**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 :**22.04.2017

**T.KONUSU :22.04.2017 tarih ve 30046 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği’nin**;

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

2) “Değerlendirme komisyonunun oluşumu ve çalışma usulü ile görevleri” başlıklı 8. 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;

3) “Sözlü sınav komisyonunun oluşumu ve çalışma usulü” başlıklı 9. Maddesinin;

4) “Sözlü sınav komisyonunun görevleri” başlıklı 10. Maddesinin,

5) “Yönetici görevlendirmede izlenecek yöntem” başlıklı 11. Maddesinin;

6) “Değerlendirme duyurusu ve başvuru” başlıklı 12. Maddesinin 3. Fıkrasında, müdür, müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak görev yapmakta olanlara başvuru hakkı verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin ve aynı fıkranın son cümlesinde yer alan; “Başvurular yöneticilik unvanlarından yalnızca biri için yapılabilir.” ibaresinin;

7) “Sözlü sınav” başlıklı 15. Maddesinin;

8) “Sözlü sınav sonuçlarının duyurulması ve itiraz” başlıklı 16. Maddesinin 2. Fıkrasında yer alan “..sözlü sınav komisyonunca incelenerek karara bağlanır.” ibaresinin;

9) “Müdürlüğe görevlendirme” başlıklı 18. Maddesinin 1. Fıkrasının, 2. Fıkrasında “Özel eğitim öğretmenlerinden, özel eğitim kurumlarına müdür olarak görevlendirme isteğinde bulunanlara …” ibaresine yer verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin, aynı maddenin 3. Fıkrasının, aynı maddenin 7. Fıkrasında geçen “..yapılabilir.” ibaresinin ve süre belirtilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin;

10) “Müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığına görevlendirme” başlıklı 20. Maddesinin 1., 3. ve 4. Fıkralarının, aynı maddenin 7. Fıkrasında geçen “..yapılabilir.” ibaresinin ve süre belirtilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin;

11) “Yönetici görevlendirmede esas alınacak hususlar” başlıklı 21. Maddesinin 4. Fıkrasında; “Özel eğitim kurumlarının müdür yardımcılarından en az biri Özel Eğitim öğretmenleri arasından..” ibaresine yer verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin;

12) “Yöneticilik görev süresi hesaplanması” başlıklı 22. Maddesinin 3. Fıkrasında yer alan “hastalık izni, aylıksız izin” ibaresinin;

13) “Müdür yetkili öğretmenliğe görevlendirme” başlıklı 24. Maddesinde somut kriterlere yer verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin;

14) “Yöneticilik görevinden ayrılma” başlıklı 26. Maddesinde, “aksi durumda ise” ibaresinden sonra gelmek üzere “istekleri de dikkate alınarak” ibaresine yer verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin;

15) “Yöneticilik görevinden alınma” başlıklı 27. 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;

16) 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 :** 22.04.2017 tarih ve 30046 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirilme Yönetmeliği’nin;

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

\*5. Maddesinin 1. Fıkrasının (c) bendinde; **“Görevlendirileceği eğitim kurumu ile aynı türdeki eğitim kurumlarından birine öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak ve görevlendirileceği eğitim kurumu ile aynı türdeki eğitim kurumlarından birinde aylık karşılığında okutabileceği ders bulunmak.”** denilmektedir.

Bu düzenlemede, yöneticilerin görevlendirileceği eğitim kurumu ile aynı türdeki eğitim kurumlarından birinde aylık karşılığı okutabileceği ders bulunması yeterli görülmemekte, ayrıca görevlendirileceği eğitim kurumu ile aynı türdeki eğitim kurumlarından birine öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak 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; daha önce yürürlükte bulunan yönetmeliklerde, 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; “**Değerlendirme başvurusunun 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 kullanıldığı 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) “Değerlendirme komisyonunun oluşumu ve çalışma usulü ile görevleri” başlıklı 8. Maddesinin 1. fıkrasında; “Değerlendirme komisyonu; il millî eğitim müdürünün veya görevlendireceği bir il millî eğitim müdür yardımcısı veya il millî eğitim müdürlüğü insan kaynaklarından sorumlu şube müdürünün 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 8/6. 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.

