



## Üniversite İdari Personelinin Üniversiteler Arası Yer Değişikliği Sorunu ve Çözüm Önerileri



# Üniversite İdari Personelinin Üniversiteler Arası Yer Değişikliği Sorunu ve Çözüm Önerileri



## EBSAM STRATEJİK ARAŞTIRMALAR MERKEZİ

ODAK ANALİZ DİZİSİ: 10 / OCAK 2025

Sahibi	:	Eğitim-Bir-Sen Adına Ali YALÇIN Genel Başkan
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü	:	Muammer KARAMAN Genel Başkan Yardımcısı
Yayın Kurulu	:	Talat YAVUZ Mesut ÖNER Abdülaziz AYDIN Muammer KARAMAN Ramazan ÇAKIRCI Ali DENİZ
Proje Yöneticisi	:	Ali DENİZ Genel Başkan Yardımcısı
Grafik Tasarım	:	Selim Aytekin
Baskı	:	Semih Ofset
Baskı Tarihi	:	10 Ocak 2025
Adeti	:	3.000
Adres	:	Zübeyde Hanım Mahallesi Sebze Bahçeleri Caddesi No: 86 Kat: 14-15-16 Altındağ-Ankara/TÜRKİYE
Tel	:	(0312) 231 23 06
Faks	:	(0312) 230 65 28
Web Sitesi	:	<a href="http://www.ebs.org.tr">www.ebs.org.tr</a>
E-posta	:	<a href="mailto:ebs@ebs.org.tr">ebs@ebs.org.tr</a>

# İÇİNDEKİLER

---

<b>ODAKTAKİLER</b>	<b>7</b>
<b>GİRİŞ</b>	<b>11</b>
1- Genel Hatlarıyla Memurların Kurumlar Arası Yer Değişikliği Sistematiği	12
2- Yerinden Yerel Yönetim Kuruluşları Yönünden Memurların Kurumlar Arası Yer Değişikliği	16
a) Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Yer Değiştirme, Görev Değişikliği ve Naklen Atama Hakkı	17
b) Belediyelerde Görev Yapan Personelin Yer Değişikliği Kurumlar Arası Geçiş Hakkı	20
3- Kurumlar Arası Geçici Görevlendirme	23
4- Üniversite İdari Personeli Yönünden Üniversiteler Arası Yer Değişikliği	24
5- Üniversite İdari Personelinin Üniversiteler Arasında Yer Değişikliği İçin Bir Model Önerisi	26



## ODAKTAKİLER

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olarak istihdam edilen üniversite idari personeli, kadro ve pozisyon unvanları itibarıyla her bir üniversitede aynı yeterliliğe sahip olarak aynı işi yapmalarına rağmen bakanlık ve taşra teşkilatı bulunan diğer merkezi kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan idari personelin iller arasında/kurumlar arasında yer değişikliğine benzer bir merkezî yer değişikliği hakkında sahip değillerdir.

Üniversite idari personelinin üniversitelerarası yer değişikliği işlemlerinin, halen bir kısım üniversiteler tarafından yapılan (ancak haliyle diğer üniversiteleri bağlamayan) münferit yönergeler yerine, yukarıda ifade edilen toplu sözleşme hükmünden hareketle YÖK Başkanlığı eliyle üniversiteler arası merkezî yer değişikliğine imkân tanıyacak şekilde hukukî ve fiili bir düzenleme yapılması gereklidir.

Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu 6. ve 7. Dönem Kamu Görevlileri Toplu Sözleşmesi'nde idari personelin yükseköğretim kurumları arasında yer değişikliği konusunda taraflarca çalışma yapılması kararlaştırılmıştır. Toplu sözleşme hükmü çerçevesinde yapılacak olan bir düzenleme çalışmasında yetkili sendikanın görüşünün de alınması gerekli ve zorunlu olup bu kapsamda yapılacak düzenlemenin şu esaslara dayanması gerekli görülmektedir;

2547 sayılı Kanun'un 52. maddesinin (f) bendindeki, "üniversitelerde görevli memur ve diğer görevlilerin Yükseköğretim Kurulu Başkanı tarafından yükseköğretim üst kuruluşları veya yükseköğretim kurumları arasında atanabileceklerine" dair hüküm, üniversite idari personelinin üniversiteler arasında yer değişikliğinin hem hukukî çerçevesini çizmekte hem de hukukî zeminini oluşturmaktadır.

- Buradan hareketle atama yetkisinin YÖK Başkanında olduğu, bu cihetle YÖK Başkanlığı nezdinde yürütülecek bir üniversiteler arası merkezî yer değişikliği sürecinin/düzenlemesinin mümkün ve yeterli olduğu görülmektedir.
- Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'nın 2024 Şubat ayında tüm devlet üniversitelerine gönderdiği, toplu sözleşme hükmü kapsamında olası naklen atanma taleplerinin tespitine ilişkin yapılacak hazırlık çalışmalarında kullanılmak üzere devlet yükseköğretim kurumlarının memur kadrolarında görev yapan idari personelden bir başka yükseköğretim kurumuna naklen geçiş yapmak isteyenlerin İnsan

Gücü Planlama sistemi (<https://igps.yok.edu.tr>) üzerinden tercihlerinin alınması yönündeki kararı, YÖK Başkanlığı nezdinde merkezî bir yer değişikliği sürecinin yürütülmesini sağlayacak teknik altyapının hazır olduğunu ortaya koymaktadır.

- YÖK tarafından üniversite idari personelinin üniversiteler arası yer değişikliği (a) mazerete dayalı yer değişikliği ve (b) isteğe bağlı yer değişikliği bağlamında yatay düzeyde önceliklendirme sıralaması şeklinde kurgulanabilir.
- Yine 657 sayılı Kanun'un 74. maddesi bağlamında, (a) aynı kadro/görev ünvanına dayalı olarak karşılıklı yer değişikliği, (b) kadro/görev ünvanından feragat suretiyle farklı bir hizmet sınıfındaki kadroya veya (c) bulunduğu hizmet sınıfıyla aynı hizmet sınıfındaki bir başka kadroya naklen atama suretiyle dikey düzeyde kurgulanabilir.
- Yer değişikliği taleplerinin birbiriyle çakışacağı ve her halde yer değişikliğine esas kadro adedinden daha fazla sayıda talep olacağı gözetildiğinde eşit, adil, objektif, denetlenebilir ve sorgulanabilir bir sıralamayı sağlayacak, öncelik/hak sahipliği sıralamasını belirleyecek puanlama sistemi kaçınılmaz olacaktır.
- Aday memurluk sürecini tamamlayıp asaleten memur olarak atanmış olmak, en az belli bir süre üniversite personeli olarak görev yapmış olmak gibi objektif ve genel yer değişikliği şartları konulabilir.
- Aile bütünlüğü, sağlık ve can güvenliği gibi mazeret halleri bulunanlara öncelik tanınması gerekli ise de yer değişikliği talebinde bulunacak bütün adayların eşit ve objektif bir biçimde erişimine açık ve de erişimi, herkes açısından eşit, adil, erişilebilirliğe sahip şartlar konulabilir.
- Söz konusu puanlamada yükseköğretim kurumunda görev yapılan hizmet süresi, yükseköğretim kurumlarında görev yapılan hizmet süresi, memuriyet hizmet süresi, görevde yükselme ve ünvan değişikliği sınavında başarılı olma/başarı puanı, görevde yükselme ve ünvan değişikliği sınavına dayalı olarak bir kadroya atanma, hizmet süresi içinde alınmış ödül ve başarı belgeleri, alınan disiplin cezaları gibi objektif unsurlar puanlama unsuru haline getirilebilir.



