



T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü

Sayı : 28892082-915.02.02-19031
Konu : Kurum İdarî Kurulu Çalışma Raporu

11.04.2018

DAĞITIM YERLERİNE

Bilindiği üzere, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile ilgili yönetmelikler çerçevesinde bakanlıklarda oluşturulan Kurum İdarî Kurulları, her yıl nisan ve ekim aylarında toplanıp yetkili sendikaların önerilerini değerlendirerek “Çalışma Raporu” hazırlamaktadır.

Bu çerçevede merkez teşkilatı birimleri, Bakanlığımız Kurum İdarî Kurulunca hazırlanan ve bir örneği ekte gönderilen “Nisan 2018 Çalışma Raporu”nda yer alan konuları görev, yetki ve sorumlulukları kapsamında değerlendirecektir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Yusuf BÜYÜK
Bakan a.
Müsteşar Yardımcısı
Kurum İdarî Kurulu Başkanı

Ek: Nisan 2018 Çalışma Raporu (3 sayfa)

Dağıtım:

Gereği:

Merkez Teşkilatı Birimlerine

Bilgi:

- 81 İl Valiliğine

(İl Millî Eğitim Müdürlüğü)

- Eğitimciler Birliği Sendikası Genel Merkezine



T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü

Sayı : 28892082-915.02.02-E.7381418
Konu : Kurum İdarî Kurulu Çalışma Raporu

11.04.2018

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : 11.04.2018 tarihli ve 28892082-915.02.02-19031 sayılı yazı.

Bakanlığımız Kurum İdarî Kurulunun Nisan 2018 Çalışma Raporuna ilişkin ilgi yazı ve eki “*Nisan 2018 Çalışma Raporu*” ilişikte gönderilmiştir.
Bilgilerinizi arz ve rica ederim.

Ahmet AYTAÇ
Bakan a.
Daire Başkanı

Ek:

- 1- İlgi yazı (1 sayfa)
- 2- Nisan 2018 Çalışma Raporu (3 sayfa)

Dağıtım:

- Merkez Teşkilatı Birimlerine
- 81 İl Valiliğine
(İl Millî Eğitim Müdürlükleri)

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI NİSAN 2018 KURUM İDARİ KURULU ÇALIŞMA RAPORU

Millî Eğitim Bakanlığı Kurum İdarî Kurulu Nisan 2018 toplantısı, Kurul Başkanı Müsteşar Yardımcısı Yusuf BÜYÜK başkanlığında 05.04.2018 tarihinde yapılmış ve toplantı sonucunda, Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim Bir-Sen) Genel Başkanlığının Kurum İdarî Kuruluna sunmuş olduğu önerilerden aşağıda belirtilenlerin Bakanlığımızın ilgili birimlerince değerlendirilmesi uygun görülmüştür.

1. Yurt içinde veya yurt dışında Bakanlık uhdesindeki başka bir göreve bir yıl veya daha az süreyle geçici veya sürekli olarak görevlendirilenlerin yöneticilik görevlerinin devamı noktasında düzenleme yapılmalıdır.
2. Öğretmenliğe ilk defa atanacaklarda 40 yaş şartının arandığı dönem zarfında bu durumda olup da mahkeme kararına bağlı olarak öğretmen olarak atanmalarına rağmen aleyhine kesinleşen yargı kararı sonrası öğretmenlikle ilişiği kesinleşenlerin mağduriyetleri giderilmelidir.
3. Eğitim kurumu müdürlerinin muhakkik görevlendirilmesi halinde görevlendirme başına ek ders ücreti ödenmesi ve bu görev ile ilgili idari giderlerin karşılanması noktasında düzenleme yapılmalıdır.
4. Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında norm kadro açığı ile hizmet gereklerine göre belirlenen şef ve memur münhal kadroları için görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları yapılmalıdır.
5. Sözleşmeli öğretmenlerin, 1111 sayılı Kanunun ek 4'üncü maddesi ile 6.7.2005 tarihli ve 25867 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Askerlik Yükümlülüğünü Millî Eğitim Bakanlığı Emrinde Öğretmen Olarak Yerine Getirecekler Hakkında Yönetmelik hükümleri kapsamında, atandıkları okulda asker öğretmen olarak görev yapabilmeleri sağlanmalıdır.
6. Aday öğretmenlerin yetiştirilme sürecinde görev alan danışman öğretmenlere ücret/ek ders ücreti ödenmelidir.
7. Görev tanımlarında nöbet görevi bulunan ve/veya ilgili mevzuatı gereği nöbet görevi verilen yönetici ve öğretmenlere, nöbet görevi karşılığı ek ders ücreti ödenmelidir.
8. Sözleşmeli öğretmen statüsünde istihdam edilenlerin, genel ve özel şartları sağlamaları halinde eğitim kurumları yöneticiliğine görevlendirilebilmeleri sağlanmalıdır.

