



T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI



**ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN
İŞÇİLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARININ İYİLEŞTİRİLMESİ
PROGRAMLI TEFTİŞ SONUÇ RAPORU**



T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI

**ÖZEL ÖĞRETİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN
İŞÇİLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARININ İYİLEŞTİRİLMESİ
PROGRAMLI TEFTİŞ SONUÇ RAPORU**

2015, Aralık



K. Atatürk

ÖNSÖZ

Anayasa'nın 49 uncu ve ilgili diğer maddeleri ile Devlet, çalışanların hayat seviyelerini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam oluşturmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almakla yükümlü kılınmıştır. Bu yükümlülük Devlet'in çalışma hayatına müdahalesini gerekli kılmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı olarak temel amacımız, kaynaklarımızı etkin ve verimli kullanarak çalışma barışının ve sosyal güvenliğin sağlanması yolunda sunduğumuz hizmetlerin uluslararası normlara, iş hayatının gereklerine ve değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve sürekli iyileştirilmesidir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çalışma hayatını denetlemeye yetkili birimi olan ve çalışma barışının tesisi ve çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması amacıyla görev yapan İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, sektör bazında, alan bazında ve risk esaslı programlı teftişlerini yeni yaklaşımlar ışığında, sosyal tarafların etkin katılımıyla yürütmektedir. Çalışanların, çalışma ortam ve koşullarının iyileştirilmesi için programlar dahilinde denetim, bilinçlendirme ve eğitim faaliyetlerini sürdürmektedir. Her programlı teftişi sonunda bir değerlendirme raporu hazırlanmaktadır

2015 yılında 53 ilde uygulamaya konulan "Özel Öğretim Kurumlarında Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi" kapsamında görev alan, bu çalışmaların yürütülmesinde ve elinizdeki bu kitapçığın hazırlanmasında emeği geçen başta müfettişlere, katkı ve katılımı olan tüm taraflara, verilerin elde edilmesinde yardımcı olan işveren ve çalışanlara teşekkürü bir borç bilirim.

Saygılarımla.

Hulusi AY

İş Teftiş Kurulu Başkanı

İÇİNDEKİLER

1. BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1. Teftişin Programının Adı	15
1.2. Teftişin Amacı	15
1.3. Teftişte Görev Alan Müfettişler	16
1.4. Çalışma Takvimi	16
1.5. Görev Yapılan İller	17
1.6. Teftişe Alınan İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler	19

2. BÖLÜM

TEFTİŞİN TANIMI

2.1. Gerekçe	23
2.1.1 İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Sorunlar	25
2.1.1.1. Sözleşmenin Süresi	25
2.1.1.2. Sözleşmede İşin Konusu	26
2.1.1.3. Çift Sözleşme	26
2.1.1.4. Sözleşmelerdeki Yüksek Cezai Şart Miktarı	26
2.1.1.5. Sözleşmenin Sona Ermesine İlişkin Sorunlar	26
2.1.2. Düşük Ücretle Çalıştırma	27
2.1.3. Kayıtdışılığa İlişkin Sorunlar	27
2.1.3.1. Ücretlerin Düşük Gösterilmesi	27
2.1.3.2. Telif Ücreti Konusu	27
2.1.4. Fazla Çalışma	28
2.2. Yöntem	28
2.3. İşyerlerinin Seçim Kriterleri	30
2.4. Teftişe Alınan İşyerlerinin Belirlenme Yöntem ve Kaynakları	30
2.5. Faaliyet Alanı Bilgileri	31
2.5.1. Tanımlar	31
2.5.1.1. Eğitim	31
2.5.1.2. Örgün Eğitim	32
2.5.1.3. Yaygın Eğitim	32
2.5.1.4. Özel Öğretim Kurumları	33
2.5.1.5. Özel Öğretim Kurumu Çalışanları	34
2.5.1.5.1. Yönetici	34

2.5.1.5.2. Öğretmen	34
2.5.1.5.3. Usta ve Uzman Öğretici	34
2.5.1.5.4. Diğer Personel	34
2.5.2. İşyerlerinin Tanımı	35
2.5.2.1. Özel Öğretim Kurumları	36
2.5.2.1.1. Diğer Personel	36
2.5.3. Yapılan İşler	38
2.5.3.1. Özel Okulların Eğitimdeki Yeri	38
2.5.3.2. Özel Öğretim Kurumlarının Yapısı	38

