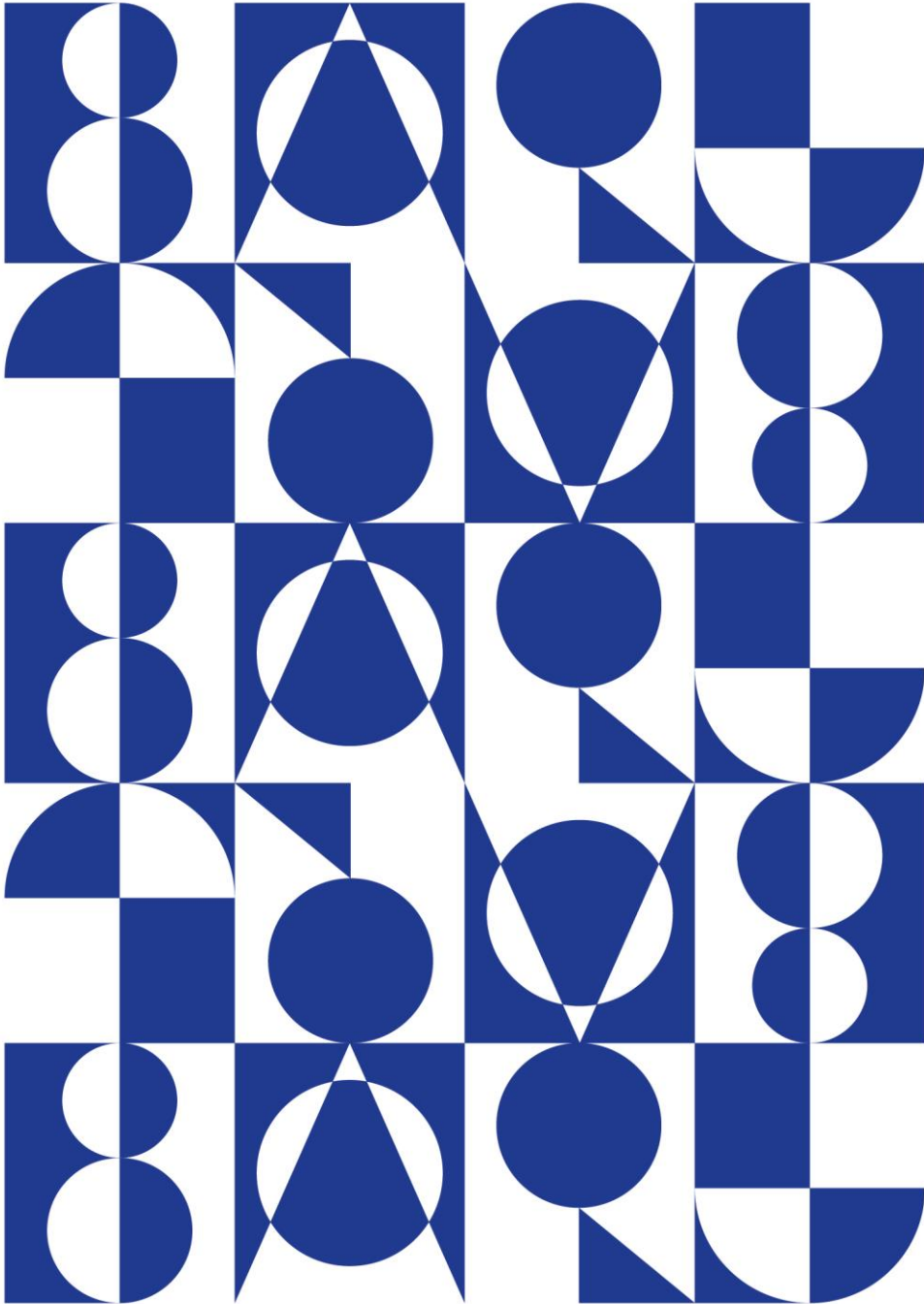


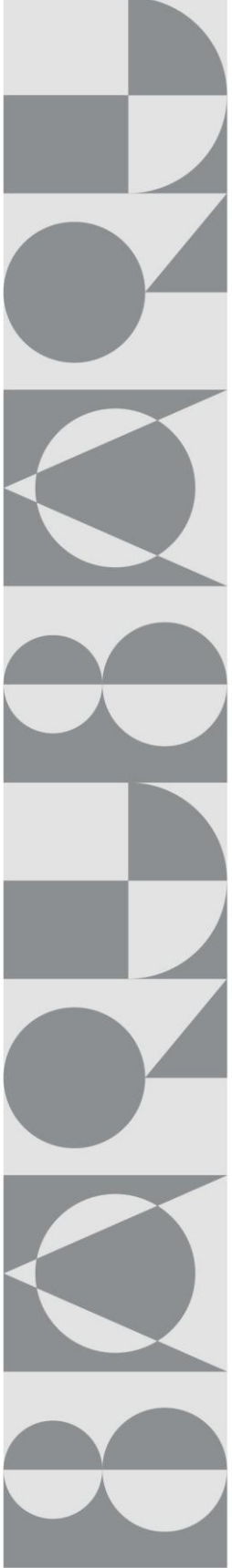
**YÜKSEKÖĞRETİMDE
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ
ÇALIŞTAYI - 2**



SONUÇ RAPORU

27-28 Ağustos 2022/BARTIN





ÖN SÖZ

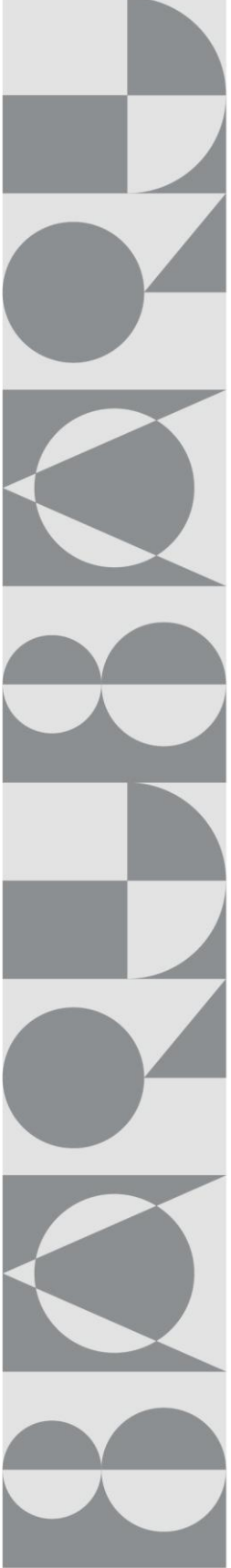
Kamu yönetimi, varlığını insan gücünden alan, devletin temsiliyetini bu yönetim alanı dâhilinde vatandaşları ile buluşturan bir yönetim biçimidir. Sahip olduğu bu insan varlığının etkin bir şekilde planlanması ve bu planlamaların hayata geçirilmesi sunulan hizmetin kalitesine etki eden önemli olgulardan birisidir.

