**DANIŞTAY BAŞKANLIĞINA**

**“Yürütmeyi Durdurma Taleplidir”**

**DAVACI :**Türk Eğitim-Sen

**VEKİLİ :**Av. Dilek ATAK

Talatpaşa Bulvarı No:160 Kat:6 Cebeci Çankaya/ANKARA

**DAVALI :**Milli Eğitim Bakanlığı

**T.TARİHİ :**06.10.2015

**T.KONUSU :06.10.2015 tarih ve 29494 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmeliğin**;

1) “Yönetici olarak görevlendirileceklerde aranacak genel şartlar” başlıklı 5. Maddesinin 1. Fıkrasının (c) ve (ç) bendinin;

2) “Yazılı sınav komisyonunun görevleri” başlıklı 9.Maddesinin 1. Fıkrasının (c) bendinin;

3) “Değerlendirme komisyonunun oluşumu ve çalışma usulü ile görevleri” başlıklı 10. Maddesinin 1. Fıkrasında komisyon üyelerinin belirlenmesinde somut kriterlere yer verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin ve komisyon üyeleri arasında ilde en çok üye kaydeden üç büyük sendika temsilcisine yer verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin;

4) “Sözlü sınav komisyonunun oluşumu ve çalışma usulü” başlıklı 11. Maddesinin;

5) “Sözlü sınav komisyonunun görevleri” başlıklı 12. Maddesinin,

6) “Yönetici görevlendirmede izlenecek yöntem” başlıklı 13. Maddesinin 1. Fıkrasında yer alan *“..müdürlüğe görevlendirme ise değerlendirme ve sözlü sınav sonucuna göre yapılır*.” ibaresinin;

7) “Yazılı sınav” başlıklı 14. Maddesinin 1. Fıkrasının 1. cümlesinde yer alan *“Müdür başyardımcılığı veya müdür yardımcılığında dört yıllık ya da aynı eğitim kurumu müdür başyardımcılığı veya müdür yardımcılığında toplam sekiz yıllık görev süresi dolanlar..”* ibaresinin; 2. Cümlesinde yer alan *“..en fazla bir yıl süreyle olmak üzere...*” ibaresinin ve yazılı sınavın hangi tarih aralıklarında yapılacağının yer almamasına ilişkin eksik düzenlemenin;

8) “Yazılı sınav konuları ve ağırlıkları” başlıklı 15. Maddesinde “Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi*”*nin sınav konuları arasında yer almamasına ilişkin eksik düzenlemenin;

9) “Yazılı sınav duyurusu ve başvuru” başlıklı 16. Maddesinin 1. Fıkrasında geçen *“..en az otuz gün önce..”* ibaresinin;

10) “Yazılı sınav sonuçlarına itiraz” başlıklı 18. Maddesinin 1. Fıkrasının 1. cümlesinde yer alan *“..sınavı yapan birime itiraz edilebilir.”* ibaresinin ve 2. cümlesinde yer alan *“..sınavı yapan birim tarafından..”* ibaresinin;

11) “Sözlü sınav” başlıklı 20. Maddesinin;

12) “Sözlü sınav konuları ve ağırlıkları” başlıklı 21. Maddesinde yer alan *“..ve ilgili diğer mevzuat”* ibaresinin;

13) “Sözlü sınav sonuçlarının duyurulması ve itiraz” başlıklı 22. Maddesinde yer alan *“..sözlü sınav komisyonunca incelenerek karara bağlanır.*” ibaresinin;

14) “Müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığına görevlendirme” başlıklı 24. Maddesinin 4. Fıkrasında geçen *“..yapılabilir*.” ibaresinin ve süre belirtilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin;

15) “Müdürlüğe görevlendirme” başlıklı 26. Maddesinin 1. fıkrasının;

16) “Yöneticilik görev süresi hesaplanması” başlıklı 28. Maddesinin 4. Fıkrasında yer alan “*hastalık izni, aylıksız izin*” ibaresinin;

17) “Müdür yetkili öğretmenliğe görevlendirme” başlıklı 30. Maddesinde somut kriterlere yer verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin;

18) “Yöneticilik görevinden alınma” başlıklı 33. Maddesinin 1. Fıkrasının ilk cümlesinde somut kriterlere yer verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin ve 2. cümlesinde yer alan *“Bu şekilde görevinden alınanlar, aradan dört yıl geçmeden yönetici olarak görevlendirilmek üzere başvuruda bulunamaz.”* ibaresinin;

19) EK-1 Yönetici Değerlendirme Formu’nun;

- “Eğitimler” başlıklı kısmında kendi alanında yüksek lisans ya da doktora yapanlara ayrıca puan verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin,

-“Ödüller” başlıklı kısmın 1., 2. 3. ve 4. Satırında yer alan “*en fazla 1 adet”* ibaresinin;

-“Cezalar” başlıklı kısmın 1., 2. ve 3. Satırlarında yer alan “*her bir*” ibarelerinin ve “en fazla 1 adet” ibaresinin yer almamasına ilişkin eksik düzenlemenin;

-“Cezalar” başlıklı kısımda yer alan puan değerlerinin (çok yüksek olması sebebiyle);

-“Hizmet” başlıklı kısımda yer alan puan değerlerinin (çok düşük olması sebebiyle);

-“Hizmet” başlıklı kısmın 1., 2. 3. ve 4. Satırında yer alan “*Dört yıldan fazla olan kısımları bakımından öngörülen puanın yarısı verilecektir.”* ibaresinin;

-“Açıklamalar” kısmında hangi makamlarca verilen ödüllerin geçerli olacağının belirtilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin;

20) EK-2 Sözlü Sınav Formunun;

Öncelikle YÜRÜTMESİNİN DURDURULMASI ve devamında İPTALİ talebinden ibarettir.

**AÇIKLAMALAR :** 06.10.2015 tarih ve 29494 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmeliğin;

**1)** “**Yönetici olarak görevlendirileceklerde aranacak genel şartlar”** başlıklı

\*5. Maddesinin 1. Fıkrasının (c) bendinde; **“Görevlendirileceği eğitim kurumunun türü itibarıyla öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak ve görevlendirileceği eğitim kurumunda aylık karşılığı okutabileceği ders bulunmak.”** denilmektedir.

Bu düzenlemede, yöneticilerin görevlendirileceği eğitim kurumunda aylık karşılığı okutabileceği ders bulunması yeterli görülmemekte, ayrıca atanmak istenilen eğitim kurumlarına Talim Terbiye Kurulu Kararlarına göre alanları itibari ile öğretmen olarak atanabilme koşulu aranmaktadır.

Buna göre örneğin, meslek dersi öğretmenlerinin müdür olarak atanabilecekleri Meslek Liselerine Matematik, Fizik, Tarih, Türk Dili Edebiyatı gibi alan öğretmenleri de atanabilecek iken, meslek dersi öğretmenleri alan itibari ile dersi bulunmadığı kurumlara atanamayacaklardır. Öğretmenlik Meslek Bilgisi Dersleri branş öğretmenleri iptali istenilen madde sebebiyle maaş karşılığı derslerinin bulunduğu eğitim kurumlarına yönetici olarak atanamayacaklardır. Yine örneğin; T.T.K. kararlarında atamaya esas alan olarak gösterilen Acil Sağlık Hizmetleri, Çevre Sağlığı, Radyoloji, Tıbbi Laboratuvar, Konaklama ve Seyahat Hizmetleri ve daha sayamadığımız birçok alan öğretmeni okullarda bu ad altında ders olmadığı için yönetici olamamaktadır. Bu kişiler atamaya esas alanları itibari ile aylık karşılığı okutacağı dersi olan kurumlara öğretmen olarak atanabilmektedir. Bu durumda bu kişilerin yönetici olma ihtimalleri bu düzenleme sebebi ile ortadan kaldırılmaktadır. Uygulamada daha bu ve buna benzer pek çok sıkıntı bulunmaktadır.

Ayrıca; 10.06.2014 tarihli yönetmelikten önce yürürlükte bulunan yönetmeliklere göre eğitim kurumlarına yönetici olarak atanacaklarda aylık karşılığı okutulacak dersin bulunması yeterli görülmüştür. Bu durum idarenin istikrar ilkesine de aykırıdır.

Yöneticiler maaş karşılığı sadece 6 saat derse girdikleri için, TTK kararlarına göre yöneticilerin aylık karşılığı girecekleri dersin olması yeterli olacaktır. Bu yöneticilerin girdikleri 6 saat ile öğretmen normu işgal etmeleri de söz konusu değildir.

Eşitlik ilkesine aykırı olan bu sınırlamanın kaldırılarak, aylık karşılığı okutabileceği dersinin bulunmasının yeterli görülmesi gerekmektedir.

\*Yönetmeliğin 5. Maddesinin 1. Fıkrasının (ç) bendinde ise; “**Başvurunun son günü itibarıyla, son dört yıl içinde adlî veya idarî soruşturma sonucu yöneticilik görevi üzerinden alınmamış olmak.”** şartına yer verilmiştir.