- Yine üniversitelerin buldukları illerin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyleri esas alınmak suretiyle puanlamaya esas unsurlar farklı katsayılar üzerinden puanlama konusu edilebilir.
- Diğer taraftan kadro yokluğu nedeniyle özellikle mazerete dayalı yer değişikliği taleplerinin karşılanamadığı hallerde Kurumlar Arası Geçici Görevlendirme Yönetmeliği kapsamında mazereti bulunan idari personelinin mazeretinin bulunduğu yerdeki üniversite emrine (mazeretinin devamı süresince) geçici görevlendirmesi yapılabilir.



## GİRİŞ

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olarak istihdam edilen üniversite idari personeli, kadro ve pozisyon unvanları itibarıyla her bir üniversitede aynı yeterliliğe sahip olarak aynı işi yapmalarına rağmen bakanlık ve taşra teşkilatı bulunan diğer merkezi kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan idari personelin iller/kurumlar arasında yer değişikliğine benzer bir merkezî yer değişikliği hakkında sahip değillerdir.

Üniversite idari personelinin bir diğer üniversiteye yer değişikliği yapabilmesi, kadrosunun bulunduğu üniversitenin muvafakatine bağlıdır. Bu muvafakatin verilmemesi uzun dava süreçlerine neden olmakta; çoğu durumda yer değişikliği yapılmak istenen üniversite de personel ihtiyacı için beklemek zorunda olmadığı için lehe sonuçlanan muvafakat davaları dahi sonuç doğuramamaktadır.

Hâlihazırda çoğu üniversite, diğer üniversitelere yer değişikliği yapmak isteyen idari personelinin bu taleplerini yönergeler aracılığıyla düzenlemektedir. Bu yönergelerde, yer değişikliği yapmak isteyen idari personel için asgari görev yapma süresi, kadro unvanı/hizmet sınıfı bazında kontenjan, geçerli mazeret vb. şartlar aranmaktadır. Ancak bu yönergelerin yeknesak olmadığı ve uygulama birliği sağlanamadığı gibi diğer üniversiteleri bağlayıcı hükümler tesis edemediği açıktır.

657 sayılı Kanun'un 74. maddesindeki hüküm gereği memurların kurumlar arasında, kurumların muvafakatı ile kazanılmış hak dereceleri üzerinden veya 68. maddedeki esaslar çerçevesinde derece yükselmesi suretiyle, buldukları sınıftan veya öğrenim durumları itibarıyla girebilecekleri sınıftan, bir kadroya nakillerinin mümkün olsa da bunun yanında 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 52. maddesinin (f) bendindeki "üniversitelerde görevli memur ve diğer görevlilerin Yükseköğretim Kurulu Başkanı tarafından yükseköğretim üst kuruluşları veya yükseköğretim kurumları arasında atanabilecekleri" hükmü, üniversite idari personelinin üniversiteler arasında yer değişikliğinin hukukî dayanağının mevcut olduğunu ortaya koymaktadır.

Bunun yanında Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu 6. ve 7. Dönem Kamu Görevlileri Toplu Sözleşmesi'nde idari personelin yükseköğretim kurumları arasında yer değişikliği konusunda taraflarca çalışma yapılması kararlaştırılmış; bu bağlamda Yükseköğre-

tim Kurulu (YÖK) Başkanlığı ve Cumhurbaşkanlığı nezdinde çalışmalar yürütülmüş ise de henüz işler bir sistem ortaya konulamamıştır.

Bu itibarla üniversite idari personelinin üniversitelerarası yer değişikliği işlemlerinin, halen bir kısım üniversiteler tarafından yapılan (ancak haliyle diğer üniversiteleri bağlamayan) münferit yönergeler yerine, yukarıda ifade edilen toplu sözleşme hükmünden hareketle YÖK Başkanlığı eliyle üniversiteler arası merkezî yer değişikliğine imkân tanıyacak şekilde hukukî ve fiili bir düzenleme yapılması gereklidir.

## 1- Genel Hatlarıyla Memurların Kurumlar Arası Yer Değişikliği Sistematiği

Kamu personel sisteminde memurların kurumlar arası yer değişikliği, yani kadrolarının buldukları kurumdan bir başka kamu kurumuna naklen atanma suretiyle yer değişikliği, esas olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 74. maddesinde düzenlenmiştir. 657 sayılı Kanun'un 74. maddesinde, "*Memurların bu Kanuna tabi kurumlar arasında, kurumların muvafakatı ile kazanılmış hak dereceleri üzerinden veya 68 inci maddedeki esaslar çerçevesinde derece yükselmesi suretiyle, buldukları sınıftan veya öğrenim durumları itibarıyla girebilecekleri sınıftan, bir kadroya nakilleri mümkündür. Kazanılmış hak derecelerinin altındaki derecelere atanabilmeleri için ise atanacakları kadro derecesi ile kazanılmış hak dereceleri arasındaki farkın 3 dereceden çok olmaması ve memurların isteği de şarttır. Aşağı dereceye atanmaların 68 inci maddede yazılı süre kaydı aranmaksızın eski derecelerine tekrar atanmaları caizdir. Kazanılmış hak derecelerinden aşağı derecelere atanmaların aylık derece ve kademeleri genel hükümlere göre tespit edilmekle beraber, atandıkları bu derecelerde geçirdikleri süreler (kesenek ve karşılık farklarının kendileri tarafından her ay T.C. Emekli Sandığına gönderilmesini kabul etmeleri şartıyla) emeklilik yönünden eski derecelerinde değerlendirilir.*" hükmü bulunmaktadır.

Anılan yasal madde metniyle, memurların bir kurumdan diğerine nakilleri özel olarak düzenlenmiş; bazı temel esaslar dışında ayrıntılı bir usul ve ölçüt düzenlemesine ise yer verilmemiştir. Buna göre memurların, kurumlarından muvafakat almak kaydıyla kazanılmış hak dereceleri üzerinden ya da derece yükselmesi suretiyle 657 sayılı Kanun'a tabi başka bir kuruma atanabileceği, diğer yandan atanılacak kurumdaki sınıflar ile hâlihazırda görev yapılan kurumdaki sınıfların aynı olması ya da atanılacak kurumdaki

sınıfın öğrenim durumuna uygun bir sınıf olması gerektiği, yine memurların kendi istekleri ile buldukları derecelerinden en fazla üç dereceye kadar aşağıdaki kadroya atanabileceği öngörülmüştür.