3) “Sözlü sınav komisyonunun oluşumu ve çalışma usulü” başlıklı 9. Maddesinde;

(1) Sözlü sınav komisyonu; il millî eğitim müdürünün veya görevlendireceği bir il millî eğitim müdür yardımcısı veya il millî eğitim müdürlüğü insan kaynaklarından sorumlu şube müdürünün 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) Gerek görülmesi hâlinde aynı usulle birden fazla sözlü sınav komisyonu kurulabilir.

(3) 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.

(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 veya il millî eğitim müdürlüğü insan kaynaklarından sorumlu şube müdürünün 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.

4) “Sözlü sınav komisyonunun görevleri” başlıklı 10. 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.

5) “Yönetici görevlendirmede izlenecek yöntem” başlıklı 11. Maddesi; “(1) Yönetici görevlendirmeleri; Ek-1’de yer alan form üzerinden verilen değerlendirme puanı ile sözlü sınav puanının aritmetik ortalaması alınarak puan üstünlüğüne göre yapılır.” şeklinde düzenlenmiştir.

Dava konusu yönetmelikten önce yürürlükte olan 06.10.2015 tarihli mülga yönetmelikte, eğitim kurumu müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığına görevlendirme yapılırken yazılı sınav sistemi getirildiği halde, bu yönetmelikte tüm yönetici görevlendirmelerinde sübjektif bir değerlendirme sistemi olan sözlü sınav sistemi getirilmiştir.

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 yöneticiliğine 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.

6) “Değerlendirme duyurusu ve başvuru” başlıklı;

MADDE 12 – (1) Yönetici olarak görevlendirilmek isteyenlere yönelik duyuru, değerlendirme tarihinden en az on gün önce Bakanlığın internet sitesinde ilan edilir.

(2) Duyuruda; başvuru tarihi, süresi, yönetici olarak görevlendirileceklerde aranacak şartlar ile diğer hususlara yer verilir.

(3) Müdür, müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı görevlerinde aynı unvanla dört yıllık ya da aynı eğitim kurumunun müdür, müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı görevlerinde aynı unvanla toplam sekiz yıllık görev süresini dolduranlar ile değerlendirme duyurusunun son günü itibarıyla bu Yönetmelikte belirtilen şartları taşıyanlardan müdür, müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak görevlendirilmek isteyenler, değerlendirmeye alınmak üzere duyuruda belirtilen süre içinde elektronik ortamda başvuruda bulunabilir. Başvurular yöneticilik unvanlarından yalnızca biri için yapılabilir.” denilmiştir.

Maddeye hükmüne göre, başvuruların alındığı tarihte müdür, müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak görev yapmakta olan kişiler başvuruda bulunamayacaklardır. Bu durum eşitlik ilkesine aykırıdır. Bunun yerine mevcut yöneticilere de başvuru hakkının verilmesi gerekmektedir.

Diğer yandan, başvuruların yöneticilik unvanlarından yalnızca biri için yapılabileceği düzenlenerek kısıtlama getirilmiştir. Bu kısıtlama da yönetici adaylarının mağduriyetine yol açacaktır. Bunun yerine, adayların müdür, müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı görevlerinin tamamı için başvuru hakkına sahip olması, hukuken yerinde olacaktır.

7) “Sözlü sınav” başlıklı 15. Maddesi (1) Değerlendirme sonucunda unvanlar bazında oluşan puan sıralamasına göre en yüksek puan alandan başlamak üzere, yöneticiliği boş bulunan eğitim kurumu sayısının üç katı aday sözlü sınava çağrılır. Son sıradaki adayla aynı puana sahip olan adaylar da sözlü sınava çağrılır.

(2) Sözlü sınava katılmaya hak kazanan adaylar, 14 üncü maddede belirtilen sözlü sınav konuları ve ağırlıkları dikkate alınarak Ek-2’de yer alan form üzerinden sözlü sınav komisyonunca yüz tam puan üzerinden değerlendirilir.

(3) Sözlü sınavda 60 ve üzerinde puan alanlar başarılı sayılır ve değerlendirme başvurusunda belirttiği yöneticilik görevi için eğitim kurumu tercihinde bulunma hakkına sahip olur.” denilmiştir.

