

**YÜKSEKÖĞRETİMDE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ  
ÇALIŞTAYI**  
26-27 Mart 2022-KONYA

**SONUÇ RAPORU**

## **SUNUŞ**

Devlet yükseköğretim kurumları insan kaynakları uygulamaları ve personel politikaları üretiminde karşılaşılan ve karşılaşılması muhtemel sorunların tespiti ve bunlara dair çözüm önerilerinin geliştirilmesi amacıyla Yükseköğretimde İnsan Kaynakları Yönetimi Çalıştayı'nın birincisi 22 farklı üniversiteden 30'u aşkın katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Konya Teknik Üniversitesi ev sahipliğinde gerçekleştirilen ve iki gün süren çalıştayda "İdari ve Akademik Personel ile Yükseköğretim Politikalarına Dair Genel Sorun ve Konular" olmak üzere 3 ana başlıkta çeşitli değerlendirmeler yapılmış, çözüm önerileri geliştirilmiştir.

129 devlet üniversitesini bünyesinde barındıran Yükseköğretim Sistemi, Strateji ve Bütçe Başkanlığı verilerine göre 2021 yılı Aralık ayı itibarıyla 305.000 civarında insan kaynağını bünyesinde istihdam etmektedir. Yükseköğretimin yapısı gereği hem eğitim-öğretim hem de araştırma ve geliştirme faaliyetlerine sahip olması nedeniyle bilimin üst düzeyde üretildiği bu kurumlardaki iş gücü planlaması ve politikalarının etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi, sunulan hizmetler, eğitim-öğretim faaliyetleri ve bilimsel aktivitelerin niteliğine doğrudan etki etmektedir.

Dünyadaki personel yönetim süreçlerinin insan kaynakları yönetimi süreçlerine doğru evrilmesi, gelişen teknoloji ve değişen ihtiyaçların kişileri ve kurumları yeni arayışlara ve yönetim araçlarına doğru itmesi tüm bunlara alt yapı sunan mevzuatında bu günceli takip etmesi zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır. Ülkemizdeki farklı personel mevzuatı uygulamaları ile birlikte üniversitelerin özerk yapısından kaynaklı yorum farklılıkları yükseköğretim personel yönetiminin idaresinden uzaklaşılan bir sürecin oluşmasına da neden olmaktadır.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'nın uygulayıcısı olan üniversiteler ile işbirliği halinde olarak gerek aksaklıkların giderilmesi gerekse de farklı uygulamaların ortadan kaldırılarak standartların geliştirilebilmesi yönünde işbirliğine gitmesi çalıştayın ana sonucunu oluşturmaktadır. Bu gaye ile yapılacak çalıştaylarda Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'nın da temsiliyetinin olması temenni edilmektedir. Ayrıca katılımcılar özelinde ancak üniversiteler genelinde büyük fikir alışverişlerinin yapıldığı bu platformların belirli periyodlar ile oluşturulması hem üniversitelerin hem de kamu insan kaynağı yönetimine yönelik gelişmelerin önünü açabileceği kanaati oluşmuştur.

İlki gerçekleştirilen çalıştayın genelde kamu insan kaynakları özelde ise yükseköğretim insan kaynakları uygulamalarına katkı sağlamasını, çalıştay raporunun muhatapları tarafından dikkate değer görülerek yeni ve farklı organizasyonlara vesile olmasını temenni ederiz.

**Kamil GÖK**

Konya Teknik Üniversitesi  
Personel Daire Başkanı

## **ÇALIŞTAY ANA GÜNDEM BAŞLIKLARI**

**A- İdari Personele Dair Sorun ve Konular**

**B- Akademik Personele Dair Sorun Ve Konular**

**C- Genel Yükseköğretim Politikalarına Dair Sorun Ve Konular**

## A- İDARİ PERSONELE DAİR SORUN VE KONULAR

### a- Personel Hareketliliği (İstihdam, Nakil, Görevlendirme Vb.)

#### **Konu:**

2547 sayılı Kanununun 13/b-4 maddesi kapsamında yapılan görevlendirme işleminin niteliği ve takdir yetkisi.

#### **Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Şube Müdürü ve üstü kadrolarda Üniversite Yönetim Kurulunun gerekçe belirtmek suretiyle önerisi üzerine rektör tarafından yapılması, diğer idari personelin memuriyet mahalli dışındaki görevlendirilmelerinde de aynı ya da benzer usulün işletilmesi teklif edildi. Böylelikle idari yargı yerlerine taşınan uyumsuzluk sayısının azalmasına katkı sağlanabileceği değerlendirildi.

