

07/12/2012

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU BAŞKANLIĞI'NA

ANKARA

Tıp Dekanları Konseyi 2007 yılında kurulmuş sivil bir oluşumdur. Konsey toplantılar yaparak çeşitli konularda görüş ve raporlar oluşturmaktadır. Son olarak "Yüksek Öğretim Kanun Tasarısı" hakkında görüşlerini hazırlamıştır. Tıp Dekanları Konseyi'nin görüşleri aşağıda bilgilerinize sunulmuştur.

Saygılarımla arz ederim.

Tıp Dekanları Konseyi Yürütme Kurulu Adına

Prof. Dr. Muhammet GÜVEN
ERÜ Tıp Fak. DEKANI



TIP DEKANLARI KONSEYİNİN YÜKSEK ÖĞRENİM KANUN TASARISI İÇİN ÖNERİ

ve GENEL DEĞERLENDİRMELERİ

Yükseköğretimi yeniden yapılandırırken ülkemizin, belirli bir gelişmişlik düzeyine ve devlet geleneğine sahip olduğu, üniversiteler konusunda önemli tecrübelerinin bulunduğu gerçeği göz önünde bulundurularak bugüne kadar tecrübe ile kazanılmış birikimin de değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Değişiklikler, görülen eksiklikleri düzeltecek, mevcut durumu iyileştirecek ve üretkenliği teşvik edecek şekilde ve evrensel üniversite anlayışına uygun olarak yapılırsa daha faydalı olacaktır. Bu anlamda yeni yasa ile YÖK'ün bir üst çatı kurum olarak koordinasyon veya denetim merkezi gibi görev yapması sağlanırken, üniversitelerin de özerk ve hesap verebilir bir modelde yapılandırılması uygun olacaktır. Ancak mevcut yasa taslağı hazırlanırken bu konuda gayret gösterilmesine rağmen yeterince etkili olunamadığı gözlenmektedir.

Kanun taslağı genel olarak seçim ve atama sistemine endekslenmiş olup akademik ruh, heyecan ve topluma entegrasyonu yeterince sağlayamayacak maddeler içermektedir. Taslağın hemen hemen yarısı seçim ve atama sistemi ile döner sermaye ve disiplin esaslarından oluşmaktadır. Toplumsal ve sosyal hizmetleri esas alan faaliyetler yalnızca birkaç cümle ile geçirilmiştir. Ayrıca taslakta teknokentler tanımlanmamış, inovasyon ve AR-GE kelimelerine ise hiç yer verilmemiştir. Yine teknoloji kelimesi sadece 9 yerde geçmektedir. Bunların bir kısmı da Teknoloji Bakanlığı'na yapılan atıflardır. Özerklik de sadece 3 yerde vurgulanmıştır. Modern, kalkınmış, gelişmiş kelimeleri kanunda yer almamıştır. Buna karşılık ceza ile ilgili hükümlere daha fazla yer verilmiştir. Genel olarak bakıldığında kanun taslağı, akademik ruhtan, özgürlükten, özerklikten, gelişmişlik, inovasyon ve teknolojiden uzak ama kimin nasıl seçileceğini belirlemeye çalışan kurallar metni gibi durmaktadır.

Yeniden yapılanma, daha çok yüksek öğretim mevzuatı ve üst kuruluşlarının yeniden yapılanması etrafında yoğunlaşmıştır. Kuruluşundan günümüze kadar gelen tüm eleştirilerin 2547 sayılı Kanun ile ilgili olduğu düşünülerek değişiklikler yapılmıştır. Oysa YÖK ve 2547 sayılı Kanunla ilişkili eleştirilerin büyük bir kısmı YÖK'ün kendisi ile ilgilidir. Böyle bir kurumun varlığı hiç tartışılmadan bir değişikliğe gidilmesi, şikayetleri bitirmeyeceği gibi yeni rahatsızlıkları da beraberinde getirecektir. Öncelikle YÖK gibi bir oluşuma ihtiyaç var mıdır? bunun tartışılması gerekir. Belki de çok iyi düzenlenmiş bir "**ÜNİVERSİTELER KANUNU**" ile böyle bir yapıya bile gerek kalmayacaktır.

Öncelikle üniversitelere mali ve idari konularda daha fazla özerklik verilmesini (örneğin öğrenci kontenjanını belirleme, kadro dağıtımı, bütçe plan ve uygulamaları vb) öne çıkaracak bir model düşünülmelidir. Halen, birçok vakıf üniversitesi kontenjan doldurma sorunu nedeniyle kapanma

noktasına gelmişken, stratejik bir planlama yapılmadan yeni özel ve yabancı üniversitelerin açılmasının, sorunların daha da artmasına neden olabileceği göz ardı edilmemelidir.

Mevcut taslakta öne çıkan amaçlardan birisi olarak çeşitlilik gösterilmiştir. Ancak çeşitlilik sağlanmaya çalışılırken karışıklığa da meydan verilmemelidir. Günümüzde devlet, vakıf, özel, yabancı, eğitim ve araştırma üniversiteleri gibi ayırımları yapmak çok kolay olmayacağı için çok fazla detaya girilen düzenlemelerle yeniden yapılanmanın işlerliği de zor olacaktır. Yasanın basit, anlaşılabilir ve detaylardan uzak tutularak hukuki problemlerin yönetmeliklerle düzenlenebilmesine imkân verecek yaklaşımlarla ele alınması, yeniden yapılanma sürecini daha da kolaylaştıracaktır. Zaten yeni tasarıdan da beklenen, üniversitelerin kontrol edilmesi değil akademik zihniyetin yerleştirilmesi ve verimin artırılmasıdır.

Yasadaki en önemli eksikliklerden bir tanesi, amaç ve kapsam bölümünde akademik personelin özlük haklarının hiç bahis konusu edilmemesidir.

“Doktora”: Yasanın ülkemizin bu gelişmişlik aşamasında “doktora” programlarını gelişmiş ülke standartlarına çıkaran düzenlemeler içermesi gerekmektedir. Aynı zamanda yasa “endüstriyel doktora programı” tanımı yapmalıdır. Yasaya göre “master ve doktora programları” enstitüler üzerinden yapılmaya devam edecektir. Oysa “Araştırma Enstitüsü/Enstitü/Araştırma ve Uygulama Merkezi” gibi birbirleri ile büyük ölçüde örtüşen yapıları tek bir çatı altında toplamak ve ülkemizde “doktora” programlarını güçlendiren yeni bir yapı oluşturulmalıdır.

