



ÖĞRETMEN ATAMA VE YER DEĞİŞTİRME YÖNETMELİĞİ DEĞERLENDİRME RAPORU



2026



ÖĞRETMEN ATAMA VE YER DEĞİŞTİRME YÖNETMELİĞİ DEĞERLENDİRME RAPORU



ANKARA
2026



ÖĞRETMEN ATAMA VE YER DEĞİŞTİRME YÖNETMELİĞİ DEĞERLENDİRME RAPORU

Maarif Çalışanları Sendikası Adına Sahibi

Mustafa DAĞAŞAN

Genel Başkan

Raportörler

Ali YEŞİLOĞLU

Tuğrul YABANERİ

Grafik / Tasarım



ISBN

978-625-93599-2-2

Maarif Çalışanları Sendikası Yayınları

Ocak 2026, Ankara

© Yayın Hakları

Eser Maarif Çalışanları Sendikası Ar-Ge Birimi tarafından hazırlanmıştır.

Eserin tüm yayın hakları Maarif Çalışanları Sendikası'na aittir.

İzinsiz yayınlanamaz. Kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

MİL MAARİF-SEN

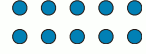
(Maarif Çalışanları Sendikası)

Saray Cumhuriyet Mahallesi, Özal Bulvarı,

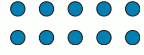
No:185/34 Pursaklar / Ankara 06145

0 543 507 7 657 - www.maarifsen.org

İÇİNDEKİLER



1.Giriş	5
2. Amaç, Kapsam ve Yöntem	7
3. Hukuki Çerçeve ve Kanunilik İlkesi	10
4. Yönetmeliğin Temel Yaklaşımı: Planlama Yerine Yer Değiştirme	12
5. Aynı Eğitim Kurumunda Azami 12 Yıl Çalışma Süresi	15
6. Mazerete Bağlı Yer Değiştirme Hakkının Daraltılması	18
7. İlçe Grupları: Belirsizlik ve Keyfilik Riski	21
8. Norm Kadro Fazlası ve Resen Atamalar	24
9. Hizmet Puanı Sistemi ve Adalet Sorunu	27
10. Alan Değişikliği ve Akademi Uygulaması	30
11. Genel Değerlendirme ve Talepler	33
12.Sonuç	35



1.GİRİŞ

1.GİRİŞ

Eğitim, yalnızca bilgi aktarma faaliyeti değil; insan yetiştirme sanatıdır. Bu sanatın merkezinde ise öğretmen vardır. Öğretmenin mesleki huzuru, yerleşik düzeni ve aile bütünlüğü; eğitim sisteminin niteliğini, sürekliliğini ve toplumsal karşılığını doğrudan belirleyen temel unsurlardır. Öğretmeni yıpratıcı, belirsizlik içinde bırakan ve sürekli yer değiştirmeye zorlayan bir sistemin, nitelikli bir eğitim üretmesi mümkün değildir.

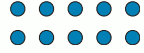
09 Ocak 2026 tarihli ve 33132 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Öğretmenlerin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği; öğretmenlerin görev yerlerini, çalışma sürelerini ve mesleki geleceklerini doğrudan etkileyen kapsamlı düzenlemeler içermektedir. Bu yönüyle söz konusu yönetmelik, yalnızca teknik bir idari düzenleme değil; öğretmenin çalışma hayatına, aile düzenine ve mesleki güvenliğine dair sonuçlar doğuran yapısal bir metindir.

Yönetmelikte yer alan bazı hükümler; planlama eksikliklerinin öğretmenler üzerinden telafi edilmesine yol açmakta, yerleşik düzeni zayıflatmakta ve hukuki güvenlik ilkesini tartışmalı hâle getirmektedir. Özellikle azami çalışma süresi, mazerete bağlı yer değiştirme kısıtları, ilçe grubu uygulamaları ve resen atamaya ilişkin düzenlemeler; hem hukuki hem de pedagojik açıdan ciddi değerlendirmeyi zorunlu kılmaktadır.

Mil Maarif-Sen olarak bu çalışmayı; öğretmeni merkeze alan, hukuku önceleyen ve kamu yararı ile bireysel haklar arasındaki dengeyi esas alan bir anlayışla hazırladık. Bu metin, ne kategorik bir reddiye ne de yüzeysel bir eleştiridir. Aksine, anayasal ilkeler, kanunilik ölçütü ve eğitimde süreklilik anlayışı çerçevesinde yapılmış ilkeli ve gerekçeli bir değerlendirmedir.

Elinizdeki rapor; öğretmenin yerleşik düzeninin, aile bütünlüğünün ve mesleki itibarının yönetmeliklerle aşındırılmayacağını vurgulayan bir hukuk ve adalet çağrısıdır. Aynı zamanda eğitim sisteminin sağlıklı işlemesi için, planlamaya dayalı, öngörülebilir ve hakkaniyetli bir atama ve yer değiştirme rejiminin zorunluluğunu hatırlatmaktadır.

Mil Maarif-Sen, bu raporla birlikte; öğretmenlerin haklarını savunmayı, hukuka aykırı düzenlemelere karşı meşru zeminde mücadele etmeyi ve eğitim sisteminin insan merkezli bir anlayışla yeniden ele alınmasını kamuoyunun takdirine sunmaktadır.



2.AMAÇ, KAPSAM VE YÖNTEM

2.AMAÇ, KAPSAM VE YÖNTEM

2.1 Amaç

Bu raporun amacı; 09.01.2026 tarihli ve 33132 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Öğretmenlerin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin, hukuki ve idari sonuçlarını çok boyutlu bir yaklaşımla değerlendirmektir. Çalışma, yönetmeliğin yalnızca teknik düzenlemelerini değil; bu düzenlemelerin öğretmenlerin mesleki yaşamı, aile düzeni ve eğitim kurumlarının işleyişi üzerindeki etkilerini de kapsamlı biçimde ele almayı hedeflemektedir.

Bu çerçevede rapor; söz konusu yönetmeliğin anayasal ilkelere uygunluğunu, özellikle hukuk devleti, kanunilik, belirlilik ve ölçülülük ilkeleri açısından incelemektedir. Yönetmelik hükümlerinin, üst normlar olan Anayasa ve kanunlarla olan ilişkisi değerlendirilerek, normlar hiyerarşisi bakımından ortaya çıkan uyum veya aykırılıklar tespit edilmektedir.

Raporda ayrıca; getirilen düzenlemelerin öğretmenlerin yerleşik düzeni, aile hayatı ve mesleki güvenliği üzerindeki etkileri ele alınmakta, öğretmenin sürekli yer değiştiren bir kamu görevlisi hâline getirilmesinin doğuracağı sosyal ve pedagojik sonuçlar irdelenmektedir. Bununla birlikte, öğretmen sirkülasyonunun eğitim kurumlarında süreklilik, kurumsal hafıza ve okul kültürü üzerindeki etkileri de değerlendirme kapsamına alınmıştır.