3. BÖLÜM

TEFTİŞ KAPSAMINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

3.1. Hazırlık Aşaması	43
3.1.1. Çalışma Gruplarının Oluşturulması	43
3.1.2. Çalışma Planının Hazırlanması	43
3.1.3. Toplantı ve Ziyaretler	44
3.2. Teftiş Aşaması	48
3.2.1. Teftiş Faaliyetleri	49
3.2.2. Teftiş İle İlgili Diğer Faaliyetler	50
3.3. İstatistikler	53
3.3.1. Teftiş Edilen İşyerlerine İlişkin Tespitler	53
3.3.1.1. İşyerlerinin Kurulu Buldukları İllere Göre Dağılımı	53
3.3.1.2. Teftiş Yapılan ve Yapılamayan İşyerlerinin Dağılımı	55
3.3.1.3. İşyeri Ölçekleri	56
3.3.1.4. Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması	56
3.3.2. İşçilere İlişkin Tespitler	56
3.3.2.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	56
3.3.2.2. İşçilerin İşteki Durumlarına Göre Dağılımı	57
3.3.2.3. İşçilerin İş Sözleşmesi Türlerine Göre Dağılımı	57
3.3.2.4. İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımı	58
3.3.2.5. İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı	59
3.3.2.6. Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılımı	59
3.3.2.7. Ödenen Ücretlere Göre Dağılımı	60

4. BÖLÜM

MEVZUATA AYKIRILIKLAR

4.1. Mevzuat İhlalleri	65
4.1.1. 4857 Sayılı İş Yasasına Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı	65
4.1.1.1. İş Sözleşmesinin Yapılmasına İlişkin Hükümlere Aykırılık	65
4.1.1.2. Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğüne Uymamak	65
4.1.1.3. Ücrete İlişkin Yasal Düzenlemelere Aykırılık	66
4.1.1.4. Ücret Hesap Pusulası Düzenlememek	67
4.1.1.5. Fazla Çalışma Ücreti	67
4.1.1.6. Fazla Saatlerde Çalışma Onayı	68
4.1.1.7. Fazla Çalışma Sürelerini Gösteren Belge Düzenlememek	68
4.1.1.8. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Hükümlerine Aykırılık	68
4.1.1.8.1 İşçi Onayı	68
4.1.1.8.2. Çalışılan Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Ücretlerini Ödememek	69
4.1.1.9. Hafta Tatili Çalışmalarına Aykırılık	69
4.1.1.10. Yıllık Ücretli İzin Hükümlerine Aykırılık	69
4.1.1.11. Ücretten İndirim Yapılmayacak Hallere Aykırılık	70
4.1.1.12. Çalışma Sürelerine İlişkin Hükümlere Aykırılık	70
4.1.1.12.1. Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemelere Muhalefet Etmek	70
4.1.1.12.2. Çalışma Sürelerini Belgeleyememek	71
4.1.1.12.3. Çalışma Sürelerini Duyurmamak	71
4.1.1.13. İşçileri Gece Döneminde Yedi Buçuk Saatten Fazla Çalıştırmak	71
4.1.1.14. Postalar Halinde Çalışma Hükümlerine Aykırılık	71
4.1.2. 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanuna Göre İhlallerin Dağılımı	72
4.2. Mevzuat İhlalleri İle İlgili Yapılan İyileştirmeler	72
4.2.1. İşçilere Yapılan Ödemeler	72
4.2.2. İşçilere Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri	73
4.2.3. Teftiş Süreci İçinde Sigortalılığı Sağlanan İşçi Sayısı	73
4.2.4. Fıli Ücret – Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler	73

5. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri ve Yapılan İdari İşlemler	77
5.1.1. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri	77
5.1.2. Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları	78
5.1.2.1. 4857 Sayılı Kanuna Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları	78
5.1.2.2. 4817 Sayılı Kanuna Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları	80
5.1.3. Suç Duyurusu ve İhbarlar	81
5.2. Teftişin Sonuçları İle İlgili Genel Değerlendirme	81
5.3. Sektör/Alan Temsilcilerinin Önerileri	81
5.3.1. İş Teftişi İle İlgili Önerileri	81
5.3.2. Sektör/Alana İlişkin Sorunlara Yönelik Önerileri	82
5.3.3. İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri	85
5.3.3.1. Mevzuatla İlgili Öneriler	85
5.3.3.2. İş Teftişi ve Diğer Kurum/Kuruluşlarla İlgili Öneriler	85