YÖK kanun tasarısında atlanan ya da gözardı edilen diğer bir konu da, öğretim üyesinin tanımı ile ilgilidir. Öğretim üyesi, eğitim ve öğretim veren kişidir. Durum böyleyken akademik ünvanlar hayatın her alanında (devlet hastanelerinde, özel hastanelerde, muayenehanelerde vb) kullanılmaktadır. Oysa akademik ünvan (doçentlik ve profesörlük) sadece akademik birimlere ait bir ünvan olmalı ve hatta üniversitede ya da eğitim kurumlarında eğitim vermek istemeyen öğretim üyeleri de bu ünvanlarını kullanmamalıdır (ya da kullanmamalıdır).

Yüksek Öğretim Kurulunun Yapısı

Yükseköğretim Kurulu’nun kompozisyonunun 5 üye Cumhurbaşkanı, 5 üye TBMM ve 11 üyenin ise Rektörler Kurulu tarafından halen rektör olmayan öğretim üyeleri arasından seçilen üyelerden oluşması daha objektif bir yaklaşım olacaktır. Ayrıca rektörler kurulunun seçeceği üyelerin, akademik başarıları yanında çalışma alanlarının da önemli olduğu ve bu üyelerin (Fen, Sosyal ve Sağlık Bilimleri) farklı bilim dalları dikkate alınarak seçilmesinin daha doğru olacağı düşünülmektedir.

Birçok açıdan kurumsallaşmış ve kurumsallaşmamış üniversite ayırımının yerinde olmadığı, kurumsallaşmamış üniversitelerin daha fazla merkezi otoriteye tabi kılınmasının özerklik bakımından farklar doğuracağı ortadadır. Bunun da o üniversitelerin akademik geleceği

açısından çok sakıncalı olacağı düşünülmektedir. Bunun yerine neden kurumsallaşamadıkları sorgulanmalıdır. Ayrıca bu durum halk tarafından üniversitelerin, akademisyenlerin ve öğrencilerin 1. sınıf veya 2. sınıf olarak algılanmasına yol açabilecektir.

Diğer

- 1- Öğrenci temsilcisinin yönetim kurullarında değil, Senato ve Fakülte kurullarında yer alması daha uygun olacaktır,
- 2- Bilindiği üzere birçok uluslararası derecelendirme kuruluşu vardır (ARWU, TIMES, URAP v.b.). Tüm üniversitelerimizin hedefi bu kuruluşlar tarafından yapılan sıralamalarda ilk 1000, 500 veya ilk 100'e girmek şeklindedir. Bu kuruluşların raporları incelendiğinde bilimsel faaliyetlerin arttığı, yayın ve öğretim üyesi başına yayında iyi duruma geldiğimiz halde üniversitelerimizin öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısının fazla olması ve doktora öğrencisinin az olması gibi nedenlerle gerilerde kaldığı görülmektedir. Gelişen dünyada bir öğretim üyesine 40-50 öğrencinin düştüğü bir yapı yoktur. Ülkemizin politikası herkesi üniversite mezunu yapmak veya belli alanlarda belli sayıda kişi eğitmek olabilir. Zaten bunu her ile yeni üniversiteler açarak yapmaktadır. Ancak üniversitelerin de stratejileri vardır ve çoğu zaman bununla çatışabilmektedir. Bu nedenle üniversitelerde öğrenci sayılarının azaltılması için önlem alınmalı, ek ders ücreti ve ikinci öğretim gibi uygulamalar yeniden değerlendirilmelidir,
- 3- Lisansüstü eğitimin tek çatı altında toplanması ve oluşan birimin adının yeniden konulması düşünülmelidir,
- 4- Lisans düzeyinde de bir öğrenci işleri dekanlığı kurulması ve her birimdeki öğrenci işleri bürolarının birleştirilerek kaynak ve zaman israfının önlenmesi gerekir,
- 5- Yükseköğretimde kalite açısından başarılı tüm öğrencilere burs veya kredi sağlanması koşuluyla parasız eğitim konusunun yeniden değerlendirilmesi uygun olacaktır. Dünya yükseköğretimi profesyonelleştirmeye çalışırken, bizim sembolik ücretleri bile kaldırmamızın ne kadar doğru olduğu tartışılmalıdır,
- 6- Lisans ve lisansüstü eğitimde yaşanan sıkıntılar dikkate alınarak belirli bir sürede öğrenimini tamamlayamayan öğrencilerin üniversite ile ilişkisinin kesilmesi konusunun yeniden değerlendirilmesi uygun olacaktır. Süre sınırı olmaması nedeniyle, 6111 sayılı yasa, özellikle lisansüstü eğitimde çok büyük sıkıntılara neden olmaktadır.
- 7- Akademisyenlerin (özellikle doktora sonrasında) farklı üniversitelerde istihdamı teşvik edilmelidir,

- 8- Yardımcı Doçentlik ve Doçentlik için aranan dil şartı, doktora aşamasında olmalı ve doktoralı insanların daha sonra dil için harcayacakları zaman israfı engellenmelidir,
- 9- Günümüz ihtiyaçları doğrultusunda, başkan vekilliği, rektör, dekan ve müdür yardımcılıklarının sayıları artırılmalıdır.
- 10- Üniversitelerin kendileri açısından önemli olan araştırma merkezlerinden bazılarını, araştırma enstitüleri gibi yapılandırabilmesine imkân verilmelidir. Örneğin, bu merkezlere akademik ve idari kadro ayrılabilmesi yanında buralara ayrı bir bütçe de tahsis edilebilmelidir.
- 11- Döner sermaye gelirlerinden yapılan ek ödemelerin emekliliğe de yansması sağlanmalıdır.

MADDELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Madde 3- ğ) “Bölüm: Amaç, kapsam ve nitelik yönünden bir bütün teşkil eden, birbirini tamamlayan veya birbirine yakın anabilim veya anasanat dallarından oluşan ve eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve uygulamaların yapıldığı yükseköğretim birimini, “ denmiştir. Buradaki tanıma Tıp Fakültelerindeki anabilim dalları uymamaktadır. Diğer fakültelerden farklı olarak Bölüm, Tıp Fakültelerinde fonksiyonel bir yapı olmayıp bürokratik işlemleri artırmakta, işleyişi yavaşlatmaktadır. Bu nedenle Tıp Fakültelerinde Bölüm’lerin kaldırılması uygun olacaktır.