#### **Konu:**

İdari personelin üniversiteler arası nakil sorunu, öncelikler ve beklentiler.

#### **Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Yükseköğretim kurumları arasındaki memur geçişlerinin yıllık atama kontenjanına dâhil edilmemesi, eş ve sağlık mazereti dışında ilk defa atanmaların en az 5 yıl süreyle üniversitede hizmet ettikten sonra tayin talebinde bulunabilmesi teklif edildi.

Yükseköğretim kurumları arasındaki naklen atamaların KPSS alımlarında olduğu gibi merkezi olarak organize edilmesi, nakil gitmek isteyen ve nakil almak isteyenlerin aynı dijital platformda buluşturacak düzenlemelerin yapılması teklif edildi.

#### **Konu:**

Üniversitelerde yürütülen benzer işlerin (özellikle destek hizmetleri vb. alanlarda) farklı statüye sahip personel tarafından yerine getirilmesinden kaynaklanan iş barışı ve hiyerarşi sorunu.

#### **Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Aynı işi yapan farklı statüdeki personelin iş barışını temin etmek, özlük ve maaş haklarını dengelemek amacıyla sürekli işçilerin kadro statüsününün 4/b statüsüne geçirilmesi teklif edildi.

#### **Konu:**

Üniversitelerin iç denetçi ve mali hizmetler uzman yardımcısı kadrolarının atama kontenjanı ve atama sorunları.

#### **Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

İç Denetçi atamasının atama kontenjanından muaf sayılması, mali hizmetler uzman yardımcılığı sınavının periyodik olarak açılması ve öngörülen sürede dil puanını sağlayamayan personele ek süre verilmesi ya da mevcut dil puan barajının düşürülmesi teklif edildi. Şartları sağlayamayan mali hizmetler uzman yardımcısı personelden alt unvanlara atanmaları sonrasında belirli bir süre içerisinde şartları sağlamaları durumunda Mali Hizmetler Uzmanı kadrolarına atanmaları yönünde öneride bulunuldu.

**Konu:**

Devlet memurlarının liyakat ilkesi çerçevesinde Görevde Yükselme sınavlarının yapılma sıklığı ve sınavların yerelliği.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavlarının YÖK'ün koordinasyonunda 2 yılda bir düzenli olarak ÖSYM tarafından merkezi olarak ya da üniversitelere dönüşümlü olarak yaptırılması ayrıca unvan değişikliğine tabi kadrolarda sözlü sınavın kaldırılması teklif edildi.

**Konu:**

Hülle atamalar nicelik ve nitelik sorunu, İhtiyaç ya da zorunluluk?

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Sınavsız atama yönteminin uygulamadaki kavramsal karşılığı olan hülle atamalarda görev yaptığı birimde en az 3 yıl çalışan personelin tercih edilmesi, üst unvanlı kadrolardan alt unvanlı kadrolara atama yapılması gerektiği durumlarda atama yapılacak alt kadroların bulunduğu birimde ilgili kişinin en az 3 yıl çalışmış olması şartı getirilmesi ve bu türden atamalarda ilgili kişinin muvafakatinin alınmasının zorunlu olması teklif edildi.

**Konu:**

Yükseköğretim kurumları idari personel insan kaynağı norm çalışması ihtiyacı.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Yükseköğretim kurumlarının akademik birimlerinde standart insan gücü planlaması yapılmasının faydalı olacağı teklif edildi.

Yeni kurulan akademik birimlerde kuruluş kararı ile birlikte belirli sayıda ve unvanda (sekreter, memur, hizmetli, güvenlik vb.) kadroların ihdası ve izninin verilerek bu kadrolar için fazladan atama kontenjanı da verilmesi teklif edildi.

**Konu:**

2828 ve 3713 sayılı Kanun ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 53'üncü maddesi kapsamında yapılan istihdam politikasının yeniden değerlendirilmesi.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

En az ortaöğretim mezunu olma şartı getirilmesi,

Kurumsal aidiyet, adaptasyon ve kamu sektörüne rehabilitasyonu sağlamak amacıyla bu kanunlar kapsamında istihdam edilenlerin aday memurluk süresi ve eğitiminin Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yapıldıktan sonra kurumda göreve başlatılması,

Atamalar yapılmadan önce adayların memur olup olamayacağına yönelik (Sağlık raporu ve 657 DMK 48 inci madde kapsamında) araştırmanın Bakanlık tarafından yapılması teklif edildi.