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 2- Grup Başkanlıklarınca Teftiş Yapılan İşyerlerinin Bulunduğu İller	17
Tablo 2.1- Adana Grup Başkanlığı	18
Tablo 2.2- Ankara Grup Başkanlığı	18
Tablo 2.3- Bursa Grup Başkanlığı	18
Tablo 2.4- İstanbul Grup Başkanlığı	19
Tablo 2.5- İzmir Grup Başkanlığı	19
Tablo 3- Teftiş Programına Alınan İşyerlerinin İşçi Sayısı Bakımından Büyüklükleri	19
Tablo.4- Türlerine Göre Okullar	24
Tablo 5- İşbirliği Yapılan Kuruluşlar	52
Tablo 6- İllere Göre Teftiş Edilen İşyerleri	53
Tablo 7- Büyüklüklerine Göre İşyerleri	56
Tablo 8- İşçilerin İşteki Durumlarına Göre Dağılımı	57
Tablo 9- İşçilerin İş Sözleşmesi Türlerine Göre Dağılımı	58
Tablo 10- İşçilerin Niteliklerine (Görevlerine) Göre Dağılımı	58
Tablo 11- İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı	59
Tablo 12- Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılımı	59
Tablo 13- Ödenen Ücretlere (ücret seviyesine) Göre Dağılım	60
Tablo 14- İşçilere Yapılan Ödemeler	72
Tablo 15- İşçilere Yapılan Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri	73
Tablo 16- Fiili Ücret-Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler	74
Tablo 17- Uygulanan İdari Para Cezaları	79
Tablo 18- Suç Duyurusu ve İhbarlar	81

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1- İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	57
Şekil 2- Niteliklerine Göre Dağılım	58
Şekil 3- İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı	59
Şekil 4- Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılım	60
Şekil 5- Ücret Seviyesine Göre Dağılım	61
Şekil 6- İşçilere Yapılan Ödemeler	73

RESİMLER LİSTESİ

Resim 1- Uygulama Birliği Ankara Toplantısı	47
Resim 2- Uygulama Birliği Ankara Toplantısı	47
Resim 3- Uygulama Birliği Ankara Toplantısı	48
Resim 4- İzmir Fatih Lisesi Bilgilendirme Toplantısı	51
Resim 5- İzmir Fatih Lisesi Bilgilendirme Toplantısı	51
Resim 6- İzmir Fatih Lisesi Bilgilendirme Toplantısı	51
Resim 7- Çanakkale Milli Eğitim İl Müdürlüğü Ziyareti	53



T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI

1. BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

- 1.1. Teftişin Programının Adı
- 1.2. Teftişin Amacı
- 1.3. Teftişte Görev Alan Müfettişler
- 1.4. Çalışma Takvimi
- 1.5. Görev Yapılan İller
- 1.6. Teftişe Alınan İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler



1. BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1. Teftiş Programının Adı

Özel Öğretim Kurumlarında Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi.

1.2. Teftişin Amacı

Özel okullarda çalışan işçilerin çalışma sürelerinin yasa ve yönetmelik hükümlerine uygunluğunu sağlanmak, teftiş dönemi içerisinde işçilerin ödenmeyen ücretlerini, fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma, hafta tatili çalışması, ulusal bayram ve genel tatil günleri çalışmalarına ilişkin ücretlerin ödenmesini, kadın ve genç işçilerin korunması, yıllık izinlerinin kullanılmasını sağlamak, tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapılmasını, eşit davranma ilkesine aykırılığı, muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisini, izinsiz yabancı uyruklu çalışma ve çalıştırma ile kayıt dışılığı önlemektir.

Programlı teftiş temel olarak T.C. Anayasasının "Cumhuriyetin nitelikleri" başlıklı 2. maddesinde belirtilen sosyal hukuk devleti ilkesine hizmet etmektedir. Anılan ilkenin yansıması olarak Anayasanın "Çalışma ile ilgili hükümler" başlıklı V. Bölümünün 49. maddesinde hüküm altına alınan "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır." şeklindeki düzenleme ile 50. maddesinde yer alan "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir." şeklindeki düzenlemeyi esas alarak işyerlerinde çalışma barışının temini ve sürdürülebilir olmasına katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Yukarıda genel çerçevesi çizilen amaç doğrultusunda işyerlerindeki uygulamaların; çalışanların iş süreleri sınırlarına, dinlenme süresi sınırlarına, yıllık ücretli izin haklarının kullanılmasını ile ilgili düzenlemelere uygun hale getirilmesinin, işin yürütümü açısından risklerin ortadan kaldırılmasının, ücret, fazla çalışma ücreti ve genel tatil ücreti gibi ilave ödemelerin kayıtlara yansıtılması suretiyle kayıtlı istihdamın teşvik edilmesinin sağlanması amaçlanmıştır.