Ülkemiz kamu insan kaynakları yapılanması devlet memurları, askeri personel, akademik personel, sözleşmeli personel, işçi ve farklı meslek mensubu personel türleri ile geniş bir alana sahiptir. Bu çeşitlilik, insan kaynağının statüsü ile birlikte farklı hukuk normlarının da eklenmesiyle aynı çatı altındaki insan gücünün planlanması ve yönetiminde farklı sorunlara karşı farklı bakış açılarının geliştirilmesini zorunlu kılmıştır.

Yükseköğretim kurumları, birçok alan ile birlikte kamu yönetimi, iş gücü, insan kaynağı gibi alanlarda da bilimsel çalışmalar yapmakta, bu alanlarda istihdam edilecek işgücünün yetiştirilmesinde de önemli bir misyon üstlenmektedir. Bununla birlikte kendisi de bir iş gücü istihdam alanı olan yükseköğretim kurumları, iş gücü yönetiminin ve uygulama süreçlerinin gözden geçirilerek yeni fikirlerin üretebileceği çalışmalara da yön vermektedir.

Üniversitemiz ev sahipliğinde ikincisi gerçekleştirilen **Yükseköğretimde İnsan Kaynakları Yönetimi Çalıştayı**’nda ortaya konan proaktif yaklaşımların, Ülkemizin farklı yükseköğretim kurumlarından gelen nitelikli ve alanında yetkin katılımcılar ile yükseköğretim insan kaynağı planlaması ve yönetimi alanına katkılar sunmasını temenni eder, çalıştay düzenleme ekibi ve katılımcılara teşekkürlerimi sunarım.

Prof. Dr. Orhan UZUN
Bartın Üniversitesi Rektörü



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 Konya Teknik Üniversitesi ev sahipliğinde gerçekleştirilmiştir. İki gün süren Çalıştay'da “İdari ve Akademik Personel ile Yükseköğretim Politikalarına Dair Genel Sorun ve Konular” olmak üzere üç ana başlıkta çeşitli değerlendirmeler yapılmış, çözüm önerileri geliştirilmiştir. Hazırlanan Çalıştay Raporu, **Cumhurbaşkanlığı Personel ve Prensipier Genel Müdürlüğü, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı ve Yükseköğretim Kalite Kurulu Başkanlığına** sunulmuştur.

Birinci Çalıştay; genelde kamu insan kaynakları, özelde ise yükseköğretim insan kaynakları uygulamalarına katkı sağlamış, Çalıştay Raporunun muhatapları tarafından dikkate değer görülerek yeni ve farklı organizasyonlara kapı aralamıştır.

Bu çerçevede, paydaş üniversitelerle istişare edilerek **Yükseköğretimde İnsan Kaynakları Yönetimi Çalıştayı**'nın ikincisinin Üniversitemiz ev sahipliğinde 27-28 Ağustos 2022 tarihlerinde düzenlenmesine karar verilmiştir.

Üniversitemiz ev sahipliğinde 20 farklı yükseköğretim kurumundan 35 katılımcıyla gerçekleştirilen etkinlikte ise konular daha özele indirgenerek Sözleşmeli Personel İstihdamı, Akademik Personelin Görevlendirme İşlemleri, Yükseköğretimde 50-d İstihdamı ve Yükseköğretimde Akademik İlan Süreçleri olmak üzere dört ayrı oturumda değerlendirmeler yapılarak, çözüm önerileri üzerinde istişarelerde bulunulmuştur.

Ortak aklı öne çıkarmak suretiyle gerçekleştirdiğimiz bu Çalıştaylarda ortaya çıkan fikirlerin yükseköğretimde yaşanan sorunların çözümüne vesile olması tek temennimizdir. Bu amaçla, Çalıştaylarımızın bir gelenek haline getirilerek devam edeceğini de burada belirtmekten de mutluluk duyduğumuzu ifade etmek ister, tüm katılımcılara davetlerimizi kırmayıp Ülkemizin birçok farklı şehirden gelme zahmeti gösterdikleri için ayrı ayrı teşekkürlerimizi sunarız.

Turgay DELİALİOĞLU

Bartın Üniversitesi
Personel Daire Başkanı

ÇALIŞTAY ANA GÜNDEM BAŞLIKLARI

A. SÖZLEŞMELİ PERSONEL İSTİHDAMI	4
B. AKADEMİK PERSONELİN GÖREVLENDİRME İŞLEMLERİ	8
C. YÜKSEKÖĞRETİMDE 50-D İSTİHDAMI	11
Ç. YÜKSEKÖĞRETİMDE AKADEMİK İLAN SÜREÇLERİ	13

1. SÖZLEŞMELİ PERSONEL İSTİHDAMI

A-1. Konu

Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'a ekli tüm cetvellerde yer alan unvanlar için pozisyon ihdası istenebilmesi.

A-1. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'a ekli 4 sayılı cetvel dışında yer alan unvanlar için kadro ihdası istenebilmesinin önünün açılmasına yönelik gerekli düzenlemelerin yapılması teklif edilmiştir.

A-2. Konu

Sözleşmeli personel ihdas taleplerinin belirli bir takvime bağlanması.

A-2. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'ne uygun olarak sözleşmeli personel ihdas taleplerinin yılda iki dönem olmak üzere belirli bir takvime bağlanması ve ihdas isteklerinin elektronik bir platform üzerinden alınması teklif edilmiştir.

A-3. Konu

Kurumların kadro/pozisyon iptal, ihdas ya da değişiklik tekliflerinin karşılıklı görüşülerek karara bağlanması.

A-3. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

Kurumların kadro/pozisyon iptal, ihdas ya da değişiklik teklifleri ile ilgili yapmış oldukları sistem girişlerinde, Cumhurbaşkanlığı tarafından kabul ya da ret yönünde yapılan sözlü dönüşlerin yazılı olarak yapılması ve görüşmelerin toplantı marifetiyle yapılması teklif edilmiştir.

A-4. Konu

Herhangi bir sebeple boşalan pozisyon için yeniden izin alınması zorunluluğunun kaldırılması.

