Teftiş Kurulu Başkanı ve Yardımcılarının yapılacak seçim sonunda en çok oy alan üç kişi arasından Daire Başkanının teklifi üzerine Bakanlığımızca belirlenmeli.

5. İlköğretim müfettişleri, diğer denetim elemanları gibi lisans mezunu olarak yarışma ve yeterlik sınavlarında başarılı olup, 3 yıl adaylık yaptıktan sonra müfettişliğe atandıkları halde, diğer müfettişler 3600 ek gösterge ile çalışırken, ilköğretim müfettişleri 3000 ek gösterge ile çalışmaya devam etmekte, emekli olduklarında da hiç müfettişlik yapmamış gibi öğretmen iken çalıştıkları 3000 ek gösterge üzerinden emekli olmaktadır.

Diğer denetim elemanları göreve çıkmak için avans kullanırken, ilköğretim müfettişleri uygulama dışında tutulmaktadır. Yol giderlerini kendileri karşılayıp aylar sonra geri alabilmektedirler.

Yaptıkları işler bakımından diğer “müfettiş” unvanlı elemanlar ile aynı hatta rehberlik ve iş başında yetiştire gibi zorunlu ek görevleri de olan ve 657 Sayılı Yasanın 36/ A-11. maddesindeki kariyer meslek mensupları arasında yer alan ilköğretim müfettişleri, emsali elemanlardan farklı tutulduklarından, moral ve iş doyumlarını büyük ölçüde kaybetmiş durumdadırlar.

Çözüm Önerisi: Millî Eğitim Bakanlığı Ekim 2009 tarihli Kurum İdarî Kurulu Çalışma Raporunun 16.maddesinde de belirtildiği üzere İlköğretim Müfettişlerinin statüleriyle özlük ve malî haklarında iyileştirmeye yönelik başlatılan çalışmalar bir an önce sonuçlandırılmalı, diğer müfettişlerin ek gösterge, makam tazminatı, denetim tazminatı, işgüçlüğü vs. ödemeleri ile ilköğretim müfettişlerine yapılan ödemelerde eşitlik sağlanmalıdır.

Diğer denetim elemanları gibi ilköğretim müfettişlerine de göreve çıkarken avans kullanabilme imkânı verilmelidir.

İlköğretim Müfettişleri görevleri gereği sürekli seyahat etmeleri nedeniyle kaza riskine karşı Bakanlığımızca gerekli sigorta güvencesi sağlanmalıdır.

Ayrıca; denetim sistemine alınan müfettiş ve yardımcılardan, lisansüstü eğitimi olmayanlara eğitim yönetimi ve denetimi alanında mutlaka yüksek lisans eğitimi yapılabilme imkânı sağlanmalıdır.

B- ŞUBE MÜDÜRLERİNİN SORUNLARI ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

1-Atama Kriterleri:

a-Şube müdürlüğüne atamaların sınavla olmasına karşın, Milli Eğitim Müdür Yardımcılığına atamaların (A) tipi eğitim kurumlarında müdür olarak en az üç yıl hizmeti bulunanlar arasından da yapılıyor olması yönetimdeki hiyerarşiyi alt üst etmektedir.

b-Şube Müdürlüğü atamalarındaki doğum yeri engeli mağduriyetlere sebep olmaktadır.

Çözüm Önerileri:

a-Sivil toplum örgütleri ve çalışanların görüşleri de alınarak, liyakat ve kariyer esaslarına dayalı bir Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama ve Görevde Yükselme Yönetmeliği çıkarılmalıdır.

b-İl/ilçe milli eğitim müdürlüğü ve şube müdürlüğü atamalarındaki Devlet Memurları Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 15. maddesine göre düzenleme yapılarak il, ilçe, doğum yeri engelinin kaldırılması şeklinde düzenlenmelidir.

c-Şube müdürlerinden 6 ay ve daha fazla vekâleten veya görevlendirme görev yapanların Ek-2 kriterlerinde puan ile değerlendirilmesi sağlanmalıdır.

ç-Bütün çalışanlara eşit şartlarda yükselme imkânı verilmelidir.

2-Norm Kadro:

İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri'ndeki şube müdürleri norm kadroları güncelliğini kaybetmiştir ve artan iş yükü karşısında yetersiz kalmaktadır.

Çözüm Önerisi:

İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri'ndeki şube müdürleri norm kadroları, il ve ilçenin nüfusu, öğrenci sayısı, resmi ve özel kurum sayısı gibi güncelleme kriterleri göz önünde bulundurularak yeniden belirlenmelidir.

3-Yer Değiştirme:

30 Nisan 1999 tarih ve 23681 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren "Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama, Değerlendirme, Görevde Yükselme ve Yer Değiştirme Yönetmeliği" eğitim yöneticiliğine atama ile birlikte görevde yer değiştirmeyi de düzenlerken 11/6/2003 tarih ve 25135 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama ve Görevde Yükselme Yönetmeliği bu konuda herhangi bir düzenleme yapmamıştır. Bu nedenle eğitim yöneticilerinin yer değiştirme işlemlerinde belirsizlikler yaşanmaktadır.