Buna göre, soruşturma nedeniyle görevden alınan yöneticilerin 4 yıl boyunca yöneticilik yapması engellenmektedir. Ülkemizdeki uygulamaya bakıldığında, soruşturma geçiren memurların henüz ceza alıp almayacakları belli olmadan, salt soruşturma geçirmeleri sebebiyle dahi görev yerlerinin değiştirildiğine ya da yöneticilik görevinin üzerlerinden alındığına şahit olunmaktadır. Ayrıca, idari bir tedbir niteliğinde görülen yöneticilik görevinin alınması işleminde, kişinin soruşturma sonucunda alacağı cezanın ağırlığı da dikkate alınmamaktadır. Dolayısıyla geçirdiği soruşturma sonucunda en alt ceza olan uyarı cezası ile tecziye edilen bir yöneticinin dahi idarenin takdiriyle yöneticilik görevinden alınabilmesi mümkündür. Somut örnekler incelendiğinde, idareye tanınan bu yetkinin kimi zaman kötüye kullandığı ve kişilere aldıkları cezaların yanı sıra adeta ikinci bir ceza niteliğinde keyfi işlemlerin yapıldığı görülmektedir. Nitekim bu işlemlere karşı açılan davalarda verilen yargı kararlarında da, disiplin cezasının yanı sıra uygulanan görev yeri değişikliği ya da yöneticilik görevinden alınma işlemlerinin çoğu zaman ikinci bir ceza niteliğinde olduğuna ve her somut olayın özelliğine bakılarak karar verilmesi gerektiğine vurgu yapılmaktadır. Bazen de idare tarafından kendisine yakın olmayan, idarenin hukuka aykırı uygulamalarına karşı çıkan ya da kişisel husumet duyulan yöneticileri görevlerinden uzaklaştırmak ve yerlerine kendilerine yakın kişileri getirmek amacıyla bu mekanizma işletilmektedir. Yöneticiler hakkında basit ve asılsız gerekçelerle soruşturma açıldığı ve idareye tanınan yetkinin kötüniyetli kullanıldığı görülmektedir.

Bu bağlamda, idarenin sudan sebeplerle açtığı bir soruşturma sonucunda, alacağı cezaya dahi bakılmaksızın görevinden alınabilen bir yöneticinin 4 yıl boyunca tekrar yöneticilik görevine dönüşünün engellenmesi bu kişiler açısından ağır bir yaptırımdır.

Bunun yerine, en azından kişilerin geçirdiği soruşturma neticesinde aldıkları cezaların ağırlığına göre bir sınırlandırma getirilmesi hukuken daha yerinde olacaktır. (Örneğin; geçirdiği soruşturma sonucu yöneticilik görevinden alınan yöneticilerin, bu soruşturma sonucunda kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almaları halinde göreve dönememeleri gibi) Herhangi bir somut kriter gözetilmeksizin, soruşturma sonucu uyarı cezası alan yönetici ile kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alan yöneticinin aynı uygulamaya tabi tutulması hakkaniyete uygun değildir.

2) “Yazılı sınav komisyonunun görevleri” başlıklı;

MADDE 9 – (1) “Yazılı sınav komisyonunun görevleri şunlardır:

a) Yazılı sınavın Bakanlıkça veya Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığına yaptırılmasına karar vermek ve sınav tarihini belirlemek, yazılı sınav sorularını hazırlamak veya hazırlatmak, yazılı sınavların yapılması ve değerlendirilmesini sağlamak.

b) Yazılı sınav sonuçlarının duyurulmasını sağlamak.

c) Yazılı sınava ilişkin itirazların sonuçlandırılmasını sağlamak.

ç) Yazılı sınava ilişkin diğer iş ve işlemlerin yürütülmesini sağlamak.” şeklinde düzenlenmiştir.

İtiraz merciinin tarafsız ve bağımsız olması açısından, yazılı sınavı hazırlayan komisyon ile bu sınava karşı yapılacak itirazları değerlendirecek olan komisyonun birbirinden farklı olması gerekmektedir. Yazılı sınavı yapan komisyonun, bu sınava yapılacak itirazlar hakkında incelemede bulunurken objektif ve bağımsız kalamayacağı açıktır. Dava konusu düzenleme, itiraz sistemini bertaraf eden ve itirazın amacına aykırı niteliktedir. Dolayısıyla uygulamanın bu haliyle, yazılı sınava yapılan itirazların objektif ve tarafsız bir komisyon tarafından incelenip karara bağlanması mümkün olamayacaktır. Doğru ve işleyebilir bir itiraz sisteminin oluşması için dava konusu düzenlemenin iptal edilerek, itirazların bağımsız bir komisyon tarafından incelenmesinin sağlanması gerekmektedir.

3) “Değerlendirme komisyonunun oluşumu ve çalışma usulü ile görevleri” başlıklı 10. Maddesinin 1. fıkrasında; “Değerlendirme komisyonu; il millî eğitim müdürünün veya görevlendireceği bir il millî eğitim müdür yardımcısının başkanlığında, il millî eğitim müdürünce belirlenecek iki ilçe millî eğitim müdürü ile il ve ilçe millî eğitim müdürlüklerinde görev yapan iki şube müdüründen oluşur. Aynı usulle birer yedek üye belirlenir.” denilmiştir.

Yönetmeliğin 10/4. maddesine göre, değerlendirme komisyonu; müdür adaylarını, Ek-1’de yer alan Yönetici Değerlendirme Formu üzerinden değerlendirmekle görevlidir.

Eğitim kurumu müdürlerini değerlendiren komisyon üyelerinin objektif ve tarafsız olmaları şarttır. Dava konusu düzenlemede ise, sadece değerlendirme komisyonu üyelerinin, il millî eğitim müdürünce belirlenecek iki ilçe millî eğitim müdürü ile il ve ilçe millî eğitim müdürlüklerinde görev yapan iki şube müdüründen oluşacağı belirtilmekle yetinilmiş, herhangi bir somut kriter getirilmemiştir. Değerlendirme komisyonu üyelerinin seçiminde herhangi bir somut kritere yer verilmeyerek, idareye keyfi ve sınırsız takdir yetkisi tanınması, yapılacak olan değerlendirmenin objektif ve tarafsız bir komisyon tarafından yapılmasını engelleyecektir. Bunun yerine “kadrolu”, “en kıdemli” gibi somut ifadelere yer verilerek keyfiyetin önüne geçilmesi gerekmektedir.

Ayrıca değerlendirme komisyonunda ilde en çok üye kaydeden üç büyük sendika temsilcisinin mutlaka yer alması gerekmektedir. Sendika temsilcilerinin komisyonda olması, yapılan değerlendirmenin daha objektif ve tarafsız olmasını sağlayacak, bu anlamda idarenin keyfiyetinin önüne geçilecektir. Eğitim kurumu müdürlerinin görevlendirilmesinde kariyer ve liyakate uygun hareket edilebilmesinin, adam kayırmacılığın, haksızlığın önüne geçilebilmesinin koşulu budur. Aksi takdirde, daha önceki değerlendirme işlemlerinde olduğu gibi haksız uygulamaların sözkonusu olması ve bunların yargıdan dönmesi kaçınılmazdır.

4) “Sözlü sınav komisyonunun oluşumu ve çalışma usulü” başlıklı 11. Maddesi;

(1) Sözlü sınav komisyonu; il millî eğitim müdürünün veya görevlendireceği bir il millî eğitim müdür yardımcısı ya da bir ilçe millî eğitim müdürünün başkanlığında, il millî eğitim müdürünce il millî eğitim müdürlüğünden belirlenen bir şube müdürü ile farklı ilçe millî eğitim müdürlüklerinden belirlenen üç şube müdüründen oluşur. Aynı usulle birer yedek üye belirlenir.

(2) Sözlü sınav komisyonu, üye tam sayısı ile toplanır. Asıl üyenin bulunmadığı toplantıya Komisyon başkanının çağrısı üzerine yedek üye katılır. Komisyon kararları oy çokluğu ile alınır.

(3) Gerek görülmesi hâlinde aynı usulle birden fazla sözlü sınav komisyonu kurulabilir.

(4) Sözlü sınav komisyonu başkan ve üyeleri, boşanmış olsalar dahi eşlerinin, ikinci dereceye kadar (bu derece dâhil) kan ve kayın hısımlarının ve evlatlıklarının katıldığı sözlü sınavlarda görev alamaz.

(5) Sözlü sınav komisyonunun sekretarya işlemleri, il millî eğitim müdürlüklerinin insan kaynakları hizmetlerinden sorumlu şube müdürlüğünce yürütülür.” şeklindedir.

Bilindiği üzere, sözlü sınav uygulaması, denetimi neredeyse imkânsız olan ve uygulamada birçok haksızlığı beraberinde getiren objektiflikten en uzak sınav şeklidir. Denetimi zor olan ve tamamen kişiye özel uygulamalar yapılan sözlü sınavların ne denli objektiflikten uzak olduğu, yıllardır sözlü sınavların iptali için açılan bireysel ve genel davalardan ve sonuçlarından anlaşılabilmektedir. Bakanlıkça yapılan yazılı sınavların büyük bir çoğunluğunda dahi hatalı sorular sebebi ile sınav iptalleri yaşanırken, sözlü sınavlarda ne gibi hukuki sorunların yaşanacağını kestirmek zor değildir. Sözlü sınav uygulaması nesnel olmadığı gibi hem maddi olarak uygulanması zor, hem de her türlü adam kayırmacılığa açıktır. Öznel değerlendirmeye son derece elverişli olan sözlü sınavlarda idareye sınırsız bir takdir yetkisi tanınmaktadır.