Yönetmeliğe göre yönetici 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.

Ayrıca sözlü sınavda 60 puan barajının getirilmesi de mağduriyetlere yol açacaktır. Daha önceki yönetmelikte böyle bir kriter yer almadığı için tüm adaylar puan üstünlüğüne göre tercihte bulunarak değerlendirilmekte iken, dava konusu yönetmelikte böyle bir sınırlandırma getirilmesi, hukuken isabetsizdir.

8) “Sözlü sınav sonuçlarının duyurulması ve itiraz” başlıklı 16. Maddesinin;

“(1) Sözlü sınav sonuçları, sınavların tamamlandığı 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.

9) “Müdürlüğe görevlendirme” başlıklı 18. Maddesinin 1. Fıkrasında; “(1) Sözlü sınavda başarılı olan adaylardan müdür olarak görevlendirilmek üzere başvuruda bulunan adayların görevlendirmeye esas puanları; Ek-1’de yer alan form üzerinden verilen değerlendirme puanı ile sözlü sınav puanının aritmetik ortalaması alınarak belirlenir. Görevlendirmeye esas puanlar, kesin sonuçların ilan edildiği tarihten itibaren en fazla altı ay süreyle 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 yazılı sınav usulünün benimsenmesi daha sağlıklı olacaktır. Aksi takdirde kariyer ve liyakat yönünden uygun olmayan kişilerin yönetici konumuna getirilmesi kaçınılmazdır.

Ayrıca, daha önceki 06.10.2015 tarihli mülga yönetmelikte “*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.”* denilmiş iken, dava konusu yönetmelikte görevlendirmeye esas puanların geçerlilik süresinin altı ay gibi kısa bir süre ile sınırlandırılması mağduriyetlere yol açacaktır. Bunun yerine, sözlü sınav yapılacaksa dahi, daha önce olduğu gibi bir sonraki değerlendirmeye kadar puanların geçerli sayılması, hukuken daha yerinde olacaktır.

Dava konusu yönetmeliğin 18/2-“(2) Müdür olarak görevlendirilmek isteyen adaylardan; a) Okul Öncesi alan öğretmenlerinden anaokullarına müdür olarak görevlendirilme isteğinde bulunanlara, b) Sınıf Öğretmenliği alan öğretmenlerinden ilkokullara müdür olarak görevlendirilme isteğinde bulunanlara, c) Matematik, Fizik, Kimya veya Biyoloji alan öğretmenlerinden fen liselerine müdür olarak görevlendirilme isteğinde bulunanlara, ç) Türk Dili ve Edebiyatı, Tarih, Coğrafya, Felsefe, Psikoloji veya yabancı dil alan öğretmenlerinden sosyal bilimler liselerine müdür olarak görevlendirilme isteğinde bulunanlara, d) Görsel Sanatlar/Resim veya Müzik alan öğretmenlerinden güzel sanatlar liselerine müdür olarak görevlendirilme isteğinde bulunanlara, e) Beden Eğitimi alan öğretmenlerinden spor liselerine müdür olarak görevlendirilme isteğinde bulunanlara, f) İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri alan öğretmenlerinden imam hatip liselerine müdür olarak görevlendirilme isteğinde bulunanlara, g) Atölye ve laboratuvar öğretmenlerinden meslekî ve teknik ortaöğretim kurumlarına müdür olarak görevlendirilme isteğinde bulunanlara, söz konusu eğitim kurumları ile sınırlı olmak üzere, bu maddenin birinci fıkrasına göre belirlenen puanlara beş puan daha ilave edilir.” denilmiştir.

Ancak özel eğitim öğretmenlerinden, özel eğitim kurumlarına müdür olarak görevlendirme isteğinde bulunanlara ilave beş puan verilmesine ilişkin düzenlemeye yer verilmemiştir. Dava konusu eksik düzenleme hakkaniyete aykırıdır. Bunun yerine, özel eğitim kurumlarına müdür olarak görevlendirme isteğinde bulunan özel eğitim öğretmenlerine de, söz konusu eğitim kurumları ile sınırlı olmak üzere, bu maddenin birinci fıkrasına göre belirlenen puanlara beş puan daha ilave edilmesi hakkaniyete uygun olacaktır.