Çözüm Önerisi:

İlgili mevzuat düzenlemesi yapılarak, her yıl yapılan öğretmen yer değiştirme işlemleri gibi eğitim yöneticisi yer değiştirme işlemleri de yapılmalıdır. Ayrıca eğitim kalitesinin ve verimin artırılması için, şube müdürlerinin rotasyona tabi tutulması ve 5-8 yıl gibi isteğe bağlı, 8 yıldan sonra mecburi yer değiştirme düzenlemesi yapılmalıdır.

4-Görevde Yükselme:

11/6/2003 tarih ve 25135 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama ve Görevde Yükselme Yönetmeliği'ne göre (A) tipi eğitim kurumlarında müdür olarak en az üç yıl hizmeti bulunanlar İlçe milli eğitim müdürü, il milli eğitim müdür

yardımcısı, Bakanlık şube müdürü, görevlerine atanabilirler. (A) tipi eğitim kurumlarında müdür olarak en az sekiz yıl hizmeti bulunanlar il millî eğitim müdürlüğü görevine atanabilirler. (B) tipi eğitim kurumlarında müdür olarak en az beş yıl hizmeti bulunanlar ilçe millî eğitim müdürlüğü görevine atanabilirler hükümleri yer almaktadır. Ancak, Şube müdürlüğüne yükselme sınavla olmasına karşın Şube Müdürlüğü'nden daha üst görevlere yükselmenin daha kolay olmasını sağlayıcı düzenlemelerin olmaması çalışanlar arasındaki adaleti de ortadan kaldırmaktadır.

Çözüm Önerisi:

Her yıl üst kadrolardaki boş durumlar ilan edilmeli, belirlenen kriterler kapsamında alt kademedeki eğitim yöneticileri üst kademelere geçebilmelidir. Okul yöneticiliğinden üst yöneticiliğe hiyerarşik basamakları atlamadan geçiş yapılmalıdır.

5-Kademe Düzenlemesi:

Diğer Bakanlıkların il teşkilatlarındaki hiyerarşik yapılanmada İl müdüründen sonra müdür yardımcıları ve ona bağlı şube müdürleri görev yapmakta olup şube müdürleri öncelikle bağlı bulunduğu müdür yardımcılara sonra da il müdürüne, Müdür yardımcısı da doğrudan il müdürüne karşı sorumludurlar. İllerde Şube müdürleri ile müdür yardımcıları arasında 18.1.1995 ve 22175 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren Millî Eğitim Bakanlığı Millî Eğitim Müdürlükleri Yönetmeliğine göre hiyerarşik bir kademe olmasına rağmen uygulamada böyle bir bağ yoktur. İl şube müdürleri sicil, disiplin ve görev yapma yönünden direkt il müdürüne karşı sorumlu olarak kendilerine bağlı bölümlerin işlerini yürütmektedirler. Görev ve sorumluluk açısından aralarında herhangi bir fark olmamasına rağmen yetki açısından aralarında fark olması çatışmaya yol açmaktadır.

Çözüm Önerisi:

Görev ve sorumluluk açısından aralarında herhangi bir fark olmamasına rağmen yetki açısından aralarında fark olması çatışmaya yol açmaktadır. Bu birimlerin bir unvan adı altında birleştirilmesi gerekmektedir.

6- Görev Tanımı:

a-İlçe Millî Eğitim Müdürleri, Şube Müdürleri, İl Millî Eğitim Müdür Yardımcılarının görev tanımları ve görev alanları yeniden belirlenmelidir. Şube Müdürlerinin evrak havalesinde bulunması fazla zaman kaybına neden olmaktadır. Saymanlık işlemleri şube müdürleri tarafından yapılmamalıdır.

b-İnceleme ve soruşturma görevlerinin çok olması

Çözüm Önerileri:

1-Görev tanımlarındaki 'diğer görevleri yapar' ifadesi görev tanımlarından çıkarılmalıdır. Evrak havalesinde zaman kaybını önlemek için, elektronik imza sistemine geçilmelidir. İl Millî Eğitim Müdürlükleri bünyesinde saymanlık kadrosu bulundurulmalıdır.

2- İnceleme ve soruşturma görevlerinin ağırlıklı olarak İlköğretim Müfettişlerine verilmesi için mevzuat değişikliği yapılmalıdır.

7-Haklar:

a-Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı kurumlarda görev almakta olan genel idare hizmetleri sınıfına bağlı Millî Eğitim müdürleri, müdür yardımcıları, şube müdürleri ve şefler kariyer basamakları haklarından (Uzman Öğretmenlik ve Başöğretmenlik) yararlanamamaktadır.

b-Şube müdürleri, yurt dışı öğretmenlik sınavlarına başvuru yapamamaktadır.

c-Eğitim çalışanlarının çocukları, DPY ve Bursluluk Sınavlarında öğretmen çocuğu kontenjanından faydalandırılmamaktadır.

ç-Vekâleten ve geçici görevle çalışan şube müdürlerinin bu çalışmaları yönetici atamalarında idari görevden sayılmamaktadır.

d-Öğretmenevlerinden faydalanmalarda da aksaklıklar yaşanmaktadır.