A-4. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

Kuruma ihdas edilmiş dolu pozisyonun herhangi bir sebeple boşalması halinde yeniden Cumhurbaşkanlığından izin alınma sürecinin kaldırılmasına yönelik gerekli düzenlemelerin yapılması teklif edilmiştir.

A-5. Konu

Sözleşme personel ilan ve yerleştirme işlemlerinin tek bir merkez elinden yapılması.

A-5. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

Sözleşmeli personel pozisyonları için atamaya yönelik izinlerin genellikle Cumhurbaşkanlığı tarafından toplu olarak değerlendirilip onaylanması ve buna bağlı olarak birçok kurumun eş zamanlı olarak ilana çıkması, KPSS puanı yüksek olan adayın birden fazla kuruma aynı anda yerleşmesine sebep olmaktadır. Bu durum, yerleşenlerin işe başlamadığı diğer kurum pozisyonlarının çoğunlukla boş kalmasına ve yeniden ilan sürecinin işletilerek kamu kaynaklarının etkin ve verimli kullanılmamasına yol açmaktadır. Bu çerçevede, ilan ve yerleştirme işlemlerini merkezi yapılmasına yönelik gerekli düzenlemelerin yapılması teklif edilmiştir.

A-6. Konu

Boşalan kadrolara yedek adaylardan alım yapılabilmesi.

A-6. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

İlan, yerleştirme ve göreve başlama işlemi yapıldıktan sonra belirli bir süre içinde herhangi bir sebeple boşalan sözleşmeli personel pozisyonu için yeniden ilan süreci başlatılmadan yedek adaylardan alım yapılabilmesine yönelik gerekli düzenlemelerin yapılması teklif edilmiştir. (Örneğin ilan sonuç açıklama tarihinden itibaren bir yıl gibi)

A-7. Konu

Sözleşmeli personel ilanlarında bazı unvanlar için isteğe bağlı olarak ikamet yeri şartı konulabilmesi.

A-7. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

Sözleşmeli personel pozisyonlarından koruma ve güvenlik, destek personeli gibi bazı unvanlarda, ilanlara nitelik yönünden kısıtlayıcı hüküm konulamaması, ilan şartlarını taşıyan aday çokluğu sebebiyle başvuru sayısının fazla olmasına bağlı olarak belge inceleme ve değerlendirme sürecinde zaman israfına; yüksek puanı olup farklı illerden başvuru yapan ve yerleşen adayların, pozisyon unvanı için belirlenen sözleşme ücretini düşük bulmasına bağlı olarak ise çoğunlukla hakkından feragat etmesine ve pozisyonların boş kalmasına neden olmaktadır. Bu sebeplerle bazı unvanlar için ilanlarda isteğe bağlı olarak ikamet yeri şartı konulabilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılması teklif edilmiştir.

A-8. Konu

Sözleşmeli personele uygulanabilecek disiplin hükümlerinin düzenlenmesi.

A-8. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar’a ya da tip sözleşmelerine fesih gerektirmeyen durumlar için uygulanabilecek disipline yönelik hükümlerin eklenmesi ya da bu personelin disiplin yönünden 657 ya da 2547 sayılı Kanun kapsamına alınması. Personel disiplin hükümleri yönünden mezkûr Kanunlar kapsamına alınacaksa Kanunlarda belirtilen disiplin hükümlerinin bazılarının bu personele uygulanamayacak türden olması sebebiyle (Örneğin kademe ilerlemesinin durdurulması cezası) yasa hükümlerinin bu personele uygulanabilecek şekilde düzenlenmesi teklif edilmiştir.

A-9. Konu

Sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesi durumu.

A-9. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

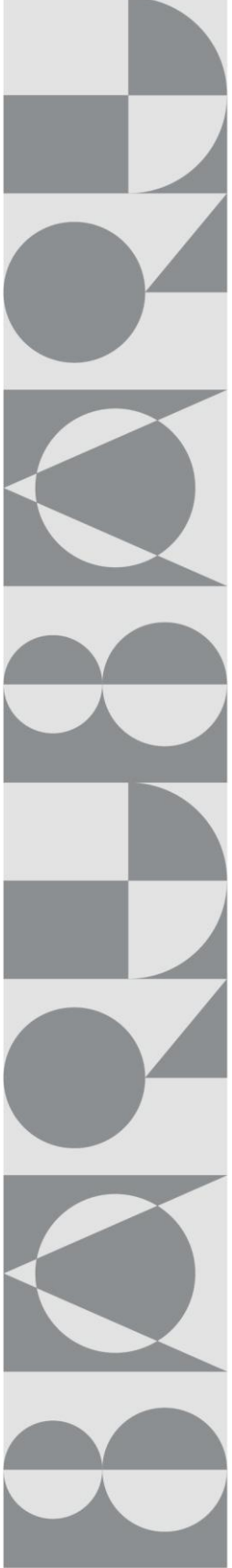
Sözleşmeli personele kadroya geçirilme hakkı verilmesi durumunda bazı pozisyonlarda sınıf karmaşası yaşanabileceğinden geçiş sürecinde, bu durumlardaki personelin fiilen çalıştığı unvana ya da istihdam edildiği ilan metninde istenen şartlara göre kadro unvanı belirlenebilmesi teklif edilmiştir. (Örneğin destek personeli adı altında bulunan taşıma hizmetleri kapsamında alınan şoförün destek personeli olması sebebiyle normal şartlarda YH sınıfında bir unvana geçirilmesi gerekirken, şoför olması sebebiyle ise GİH sınıfına girmesi gibi.)

A-10. Konu

Sözleşmeli personelin sözleşmesini tek taraflı feshetmesi halinde yasaklılık bildirimi.

A-10. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

Sözleşmeli personelin sözleşmesini tek taraflı feshetmesi halinde, tüm kamu kurumlarına yazı yazma durumunun ortadan kaldırılması amacıyla, Kamu E-Uygulama Sisteminde yasaklılık bildirimlerinin giriş yapılabileceği ortak bir modülün oluşturulması teklif edilmiştir.



A-11. Konu

Sözleşmeli personelin sözleşmesini tek taraflı feshetmesi.

A-11. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

Sözleşmeli personelin sözleşmesini tek taraflı feshetmesi halinde o pozisyona yerleştiği yılın KPSS puanını başka bir sözleşmeli personel pozisyonu ilanı başvurusunda kullanmasının önüne geçilmesine yönelik gerekli düzenlemelerin yapılması teklif edilmiştir.

A-12. Konu

Farklı statülerde olup aynı işi yapan personelin almış oldukları maaş/ücretlerin dengelenmesi.