## **b- Yönetici Pozisyonlarına Atama ve Görevlendirme (tek madde olarak)**

### **Konu:**

Genel Sekreterlik: Temsil ve İstidat, akademik kadrodan atama ya da vekâleten görevlendirme sorunsalı.

Rektörlük daire başkanlıkları ve üstü yönetici atamalarında kariyer, liyakat ve kayırmacılık açmazı.

Fakülte, Enstitü ve Yüksekokul Sekreter atamaları: Kişinin ihtiyacı ya da kurumun istihdam aracı. Kriter ve Ölçütler?

### **Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Genel Sekreter görevlendirmelerinde idari kadroların tercih edilmesi, Üniversitenin idari yönetim kadrosuna atanacakların en az 5 yılının üniversitede şef dâhil yönetici olarak görev yapmış olması şartıyla toplam 10 yıl hizmetinin bulunması teklif edildi.

Fakülte, Enstitü ve Yüksekokul Sekreterleri kadrosuna atanmak için en az 5 yılının üniversitelerde şef dâhil yönetici olarak görev yapmış olması şartıyla toplam 10 yıl hizmetinin bulunması teklif edildi.

Bununla birlikte kalite uygulamaları, liyakat ve kariyer ilkeleri çerçevesinde yazılı ve sözlü sınav aşamalarını içeren bir sürecin uygulanmasının memurun kurum içi yükselme hedeflerinin oluşmasına katkı sağlayabileceği ifade edildi.

Genel sekreter kadrosuna atama yapılabilmesi için atama yapılacak kişinin ilgili yükseköğretim kurumunda en az 3 yıl olmak üzere yükseköğretim kurumlarında en az beş yıl hizmetinin bulunması yanı sıra kadronun gerektirdiği mevzuattaki süreleri de sağlaması teklif edildi. Bu kadroya yapılacak atamalarda adayların Üniversitelerde ki yönetici pozisyonların birinde en az 5 yıl görev yapanlardan tercih edilmesi teklif edildi.

## **c- Eğitim ve Geliştirme**

### **Konu:**

Aday memurların yetiştirilmesine dair Yönetmelik günün ihtiyaçlarına göre revize edilmelidir.

### **Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Aday memurlar eğitimi ders konularının revize edilmesi,

Sınavın merkezi ya da yerel iş birliği ile yapılması,

Uzaktan eğitim kapısındaki ders saatlerinin gözden geçirilmesi,

Uzaktan eğitim kapısında eğitim programlarının eğitim durumuna göre hazırlanması teklif edildi. Uzaktan eğitim kapısı üzerinden yapılan eğitim yönteminin Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Genel Yönetmelik hükümlerine eklenmesi gerektiği ifade edildi.

**Konu:**

Birim sekreterlerinin yöneticilik kabiliyetlerinin artırılması için akademik altyapısı kurgulanmış sistemli ve sürekli oryantasyon programları ihtiyacı.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Gerek akademik (Rektör, Dekan, Müdür ve Yardımcıları) gerekse de idari yöneticilerin ilk atama sonrasında mevzuata yönelik uyum eğitimleri ile yönetici yetkinliklerine yönelik eğitimlerin ise yüz yüze ya da çevrim içi olarak düzenli yapılması,

TODAİE'nin kapatılmasından sonra bu kurumun yapmış olduğu eğitimleri yapmak üzere merkezi bir eğitim kurumunun kurulması teklif edildi.

**Konu:**

Mevzuat yorumlamada uygulama birliğinin sağlanması ve ortak idari uyumsuzlukların aşılması. Süreç birlikteliği için eğitim programları ya da alternatif öneriler.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Cumhurbaşkanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı, YÖK vb. kurumlar tarafından verilmiş olan karar ve görüşlerin dijital olarak paylaşılması teklif edildi.

Tüm üniversitelerin ayrı ayrı düzenlemiş olduğu hizmet içi eğitim yönetmeliği/yönergelerinin merkez tarafından tek bir yönetmelik çatısı altında toplanması teklif edildi.