Aynı maddenin 3. Fıkrasında; “(3) Kurucu müdür olarak görev yapmış olanlardan kurucu müdür olarak görev yaptığı eğitim kurumuna müdür normu verildikten sonra yapılacak ilk müdür görevlendirmesinde müdür olarak görevlendirilme isteğinde bulunanlar ile müdürlükte dört yıllık görev süresini tamamlayanlardan hâlen müdür olarak görev yaptıkları eğitim kurumuna yeniden müdür olarak görevlendirilme isteğinde bulunanlara, söz konusu eğitim kurumları ile sınırlı olmak üzere, bu maddenin birinci ve ikinci fıkralarına göre belirlenen puanlara dört puan daha ilave edilir.” denilmiştir.

Müvekkil Türk Eğitim Sen adına açtığımız dava neticesinde, DANIŞTAY 2. DAİRESİNİN 2016/287 E. SAYILI VE 22.03.2016 TARİHLİ KARARIYLA; 27.01.2016 tarih ve 29606 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmeliğin 3. Maddesi ile; 06.10.2015 tarih ve 29494 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmeliğin 26. maddesinin değiştirilen 3. Fıkrasında yer alan “(3)Kurucu müdür olarak görev yapmakta oldukları eğitim kurumuna, bu kuruma müdür normunun verildiği ilk dönemde müdür olarak görevlendirilme isteğinde bulunanlar ile müdürlükte dört yıllık görev süresini tamamlayanlardan hâlen müdür olarak görev yaptıkları eğitim kurumuna yeniden müdür olarak görevlendirilme isteğinde bulunanlara, söz konusu eğitim kurumları ile sınırlı olmak üzere, bu maddenin birinci ve ikinci fıkralarına göre belirlenen puanlara sekiz puan daha ilave edilir.” hükmünün yürütmesi durdurulmuştur.

Kararın gerekçesinde; kurucu müdür olarak görev yapmakta oldukları eğitim kurumuna, bu kuruma müdür normunun verildiği ilk dönemde müdür olarak görevlendirilme isteğinde bulunanlar ile müdürlükte dört yıllık görev süresini tamamlayanlardan hâlen müdür olarak görev yaptıkları eğitim kurumuna yeniden müdür olarak görevlendirilme isteğinde bulunanlara, söz konusu eğitim kurumları ile sınırlı olmak üzere, ilave sekiz puan verilmesi ile ilgili düzenlemenin adaylar arasındaki fırsat eşitliğini ölçüsüz ve orantısız şekilde ortadan kaldırması nedeniyle hukuka aykırı olduğu ifade edilmiştir.

Yönetmelik ekinde yer alan EK-1 Yönetici Değerlendirme Formunda hizmete karşılık verilen puanlara bakıldığında, öğretmenlikte geçen her bir yıl için 0,36 puan, kurucu müdür, müdür yardımcılığı ve yetkili öğretmenlikte geçen her bir yıl için 0,48 puan, müdür başyardımcılığında geçen her bir yıl için 0,60 puan, müdürlükte ve Bakanlığın merkez ve taşra teşkilatında şube müdürü veya daha üstü kadrolarda geçen her bir yıl için 0,72 puan ilave edildiği görülmektedir.

Yönetici adaylarına kıdem karşılığında eklenen puanlar ile kıyaslandığında, bir adaya salt görev yapmakta olduğu eğitim kurumunu tercih etmesinden dolayı 4 puan gibi fahiş bir puanın ilave edilmesi, diğer adaylarla aradaki farkı açacak, aynı eğitim kurumunu tercih etmek isteyen diğer yönetici adaylarının aleyhine, eşitlik ilkesinin zedelenmesine, kariyer ve liyakat ilkelerinin ihlaline sebebiyet verecektir.