Madde 3-k) “Fakülte: Eğitim-öğretim ile bilimsel araştırma ve yayın yapılan ve gerektiğinde bölümlerden oluşan yükseköğretim birimini,” metnin “Fakülte: Eğitim-öğretim ile bilimsel araştırma ve yayın yapılan ve gerektiğinde bölüm veya anabilim dallarından oluşan yükseköğretim birimini,” şeklinde değiştirilmesi uygun olacaktır.

Madde 3-dd) bendinde üniversitenin bilimsel özerkliği vurgulanmıştır. Üniversiteler sadece bilimsel değil aynı zamanda mali özerkliğe de sahip olmalıdır.

Üniversite bütçesinin araştırma ve eğitim giderleri açısından planlama, yapılandırma ve harcamasında yönetimin söz sahibi olması akademik gelişme ve verimlilik açısından çok önemlidir. Örneğin, akademik faaliyetlerin genel bütçeden desteklenebilmesi ve başarılı bilim insanlarının ödüllendirilebilmesi sağlanmalıdır. Yine kendi çabası ile bağış veya kurum dışı finansman sağlayan üniversitelerin ödüllendirilmesi düşünülmelidir. Bu tür kurum dışı destekleri teşvik etmek amacıyla üniversitenin gayretleri ile sağladığı ek kaynakların belirli bir yüzdesi oranında (%10’u veya %20’si gibi) o üniversiteye ödül niteliğinde ek bir mali kaynak ayrılmalıdır. Bu sayede, dış kaynakların kazanılması yönünde, üniversiteler arasında pozitif bir rekabet ortamı sağlanabilecektir.

Yine birbirine çok yakın mesafede veya aynı bölgedeki üniversitelerin benzer laboratuvar veya araştırma merkezi kurmalarından kaynaklanan ekonomik ve insan kaynağı israfının önüne geçilmesi gerekmektedir. Bu alanda yapılacak bir koordinasyonla hem israfının önüne geçilebilecek ve hem de kaynakların ortak kullanımı sayesinde daha ileri düzeyde bölgesel laboratuvar veya araştırma merkezlerinin kurulması mümkün olabilecektir.

Türkiye'de araştırma ve bilimsel gelişmenin önündeki en önemli engellerden birisi de alım satım da yaşanan karmaşa ve gecikmelerdir. Bu konuda üniversiteler ve araştırma kurumları özerk olmalı, araştırmacının kendisi veya laboratuvarı, doğrudan ihtiyacı olan malzemeyi satın alabilmelidir. Ayrıca bütçe harcama sürecinde, üniversite yönetimi ile kamu ihale kurumu arasında etkin bir koordinasyonun sağlanması bütçenin verimli bir şekilde kullanılması açısından çok önemlidir. İstenmeyen durumları önlemek için çok basit denetim mekanizmaları geliştirilebilir.

Ayrıca 3. Maddeye “Meslek: Belirli bir eğitim sonucu elde edilen ve kişinin öğretim üyeliği veya memurluk görevi dışında belli şartlarla yapabildiği, gerektiğinde geçimini sağladığı ünvanı,” şeklinde bir fıkra eklenmelidir.

Madde 5- (1) Türkiye Yükseköğretim Kurulu, bu Kanunun 2 inci maddesindeki temel ilkeleri esas alarak aşağıdaki görevleri yerine getirir ve yetkileri kullanır.

Genel olarak YÖK, yeni adıyla Türkiye Yükseköğretim Kurulu (TYK), bu maddeye göre yetkilerini azaltıp bir koordinasyon birimi olmak yerine, UAK'ın yetkilerini de alıp kendisini daha güçlü, üniversiteleri ise daha zayıflatıcı bir konuma sokmaktadır. **Örneğin, (d bendi)** Yükseköğretim kurumlarının öğrenci kontenjanlarını belirlemek. **(h bendi)** Ülke ihtiyaçları ve kapasitelerini dikkate alarak Devlet üniversitelerinin öğretim elemanı kadrolarını dengeli bir şekilde tespit etmek ve bunların kullanım izinlerini vermek. **(m bendi)** Doçentlik sınavı ile ilgili esasları tespit etmek, doçentlik sınavlarını düzenlemek, jürileri belirlemek ve doçent adaylarının yayın ve araştırmalarının değerlendirilmesi işlemlerini yapmak.

TYK, bu gibi konularda üniversitelere daha fazla yetki vermeli ve kendisi sadece belirli kıstaslar koymalı ve üniversiteleri her şeyi merkeze sorma zorunluluğundan kurtarmalıdır. Mevcut hali ile TYK çok sayıda birim ile çok önemli yetkileri üzerine almakta, üniversitelerin yapması gereken işleri kendisi düzenleyip, ihtiyaç duyulan şehirlerde ve ülkelerde çalışma ofisleri kurmaktadır. Dünya adem-i merkezîyetçiliğe giderken, bizim daha fazla merkezîyetçi bir yapıyı sürdürme gayretinde olmamamız gerekir.

Madde 5- (1) (j bendi) Akademik performans ölçütlerini belirlemek.

İlgili Yükseköğretim Kurumunun sahip olduğu şartlara ve farklı bilim dallarına göre bu ölçütlerin belirlenmesi daha doğru olacaktır. Genel olarak üniversitelerin akademik ve fiziksel

altyapıları eşit değildir (örneğin, Ankara ile Hakkari Üniversitesi). Yine Sosyal ve Beşeri Bilimlere bağlı birimler ile Fen Bilimleri'ne bağlı birimlerin bilimsel yayın vb. konularda eşit görülmesi söz konusu olamaz. Sonuç olarak, belirlenen performans değerlendirmesine göre çalışan ve çalışmayan ayrımını yapacak bir teşvik sistemi getirilmeli ve yeni bir ücret politikası oluşturulmalıdır. Bu ölçüt ve kriterler, sübjektif ve nepotist yaklaşımlara izin vermemelidir. YÖK yeni yasanın çıkartılmasını beklemeden; öğretim elemanlarının, ücretleri konusunda acilen bir iyileştirmeyi gündemine almalı ve belirli bir iyileştirmeden sonra akademik performansı hayata geçirmelidir.

