



”

ÖĞRETMENLİK MESLEK KANUNU

Teklifi Hakkında
Değerlendirme ve Öneriler

BİLGİ NOTU

“



ÖĞRETMENLİK MESLEK KANUNU

Teklifi Hakkında Değerlendirme ve Öneriler

TBMM'ye sunulan Öğretmenlik Meslek Kanunu teklifi, öğretmenlik mesleğini düzenleyen müstakil bir kanun beklentisini karşılama yönünde olumlu bir adım olmakla beraber, öğretmenlerin beklentilerini karşılamaktan uzaktır.

Teklif, bir meslek kanunu olmaktan ziyade 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu'nun (adaylık süreci ile kariyer basamaklarını ve öğretmenliği tanımlayan) 43. ve 45. maddelerinin özüne dokunulmaksızın yeniden yazılmasından ibarettir. İlaveten öğretmenlerin ek gösterge rakamlarındaki ve uzman öğretmenlik/başöğretmenlik için öngörülen tazminat oranlarındaki artışı içermektedir. Somut olarak dört maddeden ibaret olan "Öğretmenlik Meslek Kanunu teklifi" bu haliyle ciddi eksiklikler içermekte; öğretmenlik mesleğini her yönüyle ele alan yeni düzenleme içeriğine ihtiyaç duymaktadır.

Teklif, muadil kanunların çok gerisinde kalmaktadır

Teklif, mesleği sadece bazı yönleriyle ele alması, Yükseköğretim Personel Kanunu, Hâkimler ve Savcılar Kanunu gibi muadil düzenlemelerin çok gerisinde kalmasına sebep olmaktadır.

Teklif, sadece öğretmenlerin atamaları, adaylık süreci ile kariyer basamaklarında ilerlemelerine dair kısmi hükümleri düzenlemekte, diğer unsurlar kapsam dışı bırakılmaktadır. Bu hâliyle yukarıda sayılan öğretmenlik mesleğini düzenleyen birden çok sayıdaki kanuna bir yenisi daha eklenmiş olacak, yekpare bir meslek kanunu çıkarma fırsatı kaçırılmış olacaktır.

Bu itibarla "Öğretmenlik Meslek Kanunu" adı altında bir düzenleme yapılacaksa 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanununda öğretmenliğe ilişkin hükümler ile 657 sayılı Kanunun öğretmenleri ilgilendiren hükümleri güncellenerek bu teklif altında yasalaşmalıdır.



TEKLİF METNİNDE OLMASI GEREKEN DÜZENLEMELER

Sözleşmeli öğretmenliğin kaldırılmaması sorunları devam ettirecektir

Anayasal hakları ihlal ettiği kadar öğretmenler arasında tepki çeken ve kamuoyu nezdinde yıpratıcı niteliği bulunan sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının kaldırılmasına ve kadrolu öğretmenliğin esas alınmasına dair bir hüküm teklifte yer almalıdır.

Öğretmen istihdamında mülakat uygulaması kaldırılmalıdır

Öğretmen adayının mesleki bilgi ve mesleki yeterlik düzeyini ölçmeyi öncelemeyen, adayın öğretmenlik mesleğine uygunluğunu ve yetkinliğini değerlendiremeyen, öğretmen yeterliliklerinin ve eğitim-öğretimin niteliğinin artırılmasına herhangi bir katkısı bulunmayan mülakat usulü kaldırılmalıdır.

Eğitim kurumu yöneticiliği münhasıran ele alınmalıdır

Okul yönetiminin eğitim-öğretim hizmeti ve öğretmenlik mesleğiyle olan zorunlu ve gerekli bağlantısına rağmen, eğitim kurumu yöneticiliğinin yasal bir statüye kavuşturulma imkânı gözü ardı edilmiş, teklifte eğitim kurumu yöneticiliği ve yöneticilerine ilişkin hükümlere yer verilmemiştir.