**d- Diğer Hususlar****Konu:**

İdari personelin aktif olarak çalıştırılması, sorunlu personelin tecrit edilmesinin önüne geçilebilmesine dair çözüm ve öneriler.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Sorunlu personelin yer değişikliği, sorunun kesin çözümüne değil geçici çözüme neden olmaktadır. Bu sebeple, sorunlu personelin uyumu ve yönetilmesi ile ilgili olarak birim amirlerinin disiplin ve iletişim gibi konularda eğitime tabi tutulması teklif edildi.

**Konu:**

Çalışma barışını sağlamak ve sağlıklı bir bütçe uygulaması yapmak adına sürekli işçi toplu sözleşmelerinin merkezi olarak koordinasyonu önerisi.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Sürekli işçilerin toplu iş sözleşmelerinin ortak bir sözleşme halinde merkezi olarak yapılması teklif edildi.

**Konu:**

Üniversitelerin akademik kurullarında idari personelin temsili sorunu.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Katılımcı yönetimin sağlanması açısından Senato ile Üniversite Yönetim Kurullarına tüm daire başkanlarının katılımının sağlanması ve en az bir daire başkanı ile Genel Sekreterin oy hakkının olması; diğer Fakülte/YO/MYO Kurulu ve Fakülte/YO/MYO Yönetim Kurullarına ise yine Fakülte/YO Sekreterlerinin oy hakkı olarak katılımının sağlanması teklif edildi.

**Konu:**

Sürekli işçilerin görev alanına göre istihdamı ya da meslek kodu sorunu.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Taşerondan kadroya geçen sürekli işçilerin bir defaya mahsus olmak üzere kadroya geçişi sürecinde fiili olarak yapmış olduğu görev ve mezuniyet ile ihraz edilen unvan durumu dikkate alınarak ilgili kariyer meslek koduna geçişinin yapılması teklif edildi.

**Konu:**

Yıllık atama kontenjanı belirlenmesi sürecinde işletilen modelin revize edilerek önceki yılda çeşitli nedenlerle ayrılma ve kadro boşaltma durumlarının da sürece dâhil edilmesi.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Vefat, istifa, emeklilik ve nakil gibi nedenlerden dolayı görevden ayrılanların sayısı kadar bir sonraki yıl atama sayılarına ilave edilmesi teklif edildi.

**Konu:**

Yükseköğretim Kurumları sözleşmeli personel alımının bütüncül olarak ve önceden belirlenmiş bir takvim dâhilinde ÖSYM üzerinden gerçekleştirilebilme durumu.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Yükseköğretim kurumlarının sözleşmeli personel alımlarının bütüncül olarak ve önceden belirlenmiş bir takvim dâhilinde ÖSYM üzerinden gerçekleştirilebilmesi teklif edildi.

**Konu:**

Genel idari hizmetler sınıfı personelinin Lisans hazırlık ve Doktora intibaklarına dair düzenleme yapılması.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Lisans eğitiminde hazırlık eğitimi alanlara bir kademe verilmesi teklif edildi.

İdari personelden doktora bitirenlerin intibaklarının düzenlendiği 657 sayılı Kanun'un 36/A-9'uncu maddesindeki "meslekleri ile ilgili öğrenim dallarında" ifadesinin kaldırılarak doktora bitiren personele bir derece verilmesi teklif edildi.

**Konu:**

Başarı ve Üstün başarı belgesi ve ödül verilmesine dair mevzuat hükmünün ödülü/belgeyi vermeye yetkili makam ve istihdam türleri yönünden yeniden düzenlenmesi.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

657 sayılı Kanun'un 122 nci maddesine "yükseköğretim kurumlarında başarı, üstün başarı ve ödülü vermeye yetkili makam olarak rektör" ibaresinin eklenmesi ve düzenlemeye 4/b'li sözleşmeli personelin de dâhil edilmesi teklif edildi.

**Konu:**

Çeşitli hizmet sınıflarında istihdam edilen personelin kadro derecelerinin öğrenim durumuna göre yeniden düzenlenmesi.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Yönetim hizmetleri grubu hariç kadro derecesi uygulamasının kaldırılarak öğrenim durumları üzerinden kazanılmış hak aylıkları dikkate alınacağı derece ilerletilmesi sisteminin getirilmesi teklif edildi. Sağlık ve Milli Eğitim Bakanlığı örneği gibi.