5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları kapsamında faaliyet gösteren özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmen ve öğreticilerin çalışma biçimleri, aynı kanunun 8. maddesinde, özlük ve diğer hakları ise



aynı kanunun 9. maddesinde düzenlenmiştir. 5580 Sayılı Kanunun 9. maddesinin 2. fıkrası, 6528 Sayılı kanunun 14. Maddesi ile kaldırılmıştır. “Okullarda yöneticilik ve eğitim-öğretim hizmeti yapanlara, kıdemlerine göre (emekliler hariç) dengi resmî okullarda ödenen aylık ile sosyal yardım kapsamındaki ek ödeme tutarlarından az ücret verilemez” şeklindeki hükmün kaldırılmış olması, bu kurumlarda çalışan öğretmen ve öğreticiler için belirlenen asgari ücretin kaldırılmasına sonucunu doğurmuştur. Özel okul sayısının da artmasına bağlı olarak bu kurumlarda ücret seviyesinin düşeceği, bu durumda da önümüzdeki süreçte ciddi uyuşmazlıklara neden olacağı söylenebilir.

1.3. Teftişte Görev Alan Müfettişler

Özel Öğretim Kurumlarında Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi kapsamında 2015 yılında İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca uygulamaya konulan programda 67 İş Başmüfettişi/İş Müfettişi ve İş Müfettişi Yardımcısı görev almıştır.

1.4. Çalışma Takvimi

Özel Öğretim Kurumlarında Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi, aşağıdaki çalışma takvimi doğrultusunda İş Teftiş Kurulu Bünyesindeki tüm Grup Başkanlıklarınca uygulamaya konulmuştur.

Hazırlanan teklife göre programlı teftişin 01.01.2015-31.12.2015 tarihleri arasındaki dönemde yürütülmesi planlanmıştır.

Ancak, 5580 sayılı yasa ve bu yasaya dayanak yönetmeliklerin ve diğer mevzuatın incelenmesi, teftiş konu işyerlerinin genel durumunun ve yapısının irdelenmesi ile işyerlerinde istihdam edilen personelin niteliklerinin belirlenmesine yönelik çalışmalar sebebiyle teftiş heyetleriyle 13.01.2015 tarihine kadar hazırlık toplantıları düzenlenmiştir. Söz konusu toplantılarda teftiş kapsamında yer alan işyerlerinin sosyal güvenlik ve vergi dahil olmak üzere tabi oldukları mevzuat, istihdam edilen personelin söz konusu mevzuattaki tanımlamaları ve teftişin uygulamalarına ilişkin sınırların belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılmıştır.

Teftiş programları Grup Başkanlıkları tarafından Ocak ayı içinde heyetlerine verilmiştir.

Bu arada tüm grup başkanlıkları tarafından yürütülen söz konusu programlı teftişin uygulanmasında birlikteliğin sağlanması, mevzuat açısından ihtilafı konuların açıklığa kavuşturulması, uygulama esaslarına son şeklin verilmesi amacıyla İş Teftiş Kurul Başkanlığı tarafından 29-30.01.2015 tarihinde Kurul Başkanlığında bir toplantı düzenlenmesi kararlaştırılmıştır.

Belirtilen tarihe karar teftiş heyetleri tarafından teftiş amaçlı gidilen özel okullarda mevzuat uygulamaları konusunda gözlemler yapılmış, teftişin başlangıç hazırlıkları tamamlanmış, ayrıca eğitim personelleri ve işçi ifadeleri alınmak suretiyle uygulama esasları tam olarak belirleninceye kadar yeterli kanaatler elde edilmek istenmiştir.