Halen eğitim kurumu yöneticiliğinde öngörülen 4 yıllık görevlendirme süresi, kurumsal bilgi birikimi ve tecrübenin kuruma aktarılarak eğitimde kalitenin artırılması ekseninde değişim ve dönüşüm sağlanması için yeterli değildir. Bu sürenin 6 yıla çıkarılması ve görevde başarısızlığı bulunmadığı sürece yöneticinin aynı eğitim kurumunda aynı süreyle yeniden görevlendirilmesinin hukukî güvence altına alınması gereklidir.

Yine teklif metninin genelinden “öğretmen” kavramının sadece “fiilen öğretmenlik” yapanlar gözetilerek kaleme alındığı görülmektedir. Eğitim kurumu yöneticiliğine ilişkin bir düzenleme, teklifin görüşülmesi sürecinde metne eklenecek ise öğretmen kadrolarında bulunmakta iken şef, şube müdürü, ilçe/il millî eğitim müdürü/yardımcısı kadrolarına atananların da “yönetici” tanımı kapsamında ele alınması gereklidir.

Eğitim kurumu yöneticilerinin meslekî görev güvencelerinin sağlanması ve mali haklarının geliştirilmesi ekseninde teklife şu şekilde bir madde eklenmelidir;

“Madde (...). (1) 25/8/2011 tarihli ve 652 sayılı Özel Barınma Hizmeti Veren Kurumlar ve Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 37 nci maddesinin sekizinci fıkrasının birinci cümlesindeki “dört” ibaresi “altı” olarak değiştirilmiştir.”

“Eğitim kurumu yöneticilerinin malî hakları

Madde (...). (1) Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmî eğitim kurumlarında müdür olarak görevlendirilenlere, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 152 nci maddesinin “II-Tazminatlar” kısmının “B-Eğitim, Öğretim Tazminatı” bölümünde yer alan başöğretmen unvanını kazanmış olanlar için öngörülen oranlarda; müdür başyardımcısı ve müdür yardımcı olarak görevlendirilenlere uzman öğretmen unvanını kazanmış olanlar için öngörülen oranlarda tazminat, asaleten ve fiilen görev yaptıkları sürece ödenir.”



İstihdamda güçlük çekilen yerlerde teşvik uygulanmalıdır

Öğretmen istihdamında zorluk çekilen veya görev sürelerinin ülke ortalamasının altında kaldığı kalkınmada öncelikli/az gelişmiş bölgelerde görev yapan öğretmenlere ilave tazminat ödemesi yapılması konusu teklifte yer almalıdır.

Bu çerçevede teklife şu şekilde bir madde eklenmelidir;

Öğretmen kadrolarında çalışan personelin ek tazminatı

Madde (...). (1). Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfına dâhil kadrolarda bulunanlardan 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına ekli (IV) sayılı Cetvelde yer alan kalkınmada öncelikli yörelere sürekli görevle atananlara bu yörelerde fiilen çalıştıkları sürece ek gösterge dâhil en yüksek devlet memuru aylığının; 1 inci bölgede görev yapanlara %10'u; 2 nci bölgede görev yapanlara %30'u; 3 üncü bölgede görev yapanlara %40'ı; 4 üncü bölgede görev yapanlara %50'si; 5 inci bölgede görev yapanlara %60'ı; 6 ncı bölgede görev yapanlara %75'i; 7 nci bölgede görev yapanlara %90'ı oranında ek tazminat ödenir.

(2) Yukarıda yer alanlara ilaveten Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfına dâhil kadrolarda bulunanlardan en yakın il ve ilçe merkezine uzaklığı en az 10 km. olan mahalle, köy ve diğer yerleşim birimlerine sürekli görevle atananlardan 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına ekli (IV) sayılı Cetvelde gösterilen il ve ilçelere bağlı mahalle, köy ve diğer yerleşim birimlerinde fiilen görev yapanlara ek gösterge dâhil en yüksek devlet memuru aylığının %25'i, diğer il ve ilçelere bağlı mahalle, köy ve diğer yerleşim birimlerinde fiilen görev yapanlara ise ek gösterge dâhil en yüksek devlet memuru aylığının %15'i oranında ek tazminat ayrıca ödenir."

