



YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
HAKKINDA TESPİTLER,
SORUNLAR ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ



Ankara 2018
www.turkegitimsen.org.tr

SUNUŞ

Geçmişin bütün çağlarında bilgi ve bilimsel çalışmalar önemli olmuştur. Tiginler, hanlar, hakanlar, hükümdarlar, padişahlar ve diğer devlet adamları ile bütün büyük komutanlar; döneminin önemli âlimlerinden ders almış, almaları gereken önemli kararlar arifesinde onlarla istişare etmişlerdir. Türk ve İslam devletlerinde bilim adamları, münevverler ve entelektüeller her zaman el üstünde tutulmuş, devlet adamlarının yetişmesinde de ciddi görevler üstlenmişlerdir. Büyük devletlerin kazanmış oldukları başarılarda askeri mücadeleler kadar o başarıların sürdürülmesi ve gelişmenin tabana yayılmasında bilim adamlarının ve eğitim kurumlarının önemi yadsınamaz bir gerçektir.

Geçmiş ve günümüzün bilimsel faaliyetlerinin odak noktası yükseköğretim kurumlarıdır. Çağın gelişmelerinin takip edilerek, buna uygun çalışmaların yapılması görevini ifa eden bu kurumlar sayesinde ülkemizin muasır medeniyetler seviyesine ulaşması sağlanacaktır. Üniversiteler ve bunlara bağlı eğitim merkezleri sadece bilim, teknik ve tıp alanında gelişmelerin sağlandığı yerler değil; aynı zamanda demokrasi, hoşgörü ve anlayışla birlikte sosyalleşmenin de beşiği ve banisi olmuştur. Böylece devletin bilimsel ve teknik anlamda gereksinimlerini sağlarken, aynı zamanda toplumsal hayatın sağlıklı bir şekilde kurgulanması için de önemli vazifeler yapmaktadır.

Bu kadar hassas ve toplumsal öneme sahip yükseköğretim kurumları, kendi kaderine ve sorunları içinde gereksiz patinaj yapmaya terk edilemez. Böylesi bir tercih, ülkemizin ve milletimizin yarınlarının risk edilmesiyle eş anlamlıdır. Türk Eğitim-Sen olarak, ülkemizin geleceğini kurarken önemli görevler biçmiş olduğumuz yükseköğretim kurumlarımızın ve burada emek veren çalışanlarımızın sorunlarını yakından takip ediyor ve bunları imkân bulduğumuz her zeminde dile getiriyoruz. Fakat yapısal, ekonomik, özlük ve demokratik haklar açısından çığ gibi büyüyen sorunların, ivedilikle ele alınması ve çözülebilmesi için büyük bir kamuoyu baskısı oluşturulması gerektiği düşüncesindeyiz. İçinde bulunduğumuz süreçte YÖK'ün yeniden yapılandırılması ve buradaki bilim adamları, çalışanlar ve öğrenciler için daha demokratik, çağdaş ve refah seviyesi artırılmış bir yükseköğretim sisteminin oluşturulması gerektiği düşüncesindeyiz.

Meselelere sorumlu sendikacılık anlayışı ile yaklaşarak; tespit ettiğimiz her sorunun çözümü için niyetimizin "üzüm yemek olduğunu, bağcı ile bir meselemizin

olmadığını” belirtip YÖK, TBMM, MEB, Hükümet ve Kurum İdari Kurulları nezdinde bütün imkânları kullanarak her fırsatta girişimlerde bulunuyoruz. Bu faaliyetlerin yanı sıra kamuoyu oluşturabilmek için; toplantı, konferans, çalıştay, sempozyum, radyo ve televizyon programlarına katılıyoruz; kitlesel basın açıklamaları yaparak üniversite çalışanları, bilim adamları ve öğrencilerimizle ilgili sorunları gündeme taşımaya gayret ediyoruz.

Sıklıkla üniversite çalışanlarının sorunlarını ve beklentilerini dile getiren afişler, broşürler hazırlayıp dağıtıyoruz. Ayrıca iki ayda bir üniversite çalışanlarına özel bir bülten yayınlıyoruz.

Yapmış olduğumuz bütün çalışmalarda bilgiyi doğrudan almayı şiar edinerek her fırsatta kamu çalışanlarıyla doğrudan iletişime geçip, mağduriyeti yaşayan kişiden dinleyerek çözüm noktasında kamu çalışanlarının fikirlerine değer veren sendikamız, üniversitelerle ilgili de aynı yolu izlemektedir. Bu amaçla pek çok komisyon çalışması ve değerlendirme toplantısı yapan Türk Eğitim-Sen; 2008 yılında 66 üniversiteden 115 katılımcı ile Ankara’da “ÜNİVERSİTE KURULTAYI” düzenlemiştir. Bu kurultay neticesinde alınan kararlar kamuoyu ve meselenin tarafları ile paylaşılmış ve önemli ölçüde yankı uyandırmıştır. 2009 yılında “Türkiye’de Üniversite Sorunu ve Üniversite Çalışanları” adıyla Ankara, Erzurum, Van, Rize, İstanbul, İzmir, Konya, Elazığ, Kayseri, Trabzon, Kars, Kırıkkale illerinde bulunan üniversitelerimizde görev yapan 1130 akademik ve idari personelin katılımının sağlandığı saha araştırması yapılmıştır. Saha araştırmasının sonuçları ve değerlendirmeleri kitaplaştırılarak ilgililerin bilgisine sunulmuştur. 2010 yılında “Cumhuriyetimizin 100. Yılına Doğru Üniversite Vizyonumuz” sempozyumunu gerçekleştirilerek yedi oturumda 32 bildiri sunulmuştur.

2012 yılında ise YÖK’ün yeniden yapılandırılmasının konuşulduğu günlerde, 14–16 Aralık 2012’de “Türkiye’de Yükseköğretimin Sorunları, Beklentiler ve Çözüm Arayışları Çalıştayı”nı teşkilatlarımızın desteği ve katılımı ile gerçekleştirdik. Üniversitelerin sorunları ve bunlara ilişkin çözüm önerilerinin yanında, ülkemizin geleceği ile ilgili önemli projeksiyonların ortaya konulduğu çalışmalarımızda; konuları, sorunlar ve çözüm önerilerinin değerlendirilmesi ekseninde değerlendirmek üzerine faaliyetler yürütmüş olduk.

Akademik ve idari personelin beklenti ve talepleri hakkında üniversite şubelerimiz, akademik temsilciliklerimiz ve diğer teşkilatlarımız üzerinden bizlere ulaşan bilgiler

ışığında vücut bulan bu raporun; yükseköğretim politikalarının geleceğe ilişkin verimli ve çağdaş olarak planlanması, idari ve akademik üniversite çalışanlarının sorunlarının giderilmesi, kalıcı bir çalışma barışının inşası, liyakat ve adalete dayalı bir yönetim anlayışının tesisi noktasında Türk üniversite sistemine katkı sunacağı kanaatindeyiz. Bu hususlar ışığında yapacağınız faaliyet ve girişimlerin takipçisi olacağımızı, sendikal ilkelerimiz doğrultusunda çalışmalarınızın destekçisi ve paydaşı olacağımızı belirterek, görevinizde başarılar dileriz.

Saygılarımla...

Talip GEYLAN

Türk Eğitim-Sen Genel Başkanı

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	iv
A. YÖK'ÜN YAPISAL SORUNLARI BEKLENTİLER.....	1
VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ.....	1
B- İDARİ PERSONELİN SORUNLARI, BEKLENTİLERİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ.....	9
C. AKADEMİK PERSONELİN SORUNLARI, BEKLENTİLERİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ.....	19

A. YÖK'ÜN YAPISAL SORUNLARI BEKLENTİLER VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

YÖK'ün yeniden yapılanması ya da mevcut kurumun yenilenmesi durumunda aşağıda yer alan merkezi ve YÖK'e bağlı kurum ve kuruluşlar göz önünde bulundurularak YÖK yeniden yapılandırılabilir. Bunun ile birlikte sorunların kaynağında bulunan mevcut tanımlar ilgili aşağıda yer alan tanımlar değiştirilerek problemlerin çözümü kalıcı olarak sağlanabilir.

1-Türkiye Yüksek Öğretim Genel Kurulu (TYÖK); Bu kurul, her üniversite için 20.000 öğrenciye kadar bir, sonraki her 20.000 öğrenci için ilave bir temsilciden oluşur. Bu temsilciler üniversitelerde seçimle belirlenir. Bu seçimde tüm akademik, idari personel ve üniversitelerin akademik birimlerinin (Fakülte, Yüksek Okul, Meslek Yüksekokulu, Enstitü, Araştırma ve Uygulama Merkezleri) Öğrenci Temsilci Konseyi (ÖTK) için seçilmiş birer öğrenci temsilcisi oy kullanır. Bu seçimde en çok oy alan adaylar Türkiye Yüksek Öğretim Genel Kurulu üyesi olarak seçilir. Bu kurul yükseköğretimin en üst kuruludur ve Yüksek Öğretim Kurumları'nın öğretimini planlamak, düzenlemek, yönetmek, denetlemek, Yüksek Öğretim Kurumları'ndaki eğitim, öğretim ve bilimsel araştırma faaliyetlerini yönlendirmek; akademik kadrolara yükseltme kriterlerini belirlemek, bu kurumların kanunda belirtilen amaç ve ilkeler doğrultusunda kurulmasını, geliştirilmesini ve üniversitelere tahsis edilen kaynakların etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak ve öğretim elemanlarının yetiştirilmesi için planlama yapmak maksadıyla kurulur.