Bu yönüyle raporun amacı, yalnızca mevcut yönetmeliği eleştirmek değil; eğitim sisteminin insan merkezli, öngörülebilir ve hukuka uygun bir yapıda işlemesi için gerekli ilkesel çerçeveyi ortaya koymaktır.

2.2 Kapsam

Bu rapor, Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği’nin tamamını esas almakla birlikte; öğretmenlerin çalışma hayatını ve eğitim sisteminin işleyişini doğrudan etkileyen belirli düzenlemelere özel olarak odaklanmaktadır.

Bu kapsamda özellikle; öğretmenlerin aynı eğitim kurumunda azami 12 yıl görev yapabilmesine ilişkin düzenleme, mazerete bağlı yer değiştirme hakkına getirilen kısıtlamalar, il ve ilçe düzeyinde oluşturulan ilçe grubu uygulaması, norm kadro fazlası öğretmenlere yönelik yer değiştirme ve resen atama süreçleri, zorunlu çalışma yükümlülüğünün kapsamı ve genişletilmesi, hizmet puanı sistemi ve bu sistemin eşitlik ve adalet ilkeleriyle ilişkisi, alan değişikliği uygulamaları ile Millî Eğitim Akademisi üzerinden öngörülen yeni görevlendirme modelleri ayrıntılı biçimde incelenmektedir.

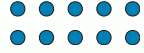
Belirtilen bu başlıklar, yönetmeliğin öğretmenler açısından en fazla hak kaybı, belirsizlik ve hukuki tartışma doğurabilecek alanları olarak değerlendirilmiş ve raporun ana eksenini oluşturmuştur.

2.3 Yöntem

Raporun hazırlanmasında, çok yönlü ve disiplinlerarası bir yöntem benimsenmiştir. Bu kapsamda öncelikle; Anayasa, ilgili kanunlar ve yönetmelik hükümleri arasında normlar hiyerarşisi temelinde karşılaştırmalı bir analiz yapılmıştır. Yönetmelik hükümlerinin, kanuni dayanakları ve anayasal sınırları bu çerçevede değerlendirilmiştir.

Bunun yanında; kamu hizmetinin gerekleri doğrultusunda ölçülülük ve belirlilik testleri uygulanmış, getirilen düzenlemelerin amaç-araç dengesi ve öngörülebilirlik düzeyi incelenmiştir. Yönetmelik hükümlerinin uygulamada nasıl sonuçlar doğurabileceği, farklı bölge ve okul türleri dikkate alınarak uygulama senaryoları üzerinden analiz edilmiştir.

Son olarak, yapılan tüm değerlendirmeler; eğitim sisteminin bütünlüğü, öğretmen motivasyonu, okul kültürü ve kurumsal süreklilik açısından ele alınmış; hukuki tespitler pedagojik ve sosyal sonuçlarla birlikte değerlendirilmiştir.



3.HUKUKİ ÇERÇEVE VE KANUNİLİK İLKESİ

3.HUKUKİ ÇERÇEVE VE KANUNİLİK İLKESİ

Hukuk devleti ilkesinin en temel unsurlarından biri, kamu gücünün ancak kanunla ve kanunun çizdiği sınırlar içinde kullanılabilmesidir. Bu ilke, kamu görevlilerinin atanma, yer değiştirme ve diğer özlük hakları bakımından daha da büyük bir önem taşımaktadır. Zira kamu görevlilerinin statü hukukuna ilişkin düzenlemeler, kişilerin mesleki geleceklerini, yerleşik düzenlerini ve aile hayatlarını doğrudan etkilemektedir.

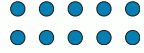
Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 128. maddesi uyarınca; devletin, kamu iktisadi teşebbüslerinin ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürütülür. Aynı maddede, bu kişilerin nitelikleri, atanma usulleri, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri ile aylık ve ödeneklerinin kanunla düzenleneceği açıkça hüküm altına alınmıştır.

Bu anayasal düzenleme karşısında; yönetmelikler, kanunun uygulanmasını göstermek ve kanunda öngörülen hususları somutlaştırmak amacıyla çıkarılabilir. Ancak yönetmeliklerin, kanunda açıkça yer almayan yeni bir sınırlama, yükümlülük veya hak kaybı ihdas etmesi mümkün değildir. Aksi hâlde, idarenin düzenleme yetkisi aşılmış olur ve normlar hiyerarşisi ihlal edilir. Söz konusu Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği incelendiğinde; bazı temel düzenlemelerin kanuni dayanağının bulunmadığı, hatta kanunla düzenlenmesi gereken alanlara yönetmelik yoluyla müdahale edildiği görülmektedir.

Özellikle; kanunlarda açıkça yer almayan aynı eğitim kurumunda azami çalışma süresi düzenlemesi, kanuni çerçevesi bulunmayan ve fiili sonuçları itibarıyla rotasyon niteliği taşıyan yer değiştirme uygulamaları, üst normlarda öngörülme, aile birliği ve sağlık hakkı gibi temel hakları etkileyen mazerete bağlı yer değiştirme kısıtları, yönetmelik yoluyla getirilmektedir.

Bu tür düzenlemeler, yalnızca teknik bir mevzuat sorunu değil; doğrudan doğruya hukuki güvenlik ilkesini zedeleyen ve kamu görevlilerinin statü hukukunu belirsizleştiren uygulamalardır. Zira hukuki güvenlik; kişilerin hangi şartlarda, ne zaman ve hangi gerekçelerle hak kaybına uğrayabileceklerini önceden öngörebilmelerini gerektirir. Kanuni dayanağı bulunmayan düzenlemeler ise bu öngörülebilirliği ortadan kaldırmaktadır.

Normlar hiyerarşisi gereği; Anayasa'ya aykırı bir kanun çıkarılamayacağı gibi, kanuna aykırı bir yönetmelik de yürürlüğe konulamaz. Yönetmeliklerin, kanunların çizdiği sınırların dışına çıkarak yeni ve ağırlaştırıcı yükümlülükler getirmesi, hukuk devleti ilkesinin açık ihlalidir. Bu nedenle, söz konusu yönetmelikte yer alan ve kanuni dayanağı bulunmayan düzenlemelerin; anayasal çerçeve, normlar hiyerarşisi ve idarenin bağlı yetki ilkesi açısından ciddi hukuki sakıncalar taşıdığı açıktır. Bu sakıncalar, ilerleyen bölümlerde madde bazında ayrıca ve ayrıntılı biçimde ele alınacaktır.



4.YÖNETMELİĞİN TEMEL YAKLAŞIMI: PLANLAMA YERİNE YER DEĞİŞTİRME

4.YÖNETMELİĞİN TEMEL YAKLAŞIMI: PLANLAMA YERİNE YER DEĞİŞTİRME

Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği bütüncül olarak incelendiğinde, metnin arka planında belirginleşen temel yaklaşım açıkça görülmektedir: planlama eksikliği, öğretmenin yerinin değiştirilmesiyle telafi edilmektedir. Bu anlayış, öğretmen istihdamını uzun vadeli ve öngörülebilir bir insan kaynağı politikası çerçevesinde ele almak yerine, ortaya çıkan sorunları kısa vadeli ve zorlayıcı idari tedbirlerle çözmeye yönelmektedir.