A-12. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

Çalışma barışını tesis edebilme adına farklı statülerde olup aynı işi yapan personelin almış oldukları maaş/ücretlerin dengelenmesi için gerekli çalışmaların yapılması teklif edilmiştir. (Örneğin işçi, idari, sözleşmeli personel/koruma ve güvenlik personeli, destek personeli, hizmetli vb.)

A-13. Konu

Sözleşmeli personelin izin haklarının eşitlenmesi.

A-13. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

Çalışma barışını tesis edebilme adına farklı statülerde olup aynı işi yapan personelin izin haklarının eşitlenmesi için gerekli çalışmaların yapılması teklif edilmiştir. (Örneğin işçi, idari, sözleşmeli personel/koruma ve güvenlik personeli, destek personeli, hizmetli vb.)

A-14. Konu

Sözleşmeli personelin unvan değişikliği.

A-14. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

Sözleşmeli personelin sözleşmesini feshetmeden unvanının değiştirilebilmesine yönelik gerekli düzenlemelerin yapılması teklif edilmiştir. (Örneğin unvan değişikliği sınavı açılması gibi)

2. AKADEMİK PERSONELİN GÖREVLENDİRME İŞLEMLERİ

B-1. Konu

Kamu kurumunda çalışan personelin ders saati ücreti karşılığında görevlendirilmesi.

B-1. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

Ders saati ücreti karşılığında görevlendirilmesi düşünülen personelin 657 sayılı Kanun’a tabi olmaları durumunda anılan Kanun’un 89’uncu maddesi, diğer kanunlara tabi personel olmaları durumunda ise 2547 sayılı Kanun’un 31’inci maddesi kapsamında görevlendirilmeleri gerektiği teklif edilmiştir.

B-2. Konu

Uzun ve kısa süreli görevlendirmelerde ücretli-ücretsiz görevlendirme yapılıp yapılamayacağı.

B-2. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

“Yurtiçinde ve Yurtdışında Görevlendirmelerde Uyulacak Esaslara İlişkin Yönetmelik” incelendiğinde kısa süreli görevlendirmelerde (üç ay dâhil) ücretli/ücretsiz ayırımına yer verilmemiş, uzun süreli görevlendirme (üç aydan fazla) başlıklı 5’inci maddesinin (a) fıkrasında öğretim üyelerine bir yıl ücretli izin verilebileceği belirtilmiş, (d) fıkrasında ise araştırma görevlilerinin ücretli/ücretsiz görevlendirileceğine dair herhangi bir ibare konulmamıştır. Bu sebeple; ilgili maddelerin işleyişinde üniversitelerde yorumdan kaynaklı farklı uygulamalar yapıldığından uygulama birliğinin sağlanmasına yönelik yönetmelikte değişikliğe gidilmesi teklif edilmiştir.

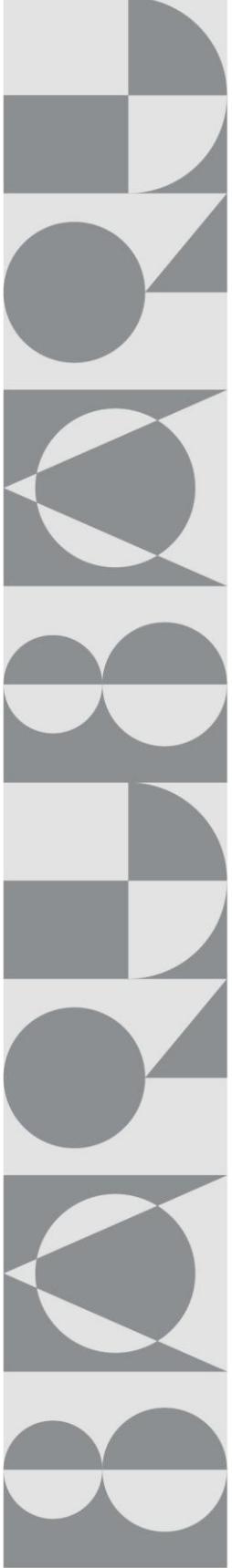
B-3. Konu

“Yurtiçinde ve Yurtdışında Görevlendirmelerde Uyulacak Esaslara İlişkin Yönetmelik”in 5’inci maddesinin (a) fıkrası uyarınca yapılacak uzun süreli görevlendirmeler.

B-3. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

İlgili maddede öğretim üyelerinin uzun süreli görevlendirme yapılabilmesi için Devlet yükseköğretim kurumlarının öğretim üyesi kadrosunda fiilen altı yıl çalışmaları gerektiği ifade edilmekle birlikte mecburi hizmet yükümlülüklerine ilişkin herhangi bir ifadede yer almamaktadır.

Öğretim üyelerinin yurt içinde veya yurt dışında AR-GE niteliğinde çalışmak üzere görevlendirme taleplerinin karşılanmasında yaşanan sorunlar ve kurumlar arasındaki uygulama birliğinin sağlanması amacıyla; Devlet yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanı kadrosunda fiilen altı yıl çalışmaları gerektiği şeklinde değişikliğe gidilmesi ve mecburi hizmet yüklenip yüklenmeyeceği konusunda da açıklama getirilmesi teklif edilmiştir.



(Konu değerlendirilirken; mecburi hizmet yüklemek kaydıyla görevlendirme yapan üniversitelerde ilgili personel tarafından konunun yargıya taşındığı, yargı kararlarında mecburi hizmet yüklenmesinin 2547 sayılı Kanun’un 39’uncu maddesinin birinci fıkrasını kapsamayacağına hükmedildiği, bu durumun kurum ile personeli karşı karşıya getirerek iş barışını bozduğu ve kamu zararına sebep olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.)

B-4. Konu

“Yurtiçinde ve Yurtdışında Görevlendirmelerde Uyulacak Esaslara İlişkin Yönetmelik”in 5’inci maddesinin (d) fıkrasının uygulanması.

B-4. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

İlgili fıkarda “*Araştırma görevlileri, üniversitede en az bir yıl görev yapmış olmak şartıyla yurt dışında bir yıla kadar görevlendirilebilir.*” ifadesi yer almakta olup, bu madde kapsamında yapılacak görevlendirmelerde sayı sınırlamasının olup olmadığı, olması durumunda görevlendirmeler arasında öğretim üyelerinde olduğu gibi süre şartı olup olmadığı konusuna açıklık getirilmesi teklif edilmiştir.