Türkiye Yüksek Öğretim Genel Kurulu (TYÖK); Yüksek Öğretim Kurulu, Yüksek Öğretim Yürütme Kurulu, Denetleme Kurulu ve Disiplin Kurulu Üyelerinin sayısını belirler ve seçer. Yukarıda belirtilen tüm kurul üyeleri ve başkanları beş yıllığına bir defa seçilir.

Yüksek Öğretim Kurulu: Türkiye Yüksek Öğretim Genel Kurulu (TYÖK) kendi arasından seçimle Yüksek Öğretim Kurulu Başkanı'nı ve Kurul Üyelerini seçer. Yükseköğretim Kurulu yirmi bir üyeden oluşur.

2) YÖK Başkanı: Bu seçimde ilk turda üçte iki oy alan aday; Cumhurbaşkanı tarafından Türkiye Yüksek Öğretim Kurul (TYÖK) Başkanı olarak atanır. İlk turda üçte iki oy alan aday olmazsa, ilk turda en çok oy

alan iki aday arasında seçim yapılarak en çok oy alan aday Cumhurbaşkanı Tarafından Yüksek Öğretim Kurul (YÖK) Başkanı olarak atanır. YÖK Başkanı TYÜK, Yüksek Öğretim Kurumu ve Yüksek Öğretim Yürütme Kurul Başkanı'dır.

3) Rektör: Devlet üniversitelerinde Rektör; Profesör unvanına sahip kişiler arasından, tüm Akademik, idari personelin ve üniversitenin akademik birimlerinin (Fakülte, Yüksek Okul, Meslek Yüksekokulu, Enstitü, Araştırma ve Uygulama Merkezleri) Öğrenci Temsilci Konseyi (ÖTK) için seçilmiş birer öğrenci temsilcisinin oy kullanacağı seçimle belirlenir. Bu seçimde ilk turda en az üçte iki oy alan aday YÖK Başkanı tarafından Rektör olarak atanır. İlk turda en az üçte iki oy alan aday olmazsa, en çok oy alan ilk iki aday arasında aynı usulde seçim yapılarak en çok oy alan aday YÖK Başkanı tarafından Rektör olarak atanır. Ancak, YÖK Başkanı üniversite yönetiminin oluşum sürecini kamuoyunda oluşan bilgi ve bulgulara yönelik tartışmaları, basın ve medya yoluyla izler. Bu bulguları Türkiye Cumhuriyeti'nin milli birlik ve bütünlüğünü tehdit eden algılar yönüyle de değerlendirir. İlgili üniversite de yapılmış rektörlük seçim sonuçlarına YÖK'ün görüşleri doğrultusunda, YÖK Başkanı müdahil olur, rektörlük seçiminin anti-demokratik bir şekilde yapıldığına, demokratik iradenin baskı altına alındığına yönelik objektif bir kanaat oluşursa seçim sonuçlarından bağımsız bir yöntem izlenir, ilgili üniversitenin rektörü TYÖK kararıyla, YÖK Başkanı tarafından atanır. Rektörlük görevi bir defa yapılır ve süresi 5 yıldır. Rektör, Üniversite Yönetim Kurulu ve Senatosu'nun aldığı tüm kararları uygulamakla yükümlüdür.

4) Senato: Rektörün başkanlığında, rektör yardımcıları, dekanlar, enstitü müdürleri, yüksekokul müdürleri, meslek yüksekokulu müdürlerinden, her fakülteden fakülte kurullarınca seçilecek birer öğretim üyesinden ve kurumda yetkili eğitim sendikasını temsilen bir öğretim üyesinden oluşur.

5) Üniversite Yönetim Kurulu: Rektörün başkanlığında, dekanlar, enstitü ve konservatuar müdürleri ile meslek yüksekokulları müdürlerinin kendi aralarından seçeceği bir müdür, kurumda yetkili eğitim sendikası tarafından belirlenen bir üyeden oluşur. Rektör Yardımcıları ve Genel Sekreter oy hakkı olmaksızın toplantılara katılır ve Genel Sekreter raportörlük yapar. Üniversite öğrenci temsilcisi oy hakkı olmaksızın akademik yükselme, atama, akademik ve idari personelin disiplin konuları dışındaki toplantılara katılabilir.

6) Üniversite Genel Sekreteri, Sekreter Yardımcıları ve Daire Başkanları: Üniversitede bulunan Genel Sekreter ve Genel Sekreter Yardımcılıklarına üniversitede görevli idari personel arasından üniversite senatosunca atamalar yapılır. Genel sekreterliğe bağlı tüm daire başkanlıkları, müşavirlikler kurumda görev yapan idari personel arasından liyakat esasına bağlı olarak Rektör tarafından atanır.

Genel sekreter, genel sekreter yardımcısı, daire başkanı, fakülte sekreteri, enstitü sekreteri, konservatuar sekreteri, meslek yüksekokulu sekreteri ve müdür olarak atanabilmek için lisans diplomasına sahip idari personel olmak şarttır. 657 ye bağlı İdari personelin görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavı her yıl YÖK tarafından merkezi olarak yapılır.

7) Fakülte Dekanları: İlgili Fakültenin kadrosunda Profesör unvanına sahip kişiler arasından, tüm akademik ve idari personelin katılacağı seçimle belirlenir. Bu seçimde ilk turda en az üçte iki oy alan aday Rektör tarafından Dekan olarak atanır. İlk turda en az üçte iki oy alan aday olmazsa, ilk turda en çok oy alan ilk iki aday arasında aynı şekilde seçim yapılarak en çok oy alan aday Rektör tarafından Dekan olarak atanır. Dekan, Fakülte Yönetim Kurulu ve Fakülte Kurulu'nun aldığı tüm kararları uygulamakla yükümlüdür. Dekanlar üç yıllığına seçilir ve en fazla iki defa atanır. Yeni açılan ve yeterli öğretim üyesi kadrosu olmayan fakültelerde dekan rektör tarafından atanır.

8) Fakülte Kurulu: Fakülte Kurulu, dekanın başkanlığında fakülteye bağlı bölümlerin başkanları ve üç yıl için fakülte'deki profesörlerin kendi aralarından seçecekleri üç, doçentlerin kendi aralarından seçecekleri iki, yardımcı doçentlerin kendi aralarından seçecekleri bir öğretim üyesi, diğer öğretim elemanlarının kendi aralarından seçeceği bir, fakülte'de en çok üyesi olan eğitim sendikası tarafından belirlenen bir, fakülte'de öğrenci konseyi tarafından seçilmiş bir üyeden oluşur.

9) Fakülte Yönetim Kurulu: Fakülte Yönetim Kurulu, dekanın başkanlığında kendi aralarından üç yıl için seçilen üç profesör, iki doçent, bir yardımcı doçent, bir öğretim görevlisi/okutman/uzman, bir araştırma görevlisi ile idari personelin kendi arasında seçeceği bir üye ile fakülte'de en çok üyesi olan eğitim sendikası tarafından belirlenen bir üyeden oluşur.

10) Enstitü Müdürü: Enstitü Müdürü, Enstitü yönetim kuruluna seçilen üyelerden birisi Rektör tarafından üç yıllığına müdür olarak atanır. Enstitü

Yönetim Kurulu, kendi anabilim dalında idari görevi olmayan öğretim üyeleri arasından seçilir. Bu kurula ilave olarak, ilgili enstitüde en fazla üyesi olan eğitim sendikasının bir öğretim üyesi temsilci olarak yer alır.

Bünyesinde kurulmuş olan mevcut enstitüler kuruluş amacına bağlı olarak, faaliyetlerini sürdürür, ihtiyaç halinde yeni enstitü talebi üniversite senatosunun görüşü, rektörlüğün teklifi, YÖK'ün onayıyla kurulur.

11) Meslek Yüksekokullarının yetkili organları; Meslek Yüksekokulu Kurulu ve MYO Yönetim Kuruludur. Meslek Yüksekokulu Kurulu; MYO Kurulu en az on öğretim üyesi bulunan okullarda öğretim elemanları ve idari personelden oluşur. MYO Müdürü; Okulun kadrolu profesörleri, bulunmadığı takdirde doçentleri, doçent de bulunmadığı takdirde yardımcı doçentleri arasından tüm öğretim elemanları ve idari personelin de oy kullanacağı yöntemle seçilir ve rektör tarafından üç yıl için atanır. Kadrolu öğretim üyesinin bulunmadığı ve gerekli şartların sağlanmadığı yerlerde, üniversite öğretim üyelerinden biri rektör tarafından atanır Vakıf üniversitelerinde mütevelli heyeti tarafından atanır.

12) Bölüm başkanı, bölümün kadrolu profesörleri, bulunmadığı takdirde doçentleri, doçent de bulunmadığı takdirde yardımcı doçentleri arasından bölümün kadrolu öğretim üyeleri ile öğretim görevlisi, okutman ve uzmanlar tarafından seçilir ve dekan tarafından üç yıl için atanır. Bölümün öğretim üyesi sayısının üçten az olması durumunda bölüm başkanı doğrudan dekan tarafından atanır.