**Konu:**

Refakat iznine dair düzenlemenin memurun bakmakla yükümlü olduğu yakınlarının hastaneye yatış sürecini de kapsayacak şekilde revize edilmesi.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Kanundaki mevcut refakat izni düzenlemesine ilaveten memurun bakmakla yükümlü olduğu ana, baba, kardeş, eş ve çocuklarının kısa süreli hastalıkları içinde tek hekim raporuyla düzenlenebilecek bir değişiklik getirilmesi teklif edildi.

**Konu:**

Hususi pasaport hakkının sadece kadro derecesi üzerinden değil kadro kıstı nedeniyle bu haktan yararlanamayanlar için Kazanılmış Hak Aylığı üzerinden kullanılabilmesi.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Kadro derecesi uygulamasının kaldırılarak kazanılmış hak aylığı ya da görev aylığı bazında derecelerin ilerletilmesi ve hususi pasaport hakkının (Yönetim hizmetleri grubu hariç) buna göre kullanılması teklif edildi.

**Konu:**

Sürekli işçi ve sözleşmeli personel kadrolarının ihdas edildikten sonra ilk defa kullanma veya boşalması halinde yeniden atanmak üzere kullanma izni alınmasını uygulanmasının kaldırılması.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Mali yılda ilana çıkılıp herhangi bir şekilde boşalan sürekli işçi kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında yedekten çağrılacak aday olması durumunda yeniden izin ve ilan işlemi yapılmaksızın yedekten istihdam edilebilme teklifi yapıldı.

Sürekli işçi kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarının ihdas edilmesi sırasında kullanım izninin de verilmesi ve kadro/pozisyonların boşalması halinde yeniden atama için izin alma yükümlülüğünün kaldırılması teklif edildi.

**Konu:**

Doğum sonrası aylıksız izin sürelerinin değerlendirilmesi.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

657 sayılı Kanununun 108/B maddesinde düzenlenip 657/A-C/8 ile değerlendirilen doğum sonrası aylıksız izin sürelerinin, mezkûr Kanununun 37, 64, 68/B ile 108/E madde ki süre hesabında ve yıllık izin süre hesabında değerlendirilmesi teklif edildi.

**Konu:**

Sözleşmeli personelin disiplin işlemleri.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Sözleşmeli personelin işlemiş oldukları fiillerinin yaptırımsız kalmaması için disiplin işlemleri ile ilgili mevzuat düzenlemesi yapılması teklif edildi.

**Konu:**

Dolu kadro derece değişikliği ve boş kadro derece ve unvan değişiklik tekliflerinin belirli bir takvime bağlanması.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Dolu kadro derece değişikliği ve boş kadro derece ve unvan değişikliğine ilişkin süreçlerin planlı ve yönetilir düzeyde işletilebilmesi için konuya dair bir takvim oluşturulması gerektiği ifade edildi.

**Konu:**

Yükseköğretim kurumlarında görev yapan idari personel içinde yükseköğretim tazminatı ve geliştirme ödeneği ödenmesi hususu.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Yükseköğretim kurumlarında görev yapan idari personel içinde öğretim elemanlarında olduğu gibi yükseköğretim tazminatı ve geliştirme ödeneği ödenebileceği ifade edildi.

## B- AKADEMİK PERSONELE DAİR SORUN VE KONULAR

### **Konu:**

Ders yükü öncelikli akademik insan kaynağı planlaması, ihtiyaçlar ya da gereklilikler.

### **Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Ders yükü planlamalarının merkezi bir birim ve sistem tarafından sorgulanarak yapılması ve zorunlu ders yükünü doldurmayan akademisyenlerin aktif olarak değerlendirilmesinin homojen şekilde yapılmasının sağlanması teklif edildi.

### **Konu:**

2547 sayılı Kanununun 13/b-4 maddesi kapsamında yapılan görevlendirme işleminin niteliği ve takdir yetkisi.

### **Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Merkez dışındaki ilçelerde kendi Bölüm/Programında öğrenci alımının durdurulması gibi haller haricinde uygulanmaması, süreli ve gerekçeli olarak uygulamaya gidilmesi, asli görevlerini aksatmamak kaydıyla kurul, komisyon vb. gibi idari görevleri verebilmek adına uygulanması yoluna gidilmesi teklif edildi.

### **Konu:**

Doktora unvanını alan araştırma görevlileri: Hazır kıta insan kaynağı.