Söz konusu toplantıda sunum yapmak üzere İş Teftiş Bursa Grup Başkanlığı ile İş Teftiş Adana Grup Başkanlığı'nda programlı teftiş koordinatörü olarak belirlenen İş Müfettişi Ümit Fıçıcı ve İş Başmüfettişi Mustafa Özdemir 26-30.01.2015 tarihleri arasında İş Teftiş Kurulu Başkanlığında görevlendirilmiştir.

Belirtilen hususlar doğrultusunda İş Başmüfettişi Mustafa Özdemir ile İş Müfettişi Ümit Fıçıcı tarafından hazırlanan uygulama esasları taslağı 29-30.01.2015 tarihinde tüm gruplarda söz konusu programlı teftişin uygulanmasında görev alan müfettişlerin katılımı ile düzenlenen toplantıda tartışılmış ve mezkur toplantı sonucunda teftişin uygulanmasına ilişkin esaslar belirlenmiştir.

Toplantıda alınan kararlar hakkında 30.01.2015 tarihli tutanak düzenlenmiştir.

Yukarıda belirtildiği üzere teftiş programının uygulanmasına tam olarak 2015/Şubat ayı itibarıyla geçilebilmiştir.

Grup Başkanlıkları tarafından hazırlanan çalışma planı doğrultusunda; ön hazırlık çalışmaları Ocak ayında, programlı teftişin birinci aşaması Şubat-Eylül aylarında tamamlanıp işverenlere noksanlık ve aykırılıkların giderilmesi için verilen süre sonunda Ağustos-Aralık aylarında ikinci aşama teftişler yapılmıştır. 2016-Ocak ayı sonuna kadar raporların yazımı tamamlanmıştır.

1.5. Görev Yapılan İller

Özel Öğretim Kurumlarında Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftiş aşağıda belirtilen illerde bulunan işyerlerinde yapılmıştır.

Grup Başkanlıklarınca Teftiş Yapılan İşyerlerinin Bulunduğu İller

İLLER	İŞYERİ SAYISI
Adana	24
Mersin	25
Gaziantep	23
Hatay	24
Diyarbakır	12
Malatya	4
K.Maraş	18
Şanlıurfa	9
Osmaniye	7
Şırnak	3
Siirt	3
TOPLAM	152

Tablo 2.1- Adana Grup Başkanlığı

**ÇSGB**T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI

İLLER	İŞYERİ SAYISI
Ankara	167
Konya	38
Kocaeli	31
Antalya	56
Kayseri	22
Sakarya	20
Eskişehir	11
Zonguldak	5
Düzce	5
Çorum	7
İstanbul	3
TOPLAM	365

Tablo 2.2- Ankara Grup Başkanlığı

İLLER	İŞYERİ SAYISI
Bursa	60
Balıkesir	19
Çanakkale	6
Yalova	5
Kütahya	12
Bilecik	3
Erzurum	7
Bayburt	1
Artvin	1
Ardahan	1
Gümüşhane	1
Kars	5
TOPLAM	121

Tablo 2.3- Bursa Grup Başkanlığı

İLLER	İŞYERİ SAYISI
İstanbul	141
Tekirdağ	14
Kırklareli	2
Edirne	2
Ordu	9
Giresun	2



Trabzon	9
Rize	6
Van	7
TOPLAM	192

Tablo 2.4- İstanbul Grup Başkanlığı

İLLER	İŞYERİ SAYISI
Afyon	8
Aydın	25
Burdur	3
Denizli	25
Isparta	6
İzmir	71
Manisa	9
Muğla	9
Samsun	18
Sinop	2
Uşak	5
TOPLAM	181

Tablo 2.5- İzmir Grup Başkanlığı

1.6. TeftiŞe Alınan İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

Programlı teftiŞ kapsamına, yukarıda belirtilen illerde bulunan özel okullar alınmıştır. İşyeri büyüklükleri aşağıda gösterilmiştir.

İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ	İŞYERİ SAYISI
Mikro (1-9)	16
Küçük (10-49)	485
Orta (50-249)	487
Büyük (250<)	23
TOPLAM	1011

Tablo 3- TeftiŞ Programına Alınan İşyerlerinin İşçi Sayısı Bakımından Büyüklükleri



T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI

2. BÖLÜM

TEFTİŞİN TANIMI

- 2.1. Gerekçe
- 2.2. Yöntem
- 2.3. İşyerlerinin Seçim Kriterleri
- 2.4. Teftiše Alınan İşyerlerinin Belirlenme Yöntem ve Kaynakları
- 2.5. Faaliyet Alanı Bilgeleri



2. BÖLÜM

TEFTİŞİN TANIMI

2.1. Gerekçe

Kamu hizmeti olarak değerlendirilen eğitim ve öğretimin, devlet eliyle sağlanması gereken bir vatandaşlık hakkı olduğu kabul edilmektedir. Bu hizmet ya bizzat devlet eliyle görülür veya devletin gözetim ve denetiminde yerine getirilir.