13) Bölüm Kurulu, bölüm başkanı ve anabilim dalı başkanlarından oluşur. Bu kurula ilgili bölümün seçilmiş öğrenci temsilcisi öğrencileri ilgilendiren konularla sınırlı olmak kaydıyla oy hakkı olmaksızın katılır. Bölüm kurulu, bölümde her düzeyde eğitim-öğretim, insan kaynağının planlanması ile bilimsel araştırma, yayın ve diğer faaliyetlerin planlanmasından sorumludur.

14) Üniversitelerde Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezleri 2547 Sayılı Kanunla belirlenmiş statülerini devam ettirir. Ayrıca yeni üniversitelerin ve/veya mevcut üniversitelerin ilave Sağlık Araştırma Ve Uygulama Merkezleri kurma teklifini üniversite senatosu kararına dönüştürülür ve YÖK Kararı ile Sağlık Araştırma ve uygulama merkezleri açılabilir.

15) Yeni kurulacak olan Devlet ve Vakıf üniversiteleri, TYÖK'ün gerekçeli kararı, Bakanlar kurulu teklifi üzerine kanunla kurulur. Devlet ve vakıf yükseköğretim kurumları kamu tüzel kişiliğine haizdir.

16) Eğitim ve Öğretim Süresi: Bir yıl süreli yabancı dil hazırlık sınıfı hariç, kayıt olduğu programa ilişkin derslerin verildiği dönemden başlamak üzere, her dönem için kayıt yaptırıp yaptırmadığına bakılmaksızın önlisans programlarını azami dört yıl, lisans programlarını azami yedi yıl, lisans ve yüksek lisans derecesini birlikte veren programları azami dokuz yıl, yüksek lisans diploma programını azami dört yıl, doktora diploma programını ise azami sekiz yıl içinde başarı ile tamamlayarak mezun olamayanların öğrenciliği devam eder. Bu durumda, ders ve sınavlara katılma ile tez hazırlama hariç, öğrencilere tanınan diğer haklardan yararlandırılmaksızın öğrencilik statüleri devam eder.

17) Yükseköğretim kurumları, öğretim elemanları ve idari personelin, öğrencilerinin barınma, beslenme, çalışma, dinlenme ve serbest zamanlarını değerlendirme gibi sosyal ihtiyaçlarını karşılamak ve bu amaçla bütçe imkânları nispetinde yurt, kütüphane, okuma salonları, sağlık merkezleri, öğrenci kantin ve lokantaları açmak, öğrenci kulüplerini desteklemek, toplantı, sinema ve tiyatro salonları, spor salon ve sahaları, sosyal tesisler ve lojman ihtiyaçlarını karşılamak ve benzeri faaliyetleri sağlamak ve bunlardan öğretim elemanları, idari personel ve öğrencilerin en iyi şekilde yararlanmaları için gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler.

18) Doktora yeterlilik için alınmış yabancı dil puanı (55 puan) bütün akademik aşamalarda geçerlidir. Doktora eğitimi ilgili alanlarda bilimsel yeterlilik standart olarak bilinmektedir. Dolayısıyla yüksek lisans, doktora öğrenimine hak kazanmış Yükseköğretim kurumunda kadrolu öğretim elemanı, eğitim döneminde yabancı dil bilgisinin geliştirilmesi, yetişmiş insan gücümüze rekabet gücü kazandırması için kurum içi kurslar veya TYÖK imkânlarına bağlı olarak en az iki yılı kapsayan dil öğrenme ve yurt dışı deneyimini kazandırma programlarına işlevsellik kazandırılması gerekir. TYÖK bu konuda gelişme sağlayacak önlemler alır. Yabancı dil öğrenme dönemi yüksek lisans ve doktora eğitim süresinden sayılmaz. Doktora yeterlilik için alınmış yabancı dil puanı (55 puan) bütün akademik aşamalarda geçerlidir.

19) Doçentlikte sözlü sınav kaldırılmış olup, adayın eser aşamasında başarılı olması halinde, adaya ilgili bilim alanında doçent unvanı verilir.

20) Yüksek Lisans ve Doktorasını Tamamlayamayan Araştırma Görevlilerinin Durumu: Araştırma görevlilerinden, atandığı tarihten itibaren on iki yıl içinde doktora, tıpta veya diş hekimliğinde uzmanlık ya da sanatta yeterlilik eğitim-öğretimini başarı ile tamamlayamayanların yükseköğretim kurumları ile ilişkisi kesilir. Bunlardan yüksek lisans aşamasında başarısız olanlar ilişkisi kesildiği tarihten itibaren bir ay içerisinde müracaat etmeleri halinde yükseköğretim kurumunun memur unvanlı kadrolarına, doktora aşamasında başarısız olanlar ise durumlarına uygun olmak kaydıyla meslek yüksekokullarında öğretim görevlisi, okutman, uzman veya yükseköğretim kurumunun memur unvanlı kadrolarına atanırlar.

21) **Öğretim Elemanlarına Kadro Güvencesi:** Öğretim elemanları, üniversitede 48 ve 53. maddede (Yeni Yükseköğretim Kanun Taslağı) tanımlanan genel hükümlere paralel olarak daimi kadroda görev yapar.

22) **Tıp ve Diş Hekimliği fakülteleri ile Üniversite Hastaneleri hesabında toplanan Döner Sermaye Gelirlerinin Dağılımı:** Döner Gelir getiren görevlerde çalışan öğretim üyesi ve öğretim elemanlarına aylık (ek gösterge dâhil), yan ödeme, ödenek (geliştirme ödeneği hariç) ve her türlü tazminat (28/3/1983 tarihli ve 2809 sayılı Kanunun geçici 3 üncü maddesinin beşinci fıkrası uyarınca ödenen tazminat dâhil, makam, temsil ve görev tazminatı ile yabancı dil tazminat ı hariç) toplamından oluşan ek ödeme matrahının yüzde 800'ünü, araştırma görevlilerine ise yüzde 500'ünü; bu yerlerde görevli olmakla birlikte gelire katkısı olmayan öğretim üyesi ve öğretim görevlilerine yüzde 600'ünü, araştırma görevlilerine ise yüzde 400'ünü, Diğer öğretim elemanlarına ve 657 sayılı Kanuna tabi personel ile aynı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) bendine göre sözleşmeli olarak çalışan personele ek ödeme matrahının; uzman tabipler için yüzde 600'ünü, hastaneler başmüdürü ve eczacılar için yüzde 350'sini, başhemşireler için yüzde 300'ünü, diğer öğretim elemanları ile diğer personel için yüzde 250'sini, işin ve hizmetin özelliği dikkate alınarak yoğun bakım, doğumhane, yeni doğan, süt çocuğu, yanık, diyaliz, ameliyathane, enfeksiyon, özel bakım gerektiren ruh sağlığı, organ ve doku nakli, acil servis ve benzeri sağlık hizmetlerinde çalışan personel için yüzde 200'ünü geçmeyecek şekilde aylık ek ödeme yapılır. Sözleşmeli personele yapılacak ek ödeme matrahı, sözleşmeli personelin çalıştığı birim ve bulunduğu pozisyon unvanı

itibarıyla aynı veya benzer unvanlı memur kadrosunda çalışan, hizmet yılı ve öğrenim durumu aynı olan emsali personel dikkate alınarak belirlenir. Emsali bulunmayan sözleşmeli personelin ek ödeme matrahı ise brüt sözleşme ücretlerinin yüzde 25'ini geçemez. Bu fıkra uyarınca yapılacak ödeme sigorta prim kesintisine tabi tutulmaz.

23) Üniversite Ödeneğinden İdari Personel de Yararlanır: Üniversite ödenekleri bir bütün olarak değerlendirildiğinde kurumda çalışanlara yönelik eşitlik ilkesini ihlal eden bir uygulama mevcuttur. Bu uygulamada 2914 sayılı kanunun madde 12 düzenlemesinde idari personele yer verilmemiştir. Ayrıca çalışma hayatının zorlukları göz önüne alındığında idari personelin ücret düşüklüğü böyle bir düzenlemeyi gerektirmektedir.

24) 2914 sayılı kanunun madde 12 (Değişik: 20/3/1997 - KHK- 570/4 md.) de düzenlenen üniversite ödeneğinde yer alan akademik kadrolar içerisinde yer almayan idari personel de üniversite ödeneğinden aşağıdaki ilkeler çerçevesinde yararlanır.

a. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuru brüt aylık (ek gösterge dâhil) tutarının; %30'u üniversitede çalışanların önceki kazanımları saklı kalmak şartıyla ilave ek ödeme olarak ödenir.

b. İdari kadrolarda istihdam edilen ve 25 yıla kadar olan üniversitede geçen her yıl için, lisansüstü eğitim yapanlara %5,

c. İdari kadrolarda istihdam edilen ve Lisans eğitimi yapanlara %4,

d. İdari kadrolarda istihdam edilen ve Önlisans eğitimi alanlar %3,

e. İdari kadrolarda istihdam edilen ve Lise ve dengi okullar için %2.5,

f. İdari kadrolarda istihdam edilen ve Temel eğitim için %2

Her ay üniversite ödeneği olarak ödenir. Bu ödenek damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaz ve kısmi statüde görev yapanlara ödenmez.