Aynı maddeyle memurların kurumlar arası nakil suretiyle atanmaları için memurların kurumları ile atanmak istedikleri idarenin ortak iradelerinin mevcudiyeti zorunlu kılınmıştır. Ancak, memurlara kurumlarınca muvafakat verilmemesi halinde ortaya çıkan uyuşmazlıklarda idari yargı mercilerince; kadro durumu ve personel ihtiyacı, atanacak kişinin ve atanmak istenen kadronun niteliği gibi unsurlar değerlendirilmek suretiyle muvafakat verilmemesi yolunda idarece kullanılan takdir yetkisinin kamu yararı ve hizmet gerekleri açısından hukuka uygun olup olmadığının değerlendirileceği de yerleşik idari yargı ilkelerince kabul görmektedir.

Buradan hareketle, memurların kurumlar arası naklen atama suretiyle yer değişikliği konusunda üç temel esasın benimsendiği görülmektedir; (a) Naklen atama suretiyle yer değişikliği yapılabilecek bir kurumun bulunması, (b) Memurun kadrosunun bulunduğu ve yer değişikliği yapmak istediği kurumun yer değişikliğine muvafakat etmesi ve (c) Memurun nakle esas derece ve sınıfının uyum olması. Kurumlar arası yer değişikliğinin çerçevesini çizen bu esaslar, aynı zamanda yer değişikliğinin kısıtlarını da ortaya koymaktadır.

5018 sayılı Kanunla özel bütçeli idareler kapsamına alınan kamu idareleri, 657 sayılı Kanun'un 74. maddesi hükmünden yararlanabilmektedirler. Yükseköğretim üst kuruluşları ile üniversiteler daha önce katma bütçeli idare iken 5018 sayılı Kanunla özel bütçeli idareler kapsamına alınan kamu idareleridir. Bu idarelerde görev yapan memurlar da, 5436 sayılı Kanun'un geçici 3. maddesi atfı gereği, ilgili mevzuatında gerekli düzenleme yapıncaya kadar 657 sayılı Kanun'un 74. maddesi hükmünden yararlanabilecektir.

Kamu görevlileri, istedikleri kamu kurumuna naklen atanamadıkları gibi, istedikleri sınıf ve dereceden de kurumlar arası naklen atanmaları mümkün değildir. Kanunda sınıf ve derece yönünden de esas ve sınırlamalara yer verilmiştir.

657 sayılı Kanuna göre memurların, kazanılmış hak dereceleri üzerinden veya 68. maddedeki esaslar çerçevesinde derece yükselmesi yoluyla bir başka kadroya naklen atanmaları mümkündür. 68. maddedeki esaslar çerçevesinde derece yükselmesi suretiyle bir başka kadroya naklen atama, kanunda öngörülen belirli süre hizmeti bulunan ve yükseköğrenim görmüş olan memurların, derece yükselmesindeki süre kaydı aranmaksızın, daha üst kadrolara atanabilmesine imkân sağlamaktadır.

Esas olarak memurun, sınıfının dışında ve sınıfının içindeki derecesinin altında bir derecedeki kadroda çalıştırılması mümkün değildir. Memurların kazanılmış hak derecelerinin altındaki derecedeki kadrolara kurumlar arası naklen atama yoluyla atanabilmeleri, bu yönde istekleri olmasına ve atanacakları kadro derecesi ile kazanılmış hak dereceleri arasındaki farkın 3 dereceden çok olmamasına bağlıdır.

Memurların kadrolarının bulunduğu veya atanmak istedikleri kamu kurumundan sadece birisinin muvafakatiyle kurumlar arası naklen atama yapılması mümkün değildir. Bu nedenle, devlet memurlarının kurumlar arası naklen atanabilmeleri için, her iki kurumun da muvafakatının gerekli ve zorunlu olduğu kanunda öngörülmüştür. Burada hâlihazırda görev yapılan/memurun kadrosunun bulunduğu kurumun atamaya muvafakati ile atanmak istenilen kurumun muvafakati şeklinde iki ayrı muvafakat/idari işlemin bulunması gereklidir. Ancak 657 sayılı Kanunda kurumlar arası naklen atama yönünden, kurumların muvafakatının ne şekilde, hangi sırayla hangi sürede alınacağına ilişkin ayrıntılı bir düzenleme bulunmamaktadır.

Hâlihazırda görev yapılan kurumun atamaya muvafakati ile atanmak istenilen kurumun muvafakatının sebep-sonuçları ile muvafakat işlemlerini gaye ve gerekleri birbirinden farklıdır. Atanmak istenilen kurum, genellikle personel ihtiyacının karşılanması ve bu suretle kamu hizmetinin aksatılmadan yürütülmesi amacıyla kurumlar arası atamaya muvafakat vermektedir. Hâlihazırda görev yapılan/kadrosunun bulunduğu kuruma yönelik muvafakat talepleri ise doğal olarak kurumda personel eksikliği/açığı sorunu oluşturduğundan hizmetin aksayıp aksamayacağı ekseninde değerlendirilmektedir. Buna rağmen görev yapılan kurum tarafından, memurun eğitim ve öğrenim durumu, aile birliği ve sağlık durumu mazereti, meslekî ilerlemeyi sağlayacak kariyer mesleğe atanması gibi çeşitli sebeplere dayanılarak memurun başka bir kuruma atanmasına muvafakat verilebilmektedir. Uygulamada çoğu zaman muvafakat istemlerine, mevcut personelin eksilmesinin hizmetin ifasında açığa sebep olacağı ve bunun kapatılmasının yeni kadro tahsisi yapılmaması halinde sürekli hale geleceği, kurum içi görevlendirme gibi yollara zorunlu başvuruyu doğuracağı gibi sebeplerle hâlihazırda çalışılan kurum tarafından sıcak bakılmamakta ve istem reddedilmektedir. Bu nedenle, kurumlar arası nakle ilişkin uyumsuzlukların çoğunluğunu da, hâlihazırda çalışılan kurumdan istenilen muvafakat talebinin reddi oluşturmaktadır.

İdari yargı, memurların muvafakat taleplerinin reddine ilişkin uyumsuzluklarda iki temel unsur aramaktadır; (a) memurun halen görev yaptığı görevden daha üst bir göreve yükselmesi veya kariyer unvanlı bir kadroya atamasının yapılması, (b) idarece personel

açığı bulunması nedeniyle muvafakat talebinde bulunan memurun hizmetine duyulan ihtiyacın somut olarak ortaya konulması. Doğal olarak birbiriyle çelişen bu iki unsurdan hangisinin esas alınarak uyuşmazlığın hangi temel unsura göre çözümleneceği konusunun, idari yargı mercilerince dava edilen somut uyuşmazlıkların özellikleri bağlamında ele alındığı görülmektedir.