Ülkemizde eğitim ve öğretim, Anayasası'nın "Eğitim ve Öğrenim Hakkı ve Ödevi" başlığını taşıyan 42. maddesinin 3. fıkrası gereği devletin denetimi ve gözetimi altında yapılmaktadır. Bunun yanı sıra aynı maddenin 6. fıkrası uyarınca, özel ve ilk dereceli okulların bağlı olduğu esaslar, devlet okulları ile erişilmek istenen seviyeye uygun olarak, kanunla düzenlenmektedir.

Bu hükümler özel öğretim kurumları açılmasının anayasal dayanakları olarak değerlendirilebilir. Anayasa ile güvence altına alınan haklardan olan eğitim hakkının özel kişilerce görülmesi, hizmetin niteliği gereği idarenin denetim ve gözetimi altında mümkün olabilmektedir.

Açılması, yönetimi, gözetimi ve denetimi 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununa kapsamında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı, çalıştırılan personelin özlük hakları bakımından ise 4857 Sayılı İş Kanunu ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortasına tabi olan, Türkiye Cumhuriyeti uyruklu gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri veya özel hukuk hükümlerine göre yönetilen tüzel kişiler tarafından açılan kurumlar olarak tanımlanabilir.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2010-2014 Strateji Belgesinde; ülkemizde, uzun bir geçmişi olan özel sektörün eğitim alandaki yatırımlarına rağmen, özel örgün eğitim alanındaki eğitim kurum sayısının, toplam örgün öğretim kurumlarının %5,2'ini, toplam öğrenci açısından ise %2,76 olduğu belirtilmektedir. Hedefin 2014 yılı sonunda, özel öğretim kurum sayısının, %9'a, öğrenci sayısının ise %5'e çıkarılması olduğu belirtilerek, orta öğretim ve yükseköğretime hazırlık dershanelerinin ise %70'nin özel okula dönüştürülmesinin de hedeflendiği belirtilmiştir.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2013-2014 Eğitim-Öğretim yılı istatistiklerine göre;

- A- Ülkemizde, 2013-2014 Eğitim-Öğretim yılında toplam 61936 örgün eğitim kurumu bulunduğu, bunlardan 55224 tanesinin resmi okul, 6710 tanesinin özel öğretim kurumu olduğu, özel öğretim kurum sayısının toplam kurumun %10'unu,
- B- Toplam 61936 örgün eğitim kurumunda; 17.532.988 öğrencinin eğitim-öğretim gördüğü belirlenmiştir. Bu öğrencilerden, 15.228.934'inin resmi okullarda, 698.912'sinin özel öğretim



kurumunda öğretim gördüğü ve özel öğretim kurumlarında öğretim gören öğrenci sayısının, toplam öğrenci sayısının %3'ünü,

- C- Bu kurumlarda toplam 873.747 öğretmenin görevli olduğu, bu öğretmenlerin 789.244'ünün resmi okullarda, 84.503'ünün özel öğretim kurumlarında çalıştığı tespit edilmiştir. Özel öğretim kurumlarında, çalışan öğretmen sayısının, toplam öğretmen sayısının oranının %9'unu oluşturduğu tespit edilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü'nün, 01.08.2014 tarihli verilerinden tespit edilen, öğretim kurumlarında çalışan personel sayıları, kurum türüne göre aşağıda tablo halinde verilmiştir.

OKUL TÜRÜ	PERSONEL SAYISI
Özel Okul	63442
Özel Dershane*	37247
Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi	22846
Özel Etüd Eğitim Merkezi	1889
Özel Hizmetiçi Eğitim Merkezi	89
Özel Motorlu Taşıt Sürücü Kursu	31856
Özel Muhtelif Kurslar	9960
Özel Uzaktan Eğitim Dershanesi	29
Özel Uzaktan Eğitim Kursu	31
TOPLAM	167389

* Özel Öğretim Kurumları modülündeki kayıtlarda, dershaneler bölümü faal olduğundan, bu kurumlara ilişkin verilerde bulunmaktadır.