### **Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Doktora sonrası ilişkisi kesilen araştırma görevlilerinin Cumhurbaşkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü tarafından, ilgililerin Doktora alanı ile ilgili mesleki uzmanlık gerektiren kamu kurumlarında veya KİT gibi kurumların teşkilatlarında istihdam imkânı sağlanabileceği,

1416 sayılı Kanun kapsamındakiler için yapılan uygulamanın bir benzeri olarak atanma kriterlerini sağlayanların belli bir oranda istihdam imkânı sağlanabilmesi teklif edildi.

### **Konu:**

50/d: Burs mu, İstihdam aracı mı? Alternatif model önerileri ya da iyileştirme çalışmaları.

### **Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Statü farklılıklarının kaldırılarak 50/d'den vazgeçilip 33/a'ya geri dönülmesi ve uygulamada akademik çalışma kriterlerine, üretkenliğine bakılarak süre uzatımlarının bu doğrultuda devam edebileceği, TUS/DUS gibi mezuniyet sonrası mecburi hizmet yükletilerek dezavantajlı bölgelerde istihdam için zorunlu hizmet modelinin geliştirilebileceği teklif edildi.

**Konu:**

Yayın, Patent, Proje vb. konularda belirli bir başarıyı yakalamış akademisyenlerin akademik yükselmelerinde kolaylık sağlayan çözümler.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Üniversitelerin Atanma kriterlerinde bu türden çalışmaların öncelenmesi, Laboratuvar, arazi gibi uygulama alanlarındaki üretken olan öğretim üyelerinin yoğunluğuna bağlı olarak ders yükünün hafifletilmesi gerektiği teklif edildi.

**Konu:**

Eğitim-Öğretim birimleri üst yöneticilerinde (Dekan, Müdür) vekâlet sorunu. Vekâletteki istisnanın sürekliliğe dönüşümü ve hukuki sınırlılıkları.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Vekâlet süresinin netleştirilerek görevlendirmelerin yapılması ve süresi sonunda asil atama teklifinin zorunlu hale getirilmesi önerildi.

**Konu:**

İdari görevlerin tek(el)leştirilmesi.  
Güçler ayrılığı ilkesi ve Rektör, Rektör Yardımcılarında ikinci temsiliyet sorunu.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Şartları sağlayan öğretim üyesi bulunması halinde temsiliyetin tabana yayılarak karar makamlarının aynı zamanda uygulayıcı olmaması için görevi olmayanların görev üstlenebilmelerine yönelik önlemlerin alınması gerektiği önerildi.

**Konu:**

Yükseköğretim Kurulu'nun Dekan atamalarında zamanlama ve süreç sorunları.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Eğitim ve öğretimin aktif yerlerde idari işleyişte temsiliyet/inza makamı boşluğu olmaması için Dekanların göreve başlama tarihlerinde uygulamada netlik kazandırılması ve atama süreçlerinde bu tarihlere göre dikkate alınması gerektiği ifade edildi.

**Konu:**

Öğretim üyesi temininde güçlük çekilen alanların güncelliği ve ihtiyacı karşılama durumu.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Eğitim öğretim başlama zamanları göz önünde bulundurularak Yükseköğretim Kurulu tarafından yapılacak alan güncellemelerin ihtiyaçların karşılanması adına yılın ilk çeyreğinde yapılarak ilan edilmesi teklif edildi.

**Konu:**

Norm Kadro Yönetmeliği'nin uygulamasına yönelik yorumlama farklılıkları.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Yönetmeliklerin uygulayıcıları olan yükseköğretim kurumlarından yönetmelik değişiklikleri öncesinde görüş ve fikirlerin alınması, yönetmeliklerle ilgili tebliğler çıkarılması yoluna gidilmesi önerildi.

**Konu:**

Kadro aktarımlarındaki olumlu ya da olumsuz değerlendirmelerin karara bağlanmış kriterler çerçevesinde yapılarak bireysel değerlendirmelerin önüne geçilmesi.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Kadro ihtiyaçlarının karşılanması için uygun görülmeyen taleplerin ret gerekçelerinin ilgili kurumlara bildirilerek eksikliklerin giderilmesi ve yeni talep çalışmalarının bu çerçevede oluşturulmasının sağlanması yönünde öneride bulunuldu.

**Konu:**

Kadro derece kısıtı nedeniyle 1. Dereceye ilerleyemeyen akademik personel kadrolarındaki bu kısıtlılığın giderilmesi için düzenleme yapılması.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Sağlık Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve benzeri kurumlarda olduğu gibi kadro derecesi uygulamasının kaldırılarak görev aylığı bazında kadro derecelerinin ilerletilmesine dair yasal çalışma yapılması teklifi sunuldu.