Sözlü sınav uygulaması yapılacaksa dahi en azından objektif olarak yapıldığının denetlenebilmesi için sendika temsilcilerinin de sözlü sınav komisyonunda yer alması gereklidir. Zaten objektiflikten uzak olan sözlü sınavlarda, sınav esnasında sendika temsilcilerinin komisyonda olmaması, yapılan sınavları denetimden daha fazla uzaklaştırmaktadır. Sözlü sınav komisyonunda o ilde en çok üye kaydetmiş üç sendikanın temsilcilerinin bulunması gerekmektedir. Yönetici adaylarının objektif bir şekilde seçiminin sağlanabilmesi için bir sendika temsilcisinin komisyonda bulunmasından ziyade, o ilde en çok üye kaydetmiş üç sendika temsilcisinin de komisyonda yer alması, yapılan sözlü sınavların denetimi açısından büyük önem arz etmektedir.

Sendika temsilcilerinin sözlü sınav komisyonunda olması sözlü sınavların bir nebze de olsa şaibesini ortadan kaldıracaktır. Yapılan sınava bir nebze de olsa şeffaflık kazandıracak ve idarenin keyfiyetinin önüne geçecektir. İleride haksızlık yapıldığı gerekçesi ile sözlü sınavların iptali için açılacak davaların önüne geçilebilmesi için bu eksikliğin giderilmesi gerekmektedir.

Madde hükmüne göre, sözlü sınav komisyonu; il millî eğitim müdürünün veya görevlendireceği bir il millî eğitim müdür yardımcısı ya da bir ilçe millî eğitim müdürünün başkanlığında, il millî eğitim müdürünce il millî eğitim müdürlüğünden belirlenen bir şube müdürü ile farklı ilçe millî eğitim müdürlüklerinden belirlenen üç şube müdüründen oluşmaktadır. Oysa ki, sözlü sınav komisyonu üyelerinin, ölçme değerlendirme konusunda uzmanlığı bulunan kimselerden oluşması gerekmektedir. Ancak dava konusu düzenlemede sınav komisyonunun oluşumunda bu husus gözetilmemiştir. Dolayısıyla, sözlü sınav komisyonunda tarafsız ve konusunda uzman kimselerin olmaması yapılan sözlü sınavları bu yönü ile de şaibeli hale getirecektir.

5) “Sözlü sınav komisyonunun görevleri” başlıklı 12. Maddesinde,

“(1) Sözlü sınav komisyonunun görevleri şunlardır:

a) Sözlü sınav sorularını hazırlamak veya hazırlatmak, sözlü sınavları Ek-2’de yer alan Sözlü Sınav Formuna göre yapmak ve değerlendirmek.

b) Sözlü sınav sonuçlarının duyurulmasını sağlamak.

c) Sözlü sınava ilişkin itirazları sonuçlandırmak.

ç) Sözlü sınava ilişkin diğer iş ve işlemlerin yürütülmesini sağlamak.” denilmiştir.

Yukarıda yer alan gerekçeler bu madde hükmü açısından da geçerlidir. Düzenlemenin bu haliyle objektif bir ölçme değerlendirme işleminin yapılması imkansızdır. Ayrıca, sözlü sınava yapılan itirazların objektif ve tarafsız bir komisyon tarafından incelenip karara bağlanması gerekmekte iken, itiraz mercii olarak sözlü sınavı yapan komisyonun belirlenmiş olması, itiraz sistemini işlerlikten uzak hale getirmektedir. Zira, sözlü sınavı yapan komisyonun kendi değerlendirmelerine karşı yapılan itirazı objektif ve tarafsız şekilde inceleyerek karara bağlaması imkansızdır.

6) “Yönetici görevlendirmede izlenecek yöntem” başlıklı 13. Maddesi; “(1) Müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığına görevlendirme yazılı sınav sonucuna göre, müdürlüğe görevlendirme ise değerlendirme ve sözlü sınav sonucuna göre yapılır.” şeklinde düzenlenmiştir.

Öncelikle, eğitim kurumu müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığına görevlendirme yapılırken yazılı sınav sistemi getirildiği halde, eğitim kurumu müdürlüğü için sübjektif bir değerlendirme sisteminin getirilmiş olmasının hiçbir izahı ve mantıklı açıklaması bulunmamaktadır.

Sözlü sınav sistemi, objektif ölçme ve değerlendirme kriterlerine uygun olmayan, her türlü suistimale, ayrımcılığa, adam kayırmacılığa açık, denetlenmesi imkansız bir sınav şeklidir. Bu itibarla, eğitim kurumu müdürlüğüne görevlendirme işlemlerinin, değerlendirme ve sözlü sınav sonucuna göre yapılması hukuka aykırıdır.

Anayasa'nın 2. maddesinde belirtilen hukuk devleti, eylem ve işlemleri hukuka uygun, insan haklarına dayanan, bu hak ve özgürlükleri koruyup güçlendiren, her alanda adil bir hukuk düzeni kurup bunu geliştirerek sürdüren, Anayasa'ya aykırı durum ve tutumlardan kaçınan, hukukun üstün kurallarıyla kendini bağlı sayan, yargı denetimine açık olan devlettir.

Anayasa'nın 10. maddesinde yer verilen eşitlik ilkesi ile “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.” kuralına yer verilmiştir.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun “Temel İlkeler” başlıklı 3. Maddesinde kariyer ve liyakat ilkeleri benimsenmiştir. Aynı madde hükmünde;

“Kariyer: B) Devlet memurlarına, yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetişme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkanını sağlamaktır.”

“Liyakat: C) Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkanlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır.”tanımlarına yer verilmiştir.

Dava konusu sözlü sınav uygulaması, son derece suistimale açık bir uygulama olup, geçmişte olduğu gibi kariyer ve liyakate aykırı görevlendirmelerin önünü açmaya yöneliktir. Eğitim kurumlarının kariyer ve liyakat yönünden uygun kişiler eliyle yönetilmesinin sağlanabilmesi için objektif ölçme ve değerlendirme kriterlerine uygun, denetime elverişli bir sınav sisteminin getirilmesi, eşitlik ve hukuk devleti ilkesinin de bir gereğidir.

En objektif seçme sınavı olan yazılı sınav yerine belirleyici olarak sözlü sınavın getirilmesi, yapılan atamaları her zaman şaibeli hale getirecektir. Müvekkil sendika, her türlü sözlü sınav uygulamasına karşıdır. Sözlü sınav yapılacaksa dahi daha önce verilmiş yargı kararları dikkate alınarak, yazılı sınavın yanında objektif ve yargı denetimine tabi olabilecek şekilde yapılması gerekmektedir.

Danıştay 2. Dairesinin 2013/10363 E sayılı yürütmeyi durdurma kararında; “*Sözlü sınav, yazılı sınavı tamamlayıcı nitelikte, bilgi ve liyakati ölçmek, adayın mesleğe uygun yeteneğe ve kültürel birikime sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Bu çerçevede, sözlü sınavın temel amacı, yazılı sınav yapılmak suretiyle nesnel bir biçimde tespit edilenler arasından en başarılı adaydan başlayarak en uygun olanların seçilmesidir. Diğer tüm idari işlemlerin yargısal denetiminde olduğu gibi sözlü sınavın da yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden yargısal denetiminin yapılabilmesi esas olmalıdır. Bu nedenle, dava konusu Yönetmeliğin 21. maddesinin 1. fıkrası hükmü, yazılı sınavı tamamlayıcı nitelikte olması gereken sözlü sınavın, seçimin tek belirleyicisi olarak düzenlenmesi, bu haliyle somut olarak değerlendirilebilecek ve adaylar arasında objektifliği sağlayabilecek nesnel bir değerlendirme ölçütü olan yazılı sınavdaki başarı puanının değerlendirme dışı bırakılarak, başarı sıralamasının tek başına sözlü sınav sonuçlarına göre oluşturulması, Anayasa'nın 2. maddesinde belirtilen Hukuk Devleti ilkesiyle bağdaşacak şekilde etkin yargısal denetiminin yapılmasının engellenmesi nedeniyle hukuka aykırıdır.*

*….Ayrıca, kamu hizmetinin etkin ve süratli bir şekilde yürütülmesinin sağlanması amacıyla, liyakatın tespitinde; kriterleri objektif olarak belirlenmiş yazılı sınavda alınan puanın esas alınacak şekilde değerlendirilmesi gerektiği hususunda kuşku bulunmamaktadır.*” denilmektedir.