Tablo 4- Türlerine Göre Okullar

Özel sektörün, eğitim alanındaki payının artırılmasına yönelik politikalara bağlı olarak bu alanda hızlı değişimlerin meydana geldiğini söylemek mümkündür. Bu çerçeveden bakıldığında, özellikle 2013 ve 2014 yılında Eğitim-Öğretim alanında çok önemli mevzuat değişikliklerinin yapıldığı görülecektir.

14.03.2014 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Milli Eğitim Temel Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununda değişiklik yapılmıştır. Bu kanunla uyumlu olması açısından Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliğinde de önemli değişikliklere gidilmiştir.

Bu konudaki en önemli değişikliklerin, 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun "Tanımlar" Başlıklı 2. maddesindeki çeşit okul tanımlar konusunda yapıldığı görülmektedir. Değişiklikten önce özel öğretim kurumları arasında sayılan dershane ibaresinin kaldırıldığı, okul kavramına Bakanlıkça dönüşüm programına alınan kurumlardan 2018-2019 eğitim-öğretim yılının sonuna kadar faaliyetleri devam eden ortaöğretim özel okulları, ifadesinin eklendiği belirlenmiştir.

Kanun ve yönetmelikte yapılan değişikliklerin, dershanelerin özel okula dönüştürülmesinin alt

yapısına yönelik olduğunu söylenebilir.

Bu kapsamda yayınlanan 2014/7 Sayılı genelge ile 14.03.2014-01.09.2015 tarihleri arasında, dersane veya öğrenci etüt eğitim merkezi kurucularından, kurumunu başka bir özel öğretim kurumuna dönüştürmek isteyenler, binalarını Özel Öğretim Kurumları Standartlar Yönergesindeki şartlara uygun hale getirmeleri ve Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 15. maddesindeki "Kurumların Dönüşümü" hükümlerine göre başvurmaları halinde, inceleme sonucu uygun görülenlere, "Kurum Açma İzni ile İş Yeri Açma ve Çalışma Ruhsatı" verileceği, yasanın yürürlüğe girdiği 14.03.2014 tarihinde faal olan dershaneler ile 5580 sayılı Kanun'la yapılan düzenlemelere göre gerekli dönüşümü tamamlamayan öğrenci etüt eğitim merkezlerinden, dönüşüm programına dahil olmak istemeyenlerin faaliyetleri 01.09.2015 tarihinde sona ereceği hüküm altına alınmıştır.

Bakanlığın yeni stratejisi ve yapılan mevzuat düzenlemeleri ile önümüzdeki yıllarda özel okul sayısında ciddi artışlar meydana geleceği öngörülmektedir. Bu artış mevcut özel okullarda çalışan personelin sorunlarına, dershanecilik alt sektöründeki kimi sorunların bu kurumlara taşınması ile yeni mevzuata aykırı durumların oluşacağını söylemek mümkündür.

5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları kapsamında faaliyet gösteren özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmen ve öğreticilerin çalışma biçimleri, aynı kanunun 8. maddesinde, özlük ve diğer hakları ise aynı kanunun 9. maddesinde düzenlenmektedir. 5580 Sayılı Kanunun 9. maddesinin 2. fıkrası, 6528 Sayılı kanunun 14. Maddesi ile kaldırılmıştır. "Okullarda yöneticilik ve eğitim-öğretim hizmeti yapanlara, kıdemlerine göre (emekliler hariç) dengi resmî okullarda ödenen aylık ile sosyal yardım kapsamındaki ek ödeme tutarlarından az ücret verilemez" şeklindeki hükmün kaldırılmış olması, bu kurumlarda çalışan öğretmen ve öğreticiler için belirlenen asgari ücretin kaldırılmasına sonucunu doğurmuştur. Özel okul sayısının da artmasına bağlı olarak bu kurumlarda ücret seviyesinin düşeceği, bu durumda da önümüzdeki süreçte ciddi uyuşmazlıklara neden olacağı söylenebilir.

Özel öğretim kurumlarında yapılan denetimler sonucu düzenlenen raporların ile yargı kararlarının incelenmesi sonucu, özel öğretim kurumlarında çalışan personelin karşılaştığı sorunlar aşağıda belirtilmiştir.