Uzun süreli görevlendirilen 50/d araştırma görevlilerine mecburi hizmet yüklenip yüklenmeyeceği konusunun açıkça belirtilmesi (üniversitelerde farklı uygulamalar olup bir kısım mecburi hizmet yüklerken bir kısmının ise yüklenmediğinden), mecburi hizmet yüklenmesi gerektiği durumlarda; ilgili personelin mecburi hizmetini yerine getirebileceği süre dikkate alınarak (2547/Ek Madde 38’de yer alan değişiklikte dahil olmak üzere) görevlendirme sürelerinin belirlenmesi gerektiğine dair düzenleme yapılması teklif edilmiştir.

B-5. Konu

Öğretim elemanlarının TÜBİTAK araştırma bursları gibi burslar kapsamında uzun süreli görevlendirme taleplerinin karşılanması.

B-5. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

TÜBİTAK araştırma bursları gibi burslar kapsamında yurt içi ve yurt dışı uzun süreli görevlendirme taleplerinde öğretim elemanlarının “Yurtiçinde ve Yurtdışında Görevlendirmelerde Uyulacak Esaslara İlişkin Yönetmelik”te belirtilen çalışma süresi şartlarını sağlayamamaları halinde görevlendirme işlemi, çoğunlukla arada boşluklar bırakılmak suretiyle üst üste kısa süreli görevlendirmelerin yapılması yöntemiyle çözülmektedir.

TÜBİTAK araştırma bursu gibi burslar kapsamındaki görevlendirmelerin 2547 sayılı Kanun’un yükseköğretimin ana ilkeleri doğrultusunda değerlendirilerek çalışma süresi şartının kaldırılması veya TÜBİTAK bursları kapsamında yapılacak görevlendirmelere ilişkin özel madde getirilmesi teklif edilmiştir.

B-6. Konu

“Yurtiçinde ve Yurtdışında Görevlendirmelerde Uyulacak Esaslara İlişkin Yönetmelik”in 8’inci maddesi.

B-6. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

İlgili maddede ifade edilen Hükümetler arası Kültür antlaşmaları veya üniversitelerin yurt dışı üniversitelerle yaptığı ve Yükseköğretim Kurulunca onaylanmış bulunan anlaşmaların neler olduğu bilgilerinin YÖK web sayfasında yayımlanarak erişime açılmasının sağlanması teklif edilmiştir.

B-7. Konu

2547 sayılı Kanun’un 33/a kapsamında görev yapan araştırma görevlilerinin anılan Kanun’un 35’inci maddesi uyarınca görevlendirilmeleri.

B-7. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

2547 sayılı Kanun’un 33/a kapsamında görev yapan araştırma görevlilerinin lisansüstü öğrenim görmeleri amacıyla aynı Kanun’un 35’inci maddesi kapsamında görevlendirilmelerinde düzenlenen taahhütname ve kefalet senetleri için işlem yapılması gerektiği durumlarda, kefaletin tahsili yönünde bozulan mahkeme kararları nedeniyle, ortak kullanılabilir standart senet düzenlenmesi ve senetlerde “Maaş Karşılığı” ifadesi yerine “Cezai Şart” ifadesinin yer alması teklif edilmiştir.

B-8. Konu

2547 sayılı Kanun’un 38’inci maddesi kapsamında yapılan görevlendirmeler.

B-8. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

Öğretim elemanlarının diğer kamu kurum ve kuruluşlarında (Üniversitelerin de bu kapsamda değerlendirileceği öngörülmeyle birlikte) görevlendirme taleplerinin (idari bir görev, Rektör Danışmanlığı vb.) 38’inci madde kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği ya da hangi madde kapsamında değerlendirileceği yönünde çelişki yaşandığından farklı uygulamaların yapıldığı ve görevlendirmelerin konu itibarıyla Sayıştay raporlarında bulgu olarak yer alması dikkate alınarak madde metinlerinde görevlendirme alanlarının daha anlaşılır olması; ayrıca ilgili madde kapsamında yapılan görevlendirmelerde “*geçici olarak görevlendirilebilir*” ifadesinde yer alan “*geçici*” ibaresinin Sayıştay denetimlerinde 657 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilmesi ve buna istinaden görevlendirme sürelerinin en fazla 6 ay olarak yapılması gerektiği yönünde raporlarda bulgu olarak yazılması sebebiyle geçici ifadesinin yanına süre ifadesinin de eklenmesi teklif edilmiştir.

3. YÜKSEKÖĞRETİMDE 50-D İSTİHDAMI

C-1. Konu

50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlilerinin eğitim sürelerinin takibinde yaşanan sorunlar.

C-1. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

50/d kapsamında çalışan araştırma görevlilerinin kadro bilgileri ve eğitim bilgileri YÖKSİS'te görünmektedir. Ancak eğitim bilgisi ve kadro bilgileri farklı yetki gruplarında olduğundan Personel Daire Başkanlıklarında çalışanların eğitim bilgilerini görme şansı bulunmamaktadır. 50/d kapsamında çalışan araştırma görevlilerinin azami eğitim sürelerinin takibini kolaylaştırmak amacıyla hem kadro bilgilerinin hem de öğrencilik bilgilerinin görülebileceği şekilde YÖKSİS'te güncelleme yapılması teklif edilmiştir.

C-2. Konu

2547 sayılı Kanun'un Ek 38'inci maddesinin uygulanması.

C-2. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

2547 sayılı Kanun'un Ek 38'inci maddesinde "*%30 kotası kapsamında atanamayanların, doktora veya sanatta yeterlik eğitimini tamamladıkları kurumların öğretim üyesi kadrolarına atanabilmeleri için en az bir eğitim-öğretim yılı yurt içinde veya yurt dışında farklı bir yükseköğretim kurumunda çalışması gerekir.*" denilmektedir. Buradaki %30 kotası kapsamında atanamayanların farklı bir yükseköğretim kurumuna görevlendirme şeklinde gitmesinin doğru olmayacağı düşünülmektedir.