Danıştay’ın yerleşik içtihatları gereğince, eğitim kurumu müdürlerinin görevlendirilmelerinde, kariyer ve liyakat ilkelerinin uygulanması, kamu hizmetleri görevlerine girmede bütün kamu görevlilerine eşit imkânların verilmesi, kamu yararı ve hizmet gerekleri ilkeleri gözetilmelidir. Kariyer ve liyakat ilkeleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun temel ilkeleri olarak benimsenmiştir. Kariyer ilkesi sayesinde eğitim çalışanlarımızın; bilgi, tecrübe ve yeteneği dışında meslekte ilerlemek yolunda herhangi bir haksızlıkla karşılaşmasının önüne geçilmesi gereklidir. Diğer taraftan Liyakat ilkesi, diğer bir deyişle yeterlilik ise; eğitim çalışanlarımızın hizmete giriş ve ilerleyişlerinde yeteneklerinin ve başarılarının temel alınmasını ifade etmektedir. Bu ilke, söz konusu hizmet için en ehil, en nitelikli, en başarılı kim ise, hizmetin ifasına yönelik tercihte ilk olarak onun öne çıkarılmasını sağlamaktadır. Eğitim çalışanları, bir takım çevrelere değil yeteneğine ve başarısına göre görevlere atanmalı ve görevlerinde ilerlemelidirler. Liyakat ilkesi; her türlü ayrımcılığı ve kayırıcılığı reddeder niteliktedir. 657 sayılı Yasa’da benimsenen bu temel ilkeler, Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile de desteklenmekte ve bu ilkelerin Kanun Koyucu tarafından ne denli önemsendiği tekrar vurgulanmaktadır.

Görevini en iyi şekilde yapacak, kariyer ve liyakate sahip kişilerin sözlü sınav sebebi ile keyfi ve siyasi uygulamalar neticesinde hak ettiği kadrolarda bulunamadığı herkesin malumudur. Denetimi zor olan ve tamamen kişiye özel uygulamalar yapılan sözlü sınavların ne denli objektiflikten uzak olduğu, yıllardır sözlü sınavların iptali için açılan bireysel ve genel davalardan anlaşılabilmektedir. Bakanlıkça yapılan yazılı sınavların büyük bir çoğunluğunda dahi hatalı sorular sebebi ile sınav iptalleri yaşanırken, sözlü sınavlarda ne gibi hukuki sorunların yaşanacağını kestirmek zor değildir.

7) “Yazılı sınav” başlıklı 14. Maddesinde “Müdür başyardımcılığı veya müdür yardımcılığında dört yıllık ya da aynı eğitim kurumu müdür başyardımcılığı veya müdür yardımcılığında toplam sekiz yıllık görev süresi dolanlar ile duyurunun son günü itibarıyla 5 ve 7 nci maddelerde belirtilen şartları taşıyanlar arasından müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak görevlendirilecekleri belirlemek amacıyla Bakanlıkça veya Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığınca test usulü ile yazılı sınav yapılır. Bu sınavda yüz puan üzerinden yetmiş ve üzeri puan alanlar başarılı sayılır. Yazılı sınav sonuçları, kesin sonuçların ilan edildiği tarihten itibaren en fazla bir yıl süreyle olmak üzere bu kapsamda yapılacak bir sonraki sınav tarihine kadar geçerlidir.” denilmiştir.

Ayrıca; madde hükmünde yazılı sınavın hangi tarih aralıklarında yapılacağı belirtilmemiştir.

Bu düzenleme uyarınca, yöneticilikte 4 yıllık görev süresi sona eren ya da aynı eğitim kurumunda 8 yıllık görev süresini dolduran müdür başyardımcıları ve müdür yardımcılarının tekrar yazılı sınava girmesi öngörülmektedir. Bir defa yazılı sınavı kazanarak başarılı olan, müdür başyardımcısı/müdür yardımcısı olarak görevlendirilen, 4 yıl boyunca bu görevi yürüten yöneticilerin, 4 yıllık periyotlar halinde tekrar tekrar sınava tabi tutulmasının hiçbir yasal ve haklı gerekçesi bulunmamaktadır. Yazılı sınavda başarılı olarak yeterliliğini ispatlamış olan ve yöneticiliğe hak kazanan, o alanda belirli bir süre tecrübe kazanan kişilerin sürekli sınav baskısı altında tutulması, eğitim-öğretim hayatının sağlıklı işleyişi açısından da olumsuz etki yapacaktır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 88. Maddesinde, Öğretmenlere; okul ve enstitü müdürlüğü, başyardımcılığı ve yardımcılığı görevlerinin ikinci görev olarak yaptırılabileceği belirtilmiş ise de, bu göreve hak kazanan kişilerin belirli bir süreye bağlı olarak sınava tabi tutulmaları öngörülmemiştir. Dolayısıyla dava konusu düzenleme normlar hiyerarşisine de aykırıdır. Kanunda yer almayan kısıtlayıcı bir düzenlemeye yönetmelikte yer verilerek mağduriyetlere yol açılacaktır.

Madde hükmünde, yazılı sınav sonuçlarının, kesin sonuçların ilan edildiği tarihten itibaren *en fazla bir yıl süreyle olmak üzere* bu kapsamda yapılacak bir sonraki sınav tarihine kadar geçerli olacağı düzenlenmiştir. Buna göre sınav sonuçları en fazla bir yıl süreyle geçerli olacak, ancak bir yıl içinde iki ya da daha fazla sınav yapılması halinde ise sınav sonuçları bir sonraki sınav tarihine kadar geçerli olacaktır.

Madde hükmünde sınav sonuçlarının bir sonraki sınav tarihine kadar geçerli olmasının öngörülmesi makul ve yerinde iken “en fazla bir yıl süreyle olmak üzere” denilerek bir yıl ile sınırlandırılması mağduriyetlere yol açacaktır. Öngörülen bir yıllık süre, kısa bir zaman aralığıdır. Bunun yerine, yazılı sınav sonuçlarının bir sonraki sınav tarihine kadar geçerli olması hukuken yerinde olacaktır.

Sözkonusu madde hükmünde, yazılı sınavların hangi tarih aralıklarında yapılacağına dair herhangi bir düzenlemeye yer verilmeyerek idareye bu konuda keyfi ve sınırsız bir takdir hakkı tanınmıştır. Buna göre, örneğin Bakanlık bir yıl içinde birden fazla sınav açabilecek ya da yıllarca hiç sınav açmayacaktır. Bu belirsizlik ise hukuki güvenlik ilkesini zedeleyecek olup, idari istikrarı bozacak, idareye güveni ortadan kaldıracaktır. Yönetici adaylarının sınav tarihlerini önceden öngörebilmeleri, bu sınava makul bir süre dahilinde hazırlanabilmeleri ve gelecek planlarını buna göre şekillendirmeleri açısından şarttır. Aksine bir belirsizlik mağduriyetlere yol açacaktır. Bu nedenle, sınavın hangi aralıklarla yapılacağının mutlak surette öngörülebilir olması gerekmektedir. Madde hükmünde, yazılı sınavın hangi tarih aralıklarında yapılacağının belirtilmemesine ilişkin eksik düzenleme, hukuki güvenlik ve öngörülebilirlik ilkesine aykırıdır.

8) “Yazılı sınav konuları ve ağırlıkları” başlıklı 15. Maddesinde

“(1) Müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı için sınav konuları ve puan değerleri şunlardır:

a) Türkçe-dil bilgisi: %10,

b) Genel kültür: % 10,

c) Resmî yazışma kuralları: % 4,

ç) Halkla ilişkiler ve iletişim becerileri: % 4,

d) Okul Yönetimi: % 4,

e) Yönetimde insan ilişkileri: % 4,

f) Okul geliştirme: % 4,

g) Eğitim ve öğretimde etik: % 5,

ğ) Türk idare sistemi ve protokol kuralları: % 5,

h) Mevzuat (T.C. Anayasası, 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu, 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu, 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname): % 50.” denilmiştir.

Yazılı sınav konuları arasında “Atatürk İlke ve İnkılap Tarihi”nin yer almamasına ilişkin eksik düzenlemenin iptali gerekmektedir.

T.C. Anayasası’nın 2. maddesi: “Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, lâik ve sosyal bir hukuk Devletidir.” şeklindedir.

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nun “Genel amaçlar” başlıklı 2. Maddesinin 1 fıkrasında “Türk Milli Eğitiminin genel amacı, Türk Milletinin bütün fertlerini, (Değişik: 16/6/1983 - 2842/1 md.) Atatürk inkılap ve ilkelerine ve Anayasada ifadesini bulan Atatürk milliyetçiliğine bağlı; Türk Milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan, insan haklarına ve Anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş yurttaşlar olarak yetiştirmek;” amacına yer verilmiştir.

Aynı Kanun’un “Türk Milli Eğitiminin Temel İlkeleri” başlıklı 2. bölümünün “Atatürk İnkılap ve İlkeleri ve Atatürk Milliyetçiliği” başlıklı 10. Maddesinde; “Eğitim sistemimizin her derece ve türü ile ilgili ders programlarının hazırlanıp uygulanmasında ve her türlü eğitim faaliyetlerinde Atatürk inkılap ve ilkeleri ve Anayasada ifadesini bulmuş olan Atatürk milliyetçiliği temel olarak alınır. Milli ahlak ve milli kültürün bozulup yozlaşmadan kendimize has şekli ile evrensel kültür içinde korunup geliştirilmesine ve öğretilmesine önem verilir.