Dava konusu Yönetmeliğin “Kurucu müdürlüğe görevlendirme” başlıklı; MADDE 23 – (1) “Yeni açılmakta olan eğitim kurumlarını eğitim ve öğretime hazır hale getirmek üzere, eğitim kurumunun eğitim ve öğretime açılıp kuruma müdür norm kadrosu verildiği tarihe kadar geçen süre içerisinde yönetim hizmetlerini yürütmek üzere, müdür görevlendirmesine ilişkin şartları taşıyanlar arasından il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine vali tarafından kurucu müdür görevlendirilir.” denilmiştir. Dolayısıyla kurucu müdürlüğe görevlendirmede herhangi bir objektif ve somut kriter öngörülmemiş olup, tamamen il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine vali tarafından görevlendirme yapılmaktadır. Tamamen idarenin takdir yetkisi ile kurucu müdür olarak görevlendirilmiş kimselere, aynı eğitim kurumuna görevlendirilmek istemeleri halinde 4 puan gibi yüksek bir puanın eklenmesi, kariyer ve liyakat ilkeleriyle, eşitlik ilkesi ve hakkaniyetle de bağdaşmamaktadır.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Yasa’da düzenlenen "Kariyer İlkesi", Devlet memurlarına, yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetişme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkanı sağlamak; "Liyakat İlkesi" ise, 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 kılmak olarak tanımlanmıştır.

Dava konusu düzenleme ile Danıştay 2. Dairesinin 2016/287 E. sayılı ve 22.03.2016 tarihli kararı hiç dikkate alınmamış, eşitlik ilkesi çiğnenmiştir.

Aynı maddenin 7. Fıkrasında; “(7) Müdür ihtiyacı karşılanamayan eğitim kurumları ile yeni açılan eğitim kurumlarının müdürlüğüne, görevlendirmeye esas puanların geçerli olduğu süreyle sınırlı olmak üzere, müdür 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 ihtiyacı karşılanamayan eğitim kurumları ile yeni açılan eğitim kurumlarının müdürlük kadrolarına 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.

10) “Müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığına görevlendirme” başlıklı 20. Maddesinin; “(1) Sözlü sınavda başarılı olan adaylardan müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak görevlendirilmek üzere başvuruda bulunan adayların görevlendirmeye esas puanları; Ek-1’de yer alan form üzerinden verilen değerlendirme puanı ile sözlü sınav puanının aritmetik ortalaması alınarak belirlenir. Görevlendirmeye esas puanlar, kesin sonuçların ilan edildiği tarihten itibaren en fazla altı ay süreyle geçerlidir.” denilmiştir.

Yukarıda yer alan sözlü sınav uygulamasına ilişkin açıklamalarımız bu madde yönünden de geçerlidir. Eğitim kurumu yöneticiliği 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.

Bir önceki maddede yapmış olduğumuz açıklamalar bu madde yönünden de geçerlidir. Görevlendirmeye esas puanların geçerlilik süresinin altı ay gibi kısa bir süre ile sınırlandırılması mağduriyetlere yol açacaktır. Bunun yerine, bir sonraki değerlendirmeye kadar puanların geçerli sayılması, hukuken daha isabetli olacaktır.

Aynı maddenin; “(3) Müdür başyardımcılığında dört yıllık görev süresini tamamlayanlardan hâlen müdür başyardımcısı olarak görev yaptıkları eğitim kurumuna yeniden müdür başyardımcısı olarak görevlendirilme isteğinde bulunanlara, söz konusu eğitim kurumları ile sınırlı olmak üzere, bu maddenin birinci fıkrasına göre belirlenen puanlara dört puan daha ilave edilir.

(4) Müdür yardımcılığında dört yıllık görev süresini tamamlayanlardan hâlen müdür yardımcısı olarak görev yaptıkları eğitim kurumuna yeniden müdür yardımcısı olarak görevlendirilme isteğinde bulunanlara, söz konusu eğitim kurumları ile sınırlı olmak üzere, bu maddenin birinci fıkrasına göre belirlenen puanlara dört puan daha ilave edilir.” şeklindedir.

Bir önceki maddede yaptığımız açıklamalar bu madde yönünden de geçerlidir. Bu düzenleme de, Danıştay 2. Dairesinin 2016/287 E. sayılı ve 22.03.2016 tarihli kararına aykırıdır. Dava konusu düzenleme, adaylar arasındaki fırsat eşitliğini ölçüsüz ve orantısız şekilde ortadan kaldırması nedeniyle hukuka aykırı olduğundan iptali gerekmektedir.