25) Makam ve Görev Tazminatının Bütün Öğretim Elemanlarına ve İdari Personele Ödenmesi: 5289 sayılı kanun, madde(1) 457 sayılı KHK ile 399 sayılı KHK'ya eklenen ek geçici madde de düzenlenen, Profesör ve doçent derece(1-4) kapsamında yer alan makam ve görev tazminatları dışında kalan tüm öğretim elemanları ve idari kadrolarda yer alan personel

aynı ilke temelinden olmak üzere makam ve görev tazminatlarına hak kazanır.

26) Doçentlik Unvanını Alanlar, Doçentlik Makam ve Maaşına Hak Kazanır: 2547 sayılı kanun madde 24 (b) fıkrası, 2880 sayılı kanunla değişik 24.maddesi uyarınca doçentlik unvanını almaya hak kazananlar, kadro şartı aranmaksızın doçent olduğu tarihi takip eden ayda doçentlik unvanı ile paralel makam ve maaşına hak kazanır.

27) Yükseköğretimin temel ilkeleri belirlenirken “Yükseköğretim; eşitlik, ayrımcılık yasağı, akademik ve bilimsel özgürlük, kurumsal özerklik, çeşitlilik, şeffaflık, hesap verebilirlik, katılımcılık, işbirliği, bilimsel rekabet ve kalite ilkeleri esas alınarak planlanır, düzenlenir ve yürütülür. “vurgusu yapılmalı, Türkiye Cumhuriyetinin kuruluş ilkelerinden olan Türk Milliyetçiliği kavramları dikkate alınmalıdır.

28) YÖK kanununda Türkçenin bir bilim dili olduğu mutlaka açık bir şekilde vurgulanmalı ve Türkçe yayınlanan ilmi çalışmalara yabancı dille yapılan ilmi yayınlardan daha fazla puan verilmelidir.

B- İDARİ PERSONELİN SORUNLARI, BEKLENTİLERİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

1. Üniversitelerde İdari personel 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu uyarınca görev yapmaktadır. Ancak üniversitelerin genel işleyişini düzenleyen 2547 Sayılı YÖK kanununun üniversitelerde iş hayatını düzenlemede esas alınması idari personel açısından uygulamada çelişkili durumlar oluşturmaktadır.

2. Üniversite Rektörü, Dekan, Enstitü Müdürü, Yüksekokul ve meslek yüksekokulu müdürlükleri de seçimle belirlenmeli ve idari personele de bu seçimlerde oy kullanma hakkı verilmelidir.

3. Üniversitede teşkil edilen tüm kurullarda idari personel hiçbir şekilde temsil edilmemektedir. Sendika temsilcilerinin başta döner sermaye komisyonu olmak üzere kurumdaki tüm komisyonlara katılımının sağlanması için gerekli yasal düzenlemenin yapılması gereklidir.

Üniversitelerde en fazla üyesi bulunan 2 sendikanın bu kurullarda temsilci bulundurması için yasal değişikliklerin yapılması gerekmektedir.

4. Asıl amacı en verimli şekilde öğretim üyesinden yararlanmayı hedefleyen 2547 Sayılı Kanunun 13/b-4 (geçici görevlendirmelerin) maddesinin idari personelin tehdit edilmesi amacıyla kullandırılmaması ya da rektörlere atamalarda keyfiyet kazandırmaması için gerekli düzenlemenin yapılması ayrıca ilgili çalışanın rızasının alınması kesinlikle koşul olarak aranmalıdır.

5. Üniversitelerde birçok personel kurumlar arası nakil yoluyla geçiş talebinde bulunmaktadır.

Bunun için YÖK bünyesinde bir havuz sistemi oluşturularak çalışanların mağduriyetlerinin giderilmesi için gerekli düzenleme yapılabilir. Havuz sistemi kapsamında yapılacak nakillerde, özür durumları göz önüne alınarak diğer kurumlarda olan tayin ve nakil yönetmeliğinin YÖK ve bağlı kurumlar için de çıkarılması uygun olacaktır. Memurlara becayiş hakkı da tanınmalıdır.

Üniversitelerde görev yapan idari personelin kurumlar arası naklen geçişlerde zorluklar yaşanmaktadır. Bu da üniversitelere kaliteli personelin gelmesini engellemektedir. Ayrıca üniversiteler arası naklen atanmalarda uygulanan kontenjan sınırlandırması üniversitelerimizde personel istihdamını zorlaştırmaktadır. **Bunun için üniversiteler arası nakil geçişlerde kontenjan sınırlandırılmasının kaldırılması uygun olacaktır.**

6. Görevde Yükselme Unvan Değişikliği yönetmeliğine;

a-) Yönetmeliğe yılda bir merkezi sınav açılması ibaresinin eklenmesi.

b-) Birçok çalışan iş hayatına başladıktan sonra bir üst öğrenime devam ederek mezun olmaktadır. Dolayısıyla bir üst kadrolara atanabilmek için mezuniyet koşullarını da tamamlamış olmaktadır. Bu sebeple Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavlarının en az yılda bir merkezi olarak yapılması gerekmektedir. Görevde Yükselme Sınavlarında müracaat edilen kadroların bir alt derecedeki kadrosunda görev yapma süresinin kısaltılması, görevde yükselme bekleyen memurların da önünün açılmasını sağlayacaktır.

21.03.2018 tarih ve 7103 sayılı KHK'nin 25 maddesinde 2828 sayılı kanuna kapsamında atanan personelin kurumların kadroları ve ihtiyaçları göz önünde bulundurularak bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih ve öğrenim durumları itibariyle ihraz ettikleri (Teknik, Sağlık, Eğitim Öğretim, Avukatlık.. vb) unvanlara atanırlar hükmü bulunmaktadır. Bu da üniversitelerde ve diğer kamu kurumlarında görev yapan ve bahsedilen unvanlara sınavla atana personel arasında ayrıcalık yaratmaktadır. söz konusu düzenlemenin bütün kamu kurumlarında görev yapan personel için uygulaması yönünde düzenleme yapılması uygun olacaktır. Yani Unvan değişikliği sınavlarının kaldırılarak personelin ihraz etmiş olduğu unvanlara atanması sağlanmalıdır.(kriter olarak ek -1 değerlendirme formu düzenlenebilir)

Ayrıca Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınav Yönetmeliğinin geçici 1. maddesinin iptali ile Ön lisans mezunlarının da şube müdürlüğü ve müdürlük sınavlarına girebilmesinin önü açılacaktır.

c-) Kurumların KPSS ile personel ihtiyacını karşılamadan önce unvan değişikliğine tabi kadrolar (mühendis, avukat, tekniker, teknisyen vb..) için kendi içinde çalışan personele öncelik verilmek suretiyle kurum içinde (yada YÖK tarafından merkezi usulle yapılan sınavla) ilana çıkarak yapılacak sınavla, ilgili kurumda çalışan personelin atanması sağlanmalıdır.

7. Yükseköğretim Kurulu tarafından merkezi usulle yapılacak Görevde yükselme sınavı için ilan edilen kadrolara temel kriterler (Öğrenim, Çalışma süresi) haricinde kriter konulmamalıdır.

8. Görevde Yükselme yazılı sınavlarının sonunda müdürlük unvanına başvuranlar için sözlü sınavda yapılmaktadır. Sözlü sınav, adam kayırmacılığın ve torpilin önüne geçebilmek için kaldırılmalıdır. Yazılı sınavlarda başarılı olan müdür adayları almış oldukları puan sıralamasına göre kriterlerine uygun birimlere puan sıralaması esas alınarak atanmalıdır.

Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği yazılı sınavlarının sonunda sözlü sınav uygulaması kaldırılmalıdır.(*Sözlü sınav uygulamaların subjektif değerlendirmelerin oluşabilmesine yol açıcı etkileri bulunduğundan . Danıştay 12. Dairesi, hazine avukatı ve hukuk müşaviri kadroları ile avukat kadro ve pozisyonlarına, sözlü sınav ile alım yapılmasına imkan tanıyan yönetmelik düzenlemesini iptal etti.*)

9. YÖK tarafından, üniversitelerin kadro talep ve ihtiyaçlarına göre planlararak merkezi olarak yapılacak Görevde Yükselme sınavının ertelenme sebepleri makul karşılanabilir. Ancak idari personelin genel beklentisi 2018 yılı bitmeden sınav duyurularının yenilenmesi yönündedir. Merkezi sınavın, üniversiteler için en az yılda bir kez yapılması uzun yıllara dayanan mağduriyetlerin ve hak kayıplarının engellenmesine yardımcı olacaktır.

10. Üniversitelerde yapılan Rektör seçimlerinin ardından sanki üniversitede yeterli mezuniyet, liyakat, bilgi, beceri ve birikim koşullarını taşıyan personel yokmuş, ilgili birimin iş ve işleyişini kimse bilmiyormuş gibi bir düşünceyle başta Belediyeler olmak üzere diğer kamu kurum ve kuruluşlarından daire başkanları ve şube müdürleri ithal edilmektedir. Bu durum hem üniversiteye yıllarını vermiş idari personeli rencide etmekte, hem de idari personelin görevde yükselmesinin önünde engel teşkil etmektedir. Bu uygulamaya son verecek şekilde mevzuatta gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

11. Kurumlarda 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabii görev yapan idari personelden; mesleklerinde yüksek lisans ve doktorasını tamamlayanlara, Yüksek lisans için % 20, doktora için % 40 özel hizmet tazminatı ek olarak ödenmelidir.