Norm kadro dalgalanmaları, nüfus hareketleri, okul türü dönüşümleri ve eğitim politikalarındaki ani değişiklikler; eğitim sisteminin bilinen ve öngörülebilir gerçekleridir. Buna rağmen söz konusu yönetmelikte, bu değişkenlere karşı önleyici ve planlamaya dayalı bir yaklaşım geliştirilmediği görülmektedir. Aksine, yaşanan her dalgalanmanın sonucu öğretmenler üzerinden karşılanmakta; öğretmenler resen atama, zorunlu yer değiştirme, ilçe grupları ve azami çalışma süresi gibi araçlarla sürekli hareket hâlinde tutulmaktadır.

Bu yaklaşım, öğretmeni sistemin merkezinde yer alan bir eğitimci olarak değil; ihtiyaç anında yerinden oynatılabilecek taşınabilir bir personel olarak gören bir zihniyetin ürünüdür. Öğretmenin mesleki birikimi, okuluna ve çevresine sağladığı katkı, öğrenciyle kurduğu uzun soluklu ilişki bu anlayışta ikincil hâle gelmektedir. Oysa eğitim, süreklilik ve istikrar gerektiren bir alandır; öğretmenin sık sık yer değiştirdiği bir sistemde, kalıcı başarıdan söz etmek mümkün değildir.

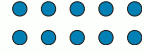
Planlama yerine yer değiştirmeyi esas alan bu yaklaşımın, eğitim kurumları ve sistem bütünü üzerinde bir dizi olumsuz sonucu bulunmaktadır. Öncelikle bu durum, kurumsal istikrarı zedelemektedir. Okullar, sürekli değişen öğretmen kadroları nedeniyle kurumsal hafıza oluşturmamakta; yapılan projeler, rehberlik çalışmaları ve uzun vadeli eğitim hedefleri yarım kalmaktadır. Öğretmen sirkülasyonu, okul yönetimlerini sürekli geçici çözümler üretmeye zorlamakta, eğitimin niteliği ikinci plana itilmektedir.

İkinci olarak bu yaklaşım, okul kültürünü zayıflatmaktadır. Okul kültürü; öğretmen, öğrenci ve veli arasında zaman içinde oluşan güven ilişkisine dayanır. Öğretmenlerin kısa aralıklarla yer değiştirdiği bir ortamda bu güven ilişkisi sağlıklı biçimde kurulamaz. Öğrenciler açısından öğretmen, sürekliliği olan bir rehber olmaktan çıkar; geçici bir görevli algısına dönüşür.

Üçüncü olarak ise öğretmenler, mesleki açıdan belirsizlik ve güvensizlik duygusuyla karşı karşıya bırakılmaktadır. Sürekli yer değiştirme ihtimali, öğretmenin hem mesleki motivasyonunu hem de özel hayat planlamasını olumsuz etkilemektedir. Aile düzeni, çocukların eğitim sürekliliği ve sosyal çevre ile kurulan bağlar bu belirsizlikten doğrudan etkilenmektedir.

Sonuç olarak, yönetmeliğin temel yaklaşımı; planlama, öngörü ve istikrar yerine, idari kolaycılığı ve zorlayıcı yer değiştirme mekanizmalarını öcelelemektedir. Bu yaklaşım, kısa vadede idareye esneklik sağlıyor gibi görünse de uzun vadede eğitim sisteminin bütünlüğünü, öğretmenin mesleki itibarını ve kamusal eğitimin niteliğini zedeleyen bir sonuç üretmektedir.

Bu nedenle, öğretmen atama ve yer değiştirme rejiminin; yer değiştirmeyi temel çözüm aracı olarak gören bu anlayıştan uzaklaştırılması, planlamaya dayalı, öngörülebilir ve öğretmeni merkeze alan bir yaklaşımla yeniden ele alınması zorunludur.



**5.AYNI EĞİTİM KURUMUNDA
AZAMİ 12 YIL ÇALIŞMA SÜRESİ
(FİİLÎ ROTASYON DÜZENLEMESİ)**

5.AYNI EĞİTİM KURUMUNDA AZAMİ 12 YIL ÇALIŞMA SÜRESİ (FİİLİ ROTASYON DÜZENLEMESİ)

5.1 Düzenlemenin İçeriği ve Niteliği

Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin 28. maddesi ile öğretmenlerin aynı eğitim kurumunda en fazla 12 yıl görev yapabileceği hüküm altına alınmıştır. Söz konusu süre; öğretmenin isteği, performansı, okulun ihtiyacı ya da idarenin somut gerekçeleri dikkate alınmaksızın, yalnızca zaman esas alınarak belirlenmiştir.

Her ne kadar düzenleme metninde “rotasyon” kavramı açıkça kullanılmamış olsa da, hükmün doğurduğu fiili sonuçlar itibarıyla bu uygulama açık bir rotasyon niteliği taşımaktadır. Öğretmen, belirli bir sürenin sonunda, iradesi dışında ve somut bir hizmet gerekçesi gösterilmeksizin görev yerinden ayrılmaya zorlanmaktadır.

5.2 Kanuni Dayanak Sorunu

Bu düzenlemenin en temel hukuki sorunu, kanuni dayanağının bulunmamasıdır. Ne 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda ne de 7528 sayılı Öğretmenlik Mesleği Kanunu'nda öğretmenler için aynı kurumda azami görev süresi öngören bir hüküm yer almaktadır.

Anayasa'nın 128. maddesi gereği; kamu görevlilerinin atanma ve yer değiştirme rejimine ilişkin esasların kanunla düzenlenmesi zorunludur. Kanunda açıkça yer almayan bir sınırlamanın, yönetmelik yoluyla getirilmesi; idarenin düzenleme yetkisini aşması anlamına gelmektedir. Bu durum, normlar hiyerarşisinin ve hukuk devleti ilkesinin açık ihlalidir.

5.3 Eğitimde Süreklilik ve Kurumsal Hafıza Açısından Sonuçları

Eğitim, kısa vadeli çıktılarla ölçülebilecek bir alan değildir. Öğretmenin okuluna, öğrencisine ve çevresine sağladığı katkı; zaman içinde oluşan bir birikimin sonucudur. Yıllar içinde okuluna aidiyet geliştiren, öğrenci profiline hâkim olan, okul kültürüne katkı sunan öğretmenler; eğitim kurumlarının kurumsal hafızasını oluşturmaktadır.

Azami 12 yıl kuralı, bu birikimi yok saymakta; öğretmeni yalnızca takvim hesabına indirgemektedir. Öğretmenin görev süresi dolduğunda, yerine gelecek öğretmenin aynı birikimi kısa sürede oluşturmaya mümkün değildir. Bu durum, özellikle dezavantajlı bölgelerde ve özel eğitim gerektiren okul türlerinde daha ağır sonuçlar doğurmaktadır.