Madde 5'in (m) bendinde Doçentlik jürilerini belirlemek. YÖK'ün görevleri arasında sayılmıştır. YÖK bu yetkisini komisyonlar marifetiyle kullanmalı ve jüriler belli kriterlere göre YÖKSİS'ten belirlenmelidir.

Madde 5- Ek Bend önerisi: Türkiye Yükseköğretim Kurulu'nun en önemli görevlerinden birisi de rekabeti teşvik etmek amacıyla belli bazı uluslararası kriterleri kullanarak üniversite ve bölüm düzeyinde bir akademik başarı sıralaması yapmalı ve bunu her yıl ilan etmelidir. Böylece öğrenci ve öğretim elemanının üniversite tercihi açısından bölgesel dezavantajlar avantaja dönüşebilir ve üniversiteler ve hatta bölümler, başarı yarışına girerler. Bu sorumluluk TYK'e verilmeli ve bu konu yeni kanununda mutlaka yer almalıdır.

Madde 6- (1) Yükseköğretim Genel Kurulu, Kurulun en üst karar organı olup Başkan dâhil yirmi bir üyeden oluşur. Üyelerden beşi, siyasî parti gruplarının üye sayısı oranında belirlenecek üye sayısının ikişer katı olarak gösterecekleri adaylar arasından, her siyasî parti grubuna düşen üye sayısı esas alınmak suretiyle Türkiye Büyük Millet Meclisi; beşi Cumhurbaşkanı; beşi üst düzey kamu görevlileri veya profesör unvanına sahip öğretim üyeleri arasından Bakanlar Kurulu; altısı kendi üyesi olmayan profesörler arasından Rektörler Kurulu tarafından seçilir. Denilmiştir.

Türkiye Yükseköğretim Kurulu'nun bu öneri ile akademik kaygı taşımayan dış etkilere açık hale getirilmesi doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Kurulda üniversite temsilcilerinin ağırlıkta olması daha uygundur. TYK'nın kompozisyonunun 5 üye Cumhurbaşkanı, 5 üye TBMM ve 11 üyenin ise Rektörler Kurulu tarafından halen rektör olmayan öğretim üyeleri arasından seçilen üyelerden oluşması daha objektif bir yaklaşım olacaktır. Ayrıca rektörler kurulunun seçeceği üyelerin, akademik başarıları yanında çalışma alanlarının da önemli olduğu ve bu üyelerin (Fen, Sosyal ve Sağlık Bilimleri) farklı bilim dalları dikkate alınarak seçilmesinin daha uygun olacağı düşünülmektedir.

Madde 6- (4) Süreleri sona eren üyelerin Kurula yeniden seçilmeleri mümkündür.

Süreleri sona eren üyelerin Kurula yeniden seçilmeleri, en çok 2 dönem şeklinde sınırlandırılması daha uygun olabilir.

Madde 8- (3). Bendinde Türkiye Yükseköğretim Kurulu'nun teşkilat yapısı belirlenmiştir. Bugün sayıları 80'e ulaşan Tıp Fakültesi ve bunlara bağlı hastaneler, Diş Hekimlikleri, Eczacılık, Veterinerlik, Sağlık Bilimleri Fakülteleri ve çok sayıda sağlıkla ilgili Yüksekokul ve Meslek Yüksek Okulu bulunmaktadır. Bunların sorunları diğer fakültelerle farklılık gösterdiği gibi, bu fakülteler aynı zamanda rutin sağlık hizmeti de sunabilmektedir. Bu nedenle sadece Yüksek Öğrenim Mevzuatı'na değil daha birçok mevzuta da bağlı çalışmakta ve birçok kurumla ilişki kurabilmektedir. Ayrıca üniversite döner sermayeleri tüm kamu döner sermayelerinin %80'ini oluşturmaktadır. Bu sebeplerden dolayı hem sağlıkla ilgili bir dairenin hem de döner sermaye ile ilgili birer dairenin kurulması gerekir.

Madde 10- Üniversite Konseyi: Şu an için böyle bir yapının ülkemiz gerçeklerine uymadığı kanaatindeyiz. Bu yapı ile üniversiteler siyasetin müdahalesine daha çok açık hale gelecek, rektörlük seçimleri ile gerilen üniversiteler konsey, ve dekanlık seçimleri ile daha da karışacaktır. Ayrıca konseye yüklenen görevler üniversite hastanelerinin işleyişini daha da hantallaştıracak ve işlemez hale getirecektir. Rektörlük üzerinde böyle bir yapının olması çok başlılık doğuracaktır.

Madde 11- (1) Profesör unvanına sahip olan rektör, üniversitenin en üst amiri olup, üniversiteyi Kurulun, üniversite konseyinin, üniversite senatosunun ve üniversite yönetim kurulunun kararlarına ve stratejik plan ile performans programına uygun olarak yönetir; senato ve üniversite yönetim kuruluna başkanlık eder; üniversite birimleri arasında düzenli ve uyumlu çalışmayı sağlar; üniversite tüzel kişiliğini temsil eder. Denmektedir.

Hem Kurulun, hem de senato, yönetim kurulu ve konseyin kararlarına göre yönetim nasıl olabilir? Bir makama gelen kişinin görevleri, yetki ve sorumlulukları önceden bellidir. Bu şekilde bir yapıda rektöre gerek yoktur. Çünkü bu yönetici iş yapamaz hale gelecektir. Rektör tek dönem ve 5-6 yıllığına seçilebilir.

(2)Devlet üniversitelerinde sosyal ve beşeri bilimler, sağlık bilimleri, fen ve mühendislik bilimleri alanları esas olmak üzere aynı bilim alanından üst üste iki defa rektör seçilemez. Denmiştir.

Bu madde **Anayasanın seçme ve seçilme hakkına aykırıdır.** Bir alanda bir kişinin rektörlük yapması aynı alandaki diğer kişileri neden engellesin? Bu maddenin özellikle Tıp Fakültesi öğretim üyelerinin önünü kesmek için konduğu aşikardır. Bu madde birçok kişi ve meslek örgütüne Anayasa Mahkemesi'ne taşınacaktır. Bunun yerine bilimsel ve idari deneyimi, eğitim öğretim faaliyetlerini içeren bir yeterlilik klavuzu konulması daha iyi olacaktır.