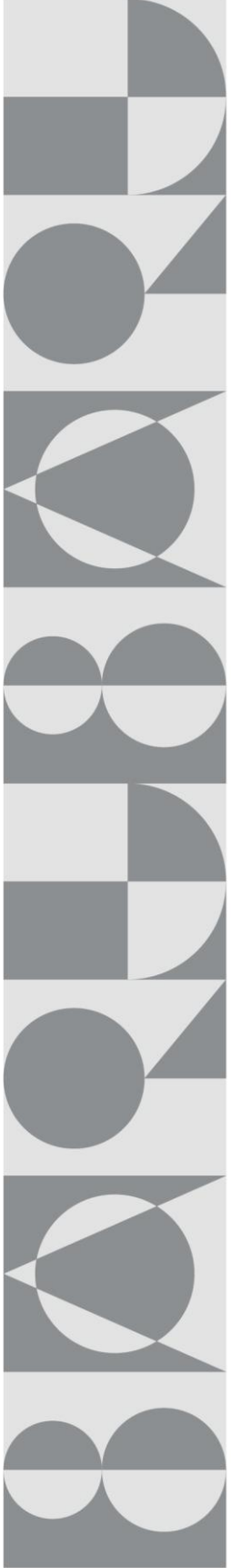
Adayların şartları sağlaması halinde kota sınırlaması olmadan kadrosunun bulunduğu yükseköğretim kurumuna atanabilmesine ilişkin gerekli düzenlemelerin yapılması ve "*yurt içi veya yurt dışında farklı bir yükseköğretim kurumunda çalışma*" ifadesindeki "*çalışma*" ibaresinden kastın ne olduğuna yönelik YÖK tarafından yükseköğretim kurumlarına açıklayıcı bir yazı yazılması teklif edilmiştir.

C-3. Konu

Bir önceki takvim yılında mezun olan araştırma görevlisi olmaması nedeniyle yaşanılacak sorunlar.

C-3. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

01.01.2018 tarihinden sonra araştırma görevlisi kadrolarına atamalar 50/d kapsamında yapılmaktadır. 2022 yılından itibaren mezunlar verilmeye başlanacaktır. Ancak bu yıl mezun olan kişiler geçmiş takvim yılında (2021) mezun olmadığı için kendilerine başka kurumlardan kadro aramak zorunda kalacaktır.



Her ne kadar 1+1 süre uzatımı uygulaması yapılacak olsa da bu kişiler başka bir yükseköğretim kurumunda bir eğitim öğretim yılı çalışmadıktan sonra kendi üniversitelerine dönemeyeceklerdir. Sürecin sağlıklı işletilmesi adına bu yıl ile birlikte önümüzdeki birkaç yıl kota hususunda YÖK tarafından bir muafiyet uygulaması yapılması teklif edilmiştir.

C-4. Konu

Doktora yapan 50/d’li araştırma görevlilerinin doktora azami öğrenim sürelerine bağlı olarak kadroda kalma sürelerinin belirlenmesi.

C-4. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

2547 sayılı Kanun’da “... *lisansa dayalı en az altı veya yüksek lisans ve uzmanlığa dayalı en az dört yarıyıllık öğrenim...*” olarak belirtilen doktora azami öğrenim süresi, “yarıyıl” ibaresinin yorumlanmasına bağlı olarak 50/d’li araştırma görevlilerinin kadroda kalma sürelerinin belirlenmesinde farklı uygulamaların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. (Örneğin azami öğrenim süresi dördüncü ya da altıncı yarıyılın bitimi olarak bazı üniversitelerin mevcut yılın akademik takvim bitişini, bazı üniversitelerin ise bir sonraki yılın akademik takvim başlangıcına kadar olan süreyi esas alması gibi) Yükseköğretim kurumlarında uygulama birliği olması açısından “*yarıyıl*” ibaresindeki süre için hangi tarihin esas alınması gerektiğine yönelik YÖK tarafından yükseköğretim kurumlarına açıklayıcı bir yazı yazılması teklif edilmiştir.

Doktora azami öğrenim süresi içerisinde tezini savunan ancak düzeltme alan bir 50/d’li araştırma görevlisinin düzeltme süresinin azami öğrenim süresini aşması halinde bu sürelerin kadroda kalma süresini uzatmasına yönelik gerekli düzenlemelerin yapılması teklif edilmiştir.

C-5. Konu

Doktora sonrası 50/d’li araştırma görevlilerinin kadroda kalma süreleri.

C-5. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

YÖK’ün 15.11.2017 tarihli ve 78513 sayılı yazısının 6’ncı maddesinin (c) fıkrasında “*Senatoca belirlenen ve YÖK tarafından onaylanan performansa dayalı kriterleri sağlayan araştırma görevlilerinin yardımcı doçent kadrolarına başvuru haklarının doktora/sanatta yeterlilik eğitimlerini tamamladıkları tarihten itibaren bir yıl sonra sona ermesine*” ifadesi yer almaktadır. Son düzenleme ile araştırma görevlileri 1+1 yıl süre ile kendi kurumlarında kalabilecek olup bir yıl içinde atanamayanların 2 yılın sonunda da atanamayacakları sorunu ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple öğretim üyeliğine başvuru hakkının 1 yıl sonra sona ermesi ifadesinin 2 yıla çıkarılması yönünde gerekli düzenlemelerin yapılması teklif edilmiştir.

4. YÜKSEKÖĞRETİMDE AKADEMİK İLAN SÜREÇLERİ

Ç-1. Konu

İlan şartı hazırlıklarında birimlerin süreç içerisinde olması gerekliliği.

Ç-1. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 21’inci maddesinde bölüm başkanının, bölümün her düzeyde eğitim-öğretim ve araştırmalarından ve bölüme ait her türlü faaliyetin düzenli ve verimli bir şekilde yürütülmesinden sorumlu olduğunun ifade edilmesi, Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Öğretim Elemanı Norm Kadrolarının Belirlenmesine ve Kullanılmasına İlişkin Yönetmeliğin Norm kadroların kullanılması başlıklı 5’inci maddesinin ikinci, üçüncü ve altıncı fıkraları uyarınca ilan şartı hazırlıklarının ihtiyaç bildiren birimlerden gelen öneri ve görüşler doğrultusunda Üniversite Yönetim Kurulu tarafından karara bağlanarak son şeklinin verilmesi teklif edilmiştir.

Ç-2. Konu

İlan şartlarının az sayıda araştırmacıyı temsil edecek şekilde kısıtlanmaması ve ilan şartlarının bölümün veya programın ihtiyacı olan alanlara göre değil de kişilerin çalışma alanlarına göre kısıtlanması.