Aynı maddenin 7. Fıkrasında; “(7) Müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı ihtiyacı karşılanamayan eğitim kurumları ile yeni açılan eğitim kurumlarının müdür başyardımcısı ve müdür yardımcılıklarına; görevlendirmeye esas puanların geçerli olduğu süreyle sınırlı olmak üzere, yönetici olarak görevlendirilemeyenler arasından aynı usulle dört yıllığına görevlendirme yapılabilir.” denilmiştir.

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 yardımcısı kadrolarına 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.

11) “Yönetici görevlendirmede esas alınacak hususlar” başlıklı 21. Maddesinin; “(4) Anaokullarının müdür yardımcılarından en az biri Okul Öncesi alan öğretmenleri arasından; ilkokulların müdür yardımcılarından en az biri Sınıf Öğretmenliği alan öğretmenleri arasından; fen liselerinin müdür yardımcılarından en az biri Matematik, Fizik, Kimya veya Biyoloji alan öğretmenleri arasından; sosyal bilimler liselerinin müdür yardımcılarından en az biri Türk Dili ve Edebiyatı, Tarih, Coğrafya, Felsefe, Psikoloji veya yabancı dil alan öğretmenleri arasından; güzel sanatlar liselerinin müdür yardımcılarından en az biri Görsel Sanatlar/Resim veya Müzik alan öğretmenleri arasından; spor liselerinin müdür yardımcılarından en az biri Beden Eğitimi alan öğretmenleri arasından; imam hatip liselerinin müdür yardımcılarından en az biri İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri alan öğretmenleri arasından; mesleki ve teknik eğitim kurumlarının müdür yardımcılarından en az biri atölye ve laboratuvar öğretmenleri arasından görevlendirilir. Bu fıkrada belirtilen niteliklerde yeterli sayıda aday bulunmaması hâlinde, diğer alan öğretmenlerinden de görevlendirme yapılabilir.” Şeklinde düzenlenmiştir.

Bu düzenleme ile eğitim kurumlarına müdür yardımcısı görevlendirilirken en az bir tanesinin o alanın öğretmeni olması hedeflenmiştir. Ancak bu madde düzenlenirken de özel eğitim öğretmenleri unutulmuştur. Özel eğitim kurumu müdür yardımcılarından en az birinin özel eğitim öğretmenleri arasından görevlendirilmesine ilişkin düzenlemeye yer verilmemesi hakkaniyete aykırıdır. Dolayısıyla söz konusu eksik düzenlemenin iptali gerekmektedir.

12) Yöneticilik görev süresi hesaplanması” başlıklı 22. Maddesinin 3.fıkrasında; “3) Yönetici olarak görev yapmakta iken diğer eğitim kurumlarında veya diğer kurumlarda vekâleten veya geçici olarak görevlendirilenlerin bu görev süreleri ile yıllık izin, hastalık izni, aylıksız izin ve benzeri nedenlerle fiilen yapılmayan yöneticilik görevleri, kadrolarının bulunduğu eğitim kurumlarındaki dört ve sekiz yıllık sürenin hesabında değerlendirilir.” 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.

13) “Müdür yetkili öğretmenliğe görevlendirme” başlıklı 24. 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.

14) “Yöneticilik görevinden ayrılma” başlıklı 26. Maddesinin 1. Fıkrasında; “Yöneticilik görevlerinden istekleri üzerine ayrılanlar, bulundukları eğitim kurumunda alanlarında açık norm kadro olması ve istemeleri hâlinde bu eğitim kurumuna; aksi durumda ise kadrolarının bulunduğu ilçe/il içinde durumlarına uygun bir eğitim kurumuna öğretmen olarak atanır.” denilmiştir.

06.10.2015 tarihli mülga yönetmeliğin “Yöneticilik görevinden ayrılma” başlıklı 32. Maddesinde; “ Yöneticilik görevlerinden istekleri üzerine ayrılanlar, bulundukları eğitim kurumunda alanlarında açık norm kadro olması ve istemeleri hâlinde bu eğitim kurumuna; aksi durumda ise istekleri de dikkate alınarak kadrolarının bulunduğu il içinde durumlarına uygun bir eğitim kurumuna öğretmen olarak atanır.” denilmekte iken, yeni düzenlemede “istekleri de dikkate alınarak” ibaresi kaldırılmıştır.