Ödül ve disiplin hükümlerinin kanun teklifinde yer almaması eksiklidir

Öğretmenlik mesleğini ilgilendiren disiplin hükümlerinin, 657 sayılı Kanun'da yer alan genel disiplin hükümlerinden farklı olarak meslek özelinde ele alınmadığı, (örneğin, 2547 sayılı Kanun'un 53. maddesinde akademik personel yönünden düzenlenen disiplin hükümlerine benzer) münhasıran mesleğe özgü disiplin hükümlerine yer verilmelidir.

Bütün meslek mensuplarını kapsayan, eşit, adil, ölçülebilir ve uygunluk denetimine elverişli, münhasıran Bakanlık merkez ve taşra teşkilatının yetkilendirildiği bir ödül ve başarı/üstün başarı belgesi verilmemesi eksiklidir.

Bu çerçevede teklife şu şekilde bir madde eklenmelidir;

"Millî Eğitim Bakanlığı kadrolarında çalışan personelin başarı, üstün başarı değerlendirilmesi ve ödül

Madde (...). (1). 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 122 nci maddesinde düzenlenen başarı ve üstün başarı belgesi ve ödül, bakanlık merkez teşkilatında bakan, taşra teşkilatında il millî eğitim müdürü tarafından da verilebilir."



Öğretmenleri şiddete karşı koruyacak hükümlere yer verilmelidir

Eğitimi tehdit ve tahdit edecek boyuta varan okullarımızda meydana gelen şiddet olaylarını önleyecek, eğitim çalışanlarını şiddetten koruyacak hukuki ve idari düzenlemeler bu kanun kapsamında ele alınmalıdır.

Bu çerçevede teklife şu maddeler eklenmelidir;

“Madde (...). (1) 26/4/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 112 nci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir;

(2) Eğitim kurumlarında çalışan personele karşı, eğitim ve öğretim hizmeti sunumu esnasında veya verilen eğitim ve öğretim hizmetinden kaynaklanan nedenlerle cebir, şiddet veya tehdit kullanan kişi, iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu fiiller sonucu eğitim ve öğretim hizmeti kesintiye uğramış ise bu fıkraya göre belirlenen ceza yarı oranında artırılır.”

“Madde (...). (1) 14/6/1973 tarihli ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununa aşağıdaki ek maddeler eklenmiştir;

Ek Madde 2 – (1) Eğitim kurumlarında görev yapan personele karşı görevleri sırasında veya görevleri dolayısıyla işlenen kasten yaralama suçu, 4/12/2004 tarihli ve 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun 100 üncü maddesinin üçüncü fıkrası kapsamında tutuklama nedeni varsayılan suçlardandır. Özel öğretim kurumlarında görev yapan personel, bu görevleriyle bağlantılı olarak kendilerine karşı işlenen suçlar bakımından 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun uygulanmasında kamu görevlisi sayılır.

Hukukî yardım

Ek Madde 3 – (1) Bakanlık ve bağlı kuruluşlarında; 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 Bakanlık ve bağlı kuruluşlarınca hukukî yardım yapılır. Bakanlık ve bağlı kuruluşları merkez ve taşra teşkilatı kadrolarında bulunan hukuk birimi amirleri, hukuk müşavirleri ve avukatlar, ayrıca vekâletname ibraz etmeksizin ilgili personeli vekil sıfatı ile temsil eder. Bu yardımın usûl ve esasları Bakanlıkça belirlenir.”



Ücretli öğretmenlik bir istihdam modeli olmamalıdır

Ücretli öğretmenlik, arızı durumlar nedeniyle zorunlu bir istihdam yolu olarak kullanılmasına rağmen, 'ücretli öğretmenlerin, dengi kadrolu öğretmenlerin ücret seviyesinde bir aylık ücret almaları ve fiili çalışmaları ne olursa olsun sosyal güvenlik primlerinin aylık 30 gün üzerinden ödenmesi' şeklinde, sosyal devlet ilkesi ekseninde bir düzenleme teklifte ne yazık ki yoktur.