Ancak her iki temel unsur yönünden de idari yargı organlarının, memurun kamuya nazaran bireysel üstün hakkı ekseninde değil kamu yararı ve hizmet gerekleri ekseninde yorum yaptıkları görülmektedir. Nitekim “memurun halen görev yaptığı görevden daha üst bir göreve yükselmesi veya kariyer unvanlı bir kadroya atamasının yapılması” unsuruna bağlı olarak naklen atamada muvafakat taleplerinin hukuka uygun görüldüğü hallerde dahi, kamu hizmetinin bütünlüğü ve devamlılığı ilkesi gereğince, kamu görevlilerinin özel koşullarına göre verimliliklerinin en yüksek düzeyde olduğu ve hizmetinden en verimli şekilde yararlanılacak durumda çalıştırılmalarının kamu yararına daha uygun olduğu, memurların öğrenim ve eğitim durumlarına uygun olan kurumda ve pozisyonda çalışmalarının maddi ve manevi varlıklarının gelişmesine olumlu katkı sağlayacağı ve bu suretle kamu hizmetinden beklenen yararın artacağı noktasından bakılmaktadır.

Kurumlar arası naklen atama için aranan muvafakat şartının usul ve esaslarının kanunda düzenlenmemiş olması, hangi kurumdan öncelikle muvafakat alınması gerektiği sorununu ortaya çıkarmaktadır. Danıştay, bir memurun atanmak istemiyle başka bir kuruma yaptığı atama başvurusunun reddine ilişkin uyuşmazlıklarda, atama yapacak idare açısından hâlihazırda çalışılan kurumun muvafakatin varlığının ön işlem niteliğinde olduğu görüşündedir<sup>1</sup>.

Kurumlar arası naklen atanmanın gerçekleşmesinde temel şart, atanmak istenen kurumda memurun atanabileceği boş bir kadronun bulunması ve bu kadroya atanma şartlarını sağlıyor olmasıdır.

657 sayılı Kanunda aile bütünlüğü, sağlık durumu, can güvenliği, eğitim gibi mazeret hallerinin varlığı halinde, memurların kurumlar arası naklen atanmasına onay verileceğine ilişkin açık bir hükme yer verilmemiştir. Bu durumda kurumlar arası naklen atama konusunda İdarelere tanınan takdir yetkisinin, kadro ve ihtiyaç durumu ile personelin

<sup>1</sup> “... kurumlar arası naklen atanma taleplerine ilişkin olarak atanmak istenen ve hâlihazırda çalışılan idarelerin ilgilinin atanması hususunda muvafakatlarının bulunması gerektiği açık olup, atama yapacak idare açısından muvafakatin varlığının ancak ön işlem niteliğinde olduğu ...” yönünde Danıştay 2D, T. 27.02.2020, E. 2016/15391, K. 2020/1201 sayılı kararı; Danıştay 2D, T. 08.05.2019, E. 2016/11152, K. 2019/2756 sayılı kararı

nitelikleri gözetilerek kullanıldığı görülmektedir. Anayasa'nın 41. maddesi ve 657 sayılı Kanun'un 72. maddesi uyarınca devlet memurlarının naklen atanmalarında eş durumunun gözetilmesi zorunlu ise de, aile birliğinin korunması ve kamu hizmetinin gereği gibi yürütülmesi zorunluluğu arasında denge kurmak zorunda olan idare yürütülen bir inceleme sonucu kamu hizmetinin aksayacağı kanaatine varması halinde eşin görev yaptığı kurum ile koordinasyon sağlamadan önce naklen atama yapabilir. Ancak Danıştay'ın genel görüşü koordinasyon sağlanması gerektiği yönündedir<sup>2</sup>.

## 2- Yerinden Yerel Yönetim Kuruluşları Yönünden Memurların Kurumlar Arası Yer Değişikliği

Ülkemizin bütün bölgelerine adil bir düzeyde kamu hizmeti sunumunun gerçekleştirilebilmesi bakımından çeşitli istihdam biçimleri ile kamu hizmetinin sunulması planlanmıştır. Kamu görevlileri, diğer çalışanlardan farklı olarak doğduğu ya da büyüdüğü il-bölge dışında hizmet üreten ve belirli hak ve sorumluluklar kapsamında kurum içi ya da kurumlar arası tayin-yer değiştirme hakkına sahip olan çalışanlardır.

Kamu görevlisi, kadrolu ve sözleşmeli memurları kapsayan, farklı mevzuat ve uygulama alanlarının olduğu bir istihdam biçimidir. Memurlar için 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Yer Değiştirme başlıklı 3 üncü Bölümünde; Yer Değiştirme Suretiyle Atanma başlıklı 72 inci maddesi, Karşılıklı Olarak Yer Değiştirme başlıklı 73 üncü maddesi ve Memurların Bir Kurumdan Diğere Nakilleri başlıklı 74 üncü maddesinde yer değişikliği geniş bir çerçevede düzenlenmiştir. Diğer taraftan, Kamu İktisadi Teşebbüsleri ile Mahalli İdareler gibi kurumlarda yer alan personelin de yer değiştirme/nakil hakları farklı mevzuat ve uygulama alanıyla belirlenmiştir.

Devlet memurlarının aynı kurum içinde yer değiştirmek suretiyle atanmalarını sağlayan 25.6.1983 tarihli ve 18088 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik" çerçevesinde; hizmetin gereği olarak yapılabilecek yer değiştirmeler, memurun isteği üzerine yapılabilecek yer değiştirmeler, sağlık mazeretine bağlı yer değişikliği, aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliği ve can güvenliği mazeretine bağlı yer değişikliği gibi hususlar düzenlenmiştir.<sup>3</sup>

2 Danıştay 5.Dairesi'nin 1.11.1995 tarih ve E:1992/4178, K:1995/3369 sayılı kararı, DD., S.92, s. 254.

3 25.6.1983 tarihli ve 18088 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik



### a) Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Yer Değiştirme, Görev Değişikliği ve Naklen Atama Hakkı

Kamu İktisadi Teşebbüsleri devletin mal ve hizmet üretmek için sermayesinin tamamına ya da yarısına sahip olarak kurulan ve kuruluş dönemi 1923-1930 yıllarına dayanan işletmelerdir.<sup>4</sup> Kamu İktisadi Teşebbüslerinin personel rejimi, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'de düzenlenmiştir.

Kamu İktisadi Teşebbüslerinde istihdam edilen personeller 399 sayılı KHK'nın 3 üncü maddesinde düzenlenmiştir. "İstihdam şekilleri" başlıklı 3 üncü maddesi;

*"(a)Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda hizmetler memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle gördürülür.*

*b) Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda, devlet tarafından tahsis edilen kamu sermayesinin karlı, verimli ve ekonominin kurallarına uygun bir şekilde kullanılmasında bulunduğu teşkilat, hiyerarşik kademe ve görev unvanı itibarıyla kuruluşunun karlılık ve verimliliğini doğrudan doğruya etkileyebilecek karar alma, alınan kararları uygulatma ve uygulamayı denetleme yetkisi verilmiş asli ve sürekli görevler genel idare esaslarına göre yürütülür. Teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken asli ve sürekli görevleri; genel müdür, genel müdür yardımcısı, teftiş kurulu başkanı, kurul ve daire başkanları, müessese, bölge, fabrika, işletme ve şube müdürleri, müfettiş ve müfettiş yardımcıları ile ekli 1 sayılı cetvelde kadro unvanları gösterilen diğer personel eliyle gördürülür.*

*Bunlar hakkında bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen hükümler dışında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanır.*

*c) (b) bendi dışında kalan sözleşmeli personel, teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel idare esasları dışında yürüttükleri hizmetlerinde bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen hukuki esaslar çerçevesinde akdedilecek bir sözleşme ile çalıştırılan ve işçi statüsünde olmayan personeldir. (Bunlar bu Kanun Hükmünde Kararnamede sözleşmeli personel olarak geçecektir.) Sözleşmeli personel için niteliğine göre yılın veya günün belirli sürelerini kapsamak üzere kısmi zamanlı da istihdam edilebilir."*

şeklinde düzenlenmiş olup, kadrolu personelin hangileri olacağı (b) fıkrasında belirtilmiş olup, (b) bendi dışında kalan pozisyonlarda çalışanları sözleşmeli olarak tanımlamıştır.