(Yukarıdaki önerilerin İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğünce değerlendirilmesi.)

9. Çalışma süreleri/mesai saatleri dışında ve öğretmenlere ait dinlenme zamanlarında düzenlenecek İlkokullarda Yetiştirme Programı (İYEP) gruplarında görev alacak öğretmenlere, gönüllü olarak görevlendirilip görevlendirilmediklerine bakılmaksızın ek ders ücreti ödenmelidir.

(9. önerinin Temel Eğitim Genel Müdürlüğü ve İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğünce değerlendirilmesi.)

10. Meslekî eğitim veren ortaöğretim kurumları, öğretmenleri, akşam sanat okulu ve meslekî eğitim merkezleri müdürlükleri ile okul aile birliklerinin işveren sıfatıyla Sosyal Güvenlik Kurumu başta olmak üzere kurum ve kuruluşlara yönelik bildirim, beyan, ceza ve ödemelerinin, ilçe/il milli eğitim müdürlükleri eliyle gerçekleştirilmesi ile iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı çerçevesinde eğitim kurumu yöneticilerini işveren vekili/işveren olarak sorumlu tutulmaması noktasında düzenleme yapılması sağlanmalıdır.

(10. önerinin Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, Destek Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve öğretim dairelerince değerlendirilmesi.)

11. Kariyer basamaklarında yükselmenin, Anayasa Mahkemesinin iptal ettiği hükümler göz önünde bulundurularak ilgili mevzuatında gerekli değişikliklerin yapılması suretiyle yeniden uygulanması sağlanmalıdır.

(11. önerinin Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğünce değerlendirilmesi.)

12. OHAL kapsamında haklarında Bakanlıkça ve/veya mülki idare amirliklerince açığa alınma/görevden uzaklaştırma tedbiri uygulananlardan daha sonra terör örgütüyle irtibatı/ilgisi bulunmadığı noktasında kovuşturmaya yer olmadığı/beraat benzeri adli karar verilenler görevlerine iade edilmeli; kamu göreviyle ilişkisi kesilenlerden terör örgütüyle irtibatı/ilgisi bulunmadığı ortaya konulanların görevlerine iadesi için girişimde bulunulmalıdır.

(12. önerinin Teftiş Kurulu Başkanlığı ve İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğünce değerlendirilmesi.)

13. Bakanlığın merkez teşkilatı ile bağlı birimlerinde görev yapan personelin okul öncesi eğitim çağı öncesi yaş grubundaki çocukları için kurum hizmet binalarında kreş ve gündüz bakımevleri açılmalıdır.

14. 25.8.2017 tarihli ve 30165 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 2018-2019 yıllarını kapsayan 4. Dönem Toplu Sözleşmenin ikinci kısım birinci bölümünün 27’nci maddesinde yer alan; “Bakanlıklar, bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşların merkez teşkilatında görev yapan personele mesaiye geliş ve gidişleri için servis hizmeti sağlanır” hükmü gereğince, Bakanlığın merkez teşkilatı ile bağlı birimlerinde görev yapan personele servis hizmeti sağlanmalı; bu hizmet sağlanıncaya kadar personele ulaştırma bedeli ödenmelidir.

(13. ve 14. önerilerin Destek Hizmetleri Genel Müdürlüğünce değerlendirilmesi.)