Ç-2. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

Bazı ilanların kadro şartları yönünden bölümün/programın ihtiyacı olan alana göre değil de az sayıda araştırmacının başvuru yapabileceği şekilde ya da kişilerin çalışma alanına göre hazırlanması, istenilen nitelikte ve yeterli sayıda adayın başvuru yapmamasına bağlı olarak üniversiteler tarafından bir süre sonra ilanın iptali yoluna gidilmesine sebep olmaktadır. Bu durum bölümün/programın uluslararası alanda üst sıralara çıkmasını sağlayacak çalışmaları yapabilecek en iyi adayın bulunmasını engellediği gibi kişilere özel ilanlar sonucunda bölümde/programda verilecek dersler yönünden ise bölümün/programın ihtiyacına göre değil de kişiye özel derslerin açılmasına ve buna bağlı olarak öğrencilerin eksik bilgilerle mezun olması gibi sorunlara yol açmaktadır. Bu sebeple ilan şartlarının çok sayıda araştırmacıyı kapsayacak şekilde ve bölümün/programın ihtiyacı olan alanlara göre belirlenmesi; öğrencilerin bölümün/programın amaç, öğrenim ve hedeflerine yönelik eğitimi almalarının yanı sıra, üniversitelerin uluslararası alanda üst sıralara çıkmasına katkı yapacak en iyi adayın seçilmesini sağlayacağı değerlendirilmiş ve ilanların aşağıdaki özelliklere göre oluşturulması teklif edilmiştir.

- 1- Tez/uzmanlık tezi adlarının bir kısmı veya tamamının yazılmasının mümkün olmadığı gibi, makale vb. çalışma isimleri veya bir bölümü yazılmamalıdır.
- 2- İlan edilen kadro ile doğrudan ilgili lisans/lisansüstü eğitim ile doçentlik alanlarının belirtilmesi mümkündür. (Özellikle bazı alanlarda öğrenci alımı için

belirli sayıda öğretim üyesinin bulunması kayda bağlanmaktadır.) Ancak yüksek lisans bir alandan, doktora başka bir alandan, doçentlik başka bir alandan olması ilanın kişisel olduğu algısını oluşturacağından bu türden şartlar konulmamalıdır.

- 3- İlan edilen kadro ile ilgili olarak spesifik olmamak kaydı ile genel bir çalışma alanı belirtilmesi esastır. Farklı farklı üç alandan çalışma yapmış olmanın belirtilmesi uygun değildir.
- 4- İlan açıklamasında herhangi bir adayı gösterir ifadeler kullanılmamalıdır.

Ç-3. Konu

İlan şartları belirlenirken tez konusu ifadesi geçen adayın kadroya başvurması veya atanması teklifi.

Ç-3. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

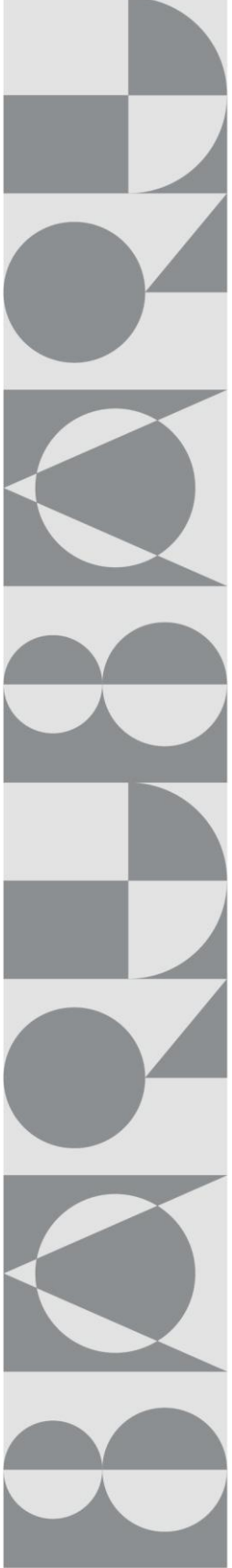
Kurumlar ihtiyaçları doğrultusunda ilan şartlarını belirlerken, söz konusu ilanlara başvuran veya atanması teklif edilen adayların tez konularındaki bazı kelimelerin ilan şartında yer alması durumunda Öğretim Üyeliğine Yükseltilme ve Atanma Yönetmeliği’nin 3’üncü maddesinin üçüncü fıkrası ile gelen “*ilanın başvuru koşullarına tez adlarının bir kısmı veya tamamının yazılamayacağı*” hükmüne aykırılık teşkil edip etmediği gibi tereddütler oluşturduğundan Yönetmeliğin ilgili hükmünde değişikliğe gidilerek ilan şartlarında Doçentlik Bilim Alanları ve Anahtar Kelimeleri haricinde yazılacak çalışma alanları için YÖK tarafından kısıtlama yoluna gidilebilmesi teklif edilmiştir.

Ç-4. Konu

Jürilerle ortak/birlikte/aynı kurumda çalışma veya kan hısımlığı olması durumlarında jüride görev almamayı zorunlu kılacak düzenlemelerinin eksikliği.

Ç-4. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

Bilimsel dosya değerlendirmesi ve sınav jürilerinde görevlendirilen öğretim üyelerinin adaylarla ilgili ortak/birlikte/aynı kurumda çalışması veya kan hısımlığı gibi durumlarının olması adayların tarafsız değerlendirilmeleri hususunda yargıya taşınan başvurularda yargı kararlarında bu durumdaki bir jüri üyesinin, eserler hakkında yapacağı değerlendirmesinin objektif olacağı hususunda bir kanaat oluşturmasının mümkün görülmediği gibi gerekçelere yer verildiğinden jürilerin belirlenmesinde tarafsızlık ilkesini zedeleyen 1- Aday ile Jüri Üyelerinin Ortak Çalışmalarının, 2- Aday ile Jüri Üyelerinin Müsterek Geçmişlerinin, 3- Aday ile Jüri Üyelerinin Sosyal İlişkilere Sahip Olmaları vb. hallerinde jüri görevini yerine getirmemeleri ve durumun görevlendirmeyi yapan kuruma bildirilmesi gerektiği konusunda yönetmeliklere açık hüküm eklenmesi teklif edilmiştir.



Ç-5. Konu

İlanlarda ön değerlendirmelerde itiraz sürecine yönelik takvime yer verilmemesi/buna yönelik yönetmelikte düzenleme yer almaması.

Ç-5. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

Öğretim üyesi dışındaki öğretim elemanı ilanları başta olmak üzere yapılan başvuru ve değerlendirmelerde yasal itiraz süresinin belirtilmemesi, uygulamada birçok hak kaybına; ayrıca konunun yargıya intikal etmesi halinde de farklı mağduriyetlere sebep olabilmektedir. Bazı üniversitelerin ilanlarında ön değerlendirme, giriş sınavı sonuçları ile birlikte itiraz sürecine yönelik takvim oluşturduğu; ancak çoğu üniversitenin itirazlara yönelik bir takvim oluşturmadığı görülmüştür. Bu sebeple itiraz takviminin de ilanlarda yer almasına ve işletilmesine yönelik gerekli düzenlemenin yapılması teklif edilmiştir.