Kamu İktisadi Teşebbüslerinde istihdam edilen sözleşmeli personel için yer değişikliği 399 sayılı KHK'nın Görev ve Yer Değişikliği başlıklı 9 uncu maddesinde düzenlenmiştir.

<sup>4</sup> Türkiye'de Kamu İktisadi Teşebbüs Olgusu, B. Övgün – (s. 21)

İlgili KHK'nın 9 uncu maddesi “Sözleşme süresi içerisinde gelişen hizmet şartlarına göre sözleşmeli personelin görevi veya görev yeri değiştirilebilir.” şeklinde düzenlenmiştir. KİT'in büyüklüğüne, bölgesel fırsatlarına ve imkanlarına göre çalışan personel, görevde yükselme ve benzeri haklarla yer değişikliği yapabildiği gibi aynı pozisyon için de yer değişikliği yapabilmektedir.

Farklı kurumlardan Kamu İktisadi Teşebbüslerine geçiş için farklı uygulama yöntemleri kullanılmakta olup, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında sözleşmeli olarak istihdam edilen personelin de 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşlarına geçişleri de mümkün değildir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 74 üncü maddesinde memurların bir kurumdan diğer kurumlara nakilleri düzenlenmiş olup mezkur maddenin son fıkrasında “13/12/1960 tarihli ve 160 sayılı Kanunun 4 üncü maddesi kapsamına giren kurumlarla bu Kanuna tabi kurumlar arasındaki nakillerde de yukarıdaki hükümler uygulanır.” hükmüne yer verilmiştir. 657 sayılı DMK'nın 74 üncü maddesinin son fıkrası hükmünden, farklı personel mevzuatına tabi kurumlar arasındaki kadrolu personele ilişkin nakillerin anlaşılması gerekmekte olup, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi pozisyonlarda istihdam edilen sözleşmeli personelin ise kadroyla ilişkisi bulunmamaktadır. 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3/c maddesine göre sözleşmeli olarak çalışmakta olan personelin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi kadrolara naklen tayin edilmeleri mümkün olmadığı Devlet Personel Başkanlığı görüşünde belirtilmiştir.<sup>5</sup>

Diğer taraftan, Kamu İktisadi Teşebbüslerinde açıktan ve naklen atamaya yönelik Cumhurbaşkanı Kararı olan Genel Yatırım ve Finansman Programı kapsamında düzenlendiği görülmektedir. İlgili Kararın Açıktan ve Naklen Atama başlıklı 4 üncü maddesinde “(1) Teşebbüs içi personel nakli suretiyle personel ihtiyacının karşılanmasının mümkün olmadığı hallerde, kamu teşebbüslerinde; (a) 2023 yılında ayrılan personel sayısının (askerlik ve 4046 sayılı Kanunun 22 nci maddesi çerçevesinde istihdam fazlası olarak bildirilenler ile 11/10/2022 tarihli ve 6206 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı kapsamında işe alınanlardan ayrılanlar hariç) en fazla %75'i kadar personelin açıktan ve/veya naklen atanması,” yapılacağı belirtilmiştir.

Kamu İktisadi Teşebbüslerin istihdam edilen personelin belirli hak ve uygulamalar çerçevesinde yer değişikliği/naklen atama hakkı bulunmakta olup, bu düzenleme kamu personelinin daha verimli, daha üretken ve daha huzurlu çalışmasına imkan vermektedir.

<sup>5</sup> Devlet Personel Başkanlığı (18/07/2011 - 14837)

Kurumu/Statüsü	Geçeđi Kurumun Statüsü	Sonuç
657 - Kadrolu Memur	KİT - I Sayılı Cetvel	Atama usulüyle geçiş yapar. (399-4/ b'si kapsamında olanlar) Genel Yatırım ve Finansman Programı kapsamında yapılır. (md.4)
657 - Kadrolu Memur	KİT - II Sayılı Cetvel	İstifa eder, Genel Yatırım ve Finansman Programı kapsamında geçiş yapabilir. (md.4)
657 - Sözleşmeli Memur	KİT - I Sayılı	Geçemez. Üst unvana (Genel mdr. vb.) atama usulüyle geçiş yapar.
657 - Sözleşmeli Memur	KİT - II Sayılı	İstifa eder, Genel Yatırım ve Finansman Programı kapsamında geçiş yapabilir. (md.4)
399 - II Sayılı (Sözleşmeli)	399 - Başka Kuruma II Sayılı Ctv.	İstifa eder, Genel Yatırım ve Finansman Programı kapsamında geçiş yapabilir. (md.4)
399 - II Sayılı (Sözleşmeli)	399 - Başka Kuruma I Sayılı Ctv.	Geçemez. Üst unvana (Genel mdr. vb.) atama usulüyle geçiş yapar.
399 - I Sayılı (Kadrolu)	399 - Başka Kurum I Sayılı Ctv.	Atama usulüyle geçiş yapar. Genel Yatırım ve Finansman Programı kapsamında yapılır. (md.4)
399 - I Sayılı (Kadrolu)	399 - Başka Kurum II Sayılı Ctv.	İstifa eder/haklarından feragat eder, Genel Yatırım ve Finansman Programı kapsamında geçiş yapabilir. (md.4)
399 - I Sayılı (Kadrolu)	657 - Memur	657 DMK-74 Kapsamında
399 - II Sayılı (Sözleşmeli)	657 - Memur	Geçiş hakkı yoktur.
399 - II Sayılı (Sözleşmeli)	657 - Sözleşmeli	Geçiş hakkı yoktur.

Kamu İktisadi Teşebbüslerinde görev değişikliği veya naklen atama kavram ve uygulaması 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 72, 73 ve 74 üncü maddelerinde gerçekleştirilen uygulamalardan farklı olup, geçişler yukarıdaki tabloda gösterildiği şekildedir. Yine de üniversite idari personelinin mevcut uygulamada tayin, atama ya da kurumlararası geçiş hakkı olmasına rağmen uygulama zemininde muvafakat verilmediği için oluşan mevcut sorun Kamu İktisadi Teşebbüslerinde dahi oluşmamaktadır.

## b) Belediyelerde Görev Yapan Personelin Yer Değişikliği / Kurumlar Arası Geçiş Hakkı

Belediyeler ve bağlı kuruluşları ile bunların üyesi oldukları mahalli idare birliklerinde de diğer kamu kurum ve kuruluşları ile Kamu İktisadi Teşebbüsleri gibi hizmet sunma noktasında geniş bir personel istihdamına sahiptir. Belediyelerde görev yapan personel 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun Belediye Teşkilatı Kısmında düzenlenmiştir.