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

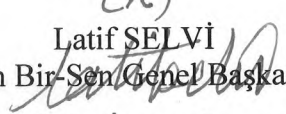
(a) Eğitim ve öğretim hizmeti sunumu esnasında veya verilen eğitim ve öğretim hizmetinden kaynaklanan nedenlerle eğitim çalışanlarına karşı cebir, şiddet veya tehdit kullanan kişilere yönelik hapis cezası verilmesi noktasında 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda,


(b) Eğitim kurumlarında görev yapan personele karşı görevleri sırasında veya görevleri dolayısıyla işlenen kasten yaralama suçunun tutuklama nedeni varsayılan suçlardan sayılması noktasında 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanununda,

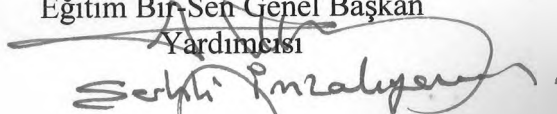
(c) Eğitim ve öğretim hizmetinin sunumu sırasında veya bu görevlerden dolayı eğitim kurumlarında çalışan personele karşı işlenen suçlar sebebiyle ceza hukuku kapsamında yürütülmekte olan işlemler ve davalarda personelin talebi üzerine Bakanlıkça hukukî yardım yapılması noktasında 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Karamamede, düzenleme yapılması konularında girişimde bulunulmalıdır.


(15. önerinin Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğünce değerlendirilmesi.)

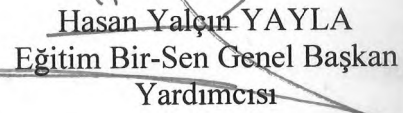

Yusuf BÜYÜK
Müsteşar Yardımcısı
Kurum İdarî Kurulu Başkanı

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

Şerhli imzalıyorum.


Bekir ERDOĞAN
İnsan Kaynakları Genel Müdür V.

(X)
Ramazan ÇAKIRCI
Eğitim Bir-Sen Genel Başkan
Yardımcısı



Abdullah YURDABAKAN
Ortaöğretim Genel Müdürlüğü
Daire Başkanı

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


Şerhli imzalıyorum

(X)
MUHALEFET ŞERHİ

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

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

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

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

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

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

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

Tekliflerin (1) inci maddesinde “1. Öğretmenlerimiz eğitimin niteliğine ve öğretmenin mesleki gelişimine hiçbir katkısının olmayacağı aksine kurumsal bütünlüğü, mesleki motivasyonu, çalışma barışını ve işbirliğini zedeleyeceği, öğretmenlik mesleğini örseleyeceği açık olan performans değerlendirme yönetmeliği yürürlüğe konulmamalıdır.” talebi ileri sürülmüştür. Performans değerlendirmesinin başlı başına çalışma koşulları içinde yer almasının yanında performans değerlendirmesi sonucunda ortaya konulması düşünülen performans puanlarının ek hizmet puanı ve başarı belgesi verilmesinde ve sözleşmeli öğretmenlerin sözleşmelerinin yenilenmesinde kullanılacağına öngörülmesi karşısında, bu durumun yer değişikliği, ilave mali hakların elde edilmesi, çalışmaya devamın sağlanması gibi çalışma koşulları içerisinde yer alan etkilerinin doğacağı açıktır. Bu itibarla söz konusu maddenin çalışma raporuna alınması gerekmektedir.

Tekliflerin (4) üncü maddesinde, “4. Sözleşmeli öğretmen yerine kadrolu öğretmen istihdamının yapılması; mevcut sözleşmeli öğretmenlerin kadroya geçirilmesi için ilgili merciler nezdinde çalışma yapılması; mevcut sözleşmeli öğretmenlerin aile bütünlüğü ve sağlık durumuna bağlı yer değişikliği ve izin hakları başta olmak üzere kadrolu öğretmenlerin sahip olduğu haklardan faydalandırılmaları sağlanmalıdır.” talebi ileri sürülmüştür. Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının bir istihdam türü olduğu ve istihdam türü farklılığının farklı çalışma koşullarına ve haklarına haiz ayrıksı bir statü oluşturduğu gerçeğinden hareketle doğrudan doğruya çalışma koşulları kapsamında bulunmaktadır. Aynı hizmet koşullarına bağlı olarak aynı

işyerinde çalışan ama farklı statülere tabi tutularak bunun sonucu olarak farklı mali ve sosyal haklara sahip kılınan kamu çalışanları arasındaki bu durum eşit işe eşit ücret ve eşit muamele ilkelerine aykırılık teşkil ettiği cihetle de çalışma koşulları kapsamında değerlendirilerek çalışma raporuna dâhil edilmesi gereklidir. Nitekim Nisan 2017 tarihli Kurum İdari Kurulu Çalışma Raporunda söz konusu teklif, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğünce çalışma yapılması kararıyla birlikte çalışma raporuna alınmıştır.