Çözüm Önerileri:

a-Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda görev almakta olan genel idare hizmetleri sınıfına bağlı Milli Eğitim müdürleri, müdür yardımcıları, şube müdürleri kariyer basamakları haklarından (Uzman öğretmenlik ve Başöğretmenlik) yararlanmalıdırlar. Mevcut çalışan eğitim öğretim hizmetleri sınıfından gelen şube müdürlerine de bu hak verilmelidir.

b-Yurt dışı öğretmenlik sınavlarına başvurularının alınması yönünde gerekli düzenleme yapılmalıdır.

c-Eğitimin her alanında yer aldıkları için bu kontenjandan faydalanabilmeleri için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

ç-Vekâleten ve geçici görevle çalışan şube müdürlerinin bu çalışma sürelerinin yönetici atamalarında değerlendirmeye alınması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

d-Diğer bakanlıkların personellerinin öğretmenevlerinden faydalandığı gibi, yapılacak bir protokolle Milli Eğitim Bakanlığı personelinin de diğer bakanlıkların sosyal tesislerinden yararlanmaları sağlanmalıdır.

8-Hizmet içi Eğitim Seminerleri:

Milli eğitim mevzuatının değişen günümüz şartları nedeni ile sık sık değişmesi yönetimdeki eski öğrenimleri silmektedir. Şube müdürlerinin verimli çalışabilmeleri ve kendilerini yenileyebilmeleri için hizmet içi eğitim seminerlerine ihtiyaçları vardır.

Çözüm Önerileri:

Alanında sistematik bir şekilde hizmetiçi eğitim imkânı sağlanmalıdır. Hizmetiçi eğitim faaliyetlerine herhangi bir ayırım yapılmadan il ve ilçelerde çalışanların tamamının katılımına imkân verilmelidir. Hizmetiçi eğitim faaliyetleri, çalışanların belirledikleri konularda yapılmalıdır.

9-Ücretler:

1-Mahiyetinde çalışan okul müdürlerinden daha az maaş almaktadırlar.

2-Şube Müdürü, İlçe, İl ve Bakanlık yöneticileri olarak hiçbir ayırım yapılmadan 2009 yılı Ocak ayından itibaren 25 saat ek ders ücreti ödenmektedir. Ancak, Şube Müdürü sorumluluğu ve denetimi altında bulunan, örneğin İlçelerdeki Halk Eğitimi Merkezleri tam gün tam yıl kapsamına alınarak Halk Eğitim Merkezi Müdürlerine ve müdür yardımcılara 30 saat ücret ödenmektedir.

3-Şube Müdürleri halen 3000 ek göstergeden yararlanmaktadırlar.

4-5018 sayılı Kamu Maliye Yönetimi ve Kontrol Kanunu, Kamu İhale Yasası ve Sosyal güvenlik Kurumu Yasası gereği harcama yetkilisi, düzenleme yetkilisi olarak yukarıda belirtilen statüde görev yapan kişilere maddi ve cezai sorumluluk getirilmesine rağmen daha önce Maliye Bakanlığı ve diğer kurumlarda görevli olup da bu işleri yürüten kişilere değişik adlarda yetki ve sorumluluk oranlarına göre ödenen ücretler Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan şube müdürlerine ödenmemektedir.

5-Yasalara ve Uluslararası normlara göre çalışma süresi sınırlandırılmış olmasına rağmen maalesef yöneticiler için mesai sınırlaması yoktur. Yapılan fazla mesai için de ek bir ödeme yapılmamaktadır.

6-Eğitim-öğretimin içerisinde bulunan şube müdürleri, her sene başında ödenen Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği'nden yararlanmamaktadır.

7-Şube müdürleri; lojman tazminatı, servis ücreti veya kira bedeli alamamaktadırlar.

8-Şube müdürleri, özel hizmet tazminatından yeterince yararlanmamaktadır.

9- İl milli Eğitim Müdür Yardımcıları ve İl/İlçe milli Eğitim şube müdürleri görevleri gereği yapmış oldukları sınav, sınav öncesi inceleme, hizmetiçi eğitim faaliyetleri vs. görevleri karşılığı ücret almaktadır. Bu da baktıkları bölümleri gereği bazıları bu ücretlerden faydalanmakta bazıları da faydalanmamaktadır.

Çözüm Önerileri:

1-Şube müdürlerinin mahiyetinde çalışanlardan daha az ücret almamalarını sağlamak için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

2-Ekders ücretleri ödemelerinde genel idare hizmetleri sınıfından kaldırılmalı; yerine emekliliğe de yansiyacak şekilde yeni bir tazminat olarak ödenmeli ve mahiyetinde çalışanlardan az olmalıdır. Ayrıca il ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri tam gün tam yıl kapsamına alınmalıdır.

3-Şube müdürlerinin halen yararlandıkları 3000 ek göstergenin 3000'den 3600 ek gösterge olarak düzenlenmesi yönünde gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

4-5018 sayılı Kamu Maliye Yönetimi ve Kontrol Kanunu, Kamu İhale Yasası ve Sosyal Güvenlik Kurumu Yasası gereği harcama yetkilisi, düzenleme yetkilisi olarak yukarıda belirtilen statüde görev yapan kişilere maddi ve cezai sorumluluk getirilmesine rağmen daha önce Maliye Bakanlığı ve diğer kurumlarda görevli olup da bu işleri yürüten kişilere değişik adlarda yetki ve sorumluluk oranlarına göre ödenen ücretlerin Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan Şube müdürlerine ödenmesi veya kefalet sandığı aidatının alınmaması yönünde gerekli düzenleme yapılmalıdır.