5393 sayılı Kanunun Norm Kadro ve Personel İstihdamı başlıklı 49 uncu maddesi "*Norm kadro ilke ve standartları Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı tarafından müştereken belirlenir. Belediyenin ve bağlı kuruluşlarının norm kadroları, bu ilke ve standartlar çerçevesinde belediye meclisi kararıyla belirlenir. Belediye personeli, belediye başkanı tarafından atanır. Birim müdürlüğü ve üstü yönetici kadrolarına yapılan atamalar ilk toplantıda belediye meclisinin bilgisine sunulur.*" şeklinde düzenlenmiştir. İlgili maddenin devamında hangi pozisyonda ve unvanda sözleşmeli personel çalıştırılabileceği düzenlenmiştir. Memur-Sen ve yetkili sendikaları olarak, 6. Dönem Toplu Sözleşme'de elde etmiş olduğumuz kazanımla sözleşmeli personelin kadroya geçişi düzenlenmiş ve 7433 sayılı Kanun ile belediyelerdeki sözleşmeli personel de kadroya geçirilmiştir. Yeni istihdam edilecek sözleşmeli personele ilişkin haklar da yeniden düzenlenmiştir.<sup>6</sup>

5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesinin 3 üncü fıkrasına eklenen "*Sözleşmeli personelin işe alınması memur kadrolarına ilk defa alınma usulüne tabidir. Sözleşmeli personelden üç yıllık çalışma süresini tamamlayanlar talepleri hâlinde sözleşmeli personel olarak çalıştırılmalarına esas alınan memur kadrolarına atanır. Bu kapsamda memur kadrolarına atanmaların bir yıl süreyle diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakli yapılmaz.*" hükmü ile yeni istihdam edilecek sözleşmeli personelin işe alınması düzenlenmiş, 3 yıllık sürenin ardından memur kadrolarına geçirileceği belirtilmiş ve 1 yıl süreyle diğer kamu kurum ve kuruluşlarına naklinin yapılamayacağı belirtilmiştir.

Diğer taraftan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Geçici 48 inci maddesinde il özel idaresi, belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birliklerinde çalışmakta olan sözleşmeli personel 28.11.2023 tarihi itibarıyla memur kadrolarına geçirilmiştir. İlgili maddenin devamında "*Birinci fıkranın (a) ve (c) bentleri kapsamında memur kadrolarına atanmalar, sözleşmeli personel olarak geçen süreler dahil olmak üzere dört yıl süreyle*

<sup>6</sup> 5393 sayılı Belediye Kanunu - (Madde 49)

*başka bir yere atanamazlar. Dört yıllık sürede, memur kadrosuna atanmadan önce tabi oldukları mevzuata göre yer değiştirme hakkına sahip olanların söz konusu mevzuatta yer alan süre, usul ve şartlarla görev yerleri değiştirilebilir. Aynı fıkranın (b) bendi kapsamında memur kadrolarına atananların il özel idaresi, belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri dışındaki kamu kurum ve kuruluşlarına nakli yapılamaz.” hükmüne yer verilmiştir.<sup>7</sup>*

Burada karşılaştırıldığında iki husus ortaya çıkmaktadır. Birincisi, 28.11.2023 tarihi itibarıyla kadroya geçirilen sözleşmeli personelin il özel idaresi, belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri dışındaki kamu kurum ve kuruluşlarına (657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 74 üncü maddesi kapsamında) nakil yapılamayacağıdır.

İkinci husus ise, 28.11.2023 tarihinden sonra sözleşmeli olarak istihdam edileceklerin 3 yıllık süre sonrasında memur kadrolarına geçirildiği takdirde 1 yıl daha görev yapması halinde diğer kamu kurum ve kuruluşlarına (657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 74 üncü maddesi kapsamında) nakil olabileceğidir.

Kadrolu belediye personeli, norm kadronun belirlenmesi açısından kendi mevzuatına tabi olsa da yer değiştirme noktasında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 68/B, 72, 73 ve 74 üncü maddelerine tabi olarak nakil/yer değişikliği yapılabilmektedir.

Belediyeler ve mahalli idareler “Yetkileri belirli bir coğrafi alan ve hizmetlerle sınırlı olarak kamusal faaliyet gösteren belediye, il özel idaresi ile bunlara bağlı veya bunların kurdukları veya üye oldukları birlik ve idareler” şeklinde tanımlanmış olup her bir belediye ayrı olarak değerlendirmektedir. Bu çerçevede, yer değişiklikleri kurumlar arası geçiş olarak değerlendirilmektedir.

Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü tarafından belediyeye göndermiş olduğu görüş yazısında, naklen adamanın 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 68 inci maddesinin (B) fıkrası veya 657 sayılı DMK'nın “memurların bir kurumdan diğerlerine nakilleri” başlıklı 74 üncü maddesi çerçevesinde düzenlenebileceği belirtilmiştir<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu - (Geçici Madde 48)

<sup>8</sup> Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı (15/05/2024 tarihli ve E-53773008-622.02-9453609 sayılı yazısı).

Belediyelerde istihdam edilen memurlar ya da diğer kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen memurlar, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 74 üncü maddesi çerçevesinde nakil olabileceği görülmektedir. Bu noktada, uygulama aşamasında da birçok kamu kurum ve kuruluşu muvafakat verme noktasında imkan ve fırsatları değerlendirilmektedir.

Karşılıklı olarak yer değiştirme hususu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 73 üncü maddesinde düzenlenmiş ve aynı sınıfta çalışıyor olması gerektiği belirtilmiştir. Üniversiteler arası karşılıklı olarak yer değiştirmenin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 73 üncü maddesi kapsamında "aynı kurumda" çalışıyor olması, "aynı sınıfta olması" ve "her iki memurunda karşılıklı olarak talepte bulunması" ibarelerine dikkat çekilerek, üniversitelerin her birinin ayrı tüzel kişiliğe sahip oldukları ve 657 sayılı Kanunun 74 üncü maddesi çerçevesinde işlem yapılabilecek olduğu belirtilmiştir.<sup>9</sup>

Kurumu/Statüsü	Geçtiği Kurum/Statüsü	Sonuç
5393 / Sözleşmeli	657 / Sözleşmeli	Geçemez. Nakil hakkı yoktur.
5393 / Sözleşmeli	657 / Kadro	Geçemez. Nakil hakkı yoktur.
5393 / Kadrolu (7433 sayılı)	657 / Kadro-Sözleşmeli	Geçemez. Nakil hakkı yoktur.
5393 / Kadrolu (7433 sayılı)	5393 / Kadrolu	Belediye, il özel idaresi ve mahalli idareler arasında geçiş yapabilir.
5393 / Kadrolu	657 / Kadro	657 / 74 üncü madde kapsamında geçiş yapar.
657 / Kadrolu	5393 / Kadro	657 / 74 üncü madde kapsamında geçiş yapar.
657 / Sözleşmeli	5393/Kadro-Sözleşmeli	Geçemez. Nakil hakkı yoktur.

