

# Neden Eğitimiş



- Sınıf bilinciyle emeğimize, ulus bilinciyle ülkemize, yurttaş bilinciyle Cumhuriyetimize sahip çıkmak için...
- Demokratik, özgür, ulusal, parasız, nitelikli ve karma eğitim için...
  - Laik, bilimsel ve kamusal eğitim için...
- Kadrolaşmaya karşı liyakata dayanan adil görevlendirmeler için...
  - Çocuklarımızın ve gençlerimizin aydınlık geleceği için...
- Emekçilerin haklarını alabilmesi için grevli ve gerçek anlamda toplu sözleşmeli sendikal mücadele için...
  - Parti yandaşlığı değil bağımsız sendikacılık için...
  - Sanatı, sporu ve kültürü önceleyen bir eğitim için...
    - Dernek, vakıf, cemaat v.b gerici yapıların milli eğitim sistemine müdahalelerini engellemek için...
    - Haksızlıklara karşı etkin mücadele için...
    - İdare eden değil tavır gösteren sendikacılık için...
    - Mesleki onurumuz ve insanca yaşam için...
- Tam bağımsız ve gerçekten demokratik bir Türkiye için...

EĞİTİMİŞ...

KÜY YÜK  
SEK SEK  
ÖÖÇ ÖÖÇ  
RE RE  
MİTİM  
DE DE  
ATA  
NİYİN  
OSO  
URU  
UNU

Yükseköğretimde Tayin Sorunu ve Çözümü



Eğitimiş

## TAYİN SORUNU

### Sorun

Üniversite idari personelinin en önemli problemlerinden birisi yer değişikliği (nakil) hakkının kullanılmamasıdır. Tüm kamu çalışanları içinde en dezavantajlı grubu oluşturan üniversite idari personeli, eş durumu, eğitim, sağlık vb. gerekçeleri oluştuğunda bile nakil hakkını kullanmakta çeşitli problemler yaşamaktadır. Bunlardan ilki ve en önemlisi nakil konusunda şartları açıkça belirlenerek uygulanan bir yönetmeliğin bulunmamasıdır. Bu eksiklik nedeniyle üniversite idari personeli hangi şartları yerine getirdiğinde nakil hakkını kullanabileceğini bilmediği gibi nakil taleplerinin neye göre reddedildiği de tespit edilememektedir. Geçmiş zamanlarda Üniversitemiz tarafından nakil konusunda hazırlanmış "İdari Personele İlişkin Muvafakat Yönergesi" bulunmakla birlikte, bu yönetmelikte belirtilen şartlar ve değerlendirme ilkeleri göz ardı edilmekte ve karar mercileri kendi inisiyatiflerini kullanarak nakil taleplerine onay vermemektedirler.

Önem arz eden ikinci konu ise, nakil hakkını kullanmak isteyen personelin birden çok kişiden nakli hakkında onay almak zorunda olmasıdır. Söz konusu yönetmeliğin 6. Maddesinde "Üniversiteden diğer kamu kurum ve kuruluşlarına naklen atanmak isteyen idari personele ilişkin muvafakat talebi, ilgilinin birim amirinin görüşü alındıktan sonra muvafakat komisyonu tarafından değerlendirilir" hükmü bulunmaktadır. Her ne kadar birim amiri tek bir kişiyi işaret ediyor gibi görünse de durum bundan farklıdır. Durumu bir fakülte bünyesinde çalışan idari personel üzerinden özetlersek eğer, nakil hakkını kullanmak isteyen idari personel, öncelikle fakülte sekreterinden ve ardından fakülte dekanından onay almak zorundadır. Bazı durumlarda fakülte dekan yardımcıları da sürecin içinde bulunarak, fakülte sekreteri ve dekanın karar verme sürecine etki etmektedir. İdari personelin nakil talepleri ise birçoğunda olduğu gibi amirlerin personel yetersizliğini gerekçe göstermesiyle henüz birim onayı aşamasında iken reddedilmektedir. Bu durum daire başkanlıklarında ve üniversitenin diğer birimlerinde çalışan personeller için de benzer şekilde ilerlemektedir. İdari personelin nakil talebine birimi tarafından olumlu görüş verilmesi durumunda ise "İdari Personele İlişkin Muvafakat Yönergesi"nin 5. Maddesi gereğince muvafakat komisyonu tarafından nakil talebi incelenmektedir. Muvafakat komisyonu Personel Daire Başkanlığı'nın bağlı olduğu Rektör Yardımcısı başkanlığında, Genel Sekreter, Personel Daire Başkanı ile yetkili sendika temsilcisinden oluşmaktadır. Muvafakat

Komisyonu kararları oylama sonucuna göre oy birliği veya oy çokluğu ile alınmakta ve alınan karar Rektörün onayına sunulmaktadır. Son tahlilde bir personele muvafakat verilmesine Rektör karar vermektedir. Görüldüğü üzere bir personelin nakil hakkını kullanması için toplamda dokuz (9) kişiden onay alması gerekmektedir. Tüm bu süreç içerisinde nakil hakkını kullanmak isteyen idari personel komisyon kararından önce dokuz kişi ile birebir görüşmek ve kişileri ikna etmek durumunda kalmaktadır.

Önem arz eden üçüncü problem ise idari personelin nakil için kendisine uygun boş bir kadro ve kurum bulmaya çalışmasıdır. Üniversitelerin, özerk ve tek bir ilde bulunan kurumlar olmaları sebebiyle idari personel nakil hakkını kullanmak istemesi durumunda farklı bir kamu kurumundan kendisi için kadro ayarlamaya çalışmaktadır. Bu süreç çoğu durumda nakil olmak istenilen kurumun idarecilerinin ikna edilmeye çalışıldığı bir süreci tanımlamaktadır. Bir anlamda üniversite idari personeli nakil hakkını kullanabilmek için özel sektördeki benzer mülakat süreçlerine maruz kalmaktadır. Sürecin bu ayağında yapılan görüşmeler ise karşılıksız kalmakta; birçok personel nakil hakkını kullanabilmek için birtakım kişileri referans olarak kullanmak zorunda kalmaktadır. Fazlasıyla zorlayıcı olan boş kadro ve kurum bulma sürecinin sonunda, kendi üniversitesine personel nakil talebini yazdırmayı başaran personelin talebi ise, personel yetersizliği sebep gösterilerek reddedilmektedir. Tüm bu süreçlerin sonucunda fazlasıyla mağduriyet yaşayan üniversite idari personelinin çalışma motivasyonu da düşmektedir.

### Eğitim-İş ve Çözüm

Üniversite personelinin nakil probleminin en kısa yoldan çözümü için, Yükseköğretim Kurumu'na bağlı olan üniversiteler ve enstitüler arasında personel nakil işlemlerinin önünün açılması venakil yönetmeliği hazırlanarak yasal çerçevenin oluşturulması, nakil bekleyen üniversite idari personelinin problemine çözüm olacaktır. Ülkemiz yüksek öğretim kurumlarında gerçekleştirilecek nakil işlemlerindeo yıl için belirlenen kontenjan dahilinde başvuruların elektronik ortamda alınması yoluyla, çalışma yılı, derece, kadro gibi kıstaslarla puanlandırma yapılarak, nakil işlemleri yasal bir zemine oturtulması.



# Eğitim İş