Bu yönüyle düzenleme, eğitimde süreklilik ilkesine açıkça aykırıdır.

5.4 Öğretmenin Mesleki Huzuru ve Yerleşik Düzeni Üzerindeki Etkiler

Azami görev süresi uygulaması, öğretmenin yalnızca mesleki değil, kişisel ve ailevi hayatını da doğrudan etkilemektedir. Öğretmenler, görev yaptıkları okul çevresinde yaşam düzeni kurmakta; çocuklarının eğitimi, eşlerin çalışma hayatı ve sosyal çevre bu düzen üzerine şekillenmektedir.

Belirli bir sürenin sonunda zorunlu yer değiştirme ihtimali; öğretmeni sürekli bir belirsizlik hâlinde bırakmakta, uzun vadeli plan yapmasını imkânsız kılmaktadır. Bu belirsizlik, öğretmenin mesleki motivasyonunu düşürmekte ve çalışma barışını zedelemektedir.

5.5 İdari Kolaycılık ve Sorumluluk Devri

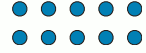
Bu düzenleme, idarenin planlama sorumluluğunu öğretmenin omuzlarına yükleyen bir anlayışın ürünüdür. Norm kadro planlaması, okul dönüşümleri ve nüfus hareketleri gibi idari sorunlar; öğretmenin yerinin değiştirilmesiyle çözülmeye çalışılmaktadır.

Oysa planlama eksikliğinin bedelinin öğretmene ödetilmesi, idarenin kusurunun öğretmene yüklenmesi anlamına gelmektedir. Bu yaklaşım, kamu yönetimi ilkeleriyle bağdaşmamaktadır.

5.6 Değerlendirme

Mil Maarif-Sen'e göre, aynı eğitim kurumunda azami 12 yıl çalışma süresi düzenlemesi; kanuni dayanağı bulunmayan, fiili sonuçları itibarıyla rotasyon niteliği taşıyan, eğitimde sürekliliği ve kurumsal hafızayı zedeleyen, öğretmeni kendi okulunda geçici kiracı hâline getiren bir sürgün mekanizmasıdır.

Bu nedenle söz konusu hükmün, öğretmenlerin iradesi ve somut hizmet gerekleri gözetilmeden uygulanması kabul edilemez. Mil Maarif-Sen, bu düzenlemenin yürürlükten kaldırılmasını ve öğretmenlerin görev yerlerinin istek ve objektif kriterler esas alınarak belirlenmesini talep etmektedir.



6.MAZERETE BAĞLI YER DEĞİŞTİRME HAKKININ DARALTILMASI (İLÇE GRUBU KISITI)

6. MAZERETE BAĞLI YER DEĞİŞTİRME HAKKININ DARALTILMASI (İLÇE GRUBU KISITI)

6.1 Düzenlemenin İçeriği

Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nde yer alan; “*Mazeretin bulunduğu ilçe ile görev yapılan ilçe aynı ilçe grubunda ise başvuru yapılamaz.*” hükmü ile mazerete bağlı yer değiştirme hakkına ciddi bir sınırlama getirilmiştir. Bu düzenleme, öğretmenin mazeretinin niteliğine bakılmaksızın, yalnızca idarece oluşturulan ilçe grubu esas alınarak başvurunun reddedilmesini öngörmektedir.

Bu yönüyle söz konusu hüküm, mazerete bağlı yer değiştirme hakkını şeklen var, fiilen yok hâle getirmektedir.

6.2 Mazeret Tayinlerinin Hukuki Niteliği

Mazerete bağlı yer değiştirme; öğretmenlere tanınmış bir ayrıcalık değil, temel hakların korunmasına yönelik bir idari güvencedir. Bu hak, kamu hizmetinin gerekleri ile bireyin temel hakları arasında denge kurmayı amaçlamaktadır.

Bu kapsamda mazeret tayinleri; aile birliğinin korunması, sağlık hakkının güvence altına alınması, can güvenliği ve yaşam hakkının temini amacıyla hizmet etmektedir. Bu hakların tamamı, Anayasa ile güvence altına alınmış temel haklardır ve idari düzenlemelerle özüne dokunulamaz.

6.3 Anayasal Haklar Açısından Değerlendirme

Söz konusu düzenleme, öncelikle Anayasa'nın 41. maddesinde güvence altına alınan aile birliği ilkesini zedelemektedir. Eş durumu mazeretinin, ilçe grubu gerekçesiyle reddedilmesi; aile fertlerinin fiilen ayrı yaşamaya zorlanması sonucunu doğurmaktadır. Aile birliğinin korunması, idarenin takdirine bırakılabilecek bir husus değildir.

Bunun yanında düzenleme, Anayasa'nın 56. maddesi kapsamında korunan sağlık hakkı açısından da ciddi sakıncalar barındırmaktadır. Sağlık mazereti bulunan bir öğretmenin, tedavi imkânlarının bulunduğu yere erişiminin ilçe grubu gerekçesiyle engellenmesi; sağlık hakkının ihlali anlamına gelmektedir.

Ayrıca can güvenliği gerekçesiyle yapılan başvuruların dahi bu kısıtlamaya tabi tutulması, yaşam hakkı bakımından telafisi imkânsız sonuçlar doğurabilecek niteliktedir. Yaşam hakkı, hiçbir idari kolaylık gerekçesiyle sınırlandırılmaz.

56.4 Mevzuatla Uyumsuzluk ve Kanunilik Sorunu

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda ve Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'te; mazerete bağlı yer değiştirme hakkının, ilçe grubu gibi idari tasniflerle sınırlandırılmasına ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

Bu çerçevede söz konusu kısıtlama; kanuni dayanağı olmayan, üst normlarda öngörülmeyen, yönetmelik yoluyla ihdas edilmiş bir sınırlamadır. Bu durum, kanunilik ilkesinin açık ihlali anlamına gelmektedir. Yönetmelik, kanunda bulunmayan bir sınırlamayı getirmek suretiyle yetki aşımı yapmaktadır.

6.5 Uygulamada Doğacak Fiili Sonuçlar

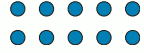
İlçe grubu kısıtı, uygulamada öğretmenleri son derece ağır sonuçlarla karşı karşıya bırakmaktadır. Aynı ilçe grubunda yer alan ilçeler arasında; ulaşım süresi saatlerce sürebilmekte, toplu taşıma imkânları bulunmamakta, sosyoekonomik şartlar ciddi farklılıklar gösterebilmektedir.

Buna rağmen öğretmenin mazereti dikkate alınmaksızın başvurunun reddedilmesi; mazeret tayininin amacını ortadan kaldırmaktadır. Öğretmenler, ailelerinden, tedavi imkânlarından ve güvenli yaşam alanlarından uzak kalmaya zorlanmaktadır.