Ç-6. Konu

Öğretim üyesi başvurularında atanamayan adayın bilgilendirilmesi.

Ç-6. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

Öğretim üyesi başvurularında atanmaya hak kazanamayan adaylara başvuru sonucunun bildirilmemesi, adaylar tarafından idareyi zan altında bırakan türden şikayetlerin yapılmasına sebebiyet vermektedir. Bu sebeple 2547 sayılı Yükseköğretim Kanun’daki sürecin tamamlanmasının ardından adaylara başvuru sonucunun başvuruyu yaptığı birimler tarafından iyi yönetim ilkesinin gereği olarak bildirilmesi (çevrim içi başvuru alınmışsa çevrim içi sistemler aracılığıyla da bilgilendirilebileceği) teklif edilmiştir.

Ç-7. Konu

ÜAK Doçentlik Başvuruları gibi tüm akademik personel alım başvuruların dijital ortama geçirilmesi.

Ç-7. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

“Yükseköğretimde Dijital Dönüşüm” adı verilen proje ile YÖK ve Cumhurbaşkanlığı tarafından dijitalleşme konusunda somut adımlar atılmaya başlanmıştır.

ÜAK tarafından 2018 yılından itibaren kullanılmaya başlanan Doçentlik Bilgi Sistemi (DBS) ile doçentlik başvuruları çevrim içi ortamda alınarak süreç yönetilmektedir. Akademik personel alımı başvuruları için benzer bir başvuru sisteminin YÖK tarafından yapılarak tüm üniversitelerin kullanımına açılması teklif edilmiştir.

Ç-8. Konu

Mahkeme kararlarının ilana, atama sürecine ve ataması yapılan ve yapılmayan adaya etkisi.

Ç-8. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

İlanlar sonucunda atanamayan adaylar tarafından başvuru mahkemelerce verilen iptal kararlarının yorumlanmasına bağlı olarak yapılan farklı uygulamalar, bazen aynı dosya üzerinden yeni dava açılmasına sebep olmaktadır. Bu nedenle disiplin cezalarında olduğu gibi *“ilanların veya atamaların yargı kararıyla iptal edilmesi hâlinde, kararın idareye ulaştığı tarihten itibaren en geç üç ay içerisinde karar gerekçesi dikkate alınarak yeniden işlem tesis edileceği”*ne yönelik bir hükmün Kanun’a eklenmesi için düzenleme yapılmasının uygun olacağı teklif edilmiştir.

Ç-9. Konu

Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) ve Öncelikli Alanlar kapsamında araştırma görevlisi kadrolarına atanmaların öğretim üyeliği istihdamları.

Ç-9. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

ÖYP ve Öncelikli Alanlar araştırma görevlisi kadrolarında istihdamlar, öğretim üyesi temin edilmesi istenen alanlarda yetiştirilmek için ayrılan özel kadrolar olup bu kapsamda doktorasını bitirenlerin öğretim üyesi olarak istihdamına yönelik mevzuatta kalıcı bir düzenleme yer almamaktadır. Benzer bir uygulama olan 1416 sayılı Kanun’la ihtiyaç bulunan alanlarda yurtdışında lisansüstü eğitim yaptırılanlar ise atama kriterlerini karşılamaları şartıyla doktor öğretim üyesi kadrolarına, atama kriterlerini sağlamamaları halinde ise öğretim görevlisi kadrolarına ataması yapılacağına yönelik kanuni düzenleme olduğundan ÖYP ve Öncelikli Alan araştırma görevlisi kadrosunda olanlardan doktorasını tamamlayanların öğretim üyesi kadrolarına atanması konusunda 1416 sayılı Kanun’a benzer düzenleme yapılması teklif edilmiştir.

Ç-10. Konu

Kadro taleplerinde YÖKSİS’in kullanıcılara gerekli bilgileri sunmasının sağlanması.

Ç-10. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

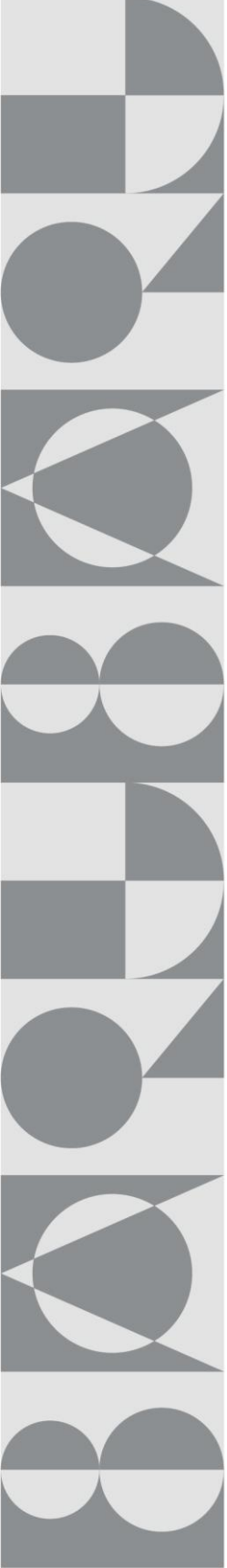
YÖK tarafından verilen norm kadroların kullanılmasına yönelik yetki devri kararları çerçevesinde YÖK uzmanlarının görmüş olduğu ve erişebildiği bilgilerle üniversite kullanıcıları arasında çok büyük farklar olduğundan, kadro talep edilen birimle ilgili YÖKSİS’teki bilgilerin (Doluluk oranları, kadro durumları, kadro kullanım talepleri gibi) üniversite kullanıcıları tarafından da görülmesine yönelik yetkilendirmelerin yapılması teklif edilmiştir.

Ç-11. Konu

Üniversitelere verilen kullanım izninden fazla ilana çıkılması.

Ç-11. Değerlendirme ve Çözüm Önerisi

Cumhurbaşkanı kararı uyarınca öğretim üyesi ve öğretim üyesi dışındaki öğretim elemanı kadrolarına atama izinleri sınırlı sayıda olması, verilen kullanım izinleri sayısından fazla bir sayıda ilana çıkılmasının mevcut düzenlemeler çerçevesinde mümkün olmaması sebebiyle kurumların kullanım izni sınırlarına uyması gerektiği değerlendirilmiştir.





BARTIN           
PERSONEL DAIRE BA  KANLIĐ 
Bartın            AĞdacı Yerleşkesi 74100, Merkez/BARTIN
onceinsan.bartın.edu.tr