(3)Rektör yardımcısı sayısının sadece öğrenci sayısı ile ilişkilendirilmesi doğru değildir. Ellibin rakamı çok yüksektir. İlla öğrenci sayısı alınacaksa 20.000 e kadar 3, 40.000'e kadar 4, 40.000

üzeri beş olarak alınabilir. Kademeli artış yapılabilir. Üniversitedeki eğitim birimlerinin çeşitliliği ve öğretim elemanı sayısı da dikkate alınmalıdır. Ayrıca üniversitede verilen rutin hizmetler bir kriter olabilir. Örneğin rektör yardımcısı sayısı 2 olarak belirlenir. Ancak sosyal ve beşeri bilimler, sağlık bilimleri, fen ve mühendislik bilimleri'nden her bir alanda eğitim veren fakülte varsa birer tane eklenir. Sadece sosyal ve beşeri bilimler veya sağlık bilimleri yada fen ve mühendislik bilimleri'nden oluşuyorsa 3, iki tanesinden oluşursa 4, tüm alanlarda eğitim varsa 5 olarak belirlenebilir.

(5) a) Rektör adaylarını belirleme komisyonu, YÖK'ün rektörlük seçimlerine sonradan değil baştan müdahale etmesine olanak sağlamaktadır. Üniversitelerde bir rektör adayı belirleme komisyonu olması ve bunun başında da bir YÖK üyesinin veya genel kurulun atayacağı birinin bulunmasına hiç gerek yoktur. YÖK'ün yetkileri eskiye göre artırılmıştır. Oysa ki genel kamuoyunda istenen bu değildir. YÖK'ün daha çok denetim ve koordinasyon görevi olmalıdır. Böyle bir komisyon yerine YÖK'ün belirleyeceği ve öğretim üyeliğine yükseltme kriterlerine benzeyen, akademik, idari deneyimi de içine alan, bugün prof. olup yarın rektör olmayı da engelleyen (profesörlükte geçen süre de dikkate alınmalıdır) bir kriter belirlenir ve buna göre yapılacak başvurulardan 3'ü veya 5'i YÖK tarafından Cumhurbaşkanlığına sunulur denilirse daha iyi olur.

Madde 12-Senato

Senato da başhekim (ya da merkez olacaksa merkez müdürü) de olmalıdır. Hatta Üniversite Yönetim Kurulunda da olmalıdır. Çünkü hem senato da hem de yönetim kurulunda başhekimi ilgilendiren birçok madde görüşülmektedir. Bu anlamda afilliye hastanelerin başhekimleri de eğer akademik ünvanı varsa ve üniversitenin kadrosunda ise yer alabilmelidir. Akademik ünvanı olmayan ve üniversitenin kadrosunda yer almayanların katılımı hukuki sorunlar doğurabilir.

Madde 12- (1) Senato, üniversitenin akademik konularda en üst karar organıdır.

(2) Senato, rektörün başkanlığında, rektör yardımcıları, dekanlar, Hastane başhekimi (ya da merkez müdürü), enstitü ve konservatuar müdürleri, her fakülteden fakülte öğretim üyeleri tarafından üç yıl için seçilecek.." şeklinde olmalıdır.

Madde 14- Hastane başmüdürlüğü yerine Başhekimlik veya Merkez Müdürlüğü yazılmalıdır.

Madde 14- (1) Üniversite idarî teşkilatı aşağıdaki birimlerden oluşur.

a) Rektörlük,

b) Genel Sekreterlik,

c) Dekanlık,

ç) Konservatuar Müdürlüğü,

d) Enstitü Müdürlüğü,

e) Hastane Müdürlüğü uygun değil (Başhekimlik veya Merkez Müdürlüğü).

f) Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü,

g) Araştırma Enstitüsü Müdürlüğü,

ğ) Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürlüğü.

(2) Genel sekreter kadrolu değil, görevlendirme ile olmalıdır. Aksi takdirde iş yapmayan, beceriksiz veya yıpranmış bir genel sekreter, 30 yıl görevde kalabilmektedir. Bu süre ise birçok üniversitenin yaşından daha büyüktür.

(4) Yukarıda sayılan gerekçe ile daire başkanlıkları da görevlendirme ile olmalıdır.

Madde 15- (3) Rektörlük seçimlerinde ve dekanlığın seçimle yapıldığı üniversitelerde yaşanan problemler düşünüldüğünde dekanlığın seçimle olması sıkıntı doğuracaktır. Verimli çalışma için rektörün uyumlu olacağı bir dekan gereklidir. Dekan rektör tarafından kendi rektörlük süresi kadar atanırsa ve rektörle beraber giderse daha iyi olabilir. Fakülte sekreteri de görevlendirme ile olmalıdır. Çakılı kadro olmamalıdır.

(5) Dekan yardımcısının sadece öğrenci sayısı ile ilişkilendirilmesi doğru değildir. Bu durumda tıp fakülteleri haricindeki fakültelerin çoğu 3, tıp fakülteleri 2 yardımcı atayacaktır. Oysa hizmet ve eğitim çeşitliliği aranmalıdır. Tıp fakülteleri hem tıp eğitimi, hem doktora hem de uzmanlık eğitimi vermektedir. Hem diğer fakültelere göre daha fazla öğretim üyesi, hem de daha fazla araştırma görevlisine sahiptir. Eğitim süresi daha uzundur. Sağlık hizmeti sunmaktadır. Pratik ve laboratuvar uygulamaları daha fazladır. Daha fazla yazışma yapılmaktadır. Üniversiteye gelen şikayetlerin %90, soruşturmaların %80'i Tıp Fakülteleri ile ilgilidir. Üç bin sayısı araştırma görevlileri de dahil olmak üzere Tıp Fakülteleri için 1000 olarak belirlenebilir.

Dekan yardımcıları Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi olan fakültelerde 1 fazla alınabilir. Bu yardımcı merkez müdürü olur. O da yardımcılarını (hizmet durumuna göre 6'ya kadar) atayabilir. Bu seçenek dekan-başhekim arasındaki sorunlara da bir çözüm olabilir.