Bu çerçevede teklife şu madde eklenmelidir;

“Madde (...). (1) 1/12/2006 tarihli ve 2006/11350 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararın 9 uncu maddesi kapsamında ek ders ücreti karşılığı çalıştırılanlara aylık ödenecek net ücret tutarı, aylık net asgari ücretten az olamaz. Bu kişilerin prim ödeme gün sayıları aylık 30 gün üzerinden hesap edilir.”

Özel sektörde çalışan öğretmenler de düzenleme kapsamına alınmalıdır

Öğretmenlik, sadece kamu kurumlarında icra edilen bir meslek olmamasına, ülkemizde büyük ölçekli bir özel öğretim kurumları ağı faaliyet göstermesine rağmen, teklif, yalnızca Millî Eğitim Bakanlığı kadrolarındaki öğretmenler gözetilerek kaleme alınmıştır. Bu itibarla özel öğretim kurumlarında çalışan veya diğer kamu kurumlarında görev yapan öğretmenlere yönelik bir düzenleme içermelidir.



TEKLİF METNİNDE BULUNAN HATALI VE EKSİK DÜZENLEMELER;

1) Teklifin 2 inci maddesinin birinci fıkrasında “aday öğretmenler yönünden 7/4/2021 tarihli ve 7315 sayılı Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Kanununa göre güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olma” şartının aranması gereksizdir. Zira 7315 sayılı Kanunun 3 üncü maddesine göre “kamu kurum ve kuruluşlarında çalışacak öğretmenler” yönünden güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması birlikte yapılır.

2) Teklifin 2 inci maddesinin dördüncü fıkrasında yer alan “aday öğretmenlerin görevlerine son verilmesine” ilişkin şartlar, 657 sayılı Kanunun aday devlet memurlarına ilişkin 57 nci maddesinin tekrarıdır. Aynı hükümlerim yeniden yazılmasının bir amacı yoktur.

3) Teklifin 6 ncı maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında, uzman ve başöğretmenlik için öngörülen yazılı sınavda aranan 70 başarı puanı, yüksek bir puan barajıdır. Yönetici seçme ve görevlendirme, görevde yükselme ve unvan değişikliği süreçlerinde olduğu gibi, yazılı sınav barajı 60 başarı puanı olmalıdır.

4) Teklifin 6 ncı maddesinin ikinci fıkrasında, başöğretmenlik için uzman öğretmenlikte en az on yıl hizmeti bulunmuş olma şartı çok uzun bir süredir. Uzman öğretmenlik için en az on hizmet yılı arandığı gözetildiğinde, uzman öğretmen olmuş bir öğretmenin mesleki tecrübesinin başöğretmenlik için yeterli olacağı açıktır. Bu nedenle, başöğretmenlik için uzman öğretmenlikten daha kısa ve daha makul bir süre düşünülmeli, doktora programı mezunları için ise herhangi bir süre şartı aranmamalıdır.

5) Teklifin 9 uncu maddesinde (652 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 4 üncü maddesi gereği üç yıl süreyle başka bir yere atanamayacak olan) sözleşmeli öğretmenlere ‘can güvenliği ve sağlık mazeretleri’ çerçevesinde üç yıl şartı aranmaksızın yer değişikliği hakkı getirilmesi olumlu ise de aile birliği mazeretine yer verilmemesi, hukuka, genel hükümlere aykırı bir düzenlemedir. Sözleşmeli öğretmenlere, sözleşmeli statülerinin devam ettiği sürede de aile bütünlüğüne dayalı yer değişikliği suretiyle atanma hakkı tanınmalıdır.

Bu çerçevede teklifin 9 uncu maddesi şu şekilde değiştirilmelidir;

“Madde 9 – (1) 25/8/2011 tarihli ve 652 sayılı Özel Barınma Hizmeti Veren Kurumlar ve Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 4 üncü maddesinin üçüncü fıkrasının birinci cümlesine “sözleşmeli öğretmenler” ibaresinden sonra gelmek üzere “aile birliği, can güvenliği ve sağlık mazeretleri hariç olmak üzere” ibaresi eklenmiştir.”