12. Yükseköğretim kurumlarında da, diğer kurumlarda olduğu gibi 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi çalışanlar için uzman ve uzman yardımcılığı kadroları ihdas edilmelidir.

13. 657 sayılı Kanunun, Yardımcı hizmetler sınıfına ait kadrolarda görev yapanlar; bitirdikleri üst öğrenime ait unvanların ve hizmet sınıfının müktesep haklarını kuruma diplomalarını verdikleri tarihten itibaren almaya hak kazanmalıdırlar.

14. Üniversitelerde görev yapan Genel Sekreter Yardımcısı, Fakülte, Yüksekokul, Meslek Yüksekokulu, Enstitü sekreterleri, Hastane Müdürü, Şube Müdürü ile ek göstergelerinin **3600 olarak belirlenmesi** ve bu kadroda bulunanlara makam tazminatının verilmesi ayrıca THS ve GİHS kadrolara da 800 puan eklenmesi ek göstergeden faydalanamayan YHS personelinin de ek göstergeden yararlandırılması adaletsizliğin ortadan kaldırılması için zaruret haline gelmiştir.

15. Kurumlarda SGK ile ilgili işlemleri yürüten personel, oluşan maddi hata durumlarında kendilerine rücu edilen asgari ücret tutarındaki cezaları ödemek durumunda kalmaktadırlar. Cezai müeyyidesi çok yüksek olan bu görevi yürüten personele, üslendiği sorumluluk karşılığında ödenek tahsis edilerek bu ödemelerin bu kalemlerden yapılması ya da bu personelin mağdur olmaması için kendilerine risk tazminatı ödenmelidir.

16. SGK işlemlerinde ve risk oluşturan diğer çalışma sahaları ile ilgili idari personele, konuya ilişkin eğitimler verilmelidir.

17. 190 sayılı KHK ile devlet memurlarının kadro dereceleri belirlenmiştir. Bu işlem 657 sayılı DMK 36/A maddesine aykırıdır. Bu nedenle kadro derecelerinin çalışanın öğrenim durumuna göre değerlendirilmesi uygun olacaktır.

18. Kurum İdari Kurullarının etkin çalıştırılması sağlanarak, servis, yemek, yol ücreti, promosyon ve diğer sosyal haklar kapsamındaki sorunların çözümünde personelin taleplerine öncelik verilmeli ve kararların uygulamaya geçirilmesinin önündeki engeller kaldırılmalıdır.

19. 2. öğretim ders saati ücretleri tekrar değerlendirilerek (Memurlara 100 saat ders üzerinden mesai ödemesi yapılması) ikinci öğretim mesai ücretlerinden tüm memurların faydalandırılması uygun olacaktır.

20. AÖF ve ÖSYM sınavlarında yapılan görevlendirmeler hakkaniyetli bir şekilde yapılmamaktadır. Bunun belli bir sıra dâhilinde tüm çalışanların faydalanacağı şekilde düzenlenmesi uygun olacaktır. Görevlendirme listeleri kurumların web sayfalarında yayınlanmalıdır.

21. YÖK ve üniversite yönetim kadrolarının değişimleri ile birlikte mobbing yaygınlaşmaktadır. Bu uygulamaların önlenmesi için, Sendika temsilcileri, Akademik ve idari temsilcilerden izleme kurulları oluşturulmalı ve mobbing kurulları amacına uygun olarak etkin çalıştırılmalıdır. Her üniversitede YÖK tarafından kurulan, YÖK'e bağlı” Mobbing Şikâyet Hattı” açılmalıdır.

22. İdari personel, statüsünün gerektirdiği görevler dışındaki işlerde çalıştırılmamalıdır. Görev tanımları yeniden yapılarak görev ve sorumluluk sınırları kadro ve unvanlarına göre belirlenmelidir.

23. Tüm çalışanlara kurum içerisinde yöneticiler ayırım yapmaksızın eşit bir şekilde davranmalıdırlar. Çalışanlar sendikal tercihlerinden dolayı yöneticiler tarafından ayrımcılığa tabii tutulmamalıdır. Bunun Türk Ceza Kanununda cezai müeyyidesi olmasına rağmen bu konuyla ilgili baskılar bazı üniversitelerde önlenememektedir. Baskılar ve siyasi ayrımcılığın engellenmesi için sendika temsilcilerinin de üyesi olacakları komisyonlar kurulabilir. Ayrımcılık ve baskının engellenmesi ile ilgili gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir.

24. Zamanında çeşitli nedenlerden ötürü eğitim ve öğretimini tamamlayamayan personele (Ön lisans, Lisans, Yüksek Lisans ve doktora) gereken kolaylığın sağlanması gerekmektedir.

25. Kurumlardaki servis ve makam şoförlerine kaza sonucu ödettirilen bedeller, kurumsal bedel olarak karşılanmalı, şoförlere iş riski

tazminatı ödenmelidir. Kasko uygulamasına geçilerek mevcut sorunların ortadan kalkmasına katkı sağlanabilir. Fazla mesai ücretleri ödenmelidir.

26. Özelleştirmeden gelen personelin görevlendirmesinde, aldığı eğitim, iş tecrübesi, bilgi ve birikimi ön planda tutulmalıdır.

27. Çalışanlara yapılan giyim yardımı günümüz koşullarına göre güncellenmelidir.

28. Genel idari hizmetlerde kadrolu personel uygulamasının kaldırılarak yerine, hizmetlerin taşeron firmalara devredilmesi, kısmi zamanlı öğrenci çalıştırılması, 4/b ve 4/c uygulamaları güvencesiz istihdam biçimleri olarak yaygınlaştırılmaktadır. Bu duruma son verilmelidir.

29. Yaz okullarında akademik personel ek ders ücreti almaktadır. Ancak ona yardımcı olan idari personel hiçbir şekilde ücret alamamaktadır, bu durumun çözülmesi için çalışmalar yapılması gerekmektedir.

30. Ayniyat saymanlığı yapan personel bazı Bakanlıklarda şube müdürü unvanını almıştır. Yine mezuniyet koşullarını taşımayan ayniyat saymanlarına ise şef kadrosu verilmiştir. Ancak üniversitelerde görev yapan ayniyat saymanlarına da Şube müdürlüğü kadrosu verilerek mağduriyetlerinin giderilmesi gerekmektedir.

31. Üniversitelerarası Kurul ve Yükseköğretim Kurulu'nda, hukuki alt yapısı oluşturularak, çalışanlar adına yetkili sendika temsilcisinin bulunması sağlanmalıdır.

32. Üniversitelerde arazi koşullarında çalıştığı halde birçok teknik personel arazi tazminatından yararlandırılmamaktadır. Buna rağmen bu personel özveri ile görevlerini yerine getirmektedir. Arazi tazminatı alan birçok teknik personel de zaman içerisinde bir üst öğrenimi tamamladığı halde unvan değişikliği sınavı açılmadığından kadro değişikliklerini yapamamaktadırlar. Bu sebeple tazminatlarını hala ilk işe başladıkları unvan üzerinden almaktadırlar. Bu mağduriyetin giderilmesi gerekmektedir.

33. 4/C kapsamında istihdam edilen personelin mağduriyetlerinin giderilmesi için çalışmalar yapılması ve kadro sorunlarının giderilmesi gerekmektedir.

34. Ek ödeme ve özel hizmet tazminatları ile eş yardımının emeklilikte maaş ve ikramiyeye yansıtılması gerekmektedir.

35. Rektörlerin personel üzerindeki sınırsız yetkisine son verilerek, kanun, yönetmelik, yönerge ve genelgelere uygun hareket etmesini sağlayacak yasal yaptırımlar getirilmelidir.

36. Özel bütçeli idare kapsamında yer alan belediyeler ve özel idarelerde görev yapmakta olan personele ödenen tazminatların üniversitelerde de ödenebilmesi için çalışmalar yapılması uygun olacaktır.

37. Üniversitelerde yardımcı hizmetler sınıfında çalışan ve ilkökul, ortaokul mezunu olan personellerin de memurluğa geçişine imkân sağlayacak şekilde mevzuat düzenlenmesi yapılmalıdır.

38. Genel Sekreter, Fakülte, Yüksekokul ve Enstitü sekreteri kadrolarına keyfi atama yerine sınav yoluyla atamalar yapılmalıdır.

39. Gelir vergisi dilimleri günün koşullarına göre güncellenmeli ve asgari ücret gelir vergisi kapsamından çıkarılmalıdır.

40. THS ve koruma güvenlik memurlarına da iş riski tazminatı ve fazla mesai ücreti ödenmelidir.

41. İdari personelin beklentilerini karşılayacak yeni personel kanunu hazırlanarak, Üniversite personelinin maaşları yükseltilmelidir.

42. İdari görevlere (Genel Sekreterlik, Genel Sekreter Yardımcılığı, Şube Müdürü,) akademisyenlerin atanmasını veya vekâleten yürütmesini engelleyici hükümler getirilmelidir. Bu görevlere yükselme hakkı olan idari personel, liyakat esaslarına göre atanmalıdır.

43. İdari personele lojmanlarda daha fazla kontenjan ayrılması ve sosyal tesislerin sayısının artırılması ve kreş imkânlarının geliştirilmesi gerekmektedir.

44. İdari personel için hizmet içi eğitim programları periyodik aralıklarla yapılmalıdır.