Tekliflerin (11) inci maddesinde, “11.Zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamladığı halde zorunlu hizmet alanlarına kendi istekleriyle atanmış olanların hizmet puanları, Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin ‘Hizmet puanları’ başlıklı 40 ıncı maddesinin altıncı fıkrası hükmü çerçevesinde hesaplanmalıdır.” talebi ileri sürülmüştür. Öğretmenlikte hizmet puanı uygulaması yer değişikliği işlemlerinde başarı faktör olmasının yanında yönetici görevlendirme gibi süreçlerde de koşut eşitliği hallerinde belirleyici kılınmıştır. Bu itibarla hizmet puanına ilişkin teklif ve taleplerin gerek hizmetin ifa edileceği yerin belirlenmesi gerekse kariyer ve mesleki ilerleme süreçlerine doğrudan etkisi nedeniyle çalışma koşulları içinde değerlendirilmesi; bu kapsamda söz konusu teklifin çalışma raporuna dâhil edilmesi gerekmektedir. Nitekim Nisan 2017 tarihli Kurum İdari Kurulu Çalışma Raporunda söz konusu teklif, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğünce çalışma yapılması kararıyla birlikte çalışma raporuna alınmıştır.

Tekliflerin (12) nci maddesinde “12. İkili öğretim yapılan okullarda görev yapanlar başta olmak üzere günlük ve haftalık çalışma süresinin üzerinde çalışma yapan hizmetlilerden, yeterli personel bulunmaması sebebiyle fazla çalışma karşılığı izin hakkı verilmeyenlerin, isteklerine bağlı olarak fazla çalışma karşılığı ücret ya da izin hakkı verilmesi konusunda düzenleme yapılmalıdır.” talebi ileri sürülmüştür. 657 sayılı Kanun’un 178 nci maddesinde haftalık çalışma sürelerini aşan kısımlar için koşula bağlı olarak fazla çalışma ücreti veya her 8 saatlik fazla çalışmaya karşılık bir iş günü izin hakkı tanınmıştır. Ancak personel yetersizliği gerekçe gösterilerek personelin bu haktan faydalandırılmaması nedeniyle söz konusu talep Kurum İdari Kurulu gündemine taşınmıştır. Birleşmiş Milletler Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmenin 7 nci maddesi herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarından faydalanmaya hakkı olduğunu belirttikten sonra, (d) bendinde dinlenme, boş zaman ve çalışma saatlerinin makul ölçülerde sınırlandırılması gereğini vurgulamaktadır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (1996) ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı (CFREU), işçilerin sağlık, güvenlik ve onurlarının korunması amacıyla çalışma saatlerinin sınırlandırılmasına ilişkin hükümler içermektedir. CFREU 31 inci maddesinde, “adil ve hakkaniyete uygun çalışma koşulları” başlığı altında ikinci paragrafta her işçinin kendi sağlığı, emniyeti ve onuruna saygı gösteren çalışma koşullarından yararlanma, günlük ve haftalık dinlenme için azami çalışma saatlerinin sınırlandırılmasına, ücretli izin ve yıllık izin kullanmaya hakkı bulunduğuyla ilişkin hükümler yer almaktadır. Bu itibarla söz konusu talebin çalışma koşulları kapsamında değerlendirilerek çalışma raporuna dâhil edilmesi gerekmektedir. Nitekim Nisan 2017 tarihli Kurum İdari Kurulu Çalışma Raporunda söz konusu teklif, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğünce çalışma yapılması kararıyla birlikte çalışma raporuna alınmıştır.

Tekliflerin (19) uncu maddesinde, “19.Bakanlıkça veya verilen yetki uyarınca valiliklerce yurt içinde düzenlenen ve öğretmenlerin katılımının zorunlu tutulduğu her türlü eğitsel gezi, konferans, kurs ve seminerlerin hafta içi ve mesai saatleri içerisinde gerçekleştirilmelidir.” talebi ileri sürülmüştür. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (1996) ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı (CFREU), işçilerin sağlık, güvenlik ve onurlarının korunması amacıyla çalışma saatlerinin sınırlandırılmasına ilişkin hükümler içermektedir. CFREU 31 inci maddesinde, “adil ve hakkaniyete uygun çalışma koşulları” başlığı altında ikinci paragrafta her işçinin kendi sağlığı, emniyeti ve onuruna saygı gösteren çalışma koşullarından yararlanma, günlük ve haftalık dinlenme için azami çalışma saatlerinin sınırlandırılmasına, ücretli izin ve yıllık izin kullanmaya hakkı bulunduğuyla ilişkin hükümler yer almaktadır. Kısaca Çalışma Süresi Yönergesi olarak adlandırılan “Çalışma Süresinin