6.6 Değerlendirme

Mil Maarif-Sen'e göre, mazerete bağlı yer değiştirme hakkına getirilen ilçe grubu kısıtı; temel hakları zedeleyen, kanuni dayanağı bulunmayan, mazeret kavramını işlevsiz hâle getiren, öğretmeni idari tasniflere mahkûm eden hukuka aykırı bir düzenlemedir.

Bu nedenle söz konusu hükmün yürürlükten kaldırılması; mazerete bağlı yer değiştirmelerde mazeretin niteliğinin esas alınması, idari tasniflerin temel hakların önüne geçirilmemesi gerekmektedir. Mil Maarif-Sen, aile birliğini, sağlık hakkını ve yaşam hakkını zedeleyen hiçbir düzenlemeyi kabul etmemektedir.



7.İLÇE GRUPLARI: BELİRSİZLİK VE KEYFİLİK RİSKİ

7.İLÇE GRUPLARI: BELİRSİZLİK VE KEYFİLİK RİSKİ

7.1 İlçe Grupları Uygulamasının Niteliği

Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği ile getirilen ilçe grupları uygulaması; öğretmenlerin yer değiştirme, mazeret tayini ve resen atama süreçlerinde belirleyici bir unsur hâline getirilmiştir. İlçelerin belirli gruplar altında toplanması, ilk bakışta idari kolaylık sağlama amacı taşıyor gibi görünse de, uygulamanın dayandığı ölçütlerin açık ve nesnel biçimde tanımlanmamış olması ciddi hukuki sakıncalar doğurmaktadır.

İdari işlemlerin, hukuka uygun sayılabilmesi için belirli, öngörülebilir ve nesnel kriterlere dayanması zorunludur. Ancak ilçe gruplarının hangi ölçütlere göre oluşturulduğu, bu ölçütlerin nasıl ağırlıklandırıldığı ve hangi somut veriler esas alınarak karar verildiği yönetmelikte açıkça ortaya konulmamıştır.

7.2 Belirlilik ve Öngörülebilirlik İlkesinin İhlali

Hukuk devleti ilkesinin doğal sonucu olan belirlilik ilkesi, kişilerin idarenin hangi koşullarda nasıl bir işlem tesis edeceğini önceden öngörebilmesini gerektirir. İlçe grupları uygulamasında ise; ilçeler arası mesafe, ulaşım imkânları, sosyoekonomik yapı, günlük yaşam koşulları gibi unsurların hangi eşiklere göre değerlendirildiği belirsizdir. Bu belirsizlik, öğretmenlerin görev yerleriyle ilgili planlama yapmasını imkânsız hâle getirmektedir.

Öğretmenler, aynı ilçe grubunda yer alan ilçeler arasında tayin edildiklerinde karşılaşacakları fiili koşulları önceden öngörememekte; bu durum hem mesleki hem de ailevi planlamayı ciddi biçimde zorlaştırmaktadır.

7.3 Fiili Koşullar ile Kâğıt Üzerindeki Gruplandırma Arasındaki Uçurum

Uygulamada, kâğıt üzerinde “aynı grup” olarak tanımlanan ilçeler arasında ciddi fiili farklılıklar bulunmaktadır. Bu ilçeler arasında; günlük ulaşımın saatler sürdüğü uzun mesafeler, toplu taşıma imkânlarının hiç bulunmadığı veya son derece sınırlı olduğu bölgeler, barınma, ulaşım ve temel ihtiyaçlar açısından yüksek yaşam maliyeti farkları bulunabilmektedir.

Bu koşullar altında öğretmenin, yalnızca idari bir sınıflandırma gerekçesiyle aynı grup içindeki farklı ilçelere atanması; fiilen ağır bir mağduriyet yaratmaktadır. İlçe grupları uygulaması, bu yönüyle öğretmenin gerçek yaşam koşullarını dikkate almayan soyut bir tasnife dönüşmektedir.

7.4 Takdir Yetkisinin Sınırlarının Aşılması

İdareye tanınan takdir yetkisi, sınırsız bir yetki değildir. Takdir yetkisi; kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda, objektif kriterlere bağlı kalınarak kullanılmak zorundadır. İlçe gruplarının belirsiz ölçütlerle belirlenmesi ise idareye geniş ve denetimsiz bir takdir alanı tanımaktadır.

Bu durum, benzer durumda bulunan öğretmenler arasında farklı uygulamaların ortaya çıkmasına, eşitlik ilkesinin zedelenmesine ve keyfî işlemlere zemin hazırlamaktadır. İlçe gruplarının sınırlarının ve kapsamının net biçimde belirlenmemesi, idari işlemlerin yargısal denetimini de güçleştirmektedir.

7.5 Uygulamanın Öğretmenler Üzerindeki Etkileri

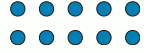
İlçe grupları uygulaması, öğretmenler açısından yalnızca idari bir düzenleme değil; günlük yaşamı doğrudan etkileyen bir faktördür. Uzun yolculuk süreleri, artan ulaşım maliyetleri ve yaşam koşullarındaki farklılıklar; öğretmenlerin hem mesleki performansını hem de yaşam kalitesini olumsuz etkilemektedir.

Bu durum, öğretmenin mesleki motivasyonunu düşürmekte, çalışma barışını zedelemekte ve eğitim hizmetinin niteliğini dolaylı olarak olumsuz etkilemektedir.

7.6 Değerlendirme

Mil Maarif-Sen'e göre ilçe grupları uygulaması; belirli ve nesnel kriterlere dayanmayan, fiili yaşam koşullarını dikkate almayan, idareye sınırsız takdir yetkisi tanıyan, eşitlik ve öngörülebilirlik ilkelerini zedeleyen hukuki sakıncalar içermektedir.

Bu nedenle ilçe gruplarının oluşturulmasında; mesafe, ulaşım, sosyoekonomik yapı ve yaşam maliyeti gibi unsurların açık, ölçülebilir ve denetlenebilir kriterler hâline getirilmesi zorunludur. Aksi hâlde bu uygulama, öğretmenler açısından keyfiliğe açık ve telafisi güç mağduriyetler doğurmaya devam edecektir.



8.NORM KADRO FAZLASI VE RESEN ATAMALAR

8.NORM KADRO FAZLASI VE RESEN ATAMALAR (PLANLAMA HATALARININ ÖĞRETMENLERE YÜKLENMESİ)

8.1 Norm Kadro Fazlası Kavramının Hukuki Niteliği

Norm kadro; eğitim kurumlarının öğrenci sayısı, ders yükü ve eğitim türüne göre belirlenen idari bir planlama aracıdır. Norm kadro fazlası kavramı ise öğretmenin kusurundan değil, tamamen idarenin yaptığı planlamadan kaynaklanan bir durumdur. Öğretmen, görev yaptığı okulda norm fazlası hâline gelmeyi talep etmemekte; bu statü kendisine idarece yüklenmektedir.