<sup>9</sup> Devlet Personel Başkanlığı (04.09.2012 - 14446)

### 3- Kurumlar Arası Geçici Görevlendirme

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin “Kurumlar arası geçici görevlendirme” başlıklı ek 25 inci maddesinde “Hâkim ve savcılar ile bu meslekten sayılanlar hariç olmak üzere, statülerine bakılmaksızın bir kadro veya pozisyona dayalı olarak kamu kurum veya kuruluşlarında istihdam edilenler, kurumlarının muvafakatiyle bir yılı geçmemek üzere diğer kamu kurum ve kuruluşlarında geçici görevlendirilebilir. Bu süre birer yıl olarak uzatılabilir...” hükmü bulunmaktadır.

Buradan hareketle kamu personelin kurumlar arasında geçici olarak görevlendirilmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemek amacıyla Kurumlar Arası Geçici Görevlendirme Yönetmeliği çıkarılmıştır.

Söz konusu Yönetmelik hükümlerine göre, (a) kurumların emrine ve (b) kurumların kadro veya pozisyonlarına olmak üzere iki şekilde geçici görevlendirme yapılmaktadır.

Kurum emrine geçici görevlendirmede, görevlendirmenin yapılacağı kurumda yürütülecek göreve ilişkin kadro ya da pozisyon bulunması şartı aranmamakta; bu şekilde geçici görevlendirilen personel kurumlarından aylıklı/ücretli izinli sayılmakta, mali ve sosyal hak ve yardımlarını kurumlarından almaya devam etmektedir.

Kurumların kadro veya pozisyonlarına geçici görevlendirmede, geçici görevlendirilecek personelin ilgili mevzuat uyarınca kadro veya pozisyona asaleten atanmada aranan, asaleten atanmada sınav şartı aranılan kadro veya görevler için bu sınavlara girebilme hakkının elde edilmiş olması dâhil, tüm şartları bir arada taşınması gerekmekte; bu şekilde geçici görevlendirilen personel, geçici görevlendirildikleri süre boyunca kurumlarından aylıksız/ücretsiz izinli sayılmaktadır. Bu tür geçici görevlendirme yapılabilmesi için görevlendirmenin yapılacağı kadro veya pozisyonun statüsü ile geçici görevlendirilecek personelin statüsünün aynı olması aranmaktadır.

Geçici görevlendirmeyi yapmak isteyen kurum tarafından doldurulan form, öngörülen geçici görevlendirme başlangıç tarihinden en az bir ay önce muvafakat işlemlerinin tamamlanması için personelin kadro veya pozisyonunun bulunduğu kuruma gönderilmekte; geçici görevlendirme, personelin kadro veya pozisyonunun bulunduğu kurum tarafından verilecek muvafakat ile tekemmül etmektedir.

Geçici görevlendirme en fazla bir yıl olarak yapılabilmekte ve her defasında bir yılı geçmemek üzere uzatılabilmektedir. Kesintili ya da kesintisiz olarak toplamda altı ayı geçen geçici görevlendirmelerde personelin muvafakatının alınması şarttır.

Söz konusu Yönetmelik üniversiteleri de kapsamaktadır.

#### 4- Üniversite İdari Personeli Yönünden Üniversiteler Arası Yer Değişikliği

Yükseköğretim kurumlarının ayrı tüzel kişiliklerinin bulunması, kurulu buldukları yerler haricinde kamu hizmeti yürütememeleri, mevcut hukuki statüleri gereği taşra teşkilatı olarak ele alınmalarının mümkün bulunmaması, farklı yükseköğretim kurumlarında aynı işi yapan idari personelin aile bütünlüğü, sağlık, can güvenliği ve yükseköğrenim mazeretlerine bağlı olarak yükseköğretim kurumları arası mazerete veya isteğe bağlı yer değişikliği ya da karşılıklı olarak yer değişikliği işlemlerini mümkün kılmamakta; bu taleplerin karşılanabilmesi kurumlarından muvafakat alınması zorunluluğuna veya uzun süren dava süreçlerine sebep olmaktadır.

Yükseköğretim Üst Kuruluşları İle Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği bütün yükseköğretim kurumlarını kapsamakta; yükseköğretim kurumlarının kendi içlerindeki görevde yükselme ve unvan değişikliği işlemleriyle atama ve atamaya esas sınavlar buna göre gerçekleştirilmektedir. Buna rağmen, bütün yükseköğretim kurumlarını kapsayacak merkezi bir sınavın yapılması, aynı kamu hizmetini yürüten kurumlar arasında işlem ve usul farklılığına, aynı statüye sahip kamu görevlileri arasında farklı işlem tesisine, liyakat ve kariyer ilkeleri çerçevesinde kurum içi ve kurumlar arası yükselmenin pratiğe dökülememesine, yetmiş insan gücünün ve edinilmiş tecrübenin paylaşılmasına neden olmaktadır.

657 sayılı Kanunda üniversite idari personelinin üniversiteler arasında veya başka kamu kurumlarında naklen atama suretiyle yer değişikliğine imkan sağlayan açık bir düzenleme yer almamaktadır.



Bunun yanında 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun "Atamalar" başlıklı 52. maddesinin (f) bendinde, "Yükseköğretim üst kuruluşları ile üniversitelerde görevli memur ve diğer görevliler, üst kuruluşlarda genel sekreterlerin, üniversitelerde rektörlerin istek ve önerisi üzerine diğer kamu kuruluşlarına veya Yükseköğretim Kurulu Başkanı tarafından yükseköğretim üst kuruluşları veya yükseköğretim kurumları arasında atanabilirler." hükmü yer almaktadır.

Görüldüğü üzere 2547 sayılı Kanun, açık ve net bir şekilde üniversitelerde görevli idari personelin, rektörlerin istek ve önerisi üzerine diğer kamu kurumlarına atanmaları şeklindeki 657 sayılı Kanun 74. maddesinde naklen atama usulünü aynen tekrar etmekle birlikte üniversite idari personelinin Yükseköğretim Kurulu Başkanı tarafından üniversiteler arasında atanmasına imkân vermektedir. Ancak bu atama imkânının uygulamaya dönüşmesine zemin hazırlayacak türden bir ikincil mevzuat düzenlemesi olmadığı gibi fiilen de söz konusu madde hükmünün uygulanmadığı müşahade edilmektedir. Her halükârda görüldüğü üzere üniversite idari personelinin üniversiteler arasında yer değişikliğine imkân sağlayan bir hukukî zeminin varlığı şüphesizdir.

Bu minvalde üniversite idari personelinin üniversiteler arasında yer değişikliğine dair mevcut kanun hükmünün hayata geçirilmesi adına ilk girişim yetkili sendika olan Eğitimciler Birliği Sendikası tarafından gerçekleştirilmiştir.