Organizasyonuna ait Belirli Hususlara ilişkin 2003/88/EC sayılı ve 4.11.2003 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konsey Yönergesinin Avrupa Birliği (AB) Üye Devletleri tarafından uygulanmasına ilişkin Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan COM (2010) 802 final sayılı ve 21.12. 2010 tarihli raporda, bu konuda yapılan çalışmalara atıfla, uzun çalışma saatleri ve yetersiz dinlenme sürelerinin yüksek hata ve kaza oranı, stres ve yorgunluk, kısa ve uzun dönemli sağlık sorunları gibi olumsuz sonuçlara sebep olduğuna işaret edilmekte, Yönergenin çalışma sürelerini düzenleme amacının asgari sağlık ve güvenlik gerekliliklerini sağlama olduğu hatırlatılmaktadır. ILO/UNESCO ortak çalışma belgesi olan Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesi Kararının 89 uncu maddesinde “Öğretmenlerden haftalık ve günlük olarak (uymaları, çalışmaları) istenen çalışma süreleri, öğretmen örgütlerine danışılarak saptanmalıdır.”, 90 ıncı maddesinde “Ders saatlerini saptarken, öğretmenin yerine getirmek zorunda olduğu çalışmanın toplamını belirleyen aşağıdaki tüm etkenleri göz önünde bulundurmaya gerekir: a) Öğretmenin günde ve haftada uğraşmak (ilgilenecek) zorunda olduğu öğrenci sayısı; b) Derslerin iyi hazırlanması ve ödevlerin düzeltilmesi için ayrılması gerekli olan zaman; c) Her gün verilecek değişik derslerin sayısı; d) Öğretmenlerin araştırmalara, okul dışı etkinliklere katılmaları, öğrencileri denetlemeleri ve onlara öğütlerde bulunmaları için gerekli gördükleri zaman; e) Öğretmenlere, anne-babaları (velileri) bilgilendirmek ve öğrencilerin ilerlemesi konusunda onlarla görüşmek için bırakılması dileyen zaman.”, 92 nci maddesinde “Öğretmenlerin okul dışı etkinlikleri, ne onlar için aşırı bir yük olmalı, ne de temel görevlerinin yerine getirilmesini güçleştirmelidir (engellemelidir).” hükmü yer almaktadır. Nitekim Danıştay 12. Dairesinin 2014/4470 Esas 2016/3903 Karar sayılı kararında da “görevlendirilen kurul, komisyon, ekip, öğrenci kulübü, sınıf rehberlik, toplum hizmeti çalışmalarına, millî bayram ve mahallî günlere, tören ve toplantılara, kurs ve seminerlere katılmanın öğretmenin görev ve sorumlulukları arasında sayılmış olmasına rağmen bu görev ve sorumluluğun mesai saatleri dışında belirlenen herhangi bir zaman diliminde yapılabileceği, öğretmenin günün hangi saatinde olursa olsun bu görevlendirmeye katılma zorunluluğu olduğu anlamına gelmeyeceği, çalışanların dinlenme hakkının anayasa ile korunmuş bir hak olduğu, idarenin kişilerin çalışma koşulları ve dinlenme saatlerini göz önüne alarak kurs saat ve tarihleri belirlemesi gerektiği” ifade edilmiştir. Çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin çalışma koşulları içinde değerlendirilmesi gerektiği açık olup; bu kapsamda söz konusu teklifin çalışma raporuna dâhil edilmesi gerekmektedir.