Bu nedenle norm kadro fazlası olma durumu, öğretmen açısından bir tercih veya ihmal sonucu değil; idari bir tasarrufun doğrudan sonucudur.

8.2 Resen Atama Mekanizmasının Kapsamı

Yönetmelik uyarınca norm kadro fazlası öğretmenlerin; öncelikle ilçe içinde, ardından ilçe grubu içinde, son aşamada ise il genelinde resen atanması öngörülmektedir. Bu sistem, öğretmenin isteği ve rızası esas alınmaksızın, idarenin tek taraflı kararıyla görev yerinin değiştirilmesine imkân tanımaktadır. Bu yönüyle resen atama mekanizması, öğretmen açısından zorlayıcı ve cezalandırıcı bir niteliğe bürünmektedir.

8.3 İdari Kusur ve Sorumluluk İlkesi

İdare hukukunun temel ilkelerinden biri, kusurun sorumluluğunun kusuru işleyene ait olmasıdır. Norm kadro dengesizlikleri; öğrenci sayılarındaki öngörüsüzlük, okul dönüşümlerinin plansızlığı, branş bazlı ihtiyaç analizlerinin yetersizliği gibi idari nedenlerden kaynaklanmaktadır. Bu nedenlerin hiçbirinde öğretmenin iradesi veya kusuru bulunmamaktadır.

Buna rağmen norm fazlası statüsünün, öğretmenin resen yer değiştirilmesi için bir gerekçe olarak kullanılması; idari kusurun sonuçlarının öğretmene yüklenmesi anlamına gelmektedir. Bu yaklaşım, hukukun temel adalet anlayışıyla bağdaşmamaktadır.

8.4 Yerleşik Düzen ve Aile Hayatı Üzerindeki Etkiler

Resen atamalar, öğretmenlerin yalnızca mesleki değil, sosyal ve ailevi hayatlarını da doğrudan etkilemektedir. İlçe, ilçe grubu veya il geneli kapsamında yapılan resen atamalar; günlük ulaşım süresini ciddi biçimde artırabilmekte, aile birliğini fiilen zedeleyebilmekte, çocukların eğitim sürekliliğini bozabilmektedir.

Öğretmenin, kendi kusuru olmaksızın bu tür sonuçlara maruz bırakılması; yerleşik düzenin korunması ilkesine açıkça aykırıdır.

8.5 Çalışma Barışı ve Mesleki Motivasyon Açısından Sonuçlar

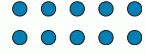
Norm kadro fazlası ve resen atama uygulamaları, öğretmenler arasında ciddi bir güvensizlik ve huzursuzluk ortamı oluşturmaktadır. Öğretmenler, yıllarca emek verdikleri okullarda her an norm fazlası ilan edilme ve yer değiştirme riskiyle karşı karşıya bırakılmaktadır.

Bu durum; Mesleki motivasyonu düşürmekte, kurumsal aidiyet duygusunu zayıflatmakta, eğitim hizmetinin niteliğini dolaylı olarak olumsuz etkilemektedir. Sürekli yer değiştirme tehdidi altında çalışan bir öğretmenden uzun vadeli eğitim hedeflerine odaklanması beklenemez.

8.6 Değerlendirme

Mil Maarif-Sen'e göre norm kadro fazlası öğretmenlere yönelik resen atama uygulaması; idari planlama hatalarının bedelini öğretmene ödeten, kusur-sorumluluk dengesini bozan, yerleşik düzeni ve aile hayatını zedeleyen, çalışma barışını bozan hukuka ve hakkaniyete aykırı bir uygulamadır.

Bu nedenle norm kadro fazlası süreçlerinde; öğretmen rızasının esas alınması, gönüllülük ve teşvik mekanizmalarının öncelenmesi, resen atamanın son çare olarak ve istisnai biçimde uygulanması zorunludur. Mil Maarif-Sen, idari planlama kusurlarının öğretmenler üzerinden telafi edilmesine karşıdır ve bu anlayışı kabul etmemektedir.



9.HİZMET PUANI SİSTEMİ VE ADALET SORUNU

9.HİZMET PUANI SİSTEMİ VE ADALET SORUNU

9.1 Hizmet Puanı Sisteminin Amacı ve Niteliği

Hizmet puanı sistemi, öğretmenlerin görev yaptıkları yerlerin zorluk derecesini ve hizmet sürelerini dikkate alarak yer değiştirme süreçlerinde adil bir sıralama oluşturmayı amaçlayan bir araçtır. Bu sistemin temel hedefi; öğretmenler arasında rekabet yaratmak değil, farklı koşullarda görev yapan öğretmenler arasında denge ve hakkaniyet sağlamaktır.

Bu çerçevede, hizmet puanı sisteminin; öngörülebilir, eşitlik ilkesine uygun ve öğretmenlerin mesleki motivasyonunu destekleyici bir yapıda olması gerekmektedir.

9.2 Günlük Hesaplama Yöntemi: Olumlu Yönler

Yönetmelikle getirilen hizmet puanlarının günlük olarak hesaplanması yöntemi, teknik açıdan olumlu bir düzenleme olarak değerlendirilebilir. Bu yöntem, öğretmenlerin hizmet sürelerinin daha hassas biçimde dikkate alınmasına ve uzun vadede daha adil bir puanlama yapılmasına imkân tanımaktadır. Ancak bir düzenlemenin teknik olarak doğru olması, onun adaletli sonuçlar doğurduğu anlamına gelmemektedir. Günlük hesaplama yöntemi, beraberinde yeni eşitsizlik alanları da üretmektedir.

9.3 Aynı Göreve Farklı Puanlar Verilmesi

Hizmet puanı sisteminde en temel sorunlardan biri, aynı görevi yapan öğretmenlere farklı puanlar verilmesidir. Özellikle; aynı okulda, aynı branşta, aynı ders yüküyle çalışan öğretmenler arasında görev tanımına bağlı olarak farklı puanlar verilmesi, eşitlik ilkesini zedelemektedir. Eşit işe eşit karşılık ilkesi, yalnızca mali haklar bakımından değil, hizmet puanı gibi dolaylı haklar bakımından da geçerli olmalıdır.

Bu tür farklılaştırmalar, öğretmenler arasında haksız üstünlük algısı yaratmakta ve mesleki huzuru bozmaktadır.

9.4 Proje ve İçerik Üretimine Erişim Eşitsizliği

Hizmet puanı sisteminde puan artışına neden olan proje, içerik üretimi ve benzeri faaliyetler; her öğretmenin eşit koşullarda erişebileceği imkânlar değildir. Özellikle; büyükşehirlerde görev yapan öğretmenler ile kırsal bölgelerde görev yapan öğretmenler arasında, fiziki ve teknolojik imkânları gelişmiş okullar ile sınırlı imkânlarla sahip okullar arasında, idari destek ve yönlendirme açısından farklılık bulunan kurumlar arasında ciddi erişim eşitsizlikleri bulunmaktadır.