45. Koruma güvenlik memurları, 657 sayılı devlet memurları kanunu içerisinde emsali olan kolluk kuvvetlerinin sahip oldukları tüm haklardan faydalandırılmalıdırlar ve 657 sayılı devlet memurları kanunu kapsamında yer alan özel kolluk kuvvetleri arasına eklenmelidirler.

46. Üniversitelerde, 4/b'den 4/a'ya geçen personelin, 632 sayılı KHK gereği döner sermaye bütçesinden ödenen maaşları, genel bütçeden ödenmelidir.

47. 4-b ve 4-c statüsündeki üniversite çalışanlarına, tayin ve becayiş hakkı tanınmalıdır.

48. Gelişen teknoloji nedeniyle daktilo tüm kurumların envanterlerinden düşmüştür. Dolayısıyla daktilograf kadrosuna ihtiyaç kalmamış olup bu kadroların bilgisayar işletmeni veya VHKİ kadrolarına dönüştürülmesi uygun olacaktır.

49. Sürekli Eğitim Merkezi ve Döner Sermaye gelirlerine sahip oldukları halde üniversitelerin Tıp fakülteleri, diş hekimliği fakülteleri ve araştırma uygulama hastaneleri dışında kalan birimleri çalışanlarına döner sermayeden pay vermemektedir bunun tüm çalışanların eşit şekilde yararlanacağı şekilde düzenlenmesi uygun olacaktır.

50. 4-b ve 4-c statüsündeki üniversite çalışanlarının, emekliliğe sayılan hizmetlerinin tamamının kazanılmış hak aylığına, derece ve kademeye sayılması yönünde kanuni düzenlemeler yapılmalıdır.

51. Teknik hizmetler sınıfında görev yapmakta olan teknisyen, tekniker ve mühendis unvanına sahip olan kişilerin kadro unvanına

bakılmaksızın öğrenim durumu haklarından yararlandırılması ve tazminatlarının yükseltilmesi uygun olacaktır.

52. İdari personelin yolluk ve harcırahları, mevcut ekonomik şartlara göre iyileştirilmelidir.

53. Üniversitelerde ve diğer kamu kurumlarında çalışan idari personel içerisinde lisans ve yüksek lisans düzeyinde teknik öğretmen unvanlı personel bulunmasına rağmen bu unvan kullanılmamaktadır. Üniversitelerde Teknik Öğretmen kadrosu ihdas edilmelidir.

54. Engelli personelle ilgili, engelsiz düzenlemelerin yapılması, hayatlarını kolaylaştırıcı ve çalışma ortamını keyiflendirici ve kurum aidiyetini oluşturacak gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

55. İdari personelin yurtiçi-yurtdışı deneyimleri ve eşdeğer kurumlarda aynı görevi yapan idari personelin, metot ve teknikleri yerinde görmek ve tecrübe edinmesi için imkânlar çerçevesinde yurt dışı teknik geziler yapabilmeleri sağlanmalıdır.

56. Gece vardiyalarında görev yapan personel, Güvenlik görevlileri ve taşra teşkilatlarında görev yapan personelin yemek ve servis hakları düzenlenmelidir.

57. Yardımcı hizmetler sınıfında Aşçı unvanı ile görev yapan personellerden; ilgili meslek lisesini ve üst öğrenimleri bitirenler ile usta öğretici belgesine haiz çalışanlar, teknik hizmetler sınıfında değerlendirilerek, usta aşçı ve aşçıbaşı unvanları almaya hak kazanmalıdır. Kurumlarda bu unvanlara ait kadrolar yasal düzenlemeler doğrultusunda ihdas edilmelidir.

58. Üniversite geliştirme ödeneğinden faydalanan üniversitelerde, idari personelin de kapsam dâhiline alınması uygun olacaktır.

59. Teknisyen yardımcısı ve teknisyen kadrosunda bulunan idari personele, alanında bir üst öğrenimi bitirdiği zaman teknisyen ve tekniker kadrosu verilmelidir.

60. Üniversite birimlerinde çalışan özel şirket elemanlarının devlet memuru statüsündeymiş gibi birimlerde masa başı görevler verilerek sorumlu işlerde çalıştırılmalarının önlenmesi için, kadro tahsis edilmeli ve kadrolu personel atanmalıdır.

61. Tüm üniversitelerde İş sağlığı ve Güvenliği birimleri oluşturulmalıdır.

62. Milli Eğitim Bakanlığı'nda eğitime hazırlık ödeneği olarak verilen ücretlendirmeden, tüm üniversite çalışanları da faydalandırılmalıdır.

63. Üniversite çalışanlarının işe gidiş gelişlerinde kolaylık sağlamak için, bazı üniversiteler tarafından sağlanan servis hizmeti, ülke geneline yayılmalıdır. Bu durumun üniversite rektörlüklerinin inisiyatifinden çıkaran bağlayıcı YÖK kararları ve hükümler konularak hizmetlerin verilmesi ile devamlılığı sağlanmalıdır.

C. AKADEMİK PERSONELİN SORUNLARI, BEKLENTİLERİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Üniversitelerimizde görev yapan akademik personelin soruları tespit edilmiş. Bu sorunların çözümü noktasında akılcı öneriler getirilmiştir. Aşağıda ifade ettiğimiz tekliflerin hayata geçirilmesi ile, geleceğine güven duyan, yarın kaygısı olmayan akademik personel bütün enerjisi ve birikimini akademik çalışmaya yöneltebilecektir.

1. Yabancı dilin öğretim üyeliğine yükseltilmede tamamen kaldırılması, doktora yeterlilik için istenilen 55 puanın bütün akademik hayat boyunca geçerli olması sağlanmalıdır.

2. YÖK ve bağlı kuruluşlarında sözleşmeli istihdam sistemi kaldırılarak yerine kadrolu istihdamın ihdas edilmesi sağlanmalıdır.

3. 2547 Sayılı kanununun 31. maddesi gereğince; sözleşmeli ve ders karşılığı istihdam edilen Ankara üniversitesi TÖMER vb. kuruluşlarda sözleşmeli okutman olarak istihdam edilen akademik personelin kadro durumlarının düzeltilerek sürekli kadrolar haline dönüştürülmesi gerekmektedir.

4. Öğretim elemanları ve öğretim üyelerinin askerlik görevini yeni kurulan ve gelişmekte olan üniversitelerde asker öğretim elemanı veya üyesi olarak yapmaları, bu üniversitelerdeki yetişmiş öğretim elemanı sorununu ortadan kaldırmaya yardımcı olacaktır. Asker akademisyenlik uygulaması çeşitli üniversitelerden gelen öğretim üyelerinin birbirleri ile dayanışmasını ve üniversitelerin kurum olarak birbiriyle iletişimini kuvvetlendirecektir.

5. Doçentlik unvanı alan öğretim üyelerinin bütün özlük haklarının doçentliğe hak kazandıkları andan itibaren Yükseköğretim kurulunca gerekli yasal düzenleme yapılarak verilmesi, yeniden doçent kadrosuna atanması için jüri oluşturulmaması ve ÜAK tarafından oluşturulan jürinin yeterli görülmesi sağlanmalıdır.

6. Doçentlik sözlü sınavlarını kaldıran yasal düzenlemede üniversitelere sözlü sınav talep etme imkân ve yetkisi verilmiştir. Hatta bazı üniversitelerde bu durum; doçentlikte sözlü sınava tabi tutulmadı ise süresi dolduğu takdirde profesörlük atamasında da talep edilmektedir. Bunun yenine tarafsız bilimsel kriterleri sağlayan kişiler için sözlü sınavın tamamen kaldırılması ve doçent olabilmesi için adayın yayın aşamasından geçmiş olması yeterli görülmelidir.

7. MEB tarafından 1416 sayılı kanuna göre yurt dışına gönderilen araştırma görevlilerinin özlük hakları yurda dönüşlerinde ilgili kişinin muvafakati alınarak verilmelidir.

8. 50/d kadrosunda doktorasını bitiren araştırma görevlileri, bilimsel çalışmalarını tamamlayabilmeleri için 33. Madde kapsamına alınmalı ve kendilerine ek süre verilmelidir.

9. ALES alan sınavına dönüştürülmeli, bu sınav mesleki derinliği ve bilgi birikimini ölçen niteliğe kavuşturulmalıdır.

10. Doçent adayları, doçentlik sınavı gününde idari izinli sayılmalıdır. İl dışındaki sınavlara katılım için, adaylara yolluk ve yevmiyeleri verilmelidir.

11. Akademik personelin, maaş ve ek ders ücretleri iyileştirilmelidir.

12. Tüm akademik personelin yeşil pasaport alabilmeleri için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

13. Yüksek lisans ve doktora tez değerlendirme jürileri, Tez İzleme Komitesi üyeleri ile Bilim Sınavlarında jüri üyesi olanlara belli bir ücret verilmesi için yasal düzenleme yapılmalıdır. Yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personele; girdikleri unvan sınavlarında ve jüri üyeliklerinde, yolluk, harcırah ve 20 saatlik ders ücretine karşılık gelen ödeme

yapılmalıdır. (veya her sınav ve jüri üyeliği için net maaşlarının % 10' u ödenmelidir.)

14. Yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim üyelerinden; yüksek lisans ve doktora öğrencisi bulunanlara eğitim sürecinde (uzatma süreleri hariç) her ay için net maaşlarının % 10 u kadar ilave ödenek verilmelidir.