ÖĞRETMENLİK MESLEK KANUNU'NUN İHTİVA ETMESİ GEREKLİ KONULAR;

- Öğretmen ve öğretmenlik kavramlarının tanımlanması ve eğitim kademeleri ekseninde farklılaştırılmış bir şekilde öğretmenlik mesleğinin özellikleri ve öğretmenlik standartları
- Öğretmene ve öğretmenliğe yön verecek ilke ve esaslar
- Öğretmenlik standartları ekseninde öğretmenlik mesleğine kabul şartları belirlenmeli; eğitim kademeleri ve/veya örgün-yaygın eğitim çerçevesinde mesleğe kabulde aranacak yükseköğrenim programları, diploma ve sertifika türleri, mesleki yeterliği ve öğretmenlik alanlarında ölçmeye odaklı sınav, sınavın içeriği ve niteliği, asil öğretmenliğe geçiş/hizmet öncesi adaylık süreci ve adaylık sürecinin içeriği başta olmak üzere mesleğe giriş süreci
- Öğretmenlerin eğitim sistemi içerisinde sahip olduğu hak ve yetkiler ile sorumlulukları
- Öğretmenlik mesleğinde ilerleme, kariyer basamakları
- Ödül ve Disiplin Uygulamaları
- Öğretmen İstihdamı ve Çalışma Şekilleri – İş Güvencesi
- Resmî eğitim-öğretim kurumları yönünden öğretmenlerin atama ve yer değişiklikleri
- Öğretmenlerin ders yükleri ve okul dışı etkinlikleri ekseninde günlük ve haftalık çalışma süreleri
- Öğretmenlik mesleğinden çıkarılmayı gerektiren hâl ve şartlar
- Eğitim kurumu yöneticiliği (eğitim yöneticiliğinin eğitim kademeleri ve eğitim kurumu türleri ekseninde mesleki yeterlik ve standartları, eğitim yönetiminin daha üst birimlerine kariyer basamakları ekseninde yükselme süreçleri ile özlük hakları)
- Eğitim-öğretim süreçlerinde mesleki yeterlik ve beceriyi öne çıkarmaya odaklı bir rehberlik ve denetim sistemi
- Öğretmenlere ve eğitim kurumu yöneticilerine ilişkin etik ilkeler
- Mesleki gelişim ekseninde kariyer basamaklarıyla ilişkilendirilmiş olarak öğretmenlerin mesleklerinde ilerlemelerini ve yetkinliklerini artırmalarını sağlayacak hizmet içi eğitim süreçleri



- Mesleki özerklik – karar alma süreçlerinde öğretmenlerin katılımını sağlamaya yönelik tedbirler
- Sendikal haklar
- Eğitim-öğretim hizmetinin sunumu sırasında öğretmenlere karşı işlenen suçlar ve bunlara karşı yaptırımlar

Netice itibarıyla Meclis'e sevk edilen bu teklif, öğretmenlik mesleğini sadece belli boyutlarıyla ele almakta, öğretmenlerin beklentilerini topyekûn karşılamaktan uzak kalmakta; bir milyonu aşkın öğretmenin hak, yetki, görev ve sorumlulukları noktasında bir meslek kanununda olması gerekenleri içermemektedir. Bu haliyle "Meslek Kanunu" adı altında yasalaşması amaca hizmet etmeyeceği gibi beklentinin tepkiye dönüşmesine neden olacaktır.



EĞİTİM-BİR-SEN (EĞİTİMCİLER BİRLİĞİ SENDİKASI) GENEL MERKEZİ

 Zübeyde Hanım Mahallesi Sebze Bahçeleri Caddesi No: 86 Kat: 14-15-16 (06070) İskitler-Altındağ/ANKARA



0.312 231 23 06



0.533 485 20 53



0.312 230 65 28



ebs@ebs.org.tr



www.ebs.org.tr