Bu koşullarda proje ve içerik üretimine dayalı puanlama; öğretmenlerin emeğini değil, bulundukları yerin imkânlarını dllandiren bir sisteme dönüşmektir. Bu durum, hizmet puanı sisteminin dengeleyici işlevini ortadan kaldırmaktadır.

9.5 Rekabetçi Yapının Doğurduğu Sorunlar

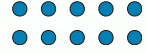
Hizmet puanı sisteminin mevcut hâli, öğretmenler arasında adaletsiz bir rekabet ortamı oluşturmaktadır. Öğretmenler, mesleki gelişim ve eğitim kalitesini artırma amacıyla değil; daha fazla puan elde edebilmek için belirli faaliyetlere yönelmek zorunda kalmaktadır.

Bu durum; eğitim faaliyetlerinin niteliğinin ikinci plana itilmesine, öğretmenler arasında iř birliği yerine rekabetin ne çıkmasına, okul içi dayanışma kültürünün zayıflamasına neden olmaktadır. Oysa eğitim, bireysel yarıştan çok kolektif emeğe dayalı bir alandır.

9.6 Değerlendirme

Mil Maarif-Sen'e göre hizmet puanı sistemi; eşitlik ve adalet ilkelerini gözetten, öğretmenlerin fiili çalışma koşullarını esas alan, rekabeti değil dengeyi önceleyen bir yapıya kavuşturulmalıdır.

Bu kapsamda hizmet puanı; öğretmenler arasında bir yarış aracı değil, farklı koşullarda görev yapan öğretmenler arasında hakkaniyeti sağlayan bir denge mekanizması olarak yeniden düzenlenmelidir. Mil Maarif-Sen, ğretmen emeğini adil biçimde ölçmeyen ve fırsat eşitsizliğini derinleştiren hiçbir puanlama sistemini kabul etmemektedir.



10.ALAN DEĞİŞİKLİĞİ VE AKADEMİ UYGULAMASI (HAK, BELİRLİLİK VE GÜVENCE SORUNU)

10.ALAN DEĞİŞİKLİĞİ VE AKADEMİ UYGULAMASI (HAK, BELİRLİLİK VE GÜVENCE SORUNU)

10.1 Alan Değişikliğinin Hukuki Niteliği

Alan değişikliği, öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri, eğitim durumları ve hizmet ihtiyaçları doğrultusunda kariyer gelişimlerinin bir parçası olarak tanımlanması gereken bir uygulamadır. Bu yönüyle alan değişikliği; keyfi bir idari tasarruf değil, belirli koşullar altında kullanılabilen ve hukuki güvencele bağlı bir kazanılmış hak beklentisi doğuran süreçtir.

Alan değişikliği uygulamalarının temel amacı; öğretmenlerin niteliklerine uygun alanlarda görev yapmalarını sağlamak ve eğitim sisteminin ihtiyaçlarını rasyonel biçimde karşılamaktır. Bu amacın gerçekleşebilmesi için sürecin erişilebilir, öngörülebilir ve eşitlik ilkesine uygun olması zorunludur.

10.2 Alan Değişikliğinin Sınırlı İllerle İlişkilendirilmesi

Yönetmelikte alan değişikliğinin, yalnızca Bakanlıkça belirlenecek sınırlı sayıda il ile ilişkilendirilmesi öngörülmektedir. Bu yaklaşım, alan değişikliği sürecini fiilen işlevsiz hâle getirmektedir. Zira öğretmenlerin büyük bir bölümü açısından bu sınırlama; coğrafi olarak erişilemeyen, aile düzeniyle bağdaşmayan, yerleşik hayatı bozucu sonuçlar doğurmaktadır.

Alan değişikliği hakkının, öğretmenin bulunduğu il veya makul çevresi dışında kalan sınırlı illerle sınırlandırılması; bu hakkın kâğıt üzerinde var, uygulamada yok hâle gelmesine neden olmaktadır. Bu durum, eşitlik ilkesini zedelediği gibi, öğretmenler arasında ayrımcı sonuçlar da doğurmaktadır.

10.3 Akademi Üzerinden Alan Kaydırma Uygulaması

Yönetmelikte öngörülen Akademi uygulaması üzerinden alan kaydırmaya ilişkin düzenlemeler; usul ve esaslar bakımından ciddi belirsizlikler içermektedir. Alan kaydırmanın; hangi ölçütlere göre yapılacağı, sürecin zorunlu mu yoksa isteğe bağlı mı olacağı, öğretmenin rızasının aranıp aranmayacağı, eğitim sürecinin sonunda hangi statüyle görev yapılacağı gibi temel hususlar açıkça düzenlenmemiştir.

Bu belirsizlik, öğretmenlerin mesleki geleceklerine ilişkin hukuki güvenlik ilkesini zedelemektedir.

10.4 Hak İhlali ve Güvence Sorunları

Akademi üzerinden alan kaydırma uygulamasında; öğretmenin mevcut alanına ilişkin kazanılmış haklarının nasıl korunacağı açık değildir. Alan değişikliği sürecinde; mevcut görev yerinin korunup korunmayacağı, hizmet puanı ve hizmet süresinin nasıl değerlendirileceği, başarısızlık veya uyumsuzluk hâlinde eski alana dönüş imkânının bulunup bulunmadığı gibi hayati konular belirsiz bırakılmıştır.

Bu belirsizlikler, öğretmenler açısından ciddi hak ihlali riskleri doğurmaktadır. Mesleki statünün ve kazanılmış hakların, açık güvenceler olmaksızın idari taktire bırakılması kabul edilemez.

10.5 Eşitlik ve Öngörülebilirlik Açısından Değerlendirme

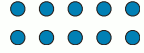
Alan değişikliği ve Akademi uygulamasının mevcut hâliyle; öğretmenler arasında eşit ve adil bir uygulama doğurması mümkün görünmemektedir. Sınırlı iller ve belirsiz usuller üzerinden yürütülecek bir alan kaydırma sistemi; bazı öğretmenler için fiili bir zorunluluğa, bazıları için ise erişilemez bir imkâna dönüşme riski taşımaktadır.

Bu durum, eşitlik ilkesine aykırı sonuçlar doğuracağı gibi, idarenin keyfî uygulamalarına da zemin hazırlamaktadır.

10.6 Değerlendirme

Mil Maarif-Sen'e göre alan değişikliği ve Akademi uygulaması; açık, net ve öngörülebilir usullere bağlanmalı, öğretmenin rızasını esas almalı, kazanılmış hakları açıkça güvence altına almalı, sınırlı il uygulamalarıyla fiilen işlevsiz hâle getirilmemelidir.

Alan değişikliği, öğretmenin mesleki gelişimini destekleyen bir hak olarak düzenlenmeli; belirsizlik ve güvencesizlik üreten bir idari araç hâline dönüştürülmemelidir. Mil Maarif-Sen, öğretmenlerin mesleki statüsünü ve kazanılmış haklarını riske atan hiçbir uygulamayı kabul etmemektedir.