5-Uluslar arası normlara göre çalışma şartları ve esaslarının yeniden düzenlenmesi ve diğer kamu kuruluşlarında (Maliye Bakanlığı) olduğu gibi fazla mesai yapanlara emeğinin hakkı verilmelidir.

6-Şube müdürlerinin her sene başında ödenen Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği'nden yararlanabilmeleri için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

7-Gerekli düzenlemeler yapılarak, yemek, lojman tazminatı, servis ücreti veya kira bedeli ödenmelidir.

8-Özel Hizmet Tazminatının %135'ten %160 olması için gereken düzenlemenin yapılması sağlanmalıdır.

9-Bu konu ile ilgili her türlü ek ücret karşılığı yapılan işlerde birlikteliğin ve eşitliğin sağlanması için yasal düzenleme yapılması ve konunun İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlerinin inisiyatifinden çıkartılarak yasal bir zemine oturtulması sağlanmalıdır. (Önemlilerde ve ilçelerde maaş ve ücret dışı, bakanlık emirleri ile yapılan mesai dışı ücretli faaliyet için yasal bir havuz veya hesap oluşturulması, bu havuz veya hesaptan belirli dönemler halinde il-ilçe yöneticilerine eşit miktarlarda aylık veya üç aylık dönemler halinde dağıtımın yapılması.)

10- Uzmanların ekderslerinin 15 saatten 25 saate çıkarılması sağlanmalıdır.

11- Ek ders ücretlerinin derslere giren öğretmenlere ödenmesi, diğer idari hizmetlere farklı bir iyileştirme adıyla ödeme yapılması sağlanmalıdır.

7. ÜNİVERSİTE İDARİ PERSONEL KOMİSYONU

1- Rektörlük seçimleri

Çözüm Önerisi: Üniversitelerde yapılmakta olan rektör seçimlerinde sadece öğretim üyeleri oy kullanmaktadır. Üniversitede bulunan diğer akademik personel bu oylamanın dışında kalmaktadır. Hâlbuki alınan tüm kararlar bütün personeli etkilemektedir. Bu seçimlerde diğer akademik ve idari personelin de oy kullanması sağlanmalı, öğrenci temsilcilerine de oy hakkı verilmesi sağlanmalıdır.

2- Üniversite akademik personele ödenen tazminatlardan üniversite idari personeli yararlanamamaktadır.

Çözüm Önerisi: Akademik personele verilmekte olan Üniversite Ödeneği ve Geliştirme Ödeneği'nden, belirli ölçülerde idari personelin de yararlanması sağlanmalıdır.

3- Yönetici kadrolarına yapılan atamalar

Çözüm Önerisi: Üniversitelere atanacak olan yönetici kadrolar için (Daire Başkanı, Fakülte Sekreteri, Şube Müdürü vb.) öncelikle kurum içi personelin değerlendirilerek sınavla atanması ve kurum içerisinde en az 4 yıl çalışma şartının aranması getirilmelidir.

4- Görevde yükselme, unvan değişiklikleri

Çözüm Önerisi: Yükselme sınavlarının ivedilikle yapılması ve kurumun keyfiyetine göre sınav açılmasını engellemek için Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği'ne, en geç iki yılda bir sınav açılır ibaresi getirilmeli ve Yükselme Sınavları'nda aranan 70 baraj puanı 60'a indirilmelidir.

Yüksek Öğretim Kurumları Görevde Yükselme Yönetmeliğininin 20.maddesindeki "ilan edilen" ibaresi çıkarılarak; sınav kazanmış olup yedekte beklemekte olanların, sınava açılmamış fakat boşalan kadrolara atanmaları sağlanmalıdır.

Görevde yükselme ve unvan değişikliği uygulamalarının periyodik aralıklarla gerçekleştirilmesine imkân sağlayacak kadro değişimleri sağlanmalıdır.

Kurumların KPSS ile personel ihtiyacını karşılamadan önce unvan değişikliğine tabi kadrolar (mühendis, avukat, tekniker, teknisyen vb..) için kendi içinde çalışan personele öncelik verilmek suretiyle kurum içinde ilana çıkarak kendi kurumunda çalışan personelin atanması sağlanmalıdır.

Görevde yükselme sınavına girip ilk sıradakiler yerleştirildikten sonra yedekte kalan personel tek bir havuzda kabul edilip boşalan kadrolara en yüksek puandan başlamak üzere atama işlemi yapılmalıdır.

5- Buldukları unvan ve kadro dışındaki görevlerde çalıştırılan eğitim çalışanları görevlendirildikleri kadronun mali haklarından yararlanamamaktadır.

Çözüm Önerisi: Buldukları unvan ve kadro dışındaki görevlerde çalıştırılan eğitim çalışanlarına, görevlendirildikleri kadronun mali haklarından yararlanma imkânı sağlanmalıdır. (Örnek: Eğer bir hizmetli, memur gibi çalıştırılıyorsa memur maaşı almalıdır.)

6- Çalışırken eğitimlerine devam etmek isteyenler

Çözüm Önerisi: Meslekleri ile ilgili lisans öğrenimini tamamlamak isteyen personele kolaylıklar sağlanmalıdır.