(6), (7). Bendlerde fakülte yönetim kurulu ve fakülte kurulu tanımlanmış. Bu kurullar birleştirilmelidir. Fakülte yönetim kurulundaki üyelerin görev süresi dekanın görev süresi ile sınırlanmıştır. Dekanın görev süresi dolup yerine vekaleten kısa süre ile bir dekan atandığında yeniden seçim, bunun yerine asaleten dekan atandığında yeniden bir seçim yapılması çok anlamsız olacaktır. Bunun yerine, yönetim kurulu üyelerinin görevleri süreli olmalı (3 yıl) ve bu süre dolduğunda yerine yenisi seçilmelidir.

Madde 19-Anabilim Dalı, anasanat dalı ve bilim dalı başkanları ile kurullarının görev yetki ve sorumlulukları 2547 sayılı yasada net çizilmemiştir. Bu ise hem karışıklığa hem de sık sık mahkemelere taşınmasına neden olmaktadır. Bu nedenle bu yasada net olarak belirlenmelidir. Rektör ve dekanlarla yetki çakışması olmamalıdır.

Üniversite hastanesinin kurulması ve yönetimi

MADDE 22-Üniversitelerdeki hastaneler "**Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi**" olarak kalmalıdır. Bu birimler sağlık hizmeti sunumu görevinin yanında başta Tıp Fakülteleri olmak üzere, hemşirelik, diyet, fizyoterapi ve çok sayıda sağlıkla ilgili teknik elemanın yetiştiği fakülte ve yüksekokulların da uygulama alanıdır. Bu kurumların fonksiyonunu sadece hastane ile sınırlamak doğru değildir. Hastanecilik hizmeti bu kurumların sadece bir fonksiyonudur. Bu nedenle isminin hastane olarak değişmemesi gerekir. Bu daha çok bu kurumları Kamu Hastane Birlikleri'ne katma isteğinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca hastane yönetiminin yönetim kuruluna devri hizmetlerin aksaması, bürokrasinin artması anlamına gelecektir. Hastane yerine Merkez olarak kurulursa o zaman yönetim kurulu hasta hizmeti dışındaki eğitime katkı fonksiyonu, ve araştırmalara katkısı da düşünülerek yapılabilir. Bazı üniversitelerde halen bu uygulama mevcut olup bu üniversiteler ekonomik olarak çok zor durumdadırlar. Kanunun bir çok yerinde Sağlık Bakanlığı'nın görüşü ve iznine atıflar yapılmaktadır. Bu ise hem YÖK'ün kendisini değersizleştirmesi, hem de üniversite sağlık birimlerinin Bakanlığa devri anlamına gelmektedir.

Eğer hastane kavramı olacaksa;

1-Üniversite Hastanesi: Tıp Fakültesi olan üniversitelerde kurulan temel amacı tıp ve uzmanlık eğitimi olan, bunun yanında üçüncü basamak sağlık hizmeti sunan ve üst düzey araştırmaların yapıldığı hastanelerdir. Üniversite hastanelerinde eğitim, sağlık hizmeti ve araştırma faaliyetlerinin entegrasyonu esastır ve bu hastaneler eğitim misyonlarına uygun olarak yönetilir. Üniversite hastanelerinde eğitim, sağlık hizmeti ve araştırmanın entegrasyonundan birinci derecede tıp fakültesi dekanı sorumludur. Şeklinde tanımlanabilir.

2-Üniversite hastanelerinin daha verimli ve kaliteli hizmet üretmelerini sağlamak üzere YÖK bünyesinde üniversite hastaneler birliği (ÜHB) kurulur. Böyle bir hüküm 8. Maddeye eklenebilir. Müstakil hastanesi bulunan her devlet üniversitesi hastanesi birliğe katılır.

ÜHB yönetim kurulu, birisi başkan olmak üzere üniversite hastanelerinde görev yapmış veya yapmakta olan, hastane yöneticiliği tecrübesi olan beş üye ile işletme, iktisat veya hukuk alanlarından seçilmiş iki üyeden oluşur. ÜHB yönetim kurulu üyeleri birliğe katılan üniversite rektörleri tarafından seçilir ve YÖK başkanı tarafından atanır. Kurul üyeleri kendi aralarından bir kişiyi başkan olarak seçer. Kurul üyelerinin ve başkanın görev süresi dört yıldır.

ÜHB bünyesinde bilgi işlem, döner sermaye, sekreteryaya vb alt birimler oluşturabilir.

Üniversite hastaneler birliği; üniversite hastaneleri arasında koordinasyon ve işbirliğini sağlar, hastanelerin mali ve insan kaynaklarını daha verimli kullanmaları için düzenlemeler yapar, gerektiğinde kaynak ve imkanların ortak kullanımı için gerekli tedbirleri alır.

Üniversite Hastaneler Birliğinin çalışmaları için gerekli mali kaynak birliğe katılan üniversitelerin döner sermaye gelirlerinden alınacak pay ile karşılanır. Birliğin çalışma usul ve esasları ile hastane döner sermaye gelirlerinden alınacak katkı payı miktarı ÜHB yönetim kurulunun teklifi ve YÖK genel kurulun onayı ile çıkarılacak yönetmelik ile belirlenir.

Ayrıca üniversite hastanelerinin yönetim kurulunda sağlıkla ilgili fakültelerin dekanları değil ilgisine göre sadece tıp fakültesinin veya dış hekimliği fakültesinin dekanları yer almalıdır.

(5) Fıkıradaki "Devlet üniversiteleri bünyesindeki hastanelerde, yönetim kurulu kararı ile yardımcı sağlık hizmetlerinde ve idarî görevlerde, kadro şartı aranmaksızın ve ücretleri tamamen döner sermaye işletmesi gelirlerinden ödenmek üzere, 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre personel istihdam edilebilir." Denmiştir. Bu kesinlikle güzel bir uygulama olacaktır. Ancak buradan yönetim kurulu çıkarılmalıdır.

Üniversiteler arasında gerektiğinde personel değişimine veya personel nakillerine imkân tanıyacak düzenlemeler de yapılmalıdır.