Eğitim-Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu 6. Dönem (2022-2023) Toplu Sözleşmesi'nin "İdari personelin yükseköğretim kurumları arasında yer değişikliği" başlıklı 34. maddesinde, "Yükseköğretim kurumlarında 657 sayılı Kanuna tabi olarak çalışan personelin muvafakat şartı aranmaksızın yükseköğretim kurumları arasında Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin 12, 13, 14 ve 14/A maddelerine dayalı olarak Yönetmelikte öngörülen usul ve esaslar dahilinde; aynı sınıftaki memurlar ise karşılıklı olarak, yer değişikliği talebinde bulunabilmeleri konusunda çalışma yapılacaktır." hükmüne yer verilmiştir.

Eğitim-Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu 7. Dönem (2024-2025) Toplu Sözleşmesi'nin "İdari personelin yükseköğretim kurumları arasında naklinin kolaylaştırılması" başlıklı 34. maddesinde, "Devlet yükseköğretim kurumlarında 657 sayılı Kanun kapsamında görev yapan aynı unvanlı memurların yükseköğretim kurumları arasında naklen atanmalarının bilgi işlem teknolojileri kullanılarak kolaylaştırılması konusunda taraflarla birlikte çalışma yapılacaktır." hükmüne yer verilmiştir.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından 2024 Şubat ayında toplu sözleşme hükmü kapsamında olası naklen atanma taleplerinin tespitine ilişkin yapılacak hazırlık çalışmalarında kullanılmak üzere devlet yükseköğretim kurumlarının memur kadrolarında görev yapan idari personelden bir başka yükseköğretim kurumuna karşılıklı naklen geçiş yapmak isteyenlerin tercihlerinin alınması kararlaştırılmıştır.

Ancak söz konusu toplu sözleşme hükmüne rağmen üniversite idari personelinin üniversitelerarası yer değişikliği usul ve esaslarını düzenleyen bir ikincil mevzuat düzenlemesi veya hukukî bir düzenleme ya da uygulama şu ana kadar hayata geçirilmiş değildir.

## 5- Üniversite İdari Personelinin Üniversiteler Arasında Yer Değişikliği İçin Bir Model Önerisi

- ✓ Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu 6. ve 7. Dönem Kamu Görevlileri Toplu Sözleşmesi'nde idari personelin yükseköğretim kurumları arasında yer değişikliği konusunda taraflarca çalışma yapılması kararlaştırılmıştır. Toplu sözleşme hükmü çerçevesinde yapılacak olan bir düzenleme çalışmasında yetkili sendikanın görüşünün de alınması gerekli ve zorunlu olup bu kapsamda yapılacak düzenlemenin şu esaslara dayanması gerekli görülmektedir:
- ✓ 2547 sayılı Kanun'un 52. maddesinin (f) bendindeki, "üniversitelerde görevli memur ve diğer görevlilerin Yükseköğretim Kurulu Başkanı tarafından yükseköğretim üst kuruluşları veya yükseköğretim kurumları arasında atanabileceklerine" dair hüküm, üniversite idari personelinin üniversiteler arasında yer değişikliğinin hem hukukî çerçevesini çizmekte hem de hukukî zeminini oluşturmaktadır.
- ✓ Buradan hareketle atama yetkisinin YÖK Başkanında olduğu, bu cihetle YÖK Başkanlığı nezdinde yürütülecek bir üniversiteler arası merkezî yer değişikliği sürecinin/düzenlemesinin mümkün ve yeterli olduğu görülmektedir.

- ✓ Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'nın 2024 Şubat ayında tüm devlet üniversitelerine gönderdiği, toplu sözleşme hükmü kapsamında olası naklen atanma taleplerinin tespitine ilişkin yapılacak hazırlık çalışmalarında kullanılmak üzere devlet yükseköğretim kurumlarının memur kadrolarında görev yapan idari personelden bir başka yükseköğretim kurumuna naklen geçiş yapmak isteyenlerin İnsan Gücü Planlama sistemi (<https://igps.yok.edu.tr>) üzerinden tercihlerinin alınması yönündeki kararı, YÖK Başkanlığı nezdinde merkezî bir yer değişikliği sürecinin yürütülmesini sağlayacak teknik altyapının hazır olduğunu ortaya koymaktadır.
- ✓ YÖK tarafından üniversite idari personelinin üniversiteler arası yer değişikliği (a) mazerete dayalı yer değişikliği ve (b) isteğe bağlı yer değişikliği bağlamında yatay düzeyde önceliklendirme sıralaması şeklinde kurgulanabilir.
- ✓ Yine 657 sayılı Kanun'un 74. maddesi bağlamında, (a) aynı kadro/görev ünvanına dayalı olarak karşılıklı yer değişikliği, (b) kadro/görev ünvanından feragat suretiyle farklı bir hizmet sınıfındaki kadroya veya (c) bulunduğu hizmet sınıfıyla aynı hizmet sınıfındaki bir başka kadroya naklen atama suretiyle dikey düzeyde kurgulanabilir.
- ✓ Yer değişikliği taleplerinin birbiriyle çakışacağı ve her halde yer değişikliğine esas kadro adedinden daha fazla sayıda talep olacağı gözetildiğinde eşit, adil, objektif, denetlenebilir ve sorgulanabilir bir sıralamayı sağlayacak, öncelik/hak sahipliği sıralamasını belirleyecek puanlama sistemi kaçınılmaz olacaktır.
- ✓ Aday memurluk sürecini tamamlayıp asaleten memur olarak atanmış olmak, en az belli bir süre üniversite personeli olarak görev yapmış olmak gibi objektif ve genel yer değişikliği şartları konulabilir.
- ✓ Aile bütünlüğü, sağlık ve can güvenliği gibi mazeret halleri bulunanlara öncelik tanınması gerekli ise de yer değişikliği talebinde bulunacak bütün adayların eşit ve objektif bir biçimde erişimine açık ve de erişimi, herkes açısından eşit, adil, erişilebilirliğe sahip şartlar konulabilir.
- ✓ Söz konusu puanlamada yükseköğretim kurumunda görev yapılan hizmet süresi, yükseköğretim kurumlarında görev yapılan hizmet süresi, memuriyet hizmet süresi, görevde yükselme ve ünvan değişikliği sınavında başarılı olma/başarı puanı, görevde yükselme ve ünvan değişikliği sınavına dayalı olarak bir kadroya atanma, hizmet süresi içinde alınmış ödül ve başarı belgeleri, alınan disiplin cezaları gibi objektif unsurlar puanlama unsuru haline getirilebilir.

- √ Yine üniversitelerin buldukları illerin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyleri esas alınmak suretiyle puanlamaya esas unsurlar farklı katsayılar üzerinden puanlama konusu edilebilir.
- √ Diğer taraftan kadro yokluğu nedeniyle özellikle mazerete dayalı yer değişikliği taleplerinin karşılanamadığı hallerde Kurumlar Arası Geçici Görevlendirme Yönetmeliği kapsamında mazereti bulunan idari personelinin mazeretinin bulunduğu yerdeki üniversite emrine (mazeretinin devamı süresince) geçici görevlendirmesi yapılabilir.









**EĞİTİM-BİR-SEN (EĞİTİMCİLER BİRLİĞİ SENDİKASI) GENEL MERKEZİ**



[www.ebs.org.tr](http://www.ebs.org.tr)