7- Akademik personelin idari görevlere (şube müdür vb.) atanmaları

Çözüm Önerisi: Asli görevi akademik faaliyet yapmak olan akademik personelin idari görevlere atanması, tedviren veya vekâleten yürütmesi bu görevlere atanma hakkı olan idari personelin üniversitede kariyer yapmasını engellemektedir. Üniversitede idari personelin aleyhine yürütülen bu uygulamaya son verilmelidir.

8- GİH Sınıfında bulunan personelin bilgisayar işletmeni haklarından faydalanamamaları

Çözüm Önerisi: Memur kadrosundaki tüm personelin bilgisayar kullandığı göz önünde bulundurularak, bilgisayar işletmenliği kadrosuna geçirilmesi sağlanmalıdır. (Örnek; Sağlık Bakanlığı Uygulaması)

9- Şube müdürlerinin ve şeflerin Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışan ve aynı kadroda bulunan personelle aynı haklara sahip olmaması

Çözüm Önerisi: Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda çalışan şef, şube müdürü ve daha üst görevlerde bulunan kamu çalışanlarına ödenen ekders ücretinin Yüksek Öğretim Kurumları'nda dengi kadro görevlerinde çalışan personele de ödenmesi sağlanmalıdır.

10- İdari personeli iş verimliliği

Çözüm Önerisi: Performans değerlendirmesi sonucu sicil not ortalaması 90 ve üstü olan personele, görevini daha titiz ve düzenli yapıyor olması ve teşvik amaçlı aylıkla ödüllendirme verilmelidir.

11- Üniversitede görevli personelin kadro unvanları ve yaptıkları görevlere göre diğer kamuda çalışan personellerle ücret farklılıkları

Çözüm Önerisi: Eşit işe eşit ücret anlayışından hareketle, üniversitelerde görevli personelin kadro unvanları ve yaptıkları görevlere göre diğer kamuda çalışan personellerle aynı ücreti almaları sağlanmalıdır.

12- Memurların emeklilikleri

Çözüm Önerisi: Her ne ad altında olursa olsun, çalışana yapılan ödemeler(ek ödeme, vb.) emekli maaş ve ikramiye hesaplamalarına dahil edilmeli, 30 yıldan sonraki çalışmalarda da aynı durum dikkate alınmalıdır.

13- Kurum içi görev değişikliklerinde çalışan personelin denge tazminatları

Çözüm Önerisi: Döner sermaye ve denge tazminatı ödemesinde dikkate alınan bir yıl önceki döner sermaye gelirlerinden alınan toplam matrahın kendi bütçe yılı içindeki ödemeler dikkate alınmalı ve bir yıl önceki döner sermaye gelirleri hesaba dahil edilmemelidir.

14- Kefalet sandığı kesintileri

Çözüm Önerisi: Kefalet Sandığı ücreti kesilen personele, mali sorumluluk tazminatı ödenmelidir.

15- Makam Tazminatı

Çözüm Önerisi: Üniversitelerdeki daire başkanı, fakülte sekreteri, yüksekokul sekreteri ve şube müdürlerinin diğer kurumlarda görev yapan personellerde olduğu gibi makam tazminatından faydalandırılması sağlanmalıdır.

16- SGK ve benzeri kurumların işlemlerini takip eden personelin risk tazminatı

Çözüm Önerisi: Kurumlarda SGK ile ilgili işlemleri yürüten personel, en küçük bir hatada bile kendi ceplerinden asgari ücret tutarında ceza ödemek durumunda kalmaktadırlar. Cezai müeyyidesi çok yüksek olan bu görevi yürüten personele, üslendiği sorumluluk karşılığında bir risk tazminatı ödenmelidir.

17- Eş ve çocuk yardımları

Çözüm Önerisi: Eş ve çocuk yardımı ödemeleri günün şartları dikkate alınarak artırılmalıdır.

18- Ulaşım giderleri

Çözüm Önerisi: Üniversite yerleşkelerinin genelde şehir merkezlerinin dışında konumlanması nedeniyle personele servis-ulaşım kolaylığı sağlamak için idare, ilgili bütçe

tertiplerine servis bedeli eklenmelidir. Üniversiteler, bütçe imkânları çerçevesinde servis aracı temin etmeli, üniversite yerleşkesi içinde ring ve şehir merkezi ile ulaşım sağlanmalıdır.

19- Kamuda çalışan personelden alınan muayene, hastane ve ilaç katkı payları

Çözüm Önerisi: Sosyal devlet anlayışından hareketle sağlık, eğitim ve güvenlik hizmetlerinin devletçe ücretsiz ve eşit bir şekilde karşılanması gerekmektedir. Bu kapsamda kamuda çalışan personelden muayene ücreti, hastane katkı payı, ilaç katkı payı gibi ücretler alınmamalıdır.

20- Sosyal tesisler

Çözüm Önerisi: Üniversite personellerinin, tüm üniversitelere ait sosyal tesislerden, uygun ekonomik şartlarda faydalanmaları sağlanmalıdır.

21- Özürlü personelin durumu

Çözüm Önerisi: Kanunla belirlenmiş olmak kaydıyla kendi engeli olan veya bakmakla yükümlü olduğu engelli aile fertleri bulunan memurlara yıpranma payı verilmeli ve yıpranmanın hizmetine sayılması sağlanmalıdır. Engellilik karşılığı alınan vergi muafiyeti memurun maaşına göre değil, engellilik oranına göre tespit edilmelidir. Vergi muafiyeti alan personele verilmeyen asgari geçim indirimi de tam olarak verilmelidir.