22. Maddeye ilave edilmesi önerilen diğer hususlar:

- a. Dekanla Başhekim arasındaki ilişki ve yetkileri net olarak tanımlanmalıdır.
- b. "Üniversite hastanelerine, bu kurumlarda uygulamalı olarak yürütülen önlisans, lisans ve lisansüstü eğitimler için, her yıl genel bütçeden yeterli kaynak aktarılacağı" belirtilmelidir.
- c. "Üniversite hastanelerinin gelişimi ve desteklenmesi amacıyla, kurum içerisinde veya dışında dernek ve vakıflar kurulabileceği" eklenmelidir.

Madde 23- İşbirliği kesinlikle ilgili üniversitenin iznine tabi olmalıdır. İstemeyen üniversiteleri zorlamamalıdır. Zaten işbirliği zorla olmaz, gönüllülük esastır. Sağlık bakanlığı ve Üniversite hastaneleri arasındaki ortak kullanım ile ilgili olarak; nüfusu 750 000'den aşağı yerlerde iki eğitim hastanesi kurulamaz, hükmü yerine "üniversite hastanesi varsa Sağlık Bakanlığına ait eğitim hastanesi kurulamaz" şeklinde değiştirilmelidir. Çünkü eğitim esas olarak üniversitelerin görevidir.

Madde 29- Bazı Vakıf Üniversiteleri'nde dahi bir çok problem ve yanlış uygulamalar mevcutken suiistimale açık bir şekilde özel üniversite kurulmasının ülkemizin güncel durumuna uymadığı kanaatindeyiz. Kıbrıs ve bazı Balkan ülkelerindeki özel üniversiteler, bunların ülkemize

yansımasının iyi incelenmesi gerekir. Buralarda yaşanan sıkıntılar (gitmeden alınan diplomalar, yetersiz eğitim v.b.) giderildiği takdirde özel üniversite düşünülebilir.

Madde 37- (3) Örgün programlarda bazı derslerin uzaktan öğretim yoluyla verildiği durumlarda ücret alınmaz. İfadesi çıkarılmalıdır. Uzaktan verilen derslere alternatif dersliklerde verilen ders varsa ücret alınmalıdır.

Madde 49- Yardımcı doçentlik ataması, “fakülte yönetim kurulunun kararı üzerine rektör tarafından yapılır” şeklinde değiştirilmelidir. Şu andaki uygulama bu yöndedir. Burada fakülte yönetim kurulunun karar mekanizması dışına çıkarılması doğru değildir.

b)Yabancı dil sınavına son üç yıl şartı koymak doğru değildir. Bu bir akademisyenin sürekli yabancı dil ile uğraşması, akademik faaliyetlere daha az zaman ayırması anlamına gelecektir. Aynı durum doçentlik ve profesörlük için de geçerlidir.

Madde 50- Bu Maddede yer alan Doçentlik Sınav Başvurusu ile ilgili hükümlerde, doçentlik sınav başvurusunun sadece üniversite öğretim elemanları için yapılabilmesi imkânı getirilmelidir. Bu durum bugünkü haliyle çok fazla suiistimal edilmektedir. Özellikle Tıp alanında son zamanlarda kendisini gösteren birçok haksız ve liyakatsiz doçentlik furyası, sistemi olumsuz etkilemektedir. Doçentlik ve profesörlüğün sadece bilgi ve bilimsel faaliyetlerle değil aynı zamanda tecrübe ile ilgisi vardır. Tecrübe ise yıllarla ve önünde ya da yanında başka profesör ve doçentlerin varlığını gerektirir. Üstelik Doçentlik Belgelerinde “üniversite doçenti” ibaresi vardır. Özel hastaneden nasıl üniversite doçenti yetişebilir? Evet, kariyer yapma herkesin hakkıdır. Herkes dilediği yerde dilediği şekilde kariyer yapabilir. Ancak akademik kariyer dediğimizde bunun sadece akademik ortamlarda olması gerekir.

İngilizce dil sınavı için 3 yıl şartı kaldırılmalıdır.

Doçentliğe atamaya ilişkin hükümlerde, mali hakların doçentlik unvanının kazanılmasıyla mı, yoksa bu kadroya atama yapılmasıyla mı elde edileceği açıkça belirtilmelidir. Pratikte bu konuda uygulamada sıkıntılar yaşanmakta ve mahkemeye başvurular olmaktadır. Bununla ilgili farklı uygulamalar ve mahkeme kararları mevcuttur. Bu konunun burada çözülmesi gerekir. Kanımızca kadroya atandıktan sonra mali hakların kazanılması gerekir.

Madde 52- Bu Maddede profesörlüğe atanma öncesinde doçentlik sonrası toplam beş yılın en az üç yılında üniversitede çalışma zorunluluğu getirilmiştir. Bu olumludur. Zira bu konu da istismar edilen bir husustur.

Madde 54- Ülkemizin şu an için sözleşmeli öğretim üyesi sistemine hazır olmadığını düşünüyoruz. Özel sektörde istihdam problemi olanlarda başarılı olabilir. Ancak özellikle Tıp, Diş Hekimliği gibi alanlarda özel sektörde çalışmak cazibesini yitirmedikçe kimse sonrası belirsiz bir şekilde sözleşmeli olmak istemeyecektir. Ayrıca aynı kurumda hem kadrolu, hem de

sözleşmeli öğretim üyesi varsa bu huzursuzluğa ve iş barışının bozulmasına neden olacaktır. Bu maddenin özellikle 5947 Sayılı Yasa ve bazı maddelerinin Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi sonrası ortaya çıkan problemlerin çözümünde başka bir yolun bulunamaması nedeniyle konulduğu anlaşılmaktadır.

Anayasa Mahkemesi kararında gözden kaçan bir husus mevcuttur. Mahkeme öğretim üyelerinin durumlarına göre farklı uygulamalar belirlenebileceğini belirtmiştir. Bu örneğin profesörler çıkabilir, doçentler çıkamaz şeklinde uygulanamaz. Ancak her öğretim üyesi aslında akademik hayata başlarken başkaları ile yarışmaktadır. Bu yarış sırasında tercih edilen öğretim üyesinin göreve başladığında ilgili üniversitede çalışmak istediğini ve öğretim üyeliği görevinin tüm gereklerini yerine getirmeyi taahhüt ettiğini kabul etmek gerekir. Başlangıçta ileride serbest çalışmayı tercih edebileceğini beyan etmesi durumunda başka bir adayın tercih edileceği aşikardır. Bu durum öğretim üyesinin öncelikli olarak kurumda çalışmasını zorunlu kılmaktadır. Geline bu noktada artık doçentler, hatta yardımcı doçentler dahil olmak üzere hizmet süresi, eğitim ve bilimsel faaliyetler katkısı, kendisine ihtiyaç duyulup duyulmaması gibi hiçbir kurala bağlı olmaksızın bugün öğretim üyesi olan kişinin yarın serbest çalışabileceği bir ortam oluşmuştur. Kurumlar gelecekle ilgili planlar yapamaz hale gelmiştir. Akademik kurullardaki görevleri devam ettiği için yerlerine başka öğretim üyelerinin alınması istekleri bile geri çevrilmektedir.