Milli birlik ve bütünlüğün temel unsurlarından biri olarak Türk dilinin, eğitimin her kademesinde, özellikleri bozulmadan ve aşırılığa kaçılmadan öğretilmesine önem verilir; çağdaş eğitim ve bilim dili halinde zenginleşmesine çalışılır ve bu maksatla Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu ile işbirliği yapılarak Mili Eğitim Bakanlığınca gereken tedbirler alınır.” denilmiştir.

Danıştay 8. Dairesinin 2010/4617 E., 2014/8686 K. sayılı kararında; *“..Anayasamızın başlangıç kısmında ve 1739 sayılı Kanun'da belirtilen amaçlar doğrultusunda, Türk Devleti'ni ve milletini ebediyete kadar yaşatacak, çağdaş uygarlığın ve medeniyetin ortağı ve öncüsü yapacak, Türk milletinin bütün fertlerinin, Atatürk inkılap ve ilkelerine bağlı olarak yetiştirilmesi milli eğitim sistemimizin temel amacıdır. Bu amacın gerçekleştirilmesi bağlamında yaygın eğitim faaliyetinin, Atatürk ilke ve inkılapları doğrultusunda evrensel hukuka, demokrasi ve insan haklarına uygun ve bir bütünlük içinde yerine getirilmesi ekseninde yaygın eğitim kurumlarında yer alacak olan Atatürk köşesinin bu amaç ile bütünlük taşıyacak nitelik ve içerikte olması gerektiği kabul edilmelidir. Bu durumda, davaya konu yönetmelik maddesiyle Atatürk köşesinin Türk milli eğitiminin amaçları doğrultusunda Atatürk ilke ve inkılaplarını yansıtacak ve anlamlı bir kompozisyon oluşturacak şekilde düzenlenmemesinin, Anayasaya ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'na dayanan Türk milli eğitiminin temel ilke ve kurallarına aykırı olduğu anlaşılmıştır*." gerekçesine yer verilmiştir.

Bu bağlamda; T.C. Anayasası gereğince Türkiye Cumhuriyeti, Atatürk milliyetçiliğine bağlı bir devlet olup, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanun’un amaçları ve Türk Milli Eğitiminin Temel İlkeleri arasında “Atatürk İnkılap ve İlkeleri ve Atatürk Milliyetçiliği”ne yer verilmiştir. Bu durumda, Türk Milli Eğitim Sisteminin amacına uygun olarak, eğitim kurumlarında müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı olarak görev alacak yöneticilerin yeterliliklerinin ölçülmesine ve görevlendirilmelerine esas teşkil eden yazılı sınav konuları arasında “Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi”ne yer verilmesi gerekmekte iken, aksi yöndeki eksik düzenlemede hukuka uyarlık bulunmadığından iptali gerekmektedir.

9) “Yazılı sınav duyurusu ve başvuru” başlıklı 16. Maddesinin 1. Fıkrasında “Müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı için yapılacak yazılı sınavlara ilişkin duyuru, sınav tarihinden en az otuz gün önce Bakanlığın internet sitesinde ilan edilir.” denilmiştir.

Madde hükmünde yer alan “en az otuz gün önce” ibaresi, adayların sınavlara hazırlanabilmeleri bakımından makul ve yeterli bir süre değildir. Bunun yerine, duyurunun sınav tarihinden örneğin en az 60 gün önce ilan edilmiş olması daha isabetli olacak ve mağduriyetleri önleyecektir.

10) “Yazılı sınav sonuçlarına itiraz” başlıklı 18. Maddesi; “Yazılı sınav sonuçlarına, sonuçların açıklandığı tarihten itibaren en geç beş iş günü içinde sınavı yapan birime itiraz edilebilir. Bu itirazlar sınavı yapan birim tarafından en geç on iş günü içinde incelenerek karara bağlanır ve sonuç itiraz sahiplerine bildirilir.” şeklinde düzenlenmiştir.

Yukarıda da açıklandığı üzere, yapılan sınavların denetiminin sağlıklı bir şekilde yapılabilmesi açısından, itirazların farklı ve tarafsız bir komisyon tarafından incelenip karara bağlanması şarttır. Yazılı sınavı yapan komisyonun, bu sınava yapılacak itirazları karara bağlarken objektif ve bağımsız hareket etmesi çok zordur. Bu nedenle, dava konusu düzenlemenin iptal edilerek, yazılı sınav sonuçlarına itirazların bağımsız bir komisyon tarafından incelenmesinin sağlanması gerekmektedir.

11) “Sözlü sınav” başlıklı 20. Maddesi “(1) Değerlendirme sonucunda oluşan puan sıralamasına göre en yüksek puan alandan başlamak üzere, eğitim kurumlarının boş bulunan müdürlük sayısının üç katı aday sözlü sınava çağrılır. Son sıradaki adayla aynı puana sahip olan adaylar da sözlü sınava çağrılır.

(2) Müdürlük için yapılacak sözlü sınava katılmaya hak kazanan adaylar, 21 inci maddede belirtilen sözlü sınav konuları ve ağırlıkları dikkate alınarak Ek-2’de yer alan form üzerinden sözlü sınav komisyonunca yüz tam puan üzerinden değerlendirilir.” denilmiştir.

Yönetmeliğin 26. Maddesi uyarınca; Müdür olarak görevlendirilmek üzere başvuruda bulunan adayların görevlendirmeye esas puanları; Ek-1’de yer alan form üzerinden verilen değerlendirme puanı ile sözlü sınavda verilen puanın aritmetik ortalaması alınarak belirlenecektir.

Yukarıda da izah edildiği üzere; sözlü sınav sistemi, objektif ölçme ve değerlendirme kriterlerine uygun olmayan, her türlü suistimale, ayrımcılığa, adam kayırmacılığa açık, denetlenmesi imkansız bir sınav şeklidir. Sözlü sınav yapılacaksa dahi, Danıştay kararlarında ifade edildiği üzere, tek başına belirleyici olmaması, yazılı sınavı tamamlayıcı nitelikte olması gerekmektedir. Objektif ve tarafsız biçimde, bilgi ve liyakati ölçmenin, adayın göreve uygun mesleki yeterliliğe sahip olup olmadığını belirlemenin tek yolu budur.

Bu çerçevede, sözlü sınav usulü ve kriterlerinin de yönetmelik ile net bir biçimde belirlenmesi şarttır. Bunun yanı sıra, sözlü sınav komisyonu üyelerinin adaylara eşit ve tarafsız yaklaşıp yaklaşmadığı, sonuç gerekçelerinin somut değerlendirmeyi esas alıp almadığı ve kendilerine tanınan takdir hakkının hukuka ve kamu yararına uygun olarak kullanılıp kullanılmadığı hususlarının açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

Nitekim Danıştay ve çok sayıda yerel mahkeme kararlarında; mülakat sınavlarında, yönetmeliklerde belirtilen kriterlere uyulup uyulmadığının, verilen puanların somut gerekçelere dayanıp dayanmadığının, takdir yetkisinin objektif değerlendirmeyi kapsayıp kapsamadığının idari yargılama sürecinde değerlendirilmesi ve buna göre karar verilmesi gerektiği açıkça belirtilmektedir.

Sözlü sınavların yapılış biçimi net bir şekilde belirlenmemiştir. Somut verilere dayalı olarak en azından daha objektif bir sınav olması adına görüntü ve ses kaydının olması gerekmektedir. Yönetmelikte getirilen sözlü sınav uygulaması objektifliği sağlayıcı teknolojik imkanların kullanılmasını da içerecek bir şekilde düzenlenmemiştir. Bu düzenlemeler yapılırken Yüksek yargının bu konuda daha önce verdiği kararların dikkate alınmadığı da ortadadır.

Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulunun 2008/774 YD. İtiraz Nolu kararında; sözlü sınavda adayın sorulara verdiği yanıtların teknolojik imkânlardan yararlanarak sesli ve görüntülü kayıt altına alınmasının gerekli olduğu belirtilmiştir. Danıştay 12. Dairesi verdiği kararda, sözlü sınav komisyon üyelerinin her biri tarafından değerlendirme yapılarak tutanağa bağlanmış soruların ve yanıtlarının neler olduğunun, bu yanıtlara komisyon üyelerince takdir edilen notun gerekçeleriyle ortaya konulmamış olması ve ayrıca sözlü sınavda verilen yanıtların teknolojik imkânlardan yararlanarak sesli ve görüntülü kayıt altına alınmaması nedenleriyle davacının sözlü sınavda başarısız sayılmasına ilişkin işlemi hukuka uygun bulmamıştır. Sözlü sınavın sesli ve görüntülü kayıt yapılmak suretiyle gerçekleştirilmesi günümüzde mümkün olduğundan bu imkânın kullanılmamasının hukuk devleti ilkesinin sağladığı güvenceyi zedelediğinden bahsedilmektedir.