15. YÖK ile bağlı kuruluşlarında görev yapanların ekonomik ve özlük haklarını düzenleyen kanun ve yönetmeliklerde “öğretim elemanları” ifadelerinin yerine “yükseköğretim kurumlarında çalışanlar” ifadeleri kullanılmalıdır.

16. Öğretim üyelerinin birden fazla idari kadroya atanması yapılan görevlerde zorlukların ortaya çıkması sonucunu doğurduğu gibi, diğer akademik ve idari personelin bu görevleri almamasının önüne geçmektedir. Öğretim üyelerinin birden fazla idari göreve atanmasını engelleyecek tedbirler alınmalıdır.

17. İlgili akademik birimde yeterli sayıda öğretim elemanının bulunduğu durumlarda 40/a maddesi kapsamında, dışarıdan öğretim elemanı görevlendirmeleri engellenmelidir.

18. İdari kadroda bulunan öğretim üyelerinin (rektör yardımcısı, dekan, dekan yardımcısı, müdür ve müdür yardımcılarının) ders yüklerinin “0” olarak düzenlenmesi gerekmektedir.

19. Öğretim görevlisi, kadrolarında görev yapan üniversite çalışanlarının, lisansüstü eğitim görmelerinin önü açılmalı ve desteklenmelidir.

20. Öğretim görevlilerinin kongre, sempozyum ve seminerlere katılım yolunun açılarak mesleki alanda gelişmelerine destek verilmelidir.

21. Bilhassa son yapılan yasal düzenlemeler ile uzman, çevirici ve araştırmacılar öğretim görevlisi adı altında birleştirilmiştir. Bu durum ders veren öğretim görevlisi ders veremeyen öğretim görevlisi gibi karmaşık bir durumu ortaya çıkarmıştır. Bütün öğretim görevlilerinin ders verebilmelerinin önünün açılması ile çözülebilir. Doktora bitirmiş öğretim elemanlarının ve akademik uzman iken öğretim görevlisi olan akademisyenlerin ücretli ders vermelerinin önündeki zorluklar kaldırılmalıdır.

22. Öğretim üyesi dışındaki, öğretim elemanı kadrosunda çalışan akademik personelin karar mekanizmalarına katılmaları sağlanmalıdır.

23. Öğretim elemanlarına yurtiçi ve yurt dışı görevlendirmelerinde gereken kolaylıklar sağlanmalı ve maddi olarak desteklenmelidirler.

24. Öğretim üyelerinin bilimsel yayın ve uzmanlık alanları ile ilgili basına beyanat verme, basın yayın organlarında yorum yapma gibi hususlarda üniversitelerinden izin alma zorunluluğu kaldırılmalıdır.

25. Öğretim üyelerinin kitap yayınlarını kurumlarından izin almaksızın, istediği yerde yayınlama özgürlüğünün olması gereklidir. Konu akademik özgürlük ekseninde değerlendirilmeli, engelleyici değil, teşvik edici olunmalıdır.

26. Öğretim elemanlarının doktora öncesinde yayınladıkları makale, bildiri veya kitaplar, yüksek lisans ve doktora tezleri doçentlik eser değerlendirilmesinde daha fazla etki edecek şekilde dikkate alınmalıdır.

27. ÖYP kapsamında hizmet veren akademik personelin, iş güvencesi ile ilgili eksiklikler giderilmelidir. Onların üzerindeki bu baskı ortadan kaldırılmalıdır.

28. ÖYP kapsamındaki Akademik personel ve diğer öğretim elemanlarına lojman veya kira yardımı yapılmalıdır.

29. ÖYP personeli için, bilimsel çalışmalarını geliştirmek amacıyla gönderilen ödeneklerin gecikmesinden ortaya çıkan sorunlar ortadan kaldırılmalıdır.

30. ÖYP ile ilgili görevli ofisleri ve danışmanlıkların birimlerce belirlenmesi ve doğru bilgilendirilmenin yapılması sağlanmalıdır.

31. ÖYP kapsamında, yurtdışı görevlendirmelerin önünün açılması ve sürenin ortadan kaldırılması sağlanmalıdır.

32. ÖYP Araştırma görevlisi görev tanımı ve sorumluluk sınırlarının belirlenmesi gerekmektedir.

37. Üniversitelerde; sürekli eğitim merkezi, döner sermaye vb. kapsamda ücret alan akademik personelin üniversite ödeneklerinden ve ek ödemelerinden kesinti yapılmamalıdır.

38. Üniversitelerde görevli personelin kadro unvanları ve yaptıkları görevlere göre kurum içi hiyerarşiye göre ücretlendirilmesi ve kamuda çalışan, aynı işi yapan diğer personelle eşit ücret almaları sağlanmalıdır.

39. Akademik kadro ilanlarında, bölüm başkanlarının görüş ve bilgisine başvurulmalıdır.

40. Öğretim elemanları kadrosuna atanan bir personel, isteği üzerine ilgili üniversite içinde veya başka bir üniversiteye naklen atanabilmesinin önündeki engeller kaldırılmalıdır.

41. Birinci derece doçent ve ikinci derece doçent arasındaki maaş farkının kaldırılarak gereken yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

42. Yurtiçinde ve yurtdışından doktora öğrenimi kabulü alan araştırma görevlilerinin yurtiçi ve yurtdışı doktora eğitimleri engellenmemelidir.

43. Uygulama dersi fazla olan birimlerde ek ders ücreti sınırlandırılması kaldırılmalıdır.

44. Tüm öğretim elemanlarının ve üyelerinin ders ücreti sınırlamasından kaynaklanan hak mağduriyetlerinin ortadan kaldırılması sağlanmalıdır.

45. 2547 Sayılı Yasa'nın 33. ve 35. maddesine göre doktora yapan araştırma görevlileri, doktoralarını tamamlamalarını müteakip en geç bir (1) yıl içerisinde öğretim üyeliği kadrolarına atanabilmelidirler.

46. Araştırma görevlisi, öğretim görevlisi ve uzmanlara bilimsel projelerde, yönetici ve yürütücü olma hakkı verilmelidir.

47. Zorunlu ders yükleri, yardımcı doçentler için 6 saat, öğretim görevlileri için 8 saate düşürülmelidir. Ders saatleri ile ilgili ücretlendirmede, ders saati sınırı kaldırılmalıdır.

48. İkinci öğretim ücretlerinin dağıtımında, meydana gelen adaletsizlikler giderilmelidir.

49. Meslek Yüksek Okullarında yeterli öğretim üyesinin bulunabilmesi için, akademik kadro ihdas edilmelidir.

50. Profesörlüğe yükselme kriterleri Yükseköğretim Kurulunca oluşturulacak jürilerce değerlendirilmeli, adayın bilimsel yayınları yanında

oluşturduğu bilim ekolü, eğitime ve kuruma katkısı ve topluma, kültürel, ekonomik ve sosyal hizmet ile danışmanlık görevleri de değerlendirilmelidir.

51. Öğretim Görevlilerinin Meslek Yüksekokullarında bölüm başkanı olabilmesinin önündeki engellerin kaldırılarak bölüm başkanı haklarından yararlanması sağlanmalıdır.

52. Beklenilmeyen hal ve mücbir sebep halinde yangın, sel, deprem gibi felaketler durumunda mağdur duruma düşen akademik personelin kurum geliştirme ödeneği arttırılarak, mağduriyetlerinin giderilmesi sağlanmalıdır.

53. Meslek yüksekokulu müdürü ve müdür yardımcılarına idari görev ödeneği verilmelidir.

54. ÖYP'liler için tahsisi yapılan bütçe tutarları yüksek lisans eğitimi bittikten sonra ilgili birime aktarıldığı için mağduriyet oluşturmaktadır mağduriyetin giderilmesi hususunda gerekli çalışmaların yapılması.

55. ÖYP kapsamındaki öğretim elemanlarına eş durumundan dolayı tayin hakkı verilmelidir.

56. Her yıl öğretmenlere Eğitim – Öğretim yılının başında ödenen eğitime hazırlık ödeneği tüm akademik personele de verilmelidir.

57. Emniyet ve Türk Silahlı kuvvetleri TSK akademilerde çalışan personelin YÖK kurumlarına geçişte ayrıntılı tanımlama yapılarak yaşanabilecek mağduriyetleri giderilmelidir.

58. Akademik teşvik ödeneği kanunun gözden geçirilerek üniversiteler, eğitim sendikaları ve ilgili sivil toplum örgütlerinin görüşleri alınarak yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

59. Akademik Personelin Bilimsel çalışmalarının teşvik edilmesi için BAP, TÜBİTAK ve diğer kurumların tahsis etmiş olduğu bütçe imkânları artırılmalıdır.

60. Sanat'ta yeterlilik şartlarının objektif olarak yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

61. Spor alanları için akademik yeterlilik tanımlaması tam olarak yapılmalıdır.

62. Yükseköğretim disiplin yönetmeliğini günümüz şartları düşünülerek gözden geçirilmelidir.

63. Akademisyenlerin geçici görevlendirilmelerinde kendilerine gündelik, harcırah, yolluk vb. ödemeleri yapılmalıdır.

64. Üniversite mobbing ve etik kurullarında durumu görüşülen kişinin üyesi olduğu sendikanın temsilci bulundurması için gerekli düzenlemelerin yapılması uygun olacaktır.