**Konu:**

Saklı kadroların serbest bırakılması.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Kuruluş kanunları ile tahsis edilen serbest ve saklı kadrolardan, serbest kadroların yeterli olmaması halinde saklı tutulan kadroların Cumhurbaşkanlığı tarafından serbest bırakılması ve bu şekilde yükseköğretim kurumlarının acil ihtiyaçlarının karşılanması yoluna gidilmesi gerektiği ifade edildi.

## C- GENEL YÜKSEKÖĞRETİM POLİTİKALARINA DAİR SORUN VE KONULAR

### **Konu:**

2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanuna dair revizyon önerileri. Zamanının ihtiyaçlarının zamanın beklentilerine uzak olması durumu.

### **Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

40 yıla yakın bir süredir yürürlükte olan 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nun öğretim elemanlarının atama, izin, mesai süreçleri, görevlendirme, nakil işlemleri, yüksek lisans ve doktora eğitimlerinin değerlendirilmesi, kadro derecelerinin aralıklı olarak tayini, ticari faaliyetleri, diğer kurumlara destekleri, mali ve diğer sosyal hakları, zam ve tazminatları, ek ders, doçentlik unvanı alanların ödemeleri gibi birçok hususu bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirerek yeniden hazırlanması konusu teklif edildi.

### **Konu:**

Kanun ve Yönetmelikler arasındaki uyum sorunu.

### **Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Yükseköğretim mevzuatında özellikle 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda yapılan düzenlemeler ikincil mevzuata ya geç yansıtılmakta ya da ilgili Kanun hükümlerine atıf yapılarak diğer düzenleyici işlemler üst hukuk normlarına uyumsuz bir şekilde bırakılmaktadır.

Örneğin, yardımcı doçent unvanı ve rektörlük seçimleri kaldırılmasına rağmen "Akademik Teşkilat Yönetmeliği"ne bu düzenlemeler yansıtılmamıştır.

Bu kapsamda, üst düzenleyici işlemlerde değişiklik olması halinde hızlı bir şekilde diğer alt düzenlemelerin uyumlu hale getirilmesi teklif edildi.

### **Konu:**

Afiliye olan Üniversite hastanelerindeki insan kaynağı uygulamaları ve yetki karmaşası.

### **Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Afiliye olan hastanelerde Sağlık Bakanlığının idari açıdan doğru yönetimi sorunların üniversitelere yansımalarını azaltmakla birlikte öğretim üyesi kadrosunun güçlendirilmesi bakımından bu türden üniversitelere öğretim üyesi atama izninin daha fazla sayıda verilmesi teklif edildi.

Bununla birlikte, hastanede görev yapan öğretim üyelerinin özellikle ceza soruşturmaları açısından üniversiteler arasında farklı uygulamaların olduğu, bu türden uygulamalarda soruşturma işlemlerine yönelik nasıl bir süreç işletileceğine dair bilgilendirme yapılmasının faydalı olacağı önerildi.

**Konu:**

Yükseköğretim Kurulunun üniversitelerden beklentileri ve bu beklentilere karşı örneklik durumu.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Artan üniversite sayısı ile birlikte benzer idari iş ve işlemlerde üniversitelerarası uygulamaların giderek birbirinden farklı süreçlere evrildiği, bu durumda Yükseköğretim Kurulunun 2547 sayılı Kanundan kaynaklı yorum farklılıklarına ilişkin uygulamada birlikteliği sağlamakla ilgili daha fazla söz sahibi ve yönlendirici olması gerektiği ifade edilmiştir.

Özellikle, YÖK Personel Daire Başkanlığında görevli uzmanların başta kadro süreçleri olmak üzere işlemlerde birbirlerinden farklı değerlendirmelerde bulunduğu ifade edilmiştir.

Ayrıca, bazı üniversitelerimizce üniversitelere dair işlemleri yürütmekle görevli uzmanlarla iletişim kurma noktasında zorluk yaşadıkları, bunun da işlemlerin aksamasına sebep olduğu dile getirilmiştir.