Sözlü ve görüntülü kayıt imkânı varken ayrıca sözlü sınav komisyon üyelerinin soru ve cevaplarının tutanağa geçirilmesi, sözlü sınavda komisyon üyelerince takdir edilen notun gerekçelerinin ortaya konulması, sınav öncesinde soruların ve cevaplarının hazırlanmış olması gerekmektedir.

Yüksek mahkeme kararından anlaşılacağı üzere sözlü sınavların denetiminin sıkı bir biçimde yapılması şarttır. Bütün bu handikapların yanı sıra sendika temsilcilerinin de komisyonda yer almamış olması ileride çok sayıda davanın yargı mercilerini meşgul edeceğini göstermektedir.

Bilindiği üzere daha önceki yönetmelik hükümlerine göre görev süresi uzatılacak eğitim kurumu müdürlerinin kurum amirleri tarafından değerlendirilmesi sürecinde ülke genelinde çok sayıda haksızlıklar yaşanmıştır. Müdürlerin başarısızlığına ilişkin hiçbir somut bilgi ve belge bulunmamasına karşılık, bu kişilere salt mensup oldukları sendikaya ya da siyasi düşüncelerine bakılarak olumsuz puanlar verilerek adeta bir kıyım yaşatılmıştır. Bu işlemlere karşı açılan davaların neredeyse tamamına yakını yargıdan dönmüş, yapılan değerlendirmelerin hukuk dışı olduğu yargı kararlarıyla da tespit edilmiştir.

Sözlü sınav uygulamasının da aynı sakıncaları doğurması kaçınılmazdır. Zira yine idareye keyfi ve sınırsız bir takdir hakkı bırakılmaktadır. Bu hakkın kötüniyetli ve sübjektif kullanıma son derece elverişli olması göz önüne alındığında, haksızlıkların önüne geçilmesi mümkün değildir.

12) “Sözlü sınav konuları ve ağırlıkları” başlıklı 21. Maddesinde;

“(1) Sözlü sınav konuları ve puan değerleri şunlardır:

a) Mevzuat (T.C. Anayasası, 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu, 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu, 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ve ilgili diğer mevzuat): %50,

b) Analitik düşünme ve analiz yapabilme kabiliyeti: %10,

c) Temsil kabiliyeti ve liyakat düzeyi: %10,

ç) Muhakeme gücü ve kavrayış düzeyi: %10,

d) İletişim becerileri, özgüveni ve ikna kabiliyeti: %10,

e) Genel kültür: %10.” denilmiştir.

Yukarıda izah edildiği üzere müvekkil sendika sözlü sınav uygulamasına tamamen karşıdır. Bununla birlikte, sözlü sınav yapılacak ise dahi, hukuki güven ve öngörülebilirlik ilkeleri gereğince sınav konularının açık ve net şekilde belirlenmesi şarttır.

Yönetmelikte sözlü sınav konuları belirlenirken, “a) mevzuat” bölümünün yanında parantez içerisinde sınav konularına dahil olan kanun ve khk’ler tek tek yazılmış, fakat arkasından *“..ve ilgili diğer mevzuat*..” şeklinde, ucu açık, soyut ve belirsiz bir ibare eklenmiştir. Bu ibare, suistimale açık olup, diğer mevzuatın neye göre ve kime göre belirleneceği bilinmemektedir. Sınav konuları içerisinde %50 gibi yüksek bir oran mevzuat kısmına ayrılmıştır. Dolayısıyla 100 puan üzerinden yapılacak değerlendirmede 50 puan tamamen mevzuat kısmına verilmiştir. Adayların sözlü sınava hazırlanırken, hangi kanun ya da khk hükümlerine bakarak hazırlanmaları gerektiğini önceden bilmeleri şarttır. Madde hükmünde, sınavda sorumlu tutulan mevzuat tek tek sayılmış iken, arkasından “ve ilgili diğer mevzuat” ibaresinin eklenmesinin hiçbir haklı ve mantıklı gerekçesi yoktur. Aksine, sözkonusu düzenleme nedeniyle mağduriyetler yaşanabilecektir. Adayların sınavda hangi mevzuattan sorumlu olduklarını açıkça bilerek ona göre hazırlanmaları, hukuki güven ilkesinin gereğidir.

13) “Sözlü sınav sonuçlarının duyurulması ve itiraz” başlıklı 22. Maddesinde;

“(1) Sözlü sınav sonuçları, sınavların yapıldığı tarihten itibaren en geç on iş günü içinde il millî eğitim müdürlüklerinin internet sitesinde duyurulur.

(2) Sözlü sınav sonuçlarına, sonuçların açıklandığı tarihten itibaren en geç beş iş günü içinde ilgili il millî eğitim müdürlüğüne itiraz edilebilir. Bu itirazlar en geç beş iş günü içinde sözlü sınav komisyonunca incelenerek karara bağlanır. İtiraz sonuçları, il millî eğitim müdürlüklerince itiraz sahiplerine duyurulur.” denilmiştir.

Sözlü sınav uygulaması zaten denetlenmesi son derece zor olan, objektif ölçme ve değerlendirme kriterlerine uymayan bir sınav sistemi iken, diğer yandan bu sınava yapılan itirazların sınavı yapan komisyonca incelenip karara bağlanması son derece sakıncalıdır. Zira, bu takdirde, sınavın objektif ve tarafsız bir şekilde denetlenmesi ve itirazların sağlıklı şekilde karara bağlanması mümkün olamayacaktır. Sözlü sınavı yapan komisyonun, bu sınava yapılacak itirazlar hakkında incelemede bulunurken objektif ve bağımsız kalamayacağı açıktır. Dava konusu düzenlemenin iptal edilerek, itirazların bağımsız ve tarafsız bir komisyon tarafından incelenerek karara bağlanmasının sağlanması gerekmektedir.

14) “Müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığına görevlendirme” başlıklı 24. Maddesinin 4. Fıkrasında; “Müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı ihtiyacı karşılanamayan eğitim kurumları ile yeni açılan eğitim kurumlarının müdür başyardımcısı ve müdür yardımcılıklarına; sınav sonuçlarının geçerli olduğu süreyle sınırlı olmak üzere, yazılı sınavda yetmiş ve üzerinde puan alıp yönetici olarak görevlendirilemeyenler arasından aynı usulle dört yıllığına görevlendirme yapılabilir.” denilmiştir. Bu görevlendirmelerin hangi süre içerisinde yapılacağı ise belirtilmemiştir.

Madde hükmünde yer alan “yapılabilir” ibaresinden dolayı, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı ihtiyacı karşılanamayan eğitim kurumları ile yeni açılan eğitim kurumlarının müdür başyardımcısı ve müdür yardımcılıklarına görevlendirme yapılması hususunda idareye sınırsız ve keyfi takdir hakkı bırakılmıştır. Ancak, yönetici ihtiyacı bulunan eğitim kurumlarına yapılacak görevlendirmelerin idarenin keyfiyetine bırakılması hukuken yerinde değildir. Bu keyfiyetin önüne geçilebilmesi için yapılabilir yerine “yapılır” ibaresinin yer alması ve ayrıca bu görevlendirmelerin hangi süre içerisinde yapılacağının (örneğin 2 ay gibi) mutlaka somut biçimde belirtilmesi gerekmektedir.

15) “Müdürlüğe görevlendirme” başlıklı 26. Maddesinin 1 fıkrasında; “Müdür olarak görevlendirilmek üzere başvuruda bulunan adayların görevlendirmeye esas puanları; Ek-1’de yer alan form üzerinden verilen değerlendirme puanı ile sözlü sınavda verilen puanın aritmetik ortalaması alınarak belirlenir. Görevlendirmeye esas puanlar, kesin sonuçların ilan edildiği tarihten itibaren en fazla bir yıl süreyle olmak üzere bu kapsamda yapılacak bir sonraki değerlendirme tarihine kadar geçerlidir.” denilmiştir.

Yukarıda yer alan sözlü sınav uygulamasına ilişkin açıklamalarımız bu madde yönünden de geçerlidir. Eğitim kurumu müdürlüğü gibi önemli bir görevi yürütecek kişilerin sözlü sınav sonucuna göre belirlenmesi hukuk devletinde olmaması gereken bir uygulama şeklidir. Danıştay kararlarında ifade edildiği üzere, sözlü sınav yapılacaksa dahi bu sınavın belirleyici değil, yazılı sınavı tamamlayıcı nitelikte olması, gerçekleşmesi muhtemel suistimallerin, her türlü adam kayırmacılığın, ayrımcılığın engellenmesi gerekmektedir. Müdür görevlendirmelerinde de müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığında olduğu gibi yazılı sınav usulünün benimsenmesi daha sağlıklı olacaktır. Aksi takdirde kariyer ve liyakat yönünden uygun olmayan kişilerin yönetici konumuna getirilmesi kaçınılmazdır.

16) Yöneticilik görev süresi hesaplanması” başlıklı 28. Maddesinin 4.fıkrasında; “Dört ve sekiz yıllık sürenin hesabına; yıllık izin, hastalık izni, aylıksız izin, yöneticilik dışındaki geçici görev ve benzeri nedenlerle fiilen yapılmayan yöneticilik görevleri de dâhil edilir.” denilmiştir.