65. Üniversitelerin Lisansüstü eğitim programları açma kriterlerinde sürekli yapılan değişiklikler, yüksek lisans ve doktora eğitimini zorlaştırmaktadır. Gelişmekte olan üniversitelerin ortak lisansüstü program açabilmeleri için gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

66. Rektörlük seçimlerinde öğretim görevlisi, okutman, uzman, araştırma görevlileri ve tüm idari personele seçime katılma ve oy kullanma hakkı verilmelidir.

67. Doktor öğretim üyelerinin ek göstergeleri 4800'e yükseltilmeli, 1. derecedeki doçentlerde ve profesörlerde olduğu gibi, 1. dereceye yükselen yardımcı doçentlere de makam tazminatı ödenmelidir.

68. Gelişmiş, köklü üniversitelere araştırma görevlisi ve yeterli sayıda yardımcı doçent kadroları verilmediğinden bu üniversiteler 10 yıl sonra öğretim üyesi yetersizliğinden kapanma ile karşı karşıya gelmesi kaçınılmazdır. Bu nedenle köklü gelişmiş üniversitelere acilen yeterli sayıda araştırma görevlisi ve yardımcı doçentlik kadroları verilmelidir.

69. Doktor öğretim üyelerinin görev süresi uzatması ile ilgili pek çok mahkeme kararı ve yasal düzenleme olmasına rağmen, pek çok üniversite bu hukuki duruma aykırı hareket etmektedir. Bunun yerine görev süresi uzatımı ile ilgili bir çalışma yapılarak bütün üniversitelerin ve yardımcı doçent kadrosundaki akademik personelin bu, sıkıntılı süreç ile kırtasiyecilikten kurtarılması sağlanmalıdır. Ayrıca son yapılan düzenlemeler ile görev uzatmalarına getirilen sınırlamalar kazanılmış haklardan geriye dönüş anlamına gelmektedir. Bu durum ivedilikle giderilmelidir.

70. Akademik teşvik ödeneğinin hesaplanmasında uygulanan kriterlerde; ders, BAP projeleri, ulusal bilgi şöleni, kriterde belirlenen yayınevleri dışında yayımlanmış kitaplar değerlendirmeye alınmamaktadır. Bu sorun düzeltilerek ders, BAP projeleri, ulusal bilgi şöleni ile ülkemizde ya da uluslararası faaliyet gösteren ISBN veya e-ISBN numarası bulunan derlemeye teslim ettiği kitaplar yolu ile Milli Kütüphane literatürüne kitap sağlayan bütün yayınevleri tarafından basılan eserler değerlendirmeye alınmalıdır. Ayrıca değerlendirme katsayısında uzaman, çevirici, eğitim planlayıcısı, araştırmacı ya yok ya da katsayıları 1(bir) ile çarpılmaktadır. Bunun yerine bu hususların değerlendirilerek kriterler yeniden düzenlenmeli, uzman ve diğer akademik personel gruplarının hesaplama katsayısı da iki ile çarpılmalıdır.

71. 2016 Ekim Döneminde uygulamaya girecek olan doçentlik başvuru şartlarının dayandığı doçentlik yönetmeliğinde yer alan söz konusu başvuru şartlarından,

Eğitim Bilimleri ve Öğretmen Yetiştirme, Fen Bilimleri, Filoloji, Hukuk, İlahiyat, Mimarlık, Planlama, Tasarım, Mühendislik, Sağlık Bilimleri, Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler, Ziraat ve Orman ve Su Ürünleri, Spor Bilimleri Temel Alanlarında “Bilimsel Araştırma Projeleri” başlığı altında

düzenlenen başvuru şartlarında üniversite içinde yapılan Bilimsel Araştırma Projelerinin (BAP) yer almamasına ilişkin eksik düzenlemenin, giderilerek BAP projelerinin de değerlendirme kriteri içinde yer alması sağlanmalıdır.

Eğitim Bilimleri ve Öğretmen Yetiştirme, Fen Bilimleri ve Matematik, Hukuk, İlahiyat Mimarlık, Planlama, Tasarım, Mühendislik, Sağlık Bilimleri, Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler, Ziraat ve Orman ve Su Ürünleri, Spor Bilimleri Temel Alanlarında “Bilimsel Toplantı” başlığı altında düzenlenen başvuru şartlarında “yalnız bir bildiri” ibaresi kaldırılarak, uzmanlık gerektiren sempozyumlara katılımın, akademisyenin alanında uzman olduğu çalışmalarla ilgili daha üretken olmasını teşvik etmek için sempozyumlarda bildiri sayı sınırlaması kaldırılmalı veya üç bildiri gibi makul bir sayıya çekilmelidir.

Eğitim Bilimleri ve Öğretmen Yetiştirme, Fen Bilimleri ve Matematik, Filoloji, Hukuk, İlahiyat, Mimarlık, Planlama, Tasarım, Mühendislik, Sağlık Bilimleri, Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler, Ziraat ve Orman ve Su Ürünleri, Spor Bilimleri Temel Alanlarında “Eğitim. Öğretim Faaliyetleri” başlığı altında düzenlenen başvuru şartlarının “Doktora eğitimini tamamladıktan sonra açık, uzaktan veya yüz yüze ortamlarda verilmiş ders başlığı altında belirtilen,

a) Bir dönem yüksek lisans veya doktora dersi

b) Bir dönem önlisans veya lisans dersi” hükümlerinin yönetmelikten çıkarılması gerekmektedir. Aksi takdirde derse girmeyen ve kadro bulamayan araştırma görevlisi ile kamu kurumlarında çalışan doktorasını yapmış bürokratların veya uzmanların derse giremedikleri için akademik yükseltilmesinin önü kesilmektedir. Bu sorunun düzeltilmesi için derse girmek puanlamada var olsa bile asgari şartlardan çıkarılmalıdır.

Eğitim Bilimleri ve Öğretmen Yetiştirme, Fen Bilimleri ve Matematik, Filoloji, Hukuk, İlahiyat, Mimarlık, Planlama, Tasarım, Mühendislik, Sağlık Bilimleri, Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler, Ziraat ve Orman ve Su Ürünleri, Spor Bilimleri Temel Alanlarının tümünde “Tanımlar” başlığı altında yer alan “Tanınmış Ulusal Yayınevi, Tanınmış Uluslararası Yayınevi, Uluslararası Bilimsel Toplantı” şeklinde düzenlenen, ibarelerdeki Tanınmış Ulusal Yayınevi: “En az beş yıl ulusal düzeyde düzenli faaliyet yürüten, yayınları Türkiye’deki üniversite kütüphanelerinde kataloglanan ve daha önce aynı alanda farklı yazarlara ait en az 20 kitap yayımlamış yayınevi”. Tanınmış Uluslararası Yayınevi: “En az beş yıl uluslararası düzeyde düzenli

faaliyet yürüten, yayımladığı kitaplar dünyanın bilinen üniversitelerinin kataloglarında yer alan ve aynı alanda farklı yazarlara ait en az 20 kitap yayımlamış yayınevi” ibareleri ile belirli yayınevlerine ayrımcılık yapılmakta, tekelleşme sağlanarak bu yayınevlerine akademik personel mecbur bırakılmaktadır. Bu sıkıntının aşılması için ülkemizde ya da uluslararası faaliyet gösteren ISBN veya e-ISBN numarası bulunan kitaplar basan, derlemeye teslim ettiği kitaplar yolu ile Milli Kütüphane literatürüne kitap sağlayan bütün yayınevleri değerlendirilmeye alınmalıdır.

Uluslararası Bilimsel Toplantı: “Konuşmacılarının en az %40’ının toplantının düzenlendiği ülke dışındaki bilim insanlarından oluştuğu bilimsel toplantı” ibarelerinin yeniden düzenlenmesi ile uluslararası toplantılarda yabancı katılımcıların isteklerine düzenleyicileri mecbur bırakmaktan kurtarılması sağlanmalıdır.

72. Akademik teşvik ödeneği yönetmeliğinde yapılan değişiklik ile bir takım sorunlar ortaya çıkmıştır;

a) Ulusal kitap, uluslararası kitap tanımları gibi nesnellikten uzak tanımların yapılması ve bu durumun üniversite senatolarının yetkisine bırakılması yerine, yurt içi kütüphanelerde ulaşılacak ya da yurt dışı kütüphanelerde ulaşılacak gibi tarafsız kriterler konulması gerekmektedir. Aksi takdirde yayın yapma karşısında ciddi meblağlar isteyen yayınevlerinin tekelleşmesinin önünü açacak bu düzenleme ile bilimsel yayın faaliyetleri yara alacaktır.

b) Puan hesaplamasında unvana göre katsayı sistemi kaldırılmıştır. Buna rağmen ödenecek teşvikin hesaplanmasında yine unvana göre farklılıklar görülmektedir. Puan hesaplaması tek düzeye dönüştürülmüş ise teşvik miktarı da 100 akademik puan alan herkese kısıtlama olmadan %100 oranında ödenmelidir. Ya da bir nevi vicdanlara uygun görünen eski sistem devam etmelidir.

c) Sergi, bildiri ve yayın gibi alanlarda puan sınırlaması kaldırılmalıdır.

d) Projelerde farklı alanlarda yapılan projelerin de hesaplamada kullanılmasına imkân verilmelidir. Aksi takdirde bütün dünya disiplinler arası projeleri teşvik ederken ülkemizin bilimsel mevzi kaybına uğramasına sebep olacaktır.