Bu durum ise, yöneticilik görevlerinden istekleri üzerine ayrılanların, bulundukları eğitim kurumunda alanlarında açık norm kadro bulunmaması veya bu kuruma atanmak istememeleri halinde, kendi istekleri dışında çok uzaktaki bir okula re’sen atanabilmelerine, mağduriyet yaşamalarına sebep olabilecektir. Bu nedenle, madde hükmünde daha önce olduğu gibi “istekleri de dikkate alınarak” ibaresine yer verilmesi, hukuken daha isabetli olacaktır.

15) “Yöneticilik görevinden alınma” başlıklı 27. Maddesinin 1. Fıkrası; “Eğitim kurumu yöneticilerinden haklarında yapılan adlî ve idarî soruşturma sonucu hazırlanan raporların yetkili amir ve kurullarca değerlendirilmesi sonucuna göre yöneticilik görevinden alınma teklifi getirilen eğitim kurumu yöneticileri, 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.

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

Yönetici 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, yönetici 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 yönetici adaylarına da ayrıca puan verilmesi gerekmektedir.

-EK-1 Yönetici Değerlendirme Formu’nun “Ödüller” kısmında; yönetici 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.

17) 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 :** 22.04.2017 tarih ve 30046 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği, Danıştay kararları vs her türlü yasal delil

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

I) **22.04.2017 tarih ve 30046 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği’nin;**

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

2) “Değerlendirme komisyonunun oluşumu ve çalışma usulü ile görevleri” başlıklı 8. 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;

3) “Sözlü sınav komisyonunun oluşumu ve çalışma usulü” başlıklı 9. Maddesinin;

4) “Sözlü sınav komisyonunun görevleri” başlıklı 10. Maddesinin,

5) “Yönetici görevlendirmede izlenecek yöntem” başlıklı 11. Maddesinin;

6) “Değerlendirme duyurusu ve başvuru” başlıklı 12. Maddesinin 3. Fıkrasında, müdür, müdür başyardımcısı veya müdür yardımcısı olarak görev yapmakta olanlara başvuru hakkı verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin ve aynı fıkranın son cümlesinde yer alan; “Başvurular yöneticilik unvanlarından yalnızca biri için yapılabilir.” ibaresinin;

7) “Sözlü sınav” başlıklı 15. Maddesinin;

8) “Sözlü sınav sonuçlarının duyurulması ve itiraz” başlıklı 16. Maddesinin 2. Fıkrasında yer alan “..sözlü sınav komisyonunca incelenerek karara bağlanır.” ibaresinin;

9) “Müdürlüğe görevlendirme” başlıklı 18. Maddesinin 1. Fıkrasının, 2. Fıkrasında “Özel eğitim öğretmenlerinden, özel eğitim kurumlarına müdür olarak görevlendirme isteğinde bulunanlara …” ibaresine yer verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin, aynı maddenin 3. Fıkrasının, aynı maddenin 7. Fıkrasında geçen “..yapılabilir.” ibaresinin ve süre belirtilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin;

10) “Müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığına görevlendirme” başlıklı 20. Maddesinin 1., 3. ve 4. Fıkralarının, aynı maddenin 7. Fıkrasında geçen “..yapılabilir.” ibaresinin ve süre belirtilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin;

11) “Yönetici görevlendirmede esas alınacak hususlar” başlıklı 21. Maddesinin 4. Fıkrasında; “Özel eğitim kurumlarının müdür yardımcılarından en az biri Özel Eğitim öğretmenleri arasından..” ibaresine yer verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin;

12) “Yöneticilik görev süresi hesaplanması” başlıklı 22. Maddesinin 3. Fıkrasında yer alan “hastalık izni, aylıksız izin” ibaresinin;

13) “Müdür yetkili öğretmenliğe görevlendirme” başlıklı 24. Maddesinde somut kriterlere yer verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin;

14) “Yöneticilik görevinden ayrılma” başlıklı 26. Maddesinde, “aksi durumda ise” ibaresinden sonra gelmek üzere “istekleri de dikkate alınarak” ibaresine yer verilmemesine ilişkin eksik düzenlemenin;

15) “Yöneticilik görevinden alınma” başlıklı 27. 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;

16) 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