

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI EKİM 2018 KURUM İDARİ KURULU ÇALIŞMA RAPORU

Millî Eğitim Bakanlığı Kurum İdarî Kurulu Ekim 2018 toplantısı, Kurul Başkanı Bakan Yardımcısı Mustafa SAFRAN başkanlığında 25.10.2018 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. Sözleşmeli öğretmenlerin sağlık mazeretine bağlı yer değişikliği haklarının, kadrolu öğretmenlerle aynı esaslar dâhilinde tanınması için ilgili mevzuatında düzenleme yapılmalıdır.

2. Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmeliğin 6'ncı maddesinde, yatılı veya pansiyonlu okullar için öngörülen müdür başyardımcılığı normunun, yine bu eğitim kurumlarına münhasır ilave müdür yardımcılığı normuna dönüştürülmesine yönelik ilgili mevzuatında düzenleme yapılmalıdır.

3. Zorunlu çalışma yükümlülüğünü tamamladığı halde zorunlu hizmet alanlarına kendi istekleriyle atanmış olanların hizmet puanlarının, Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin "Hizmet puanları" başlıklı 40'inci maddesinin altıncı fıkrası hükmü çerçevesinde hesaplanması yönünde ilgili mevzuatında düzenleme yapılmalıdır.

(Yukarıdaki önerilerin Personel Genel Müdürlüğünce değerlendirilmesi.)

4. Temel eğitim kurumlarında engelli çocuğu bulunan öğretmenlerin haftalık ders programları ve nöbet görevlerinin belirlenmesinde, gün ve saat tercihlerine öncelik verilmesi yönünde ilgili mevzuatında düzenleme yapılmalıdır.

(Dördüncü önerinin Temel Eğitim Genel Müdürlüğünce değerlendirilmesi.)

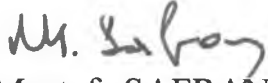
5. Bakanlığın merkez teşkilatı ile bağlı birimlerinde görev yapan personelin okul öncesi eğitim çağı öncesi yaş grubundaki çocukları için kurum hizmet binalarında kreş ve gündüz bakımevleri açılmalıdır.

(Beşinci önerinin Destek Hizmetleri Genel Müdürlüğünce değerlendirilmesi.)

M. C. HAY. 

6. Bakanlıkça veya verilen yetki uyarınca valiliklerce yurt içinde düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetlerinin, zorunlu hâller dışında hafta içinde ve mesai saatleri içerisinde gerçekleştirilmesine özen gösterilmelidir.

(Altıncı önerinin Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü, Personel Genel Müdürlüğü ve valiliklerce değerlendirilmesi.)



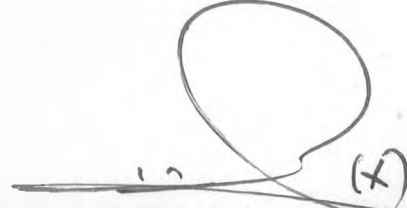
Mustafa SAFRAN
Bakan Yardımcısı
Kurum İdarî Kurulu Başkanı



Latif SELVİ
Eğitim Bir-Sen Genel Başkanı V.



Hamza AYDOĞDU
Personel Genel Müdürü



Hasan Yalçın YAYLA
Eğitim Bir-Sen Genel Başkan
Yardımcısı



Cevdet VURAL
Ortaöğretim Genel Müdürü V.



Harun KALE
Eğitim Bir-Sen Hukuk Müşaviri



T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Personel Genel Müdürlüğü

Sayı : 28892082-915.02.02-E.23996734
Konu : Kurum İdarî Kurulu Çalışma Raporu

12.12.2018

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 sendikanın önerilerini değerlendirerek “Çalışma Raporu” hazırlamaktadır.

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

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Mustafa SAFRAN
Bakan a.
Bakan Yardımcısı
Kurum İdarî Kurulu Başkanı

Ek: Ekim 2018 Çalışma Raporu (2 sayfa)

Dağıtım:

Gereği:

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

Bilgi:

Eğitimciler Birliği Sendikası Genel Merkezine

Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile Aynıdır.

12/ Aralık 2018

Erol TUĞCULAR
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Personel Genel Müdürlüğü

Ş e f

(X)

MUHALEFET ŞERHİ

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

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

20.4.2012 tarihli ve 28270 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yapılma Usul Ve Esasları İle Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu Ve Kurum İdari Kurullarının Teşkili, Çalışma Usul Ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik de bu amaçla yürürlüğe konulmuş sosyal diyalog mekanizmaları getiren bir düzenlemedir. Bu itibarla Yönetmelik hükümlerinin bu gözle görülüp buna göre yorumlanması gerekmektedir.