11.GENEL DEĞERLENDİRME VE TALEPLER

11.GENEL DEĞERLENDİRME VE TALEPLER

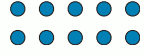
Bu raporda yapılan değerlendirmeler; Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin, öğretmenlerin mesleki huzurunu, yerleşik düzenini ve aile hayatını yeterince gözetmeyen bir anlayışla hazırlandığını ortaya koymaktadır. Yönetmelikte yer alan birçok düzenleme, planlama eksikliklerinin öğretmenler üzerinden telafi edilmeye çalışıldığı bir yaklaşımı yansıtmaktadır.

Kanuni dayanağı bulunmayan sınırlamalar, belirsiz ölçütlerle dayalı idari tasarruflar ve zorlayıcı yer değiştirme mekanizmaları; öğretmenleri sürekli hareket hâlinde tutan, öngörülebilirliği zayıflatan ve çalışma barışını bozan sonuçlar üretmektedir. Bu durum, yalnızca öğretmenlerin bireysel haklarını değil; eğitim kurumlarında sürekliliği, kurumsal hafızayı ve eğitimin niteliğini de olumsuz etkilemektedir.

Mil Maarif-Sen olarak; öğretmenlerin mesleki itibarını, hukuki güvenliğini ve insan onuruna yakışır çalışma koşullarını merkeze alan bir atama ve yer değiştirme rejiminin zorunlu olduğuna inanıyoruz. Bu doğrultuda, raporda ayrıntılı biçimde ortaya konulan hukuki ve idari sakıncalar çerçevesinde aşağıdaki taleplerimizi kamuoyuna ve yetkililere açıkça ifade ediyoruz:

- 1. Aynı eğitim kurumunda azami 12 yıl çalışma süresi öngören hükmün, kanuni dayanağı bulunmaması ve fiili rotasyon niteliği taşıması nedeniyle yürürlükten kaldırılmasını,**
- 2. Mazerete bağlı yer değiştirme hakkını fiilen ortadan kaldıran ilçe grubu engelinin iptal edilmesini; mazeretin niteliğinin esas alındığı, temel hakları koruyan bir düzenleme yapılmasını,**
- 3. İlçe gruplarının, mesafe, ulaşım imkânları, sosyoekonomik yapı ve yaşam maliyeti gibi unsurlar dikkate alınarak açık, objektif ve denetlenebilir kriterlerle yeniden belirlenmesini,**
- 4. Norm kadro fazlası süreçlerinde öğretmenlerin rızasını esas alan; gönüllülük, teşvik ve uzlaşma mekanizmalarını önceleyen bir sistem kurulmasını; resen atamanın istisnai ve son çare olarak uygulanmasını,**
- 5. Hizmet puanı sisteminin, öğretmenler arasında rekabet değil denge ve adalet sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmesini; fırsat eşitsizliği doğuran uygulamalara son verilmesini talep ediyoruz.**

Mil Maarif-Sen, bu taleplerin; ayrıcalık isteği değil, anayasal ilkeler, hukuk devleti anlayışı ve eğitimde kalite hedefi doğrultusunda zorunlu ve meşru talepler olduğunu vurgulamaktadır. Öğretmenin huzurunu ve güvenliğini öneclemeyen hiçbir düzenlemenin, eğitim sistemine kalıcı bir katkı sunması mümkün değildir.



12.SONUÇ

12.SONUÇ

Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, bütüncül olarak değerlendirildiğinde; öğretmeni merkeze almayan, hukuki güvenliği zayıflatan ve çalışma barışını bozan bir anlayışın ürünü olarak karşımıza çıkmaktadır. Planlama eksikliklerinin öğretmenler üzerinden telafi edilmeye çalışıldığı bu yaklaşım, eğitim sisteminin insan unsurunu ikincil hâle getirmekte; öğretmeni sürekli yer değiştiren bir idari nesne konumuna indirgemektedir.

Kanuni dayanağı bulunmayan sınırlamalar, belirsiz ölçütlere dayalı uygulamalar ve zorlayıcı yer değiştirme mekanizmaları; öğretmenlerin mesleki huzurunu, yerleşik düzenini ve aile hayatını doğrudan tehdit etmektedir. Bu durum yalnızca bireysel hak ihlallerine yol açmakla kalmamakta; aynı zamanda eğitim kurumlarında sürekliliği, kurumsal hafızayı ve eğitimin niteliğini de zayıflatmaktadır.

Eğitim, geçici çözümlerle ve idari kolaycılıkla yürütülebilecek bir alan değildir. Öğretmenin kendini güvende hissetmediği, geleceğini öngöremediği ve her an yer değiştirme riskiyle karşı karşıya bırakıldığı bir sistemde; kalıcı başarıdan, güçlü okul kültüründen ve nitelikli insan yetiştirmeden söz etmek mümkün değildir.

Mil Maarif-Sen olarak; öğretmenlerimizin onurunu, mesleki itibarını, yerleşik düzenini ve aile bütünlüğünü korumanın yalnızca sendikal bir tercih değil, aynı zamanda hukuki ve ahlaki bir sorumluluk olduğuna inanıyoruz. Bu sorumluluk bilinciyle; öğretmeni merkeze almayan, anayasal ilkelerle ve normlar hiyerarşisiyle bağdaşmayan düzenlemelere karşı meşru zeminde mücadele etmeyi temel görevimiz olarak görüyoruz.

Bu çerçevede Mil Maarif-Sen, söz konusu Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin hukuka aykırı hükümlerinin iptali ve uygulanması hâlinde doğması muhtemel telafisi güç zararların önlenmesi amacıyla yargı yoluna başvuracağını, gerekli iptal ve yürütmenin durdurulması davalarını açacağını kamuoyuna açıkça ilan etmektedir.

Mil Maarif-Sen, öğretmenlerin sesi olmaya; hukuku, adaleti ve insan onurunu esas alan bir eğitim sistemi için mücadelesini dün olduğu gibi bugün de yarıp da hukuki ve sendikal tüm araçları kullanarak kararlılıkla sürdürecektir.



MAARİFİM

MİL MAARİF-SEN İLETİŞİM MERKEZİ

**Sorularınızı ve Sorunlarınızı,
Taleplerinizi ve Tekliflerinizi,
Görüşlerinizi ve Önerilerinizi,**

Lütfen Bize Yazın...



MaarifSen



0 543 507 7 657



“Yarınki Türkiye’nin kurucuları, yaşama zevkini bırakıp yaşatma aşkına gönül verecek, sabırlı ve azimli, lakin gösterişsiz ve nümayişsiz çalışan, ruh cephesinin maden işçileri olacaklardır. Bu ruh amelesinin ilk ve esaslı işi, insan yetiştirmektir.” (Yarınki Türkiye, S. 14)

Nurettin Topçu

MİL MAARİF-SEN

(Maarif Çalışanları Sendikası)

Saray Cumhuriyet Mahallesi, Özal Bulvarı,

No:185/34 Pursaklar / Ankara 06145

www.maarifsen.org - info@maarifsen.org