22- Sağlık raporlarında tazminat kesintisi

Çözüm Önerisi: Yıllık raporlarda dikkate alınan 7 günlük raporlu-izin hakkının 30 güne çıkarılması sağlanmalıdır.

23- Şoför kadrosunda bulunanlar

Çözüm Önerisi: Şoför olarak çalışanlara aylık kilometre sınırı getirilmelidir. Trafik cezaları ve kazalara ilişkin mali sorumluluklar açısından oluşabilecek mağduriyetler, kurumlarca mali sorumluluk sigortası yapılması gibi yasal düzenlemeler yapılarak korumaya yönelik tedbirler alınmalıdır.

24- Sivil toplum kuruluşlarına üyelik ve yönetim kurullarında yer almak için izin zorunluluğu

Çözüm Önerisi: Sivil toplum kuruluşlarına üyelik konusunda üniversite onayının aranmaması uygulaması kaldırılmalıdır.

25- Muvafakat işlemlerindeki zorluklar

Çözüm Önerisi: İdari personelin muvafakat işlemlerinde belirli kriterler oluşturulmalıdır.

26- 2547 Sayılı Kanunun 13/b-4 maddesine göre görevlendirmeler

Çözüm Önerisi: 2547 Sayılı Kanunun 13/b-4 maddesi kanundan çıkarılmalıdır.

27- 657 Sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında çalışanların kadro sorunu

Çözüm Önerisi: 4/B stasüsünde çalışanların daimi statüde kadroya alınması asıl olandır. Kadroya geçirilinceye kadar bütün kadrolardaki 4/B li personelin görev tanımları açık ve net bir şekilde düzenlenmeli, görevi dışında çalıştırılmamalıdır.

28- İtfaiye personelinin YHS da bulunması

Çözüm Önerisi: İtfaiye personeli, Yardımcı Hizmetler Sınıfı'ndan Genel İdari Hizmetler Sınıfı'na geçirilmelidir.

8. ÜNİVERSİTE AKADEMİK PERSONEL KOMİSYONU

A. Üniversite Yönetimleri

1. Rektör seçimini mütevelli heyeti yapmalıdır. Mütevelli heyetinde; öğretim elemanları, idari personel ve öğrenci temsilcileri bulunmalıdır. Mütevelli heyetinin yarısından fazlası öğretim elemanlarından oluşmalıdır.

2. Rektör bir dönemlik ve 5 yılına atanmalıdır. Ayrıca rektörün mevcut yetkileri azaltılarak, birim kurullarının yetkileri artırılmalıdır.

3. Birim kurulları, yönetim işleri bakımından şeffaf, denetlenebilir ve hesap verebilir olmalıdır. Birim kurulları seçimle oluşturulmalıdır.

B. Akademik Teşkilatlanma

1. Üniversiteler sağlık, sosyal, fen ve teknik bilimleri üniversiteleri haline dönüştürülmelidir.

2. Üniversiteler, kurulma yılı ve alt yapı donanımlarına göre gelişmiş, gelişmekte olan ve yeni kurulan olmak üzere sınıflandırılmalıdır. Üniversitelere aktarılan kaynaklar ile öğretim üyesi alımı ve atama kriterleri bu sınıflandırmalara uygun yapılmalıdır.

3. Üniversiteler arasında rekabeti sağlayacak teşvik edici imkânlar sağlanmalıdır.

C. Özerklik

1. YÖK Kanunu, akademik özerklikleri garanti eden, çağın ihtiyaçlarına göre yeniden düzenlenmelidir. Akademik, sanat ve bilimsel özerklik sağlanmalı, her üniversite kendisini ilgilendiren bütün seçim ve atamaları bizzat kendisi yapmalıdır.

D. Özlük Hakları

1. Üniversitelerde sözleşme sistemi kaldırılarak yerine kadrolu istihdam şekline geçmelidir. Sicil sistemi yerine performans sistemi getirilmelidir.

2. Öğretim elemanlarının derece ilerlemelerindeki sınırlamalar kaldırılmalıdır.(yardımcı doçentlerin 1.dereceye inebilmeleri sağlanmalıdır.)

3. Öğretim elemanları kadrosuna atanan bir öğretim üyesi ilgili üniversiteye veya başka üniversitelere naklen atanabilmelidir.

4. 2547 Sayılı Yasa'nın 33. ve 35. maddesine göre doktora yapan araştırma görevlileri, doktoralarını tamamlamalarını müteakip en geç bir (1) yıl içerisinde öğretim üyeliği kadrolarına atanabilmelidir.

5. 50/d kadrosunda doktorasını bitiren araştırma görevlilerinin bilimsel çalışmalarını tamamlayabilmesi için 1 yıla kadar görevine devam etmesi sağlanmalıdır.

6. Akademisyen olup, askerlik görevini yapmayan öğretim elemanlarının, öğretim elemanı ihtiyacı olan üniversitelerde (Milli Eğitim Bakanlığı'ndaki asker öğretmen modelinde olduğu gibi) belli bir süre görevlendirme ile askerlik hizmeti yapma imkânı sağlanmalıdır.