Tekliflerin (20) nci maddesinde, “20.Millî Eğitim Bakanlığı Personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkında Yönetmelik çerçevesinde bölge hizmetine bağlı yer değişikliği kaldırılmalıdır.” talebi ileri sürülmüştür. Bakanlığın personelin ekonomik, kültürel ve coğrafi koşullar bakımından farklı yurt bölgelerinde hizmet yapmalarını sağlamak adı altında bölge hizmet süresine bağlı olarak çalışanın iradesi dışında zorunlu yer değişikliği dayatmış olmasının çalışma yöntemi ve çalışma koşulları içerisinde yer aldığı, bu kapsamda söz konusu teklifin çalışma raporuna dâhil edilmesi gerektiği açıktır. Nitekim Nisan 2017 tarihli Kurum İdari Kurulu Çalışma Raporunda “Millî Eğitim Bakanlığı Personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkında Yönetmeliği çerçevesinde iller arası isteğe bağlı yer değiştirme isteminde bulunabilmek için buldukları ilde kesintisiz görev yapma süresi 5 yıldan 3 yıla indirilmelidir.” talebi çalışma raporu içerisine alınmıştır.

Tekliflerin (23) üncü maddesinde, “23.Millî Eğitim Bakanlığının merkez ve taşra teşkilatı ile Bakanlığa bağlı tüm kurum ve kuruluşlarda çalışan erkek kamu çalışanları, mesai saatleri içinde ve resmi görevlerinin ifasında kamu hizmetini gerektirdiği ciddiyet dâhilinde kıyafet ve kıyafetlerini serbestçe seçebilmelidirler.” talebi ileri sürülmüştür. Kıyafet ve genel görünüm kişilik hakları arasında yer alan özel yaşam hakkı ile doğrudan ilgili bir konudur. Bir yönüyle iş disiplini adı altında çalışanın uymakla yükümlü olduğu kural kapsamında olması diğer yönüyle çalışanın çalışma hakkı ile özel hayatının kesiştiği noktada yer alması nedeniyle bahse konu talebin çalışma koşulları içerisinde değerlendirilmesi gerektiği açıktır. Öte yandan Kamu Denetçiliği Kurumu’nun 20.9.2013 tarihli ve 2013/2 sayılı kararında, “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında çalışan personelin Kılık ve Kıyafetine dair Yönetmeliğin 1. ve 5. maddelerinin, Anayasamızın Cumhuriyetin Temel Nitelikleri başlıklı 2. maddesi, Devletin Temel Amaç ve Görevleri başlıklı

5. maddesi, Kanun Öniinde Eşitlik başlıklı 10. maddesi, Anayasanın Bağlayıcılığı ve Üstünlüğü başlıklı 11. maddesi, Temel Hak ve Hürriyetlerin Niteliği başlıklı 12. maddesi, Din ve Vicdan Hürriyeti başlıklı 24. maddesi, Çalışma Hakkı ve Ödevi başlıklı 49. maddesi, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 125. maddesinin D fıkrasının (z) bendine, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 7. maddesi, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin; Düşünce, Vicdan ve Din Özgürlüğü başlıklı 9. maddesi, Ayrımcılık Yasası başlıklı 14. maddesi, Hakların Kötüye Kullanımının Yasaklanması başlıklı 17. maddesi, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmenin 18 ve 19. maddeleri, Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi başlıklı 2 ve 11. maddelerine aykırı olduğundan iptali ile yürürlükten 44 kaldırılması, 'Aşırılığa kaçmayacak sade bir kılık kıyafet' çerçevesinde kısa ve öz yeni bir yönetmeliğin çıkarılmasının uygun olduğu" tavsiye edilmiştir. Bu itibarla kamu personelinin kamu hizmeti sunumu esnasındaki kılık ve kıyafetine ilişkin düzenlemelerin çalışma koşulları içinde değerlendirilmesi gerektiği açık olup; bu kapsamda söz konusu teklifin çalışma raporuna dâhil edilmesi gerekmektedir.

Netice itibariyle Millî Eğitim Bakanlığı Kurum İdari Kurulu Nisan 2018 toplantı gündemine taşıdığımız ve çalışma raporunda ele alınmasını talep ettiğimiz tekliflerimizden (1), (4), (11), (12), (19), (20) ve (23) üncü sıralarda yer alan teklifler, doğrudan doğruya "işyeri çalışma koşulları" kapsamında olup hiçbir gerekçe gösterilmeksizin çalışma raporunda yer verilmemesinin hukuka ve mevzuata aykırı olduğu görüş ve kanaatindeyiz. 9/4/2018

Latif SELVİ
Eğitim-Bir-Sen
Genel Başkan Vekili
Kurum İdari Kurulu üyesi

Ramazan ÇAKIRCI
Eğitim-Bir-Sen
Genel Başkan Yardımcısı
Kurum İdari Kurulu üyesi

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