Madde hükmünde zorunlu sebeplere bağlı olarak kullanılan hastalık izni ve aylıksız izin sürelerinin de dört ve sekiz yıllık yöneticilik süresinin hesabına dahil edildiği görülmektedir. Hastalık izni, Anayasa ile de güvence altına alınan ve en temel insan haklarından olan sağlıklı yaşam hakkı ile bağlantılı olarak kişilere tanınan bir haktır. Bu hakkın kullanılması nedeniyle kamu çalışanlarının aleyhlerine sonuçların doğmasına yol açacak düzenlemelere yer verilmesi hakkaniyetle bağdaşmamaktadır. Diğer yandan, memuriyet hizmet yılı, hizmet puanı, emekliliğe esas çalışma süresi gibi sürelere dahil edilmeyen aylıksız izinde geçen sürelerin, yöneticilik görevinde geçen süreden sayılması da kendi içinde çelişkili bir durum oluşturmaktadır. Bu sebeple, hastalık izni ve aylıksız izinde geçen sürelerin, yöneticilikte geçen süreye dahil edilmemesi gerekmektedir.

17) “Müdür yetkili öğretmenliğe görevlendirme” başlıklı 30. maddesinin 1. fıkrasında; “Müdür norm kadrosu bulunmayan eğitim kurumlarında görev yapmak üzere, o eğitim kurumunda görevli öğretmenler arasından, öğretmenlik görevi yanında yönetim hizmetlerini de yürütmek üzere, il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine vali tarafından müdür yetkili öğretmen görevlendirilir.” denilmiştir. Objektif ve somut kriterlere yer verilmemiştir.

Müdür yetkili öğretmenliğe görevlendirme hususunda herhangi bir somut kriter belirtilmeyerek idareye keyfi ve sınırsız takdir hakkı bırakılmıştır. Bundan dolayı kariyer ve liyakate aykırı görevlendirme işlemlerinin tesis edilmesi kaçınılmazdır. Madde hükmü, suistimale ve adam kayırmacılığa son derece açıktır.

Müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı olarak görevlendirileceklerde aranacak özel şartlar arasında müdür yetkili öğretmen olarak görev yapmış olmak da yer almaktadır. Dolayısıyla bu görevi yürütmüş olmak, yönetici olarak görevlendirilmek bakımından da önem arz etmektedir. Dava konusu eksik düzenlemeden dolayı idarenin kendisine yakın gördüğü kişileri müdür yetkili öğretmen olarak görevlendirebilmesi mümkündür. Bunun yerine objektif ve somut kriterlerin getirilmesi (örneğin; istekli olanlar arasından hizmet puanı en yüksek olan gibi) hukuken daha isabetli olacaktır.

18) “Yöneticilik görevinden alınma” başlıklı 33. Maddesinin 1. Fıkrası; “Eğitim kurumu yöneticilerinden haklarında yapılan adlî ve idarî soruşturma sonucu hazırlanan raporların yetkili amir ve kurullarca değerlendirilmesi sonucuna göre yöneticilik görevinden alınanlar, durumlarına uygun ihtiyaç bulunan eğitim kurumlarına öğretmen olarak atanır. Bu şekilde görevinden alınanlar, aradan dört yıl geçmeden yönetici olarak görevlendirilmek üzere başvuruda bulunamaz.” şeklinde düzenlenmiştir. Yöneticilik görevinden alınma kararı için herhangi bir somut kritere ise yer verilmemiştir.

Yönetmeliğin 5. Maddesinin 1. Fıkrasının (ç) bendi hakkında yaptığımız açıklamalar bu madde yönünden de geçerlidir.

Subjektif düşünce ve görüşlerin öne çıkmasına neden olan bu düzenleme kişilere göre uygulamanın yolunu açabileceği gibi değerlendirmenin sınırlarının çizilmemiş olması belirlilik ilkesine de aykırılık taşımaktadır. Belirlilik ilkesi ise; yasal düzenlemelerin, hem yöneticiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır, uygulanabilir ve nesnel olması, ayrıca kamu otoritelerinin ve yorumcuların keyfi uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesi zorunluluğudur.

Madde hükmünde, henüz yöneticiler hakkında açılan soruşturma sonucunda verilecek cezalar kesinleşmeden, yetkili amir ve kurullara bu kişileri yöneticilik görevinden alma yetkisi tanınmıştır. Bu değerlendirmenin hangi objektif ve somut kriter üzerinden yapılacağından ise söz edilmemektedir. Örneğin; geçirdiği soruşturma sonucunda ceza almayan bir kişinin dahi yöneticilik görevinden alınması mümkündür. Ya da geçirdiği soruşturma sonucu kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alan bir kişi idarenin takdir yetkisine bağlı olarak yöneticilik görevinden alınmazken, uyarı cezası ile tecziye edilmiş bir yöneticinin görevine son verilebilecektir.

Bu bağlamda, yöneticilik görevine son verebilmek için mutlaka somut çerçevede sınırın çizilmesi (örneğin; cezanın kesinleşmiş olması ya da verilecek cezanın ağırlığına göre) gerekmektedir. Aksi takdirde haksız uygulamaların önüne geçilmesi mümkün olmayacaktır.

19) -EK-1 Yönetici Değerlendirme Formu’nun “Eğitimler” kısmında;

Müdür adaylarına;

\*Ön lisans veya lisans eğitiminin her bir yılı için (En fazla 4 yıl) :1

\*Diğer alanlarda yüksek lisans (Alan Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Programı hariç): 2 \*Yönetim alanında yüksek lisans: 3

\*Diğer alanlarda doktora: 4

\*Yönetim alanında doktora: 5 puan verileceği düzenlenmiştir.

Bilindiği üzere, müdür adayları, Ek-1’de yer alan Yönetici Değerlendirme Formu üzerinden değerlendirilerek, sözlü sınav ile değerlendirme puanının aritmetik ortalaması alınmak suretiyle görevlendirilmektedir.

Ek-1 Yönetici Değerlendirme Formu’nun “Eğitimler” başlıklı kısmında yer alan puanlara baktığımızda ise, eğitim seviyesine göre düşükten yükseğe doğru (1’den 5’e kadar) derecelendirildiği görülmektedir. Ancak bu derecelendirme yapılırken kendi alanında yüksek lisans ya da doktora yapanlara ayrıcalık tanınmadığı görülmektedir.657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 36. Maddesinin ortak hükümler kısmında; “9-Memurluğa girmeden önce veya memuriyetleri sırasında yüksek öğrenim üstü master derecesi almış olanlarla yüksek öğrenim kurumlarında en az bir yıl ilave öğrenim yaparak lisans üstü ihtisas sertifikası alanlara bir kademe ilerlemesi, tıpta uzmanlık belgesi alanlara, meslekleri ile ilgili öğrenim dallarında doktora yapanlara bir derece yükselmesi uygulanır. Master derecesini alıp bir kademe ilerlemesinden yararlanan memura, mesleği ile ilgili öğrenim dalında doktora yaptığı takdirde iki kademe ilerlemesi uygulanır.” denilerek, kanun koyucu tarafından mesleğiyle ilgili alanlarda lisansüstü öğrenim görenlere ayrıcalık tanınmıştır. Bu doğrultuda, kendi alanında yüksek lisans ya da doktora öğrenimini tamamlamış olan müdür adaylarına da ayrıca puan verilmesi gerekmektedir.

-EK-1 Yönetici Değerlendirme Formu’nun “Ödüller” kısmında; müdür adaylarına aldıkları ödüllere karşılık verilecek puanlar şu şekilde sıralanmıştır:

\*Teşekkür Belgesi veya Başarı Belgesi (En fazla 1 adet) : 1 puan

\*Takdir Belgesi veya Üstün Başarı Belgesi (En fazla 1 adet) : 2 puan

\*Aylıkla Ödül (En fazla 1 adet) : 3 puan

\*Ödül (En fazla 1 adet) : 4 puan

Tabloya bakıldığında cezaların her biri ayrı ayrı puan düşülmesine karşılık, ödüllere puan verilirken “en fazla 1 adet” biçiminde sınırlandırma getirilmiştir. Bu durum hakkaniyete aykırıdır. Birden fazla aynı türden ödül alan kişilerin cezalandırılması anlamını taşımaktadır. Bunun yerine her bir ödül için ayrı ayrı puan verilmesi gerekmektedir.

EK-1 Yönetici Değerlendirme Formunun “Cezalar” kısmında;

Her bir kınama cezası için(affa uğramış olanlar hariç) : -1 puan

Her bir aylıktan kesme veya maaş kesim cezası için(affa uğramış olanlar hariç) : -3 puan

Her bir kademe ilerlemesinin durdurulması, kıdem indirilmesi veya derece indirilmesi cezası için(affa uğramış olanlar hariç) : -5 puan

Düşülmesi öngörülmüştür.

Öncelikle, tabloda ödüller kısmında aynı türden olan ödüllerin her biri için ayrı ayrı puan verilmeyerek “en fazla 1 adet” şeklinde sınırlandırma getirildiği halde, aynı türden cezaların her biri için ayrı ayrı ceza verilecek olması hakkaniyete aykırıdır. Bunun yerine aynı türden olan cezalar bakımından en fazla 1 adet puan indiriminin yapılması gerekmektedir.