Yukarıda sayılan gerekçelerle **54. Maddenin 1. Fıkrasının aşağıdaki şekilde değiştirilmesini öneriyoruz:**

“Öğretim elemanları, üniversitede kadrolu ve tam zamanlı olarak görev yaparlar. Ancak çalıştığı üniversitedeki eğitim, öğretim, bilimsel faaliyetler ve hizmetleri aksatmamak kaydıyla TYK'nın, öğretim üyeliği süresi, son beş yılda yaptığı bilimsel faaliyetleri, eğitim-öğretim faaliyetleri, yönettiği tez sayıları gibi unsurları dikkate alarak çıkaracağı bir yönetmelikle belirlenen koşulları sağlayan tüm öğretim üyeleri istemeleri halinde mesai saatleri dışında serbest meslek icra edebilirler. Öğretim üyelerinin durumları her iki yılda bir son beş yılda yaptığı bilimsel faaliyetleri, eğitim-öğretim faaliyetleri, yönettiği tez sayıları gibi unsurlar yeniden yönetmelik esaslarına uygun olarak değerlendirilir, yönetmelikle belirlenen koşulları yeniden sağlayan öğretim üyeleri kurum dışında serbest meslek icra etmeye devam edebilirler.”

Madde 60-(2) Koşulsuz geri dönüş uygun değildir. Şu ana kadar çok fazla suiistimal olmuştur. Maddenin “Yükseköğretim kurumlarından, mahkeme veya disiplin kararları ile çıkarılanlar hariç olmak üzere, herhangi bir nedenle kendi isteği ile ayrılan öğretim üyeleri başvuruları üzerine bu Kanun hükümleri çerçevesinde hizmetine ihtiyaç duyulması halinde kadro koşulu aranmaksızın

tekrar ayrıldıkları yükseköğretim kurumlarına dönebilirler.” Şeklinde değiştirilmesi daha uygun olacaktır.

Madde 64-(1) Genel sekreter, daire başkanlıkları ve hukuk müşaviri kadrolu değil, görevlendirme ile olmalıdır. Aksi takdirde iş yapmayan, beceriksiz birisi 30 yıl görevde kalabilmektedir. Bu süre ise birçok üniversitenin yaşından daha büyüktür.

Madde 69-(6) Mesai dışında alınabilecek ücretin SGK'ya endekslenmesi doğru değildir. Başka bir kanuna göre kurulmuş, amacı tamamen farklı olan bir kuruma, yine kendi mevzutuna tabii bir kurumun yeniden yapılandırılması sırasında kanununda atıf yapılması gereksiz.

(10) Bilimsel araştırma fonu desteği merkezi bütçeden gelmelidir. Zaten zor durumda olan döner sermayeler bu yükü kaldıramamaktadırlar. Mevcut uygulamada hastane zararda olsa bile BAP kesintileri yapılmaktadır.

(13) a) “araştırma görevlilerine” ibaresinden önce gelmek üzere “uzman tabipler” ibaresi eklenmelidir.

(13) b) “uzman tabipler için yüzde 600'ünü” ibaresi çıkarılmalıdır.

a) Gelir getiren görevlerde çalışan öğretim üyesi ve öğretim görevlilerine 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 tazminatı 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 400'ünü, araştırma görevlilerine ise yüzde 200'ünü, şeklinde olmalıdır.

b) 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, işletme müdürü ve eczacılar için yüzde 250'sini, başhemsireler için yüzde 200'ünü, diğer öğretim elemanları ile diğer personel ve diğer personel için yüzde 150'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. şeklinde olmalıdır.

c) Nöbet hizmetleri hariç olmak üzere on üçüncü fıkranın (a) bendinde belirtilen personel için mesai saatleri dışında gelir getirici çalışmalarından doğan katkılarına karşılık olarak yüzde 50'sini, altıncı madde kapsamında verilen hizmetlere karşılık olarak yüzde 50'sini, (b) bendinde belirtilen personel için yüzde 20'sini geçmeyecek şekilde ayrıca aylık ek ödeme yapılır. şekilde olmalıdır.

(20) Devlet yükseköğretim kurumlarında yöneticilere, aylıkları dışında döner sermaye ve diğer kaynaklardan yapılacak aylık ek ödeme tutarı hiçbir halde net maaşlarının iki katını geçemez. İfadesi neyi amaçlamaktadır?. Bu madde yöneticileri cezalandırmaktadır. Sağlık Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve diğer Bakanlıklar sürekli yöneticileri lehine düzenlemeler yaparken üniversite yöneticilerine verilen ücretler, sanki ayıplanacak bir şeymiş gibi davranılmaktadır. Yine bu madde bundan önceki maddelerde rektöre %600, Dekana ve Başhekime %500 denmesi ile çelişmektedir. Bu da Anayasanın eşitlik ilkesine aykırıdır.

(23) Onüçüncü, onsekizinci ve ondokuzuncu fıkraların kapsamındaki personele bu madde uyarınca her ay yapılacak ek ödemenin net tutarı, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesi uyarınca kadro ve görev unvanı veya pozisyon unvanı itibarıyla belirlenmiş olan ek ödemenin net tutarından az olamaz. Bu kapsamda ek ödemededen yararlanan personele ayrıca 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesi uyarınca ödeme yapılmaz. (YAPILMALIDIR) Son cümlenin kaldırılması gerekir. Üniversite hastanesi gelirleri zaten düşüktür. Hastanede çalışanlar denge tazminatı miktarına mahkûm edilmiştir. Adeta döner sermaye ek ödemeleri kaldırılmıştır.