Bu çerçevede, merkez-taşra ilişki yönetiminin daha aktif bir şekilde yürütülmesi adına YÖK Personel Daire Başkanlığı tarafından periyodik toplantılar düzenlenmesi (yilda en az bir kez), web sayfasında bilgilendirici metinlere yer verilmesi, uzmanların kendi içlerinde işlemlerde birliktelik sağlayarak üniversitelere bilgi aktarmasının faydalı olacağı ifade edilmiştir.

**Konu:**

Akademisyen istihdamı üzerine uygulayıcılar ile birlikte çalışılmamış, paydaş görüşü alınmamış ve çok sık değişikliğe gidilmiş politik modellemeler.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Öğretim üyesi ve diğer öğretim elemanı kadrolarında yalnızca akademik yöneticilerin değil, işin mutfağında olan personel daire başkanlığı çalışanlarının da düzenlemeler öncesi görüşlerinin alınmasının faydalı olacağı belirtildi.

**Konu:**

YÖKSİS'ten beklentiler ve sunulan imkânlar?

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sisteminin (YÖKSİS) sadece YÖK'ün veri toplama ve kadro işlemlerini yürüttüğü bir platform olmak yerine üniversitelerin birbirleri arasında yaptığı işlemler veya tüm üniversitelerin ortak kullandığı modüllerin de geliştirilerek YÖKSİS'in daha bütünleşik bir bilgi yönetim sistemine dönüştürülmesinin faydalı olacağı ifade edildi.

Özellikle, tüm üniversitelerde benzer şekilde yürütülen öğretim üyesi alımları gibi işlemlerin YÖKSİS altyapısı kullanılarak çok rahat bir şekilde dijital bir başvuru yöntemiyle yapılabileceği dile getirildi.

**Konu:**

YÖK karar ve görüşlerinin dijital arşive aktarılarak paydaşların erişimine sunulması.

- Yüksek Öğretim Genel Kurulu Kararları.
- Yürütme Kurulu Kararları.
- Hukuk Müşavirliği ve Personel Daire Başkanlığı görüşleri.
- Eğitim ve Öğretim Dairesinin denklik, eşdeğerlik ve bölüm mezunlarının memuriyet hizmet sınıfları ile ilgili Kararları.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından alınan ve tüm yükseköğretim kurumlarını ilgilendiren kararlar ile talepte bulunan bir üniversiteye verilen görüşlerin diğer yükseköğretim kurumlarına da açılarak mevzuata dair yorumların dijital bir platform üzerinden kamuoyu erişimine açılmasının faydalı olacağı ifade edildi.

**Konu:**

Kurum görüşlerinin bağlayıcılığı ve doğurduğu sorumluluklar.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından verilen görüşlerde genellikle konuların üniversite takdirine bırakıldığı, bu durumların üniversitelerde sıkıntılara sebebiyet verdiği, kurum görüşlerinin üniversitelere açıklama yapılarak yazılması konusunda fikir birliğine varıldı.

**Konu:**

Gerek akademik gerekse de idari kadro talep, ihdas, tenkis ve tahsis işlemlerinin belirli bir takvim dâhilinde yerine getirilmesinin gereklilikleri ve çözüm önerileri. Bununla birlikte bu sürecin salt evrak üzerinden değil yüz yüze görüşmeler dâhilinde gerçekleştirilmesi.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Kadro ihdas ve değişiklik süreçlerinin gerek YÖK'le gerekse de Cumhurbaşkanlığıyla belirli bir takvim dâhilinde yüz yüze veya çevrim içi yöntemlerle görüşülmek suretiyle yapılmasının faydalı olacağı teklif edildi.

**Konu:**

Disiplin ve ceza soruşturmalarında hizmet içi eğitim ihtiyacı.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

Disiplin ve ceza soruşturmalarınının 2547 sayılı Kanunda belirtilen özel usullere tabi olması, özellikle yeni kurulan üniversitelerde tecrübeli soruşturmacı bulmanın zorluğu gibi hususlardan dolayı Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından üniversitelere periyodik olarak bu konuda hizmet içi eğitim verilmesi teklif edildi.

**Konu:**

Değişen kamu yönetimi anlayışı ve günün ihtiyaçları karşısında 124 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin durumu.

**Değerlendirme ve Çözüm Önerisi:**

40 yıla yakın bir süredir yürürlükte olan ve birçok maddesi yıllar içerisinde uygulanamaz hale getirilen 124 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin üniversitelerin değişen ve gelişen yapısı dikkate alınmak suretiyle yeni bir bakış açısıyla uygulamaya konması gerektiği teklif edildi.