7. Üniversitelerde; sürekli eğitim merkezi, döner sermaye vb. kapsamda ücret alan akademik personelin üniversite ödeneklerinden kesinti yapılmamalıdır.

8. Üniversitedeki öğretim elemanlarının faaliyetleri objektif performans kriterlerine göre değerlendirilerek, ücretlendirmeler yeniden yapılandırılmalıdır.

9. Akademisyenlere uygulanmakta olan disiplin yönetmeliği yeniden gözden geçirilmelidir.

E. Atama ve Yükselme Kriterleri

1. Doçentlik sözlü sınavları görsel ve işitsel olarak kayıt altına alınmalıdır. Doçent unvanı alan öğretim elemanları; üniversitesinde kadro ihdas edilerek, iki ay içerisinde doçentlik kadrosuna atanmalıdır.

2. Akademik Lisansüstü Eğitimi Sınavı (ALES), TUS gibi (Merkezi Alan Sınavı, MAS) alan sınavına dönüştürülmeli; bu sınav, mesleki derinliği, tecrübe ve bilgi birikimini ölçen niteliğe kavuşturulmalıdır.

3. Araştırma görevlisi, okutman, öğretim görevlisi ve uzman alımı, TUS benzeri bir merkezi sınavla (Merkezi Alan Sınavı, MAS) yapılmalı; bu elamanlar, üniversitelerin taleplerine göre dağıtılmalıdır. Bu kadrolara müracaat için merkezi yabancı dil sınavlarından (UDS, KPDS) en az 55 puan alma şartı getirilmelidir.

4. Halihazırda profesörlük kadroları zamanı gelince verilen müktesep hak seviyesine indirilmiş ve yozlaştırılmıştır. Böylece profesörlük yolu açılmıştır. Profesörlüğe yükseltimede adayın sadece bilimsel yayınları değil oluşturduğu bilim ekolü, yetiştirdiği elemanları, öğrenciyi, eğitime ve kuruma katkısı da değerlendirmeye alınmalıdır. Ayrıca topluma sinai, kültürel, ekonomik ve sosyal hizmet ile danışmanlık görevleri de dikkate alınmalıdır.

F. Demokratikleşme ve Özgürleşme

1. Üniversitelerde inanç, düşünce ve kılık-kıyafet sebebiyle ayrımcılık yapılmamalı, öğrenim hakkı engellenmemeli, güvence altına alınmalıdır.

2. Öğretim üyelerinin basına beyanat verme, basın yayın organlarında yorum yapma gibi hususlarda üniversitelerinden izin alma zorunluluğu kaldırılmalıdır.

3. Öğretim üyelerinin, aynen vakıf üniversitelerinde olduğu gibi istifa etmeden siyasi seçimlerde aday olabilmelerine imkân sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır.

G. Yabancı Dil

1. Akademik yükselmelerde aranan yabancı dil sınavı kriteri belli dillerle sınırlanmamalıdır. Türkiye'nin dünya ile entegrasyon sürecini dikkate alarak, kapsam geniş tutulmalı ve yabancı dil sınavı, adayın kendi branşlarında yapılmalıdır.

2. Yabancı dil sınavını geçemeyen yardımcı doçentlerin mağduriyetlerini gidermek için bir yıla kadar yurt dışına gönderilip, dil yeteneği geliştirilmelidir.

3. Dışarıdan yüksek lisans yapmak isteyenlere yabancı dil sınavı zorunluluğu olmamalıdır.

H. Maaş ve Ders Ücretleri

1. Öğretim elemanlarının ek ders ücretleri kaldırılmalı ve maaşları yükseltilmelidir.

2. Öğretim görevlisi, okutman ve uzmanlara da geliştirme ödeneğinin tamamı ödenmeli ve ayrıcalık ortadan kaldırılmalıdır.

9. YURT-KUR PERSONELİ KOMİSYONU

1. Yurt Yönetim Memurları 657 sayılı devlet memurları kanuna göre genel idare hizmetler sınıfında çalışmaktadırlar. Ancak; müktesepeleri ¼ dereceye kadar ilerlemelerine rağmen 5. kadro dereceden aşağı derecelere inememektedirler. Bu durumun 657 sayılı devlet memurları kanunda gerekli düzenlemenin yapılarak müktesebine göre kadro derecelerinin verilmesi sağlanmalıdır.

2. 2000 yılında yürürlüğe giren Görevde Yükselme Yönetmeliği'nin günümüz şartlarına göre yeniden düzenlenmesi, sınav sistemindeki değerlendirme kriterlerin sendikaların da görüşleri alınarak yeniden belirlenmesi, görevde yükselme sınav sisteminin gözden geçirilerek görevde yükselme sınavına girme şartlarını taşıyan tüm Yurt-Kur çalışanlarının unvanlarına uygun sınava girmelerinin sağlanması, sınavlarda alınan puanlara oluşturulacak olan ek 2 değerlendirme formunun eklenerek puan hesaplamasının yeniden düzenlenmesi sağlanmalıdır.

3. Kurum personelinin üniversitede öğrenim gören çocuklarının öğrenim süresi boyunca kurumumuz yurtlardan ücretsiz ve kurumumuzca verilen kredilerin burs olarak karşılıksız faydalandırılması sağlanmalıdır.