Yönetmeliğin “Kurum İdari Kurulu” başlıklı 14 üncü maddesinde, “(1) Kurum İdari Kurulu, her kurum bünyesinde üst yöneticinin görevlendireceği bir yardımcısının veya insan kaynakları birim yöneticisinin başkanlığında iki birim yöneticisi ile 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 imkanı bulunmayan sorun ve konularla ilgili olarak ancak tavsiye niteliğinde kararlar alınabilir. (5)

Kurum İdari Kurullarında alınan kararlar kurum içi uygun araçlarla personele duyurulur. (6) Temsilcileri Kurum İdari Kuruluna katılacak sendikanın belirlenmesinde, 4688 sayılı Kanununun 30 uncu maddesi uyarınca o 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 katılamadığı 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 çözüme imkânı bulunmayan sorun ve konularla ilgili olarak ancak tavsiye niteliğinde kararlar alınabileceği hüküm altına alınmıştır. Görüldüğü üzere yönetmelik düzenlenmesinde 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 çözüme 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 çözüme imkânı bulunmayan sorun ve konular” kapsamında değerlendirileceği açıkça yer almamaktadır. Bu hususta Devlet Personel Başkanlığı’nın da açık bir görüşü bulunmamaktadır. Ancak sosyal diyalog mekanizmalarına dair uluslararası mevzuat hangi konuların “çalışma koşulları” başlığı altında görüşülebileceği hususunda açık ipuçları vermektedir.

Nitekim tam üyelik müzakerelerini yürüttüğümüz ve ulusal eylem planı çerçevesinde iç hukukumuza dâhil etmek zorunda olduğumuz Avrupa Birliği’nin 11.3.2002 tarihli ve 2002/14/EC sayılı “Avrupa Topluluğu’nda Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışmaya Yönelik

Genel Bir Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin Yönerge” hükmü gereğince çalışanların temsilcilerine işle ilgili gelişmeler, mevcut istihdam durumu, istihdamla ilgili yakın gelecekte ortaya çıkabilecek olası gelişmeler ile iş organizasyonundaki değişimler hakkında bilgi vermek ve danışmakla yükümlüdürler.

2002/14/EC sayılı Yönerge, üye devletlerde bilgi verme ve danışmanın kapsamı, konuları, içeriğini, yöntemini yani, kiminle, ne zaman, hangi konularda gerçekleştirileceğini düzenlemektedir. Yönerge uyarınca, işverenin, işletmenin faaliyetleri hakkında çalışanlara bilgi sağlaması (information), açıklamalarda bulunması, işletme konseylerinde temsilcileri vasıtasıyla diyalog yoluyla görüşlerini alması, yasal düzenlemelerle garanti altına alınmıştır. Yönerge çerçevesinde organizasyon ve yapılanma, üretim araçlarının, çalışma yöntemlerinin ve performansın artırılması konularında çalışanlara danışılması, görüş ve önerilerinin alınması ve deneyimlerinden yararlanılması, işe alma, işin nasıl 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 standartının yükseltilmesi ve refahın sağlanması, değişik düzeylerde mesleki eğitim ve işbaşı eğitim düzenlemeleri, her türlü işten çıkarmalar, personel temsilcileri ile iletişim ve ilişkilerin yürütülmesi konularında izlenecek politikaların saptanması bu alanda yönetime katılma ve sosyal diyalog uygulamalarına konu olmaktadır.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın birinci bölümünde “21. *Çalışanlar, işletmede bilgilendirilme ve danışılma hakkına sahiptir.* 22. *Çalışanlar işletmedeki çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkına sahiptir.*” hükümlerine yer verilmek suretiyle âkit tarafların, ulusal ve uluslararası nitelikteki tüm uygun yollarla (yukarıda sayılan) hak ve ilkelerin etkili bir biçimde gerçekleşebileceği koşullara ulaşmayı politikalarının amacı sayacakları ifade edilmiştir.

Yine Şart'ın “Çalışma Koşullarının ve Çalışma Ortamının Düzenlenmesine ve İyileştirilmesine Katılma Hakkı” başlıklı 22 nci maddesinde âkit tarafların, “*çalışanların işletmede çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla, ulusal mevzuat ve uygulama uyarınca çalışanların ya da temsilcilerinin; a. çalışma koşullarının, işin örgütlenmesinin ve çalışma ortamının düzenlenmesi ve iyileştirilmesine; b. işletmede sağlığın ve güvenliğin korunmasına; c. işletmede sosyal ve sosyo-kültürel hizmetlerin ve olanakların*

örgütlenmesine; d. bu konulardaki düzenlemelere ilişkin uyumun denetimine katılma olanağı veren önlemler almayı ya da bunları özendirmeyi” taahhüt edecekleri hüküm altına alınmıştır.

Bu doğrultuda Millî Eğitim Bakanlığı Kurum İdari Kurulu Ekim 2018 toplantı gündemine taşıdığımız ve çalışma raporunda ele alınmasını talep ettiğimiz tekliflerimizden (1), (6), (7), (8), (9), (10), (11), (13), (14), (16), (17) ve (18) inci sıralarda yer alan teklifler, doğrudan doğruya “işyeri çalışma koşulları” kapsamında olup hiçbir gerekçe gösterilmeksizin çalışma raporunda yer verilmemesi hukuka ve mevzuata aykırıdır.

Netice itibariyle Millî Eğitim Bakanlığı Kurum İdari Kurulu Ekim 2018 toplantı gündemine taşıdığımız ve çalışma raporunda ele alınmasını talep ettiğimiz tekliflerimizden (1), (6), (7), (8), (9), (10), (11), (13), (14), (16), (17) ve (18) 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. 6.12.2018



Latif SELVİ
Eğitim-Bir-Sen
Genel Başkan Vekili

Hasan Yalçın YAVLA
Eğitim-Bir-Sen
Genel Başkan Yardımcısı



Av. Harun KALE
Eğitim-Bir-Sen
Hukuk Müşaviri