Uygulamada disiplin cezalarına karşı açılan davalara bakıldığında, bu cezaların sübjektif ve kişisel nedenlerle verilmesine ilişkin örneklere sık sık rastlanmaktadır. Dava konusu düzenleme suistimale açıktır. Disiplin cezalarının yönetici değerlendirmelerinde puana olumsuz etki eden bir ölçüt olarak getirilmesi sebebiyle, idarelerin kişiye özel keyfi nedenlerle soruşturma açarak ve ceza vererek, yönetici olmasını istemedikleri adayların puanlarını düşürmeleri mümkündür.

Disiplin cezalarının değerlendirme puanına yapacağı olumsuz etki çok ağır düzenlenmiştir. Bu sebeple cezalar kısmında yer alan puan değerlerinin azaltılması, olası mağduriyetleri bir nebze de olsa önleyecektir.

- EK-1 Yönetici Değerlendirme Formunun “Hizmet” başlıklı kısımda; hizmetteki tecrübeye verilen puanların, eğitim ve ödüle verilen puanlara oranla çok düşük belirlendiği ve ayrıca dört yıldan fazla olan kısımlar için puanın yarısının verildiği görülmektedir. Oysa ki yöneticilik görevine getirilecek kişilerin belirlenmesinde, eğitim ve ödül kadar tecrübe de önem arz etmektedir. Bu nedenle çok düşük olan puan değerlerinin artırılması ve “Dört yıldan fazla olan kısımları bakımından öngörülen puanın yarısı verilecektir.” ibaresinin iptali hakkaniyete uygun olacaktır.

-EK-1 Yönetici Değerlendirme Formunun “Açıklamalar” kısmında; hangi makamlarca verilen ödüllerin geçerli olacağı açıklanmamıştır. Bu durum, geçmişte de görüldüğü üzere birbirinden farklı uygulamalara yol açabilecektir. Bu nedenle, hangi makamlarca verilen ödüllere puan verileceği hususunun açıklığa kavuşturularak çelişkili uygulamaların önüne geçilmesi gerekmektedir.

20) EK-2 Sözlü Sınav Formu’nun da sözlü sınavın iptaline ilişkin olarak yukarıda yer verdiğimiz açıklamalar doğrultusunda iptali gerekmektedir.

2577 sayılı Yasanın 27. maddesinin 2 numaralı bendi gereğince “İdari işlemin uygulanması halinde telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ve idari işlemin açıkça hukuka aykırı olması şartlarının birlikte gerçekleşmesi durumunda gerekçe göstererek yürütmenin durdurulmasına karar verebilirler.” denilmektedir. Dava konusu yönetmelik hükümleri yönünden şartlar oluştuğu için öncelikle dava konusu hükümlerin yürütmesinin durdurulması gerekmektedir.

Yukarıda izah edilen sebeplerle, işbu davanın açılması zarureti hasıl olmuştur. Bu hususta nihai takdir hakkı Sayın Mahkemeniz’e aittir.

**HUKUKİ SEBEPLER :** T.C. Anayasası vs ilgili mevzuat

**HUKUKİ DELİLLER :** 06.10.2015 tarih ve 29494 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmelik vs her türlü yasal delil

**SONUÇ VE TALEP :** Yukarıda arz ile izahına çalıştığımız ve mahkemenin re’sen gözeteceği sair hususlar nedeni ile,

I) **06.10.2015 tarih ve 29494 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmeliği**n;

1) “Yönetici olarak görevlendirileceklerde aranacak genel şartlar” başlıklı 5. Maddesinin 1. Fıkrasının (c) ve (ç) bendinin;

2) “Yazılı sınav komisyonunun görevleri” başlıklı 9.Maddesinin 1. Fıkrasının (c) bendinin;

3) “Değerlendirme komisyonunun oluşumu ve çalışma usulü ile görevleri” başlıklı 10. Maddesinin 1. Fıkrasında komisyon üyelerinin belirlenmesinde somut kriterlere yer verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin ve komisyon üyeleri arasında ilde en çok üye kaydeden üç büyük sendika temsilcisine yer verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin;

4) “Sözlü sınav komisyonunun oluşumu ve çalışma usulü” başlıklı 11. Maddesinin;

5) “Sözlü sınav komisyonunun görevleri” başlıklı 12. Maddesinin,

6) “Yönetici görevlendirmede izlenecek yöntem” başlıklı 13. Maddesinin 1. Fıkrasında yer alan *“..müdürlüğe görevlendirme ise değerlendirme ve sözlü sınav sonucuna göre yapılır*.” ibaresinin;

7) “Yazılı sınav” başlıklı 14. Maddesinin 1. Fıkrasının 1. cümlesinde yer alan *“Müdür başyardımcılığı veya müdür yardımcılığında dört yıllık ya da aynı eğitim kurumu müdür başyardımcılığı veya müdür yardımcılığında toplam sekiz yıllık görev süresi dolanlar..”* ibaresinin; 2. Cümlesinde yer alan *“..en fazla bir yıl süreyle olmak üzere...”* ibaresinin ve yazılı sınavın hangi tarih aralıklarında yapılacağının yer almamasına ilişkin eksik düzenlemenin;

8) “Yazılı sınav konuları ve ağırlıkları” başlıklı 15. Maddesinde “Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi”nin sınav konuları arasında yer almamasına ilişkin eksik düzenlemenin;

9) “Yazılı sınav duyurusu ve başvuru” başlıklı 16. Maddesinin 1. Fıkrasında geçen *“..en az otuz gün önce..*” ibaresinin;

10) “Yazılı sınav sonuçlarına itiraz” başlıklı 18. Maddesinin 1. Fıkrasının 1. cümlesinde yer alan *“..sınavı yapan birime itiraz edilebilir*.” ibaresinin ve 2. cümlesinde yer alan *“..sınavı yapan birim tarafından..*” ibaresinin;

11) “Sözlü sınav” başlıklı 20. Maddesinin;

12) “Sözlü sınav konuları ve ağırlıkları” başlıklı 21. Maddesinde yer alan *“..ve ilgili diğer mevzuat”* ibaresinin;

13) “Sözlü sınav sonuçlarının duyurulması ve itiraz” başlıklı 22. Maddesinde yer alan *“..sözlü sınav komisyonunca incelenerek karara bağlanır.”* ibaresinin;

14) “Müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığına görevlendirme” başlıklı 24. Maddesinin 4. Fıkrasında geçen *“..yapılabilir*.” ibaresinin ve süre belirtilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin;

15) “Müdürlüğe görevlendirme” başlıklı 26. Maddesinin 1. fıkrasının;

16) “Yöneticilik görev süresi hesaplanması” başlıklı 28. Maddesinin 4. Fıkrasında yer alan “*hastalık izni, aylıksız izin*” ibaresinin;

17) “Müdür yetkili öğretmenliğe görevlendirme” başlıklı 30. Maddesinde somut kriterlere yer verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin;

18) “Yöneticilik görevinden alınma” başlıklı 33. Maddesinin 1. Fıkrasının ilk cümlesinde somut kriterlere yer verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin ve 2. cümlesinde yer alan *“Bu şekilde görevinden alınanlar, aradan dört yıl geçmeden yönetici olarak görevlendirilmek üzere başvuruda bulunamaz.”* ibaresinin;

19) EK-1 Yönetici Değerlendirme Formu’nun;

- “Eğitimler” başlıklı kısmında kendi alanında yüksek lisans ya da doktora yapanlara ayrıca puan verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin,

-“Ödüller” başlıklı kısmın 1., 2. 3. ve 4. Satırında yer alan *“en fazla 1 adet*” ibaresinin;

-“Cezalar” başlıklı kısmın 1., 2. ve 3. Satırlarında yer alan *“her bir*” ibarelerinin ve “en fazla 1 adet” ibaresinin yer almamasına ilişkin eksik düzenlemenin;

-“Cezalar” başlıklı kısımda yer alan puan değerlerinin (çok yüksek olması sebebiyle);

-“Hizmet” başlıklı kısımda yer alan puan değerlerinin (çok düşük olması sebebiyle);

-“Hizmet” başlıklı kısmın 1., 2. 3. ve 4. Satırında yer alan “*Dört yıldan fazla olan kısımları bakımından öngörülen puanın yarısı verilecektir.”* ibaresinin;

-“Açıklamalar” kısmında hangi makamlarca verilen ödüllerin geçerli olacağının belirtilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin;

20) EK-2 Sözlü Sınav Formunun;

Öncelikle YÜRÜTMESİNİN DURDURULMASI ve devamında İPTALİNE;

II)Tüm yargılama harç, masraf ve ücreti vekaletin karşı yan üzerinde bırakılmasına karar verilmesi hususunda gereğini bilvekale arz ile talep ederim.

DAVACI (TÜRK EĞİTİM SEN)

VEKİLİ

AV. DİLEK ATAK

EKLER:

1-Onanmış vekaletname örneği

2-Hukuki deliller bölümünde sayılanlar