4. Yurt-Kur personellerinden özel gece hizmetleri statüsüne göre 24 saat nöbet tutan tüm personelin mesai saati ücretlerinin çok düşük olduğu, eşit işe eşit ücretten hareket ile yetersiz olan mesai ücretlerinin hiç değilse pansiyonlu olan okullar veya SHÇEK te nöbet tutan personeller kadar olması sağlanmalıdır.

5. Görev tazminatı alan üst düzey memurların emekli olmaları halinde görev tazminatları emekli maaşlarına yansıtılmaktadır. Kurumumuz personeline ödenen ek ödemenin de kurumumuzdan emekli olan personelin de emekli maaşına yansıtılması sağlanmalıdır.

6. 657 sayılı kanuna tabi personele eş ve çocuklarının vefatı halinde cenaze ve nakil hizmetleri ücretleri ödenmektedir. Kurumumuzda çalışanların bakmakla yükümlü olduğu anne ve babasının vefatı halinde de cenaze ve nakil hizmetleri ücretleri ödenmesi sağlanmalıdır.

7. 657 sayılı devlet memurları kanununa tabi personelin eş-çocuk-anne ve babalarının vefat etmeleri halinde 5 günlük mazeret izinleri bulunmaktadır. Bu kanunda düzenleme yapılarak personel eşlerinin anne ve baba ve kardeşlerinin vefat etmeleri halinde de 5 günlük mazeret izninden faydalanmaları sağlanmalıdır.

8. 657 sayılı devlet memurları kanunda yer alan çalışan personele yapılan öğle yemeği yardımının makul seviyeye çıkarılması sağlanmalıdır.

9. Kurumumuzda çalışan tüm personelimize branşlarına ve unvanlarına göre periyodik zamanlarda seminerler düzenlenerek, çalışanların periyodik aralıklarla hizmet içi eğitime alınmasının sağlanmalıdır.

10. Muhasebe yetkilisi (tahsilât sorumlusu) mutemetlerine ve harcama yetkilisi (iş avansı) mutemetlere mali sorumluluk tazminatı verilmesi sağlanmalıdır.

11. Bölge müdürlüklerinde çalışan personelin ek ödemelerinde kadro ve unvanlarına bakılmaksızın eşit bir şekilde faydalandırılması sağlanmalıdır.

12. Sosyal çalışmacı, psikolog eğitim rehberi danışmanlığı, diyetisyen ve hemşire kadrolarının yurt öğrenci kapasitesine bakılmaksızın tüm yurtlara kadro tahsisinin yapılması, mesai saatlerinin ise öğrencilerin yurtlarda yoğun olduğu (15:00-23:00) saatleri arasında çalışmaları sağlanmalıdır.

ŞÛRA GENEL KURULU AÇILIŞ PROGRAMI'NDAN GÖRÜNÜMLER



Esat Tektaş: Genel Eğitim ve Sosyal İşler Sekreteri



Katılımcılar İstiklâl Marşımızı Okurken



Ahmet Gündoğdu: Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen Genel Başkanı



Salondan Bir Görünüm

PROTOKOL KONUŐMACILARI



Mustafa Destici: BBP Genel Başkan Yardımcısı



Şeref Malkoç: SP Genel Başkan Yardımcısı



Ertekin olak: Ak Parti Artvin Milletvekili



Prof. Dr. Ramazan Kaplan: Bartın Üniversitesi Rektörü



Muammer Yaşar Özgül: Milli Eğitim Bakanlığı Müsteşarı



Salondan Bir Görünüm

ŞÛRA GENEL KURULU KOMİSYON ÇALIŞMALARI



Kadınlar Komisyonu



Hizmetliler Komisyonu



Memur, Teknisyen ve Şefler Komisyonu



Öğretmenler Komisyonu



Okul Yöneticileri Komisyonu



Müfettişler Komisyonu



Şube Müdürleri Komisyonu



Üniversite İdari Personel Komisyonu



Üniversite Akademik Personel Komisyonu



Yurt-Kur Personeli Komisyonu

BÖLGE ŞÛRALARI



İstanbul Bölge Şûrası





Karabük Bölge Şûrası





Bursa Bölge Şûrası





Konya Bölge Şûrası





Trabzon Bölge Şûrası





Erzurum Bölge Şûrası





Gaziantep Bölge Şûrası





Diyarbakır Bölge Şûrası





Kayseri Bölge Şûrası





Çorum Bölge Şûrası





MEMUR-SEN KONFEDERASYONU
EĞİTİM-BİR-SEN
www.egitimbirsen.org.tr



Eğitim-Öğretim-Bilim Hizmet Kolu Çalışanları Sorunları ve Çözüm Önerileri Şûrası

Şûra Genel Kurul Komisyonları

- Memur, Teknisyenler ve Şefler Komisyonu
- Üniversite Akademik Personel Komisyonu
- Müfettişler ve Şube Müdürleri Komisyonu
- Üniversite İdari Personel Komisyonu
- Yurt-Kur Çalışanları Komisyonu
- Okul Yöneticileri Komisyonu
- Öğretmenler Komisyonu
- Hizmetliler Komisyonu
- Kadınlar Komisyonu

6/7 Mart 2010
Başkent Öğretmenevi
ANKARA