2.1.1 İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Sorunlar

2.1.1.1. Sözleşmenin Süresi

Özel öğretim kurumlarının, açılması, işleyişi, yönetimi, denetimi ile bu kurumlarda çalışan öğretmenlerin hak ve sorumluluklarını düzenleyen 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9. maddesinde; "Kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikle belirtilen esaslara göre yazılı olarak yapılır. Mazeretleri nedeniyle kurumdan ayrılan öğretmen ve öğreticilerin yerine alınacak olanlar ile devredilen kurumların yönetici, öğretmen ve öğreticileri ile bir yıldan daha az bir süre için de iş sözleşmesi yapılabilir" hükmü bulunmaktadır. Öğretmenlerle,



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI

belirli süresi en az bir yıl olan yazılı iş sözleşmesi yapılması zorunludur. Aynı maddede bunun istisnası; mazeretleri nedeniyle ayrılan öğretmen ve öğretilerinin yerini alacak olanlar ile devredilen kurumların, yönetici, öğretmen ve öğretilerini ile bir yıldan az belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabileceğidir. Kimi kurumların bu istisnai durumu, kanunda belirtilen şartlar olmamasına rağmen kullandıkları yani öğretmen ve öğretilerini belirli süresi bir yıldan az olan iş sözleşmeleri ile çalıştırdıkları bilinmektedir.

2.1.1.2. Sözleşmede İşin Konusu

Öğretmen ve öğretilerle yapılan iş sözleşmelerinin iş konusu olan maddede, öğretmen ve öğreticinin branşı belirtilmek suretiyle yapacağı işin sınırları belirlenmektedir. Özel öğretim kurumunda, yapacak işi öğrencileri kendi mesleği eğitiminin konusu olan dersi anlatmak ve öğretmek olan öğretmenlerin, bazen öğretmenlik işiyle bağdaşmayan, okulun öğretmen dışı personeliyle yürütülecek işlerinde çalıştırıldıklarına tanık olunmaktadır. Özellikle yeni mezun genç öğretmenlere, adeta çıraklık ilişkisindeki getir götür işleri anlamına gelen öğretmenlik mesleği ile bağdaşmayan işler yaptırılması buna örnek olarak verilebilir.

2.1.1.3. Çift Sözleşme

Özel öğretim kurumlarında çalışan yönetici, öğretmen ve öğretilerinin özlük haklarını düzenleyen 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 9. Maddesinin 2. Fıkrasında (Mülga ikinci fıkrası: 1/3/2014-6528/14 md.) "Okullarda yöneticilik ve eğitim-öğretim hizmeti yapanlara, kıdemlerine göre (emekliler hariç) dengi resmî okullarda ödenen aylık ile sosyal yardım kapsamındaki ek ödeme tutarlarından az ücret verilemez" hükmü bulunmakta iken bu yükümlülükten kaçınmak için Bakanlık İlçe Müdürlüğü'ne verilen sözleşme ile kurumda bulunan sözleşme farklı olarak düzenlenmekteydi. İşçinin gerçek ücretinin gizlenmesi ve başka gerekçelerle de farklı düzenlendiği bilinmektedir. Öğretmenin süresinden önce sözleşmeyi feshetmesi halinde ekonomik durumuyla oransız "cezai şart" miktarları da konulduğu şeklinde uyuşmazlıklar da çifte sözleşmenin varlığına rastlanılmaktadır.

2.1.1.4. Sözleşmelerdeki Yüksek Cezai Şart Miktarı

Sözleşmeye aykırılık halinde öğretmeni bundan alıkoymak amacıyla sözleşmeye konulan cezai şart miktarının, özel öğretim kurumunun karşısında ekonomik olarak zayıf durumda olan öğretmenin geliriyle bağdaşmayacak oranda yüksek olması da bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Cezai şartta temel ölçü karşılıklıdır. Cezai şart için karşılıklılık; sözleşmenin her iki tarafı için de cezai şart öngörölmüş olması ve cezai şartın miktarının da her iki taraf için eşit veya dengeli miktarda kararlaştırılmış olmasıdır. Sözleşmelerde bu hususa dikkate edilmeyerek öğretmen ve öğretici aleyhine hükümler konulmaktadır.

2.1.1.5. Sözleşmenin Sona Ermesine İlişkin Sorunlar

Özel öğretim kurumunda çalışan öğretmenler ile kurum arasında yazılı olarak belirli iş sözleşmesi

imzalanmaktadır. Bu yazılı iş sözleşmesi kurumun bulunduğu yerdeki ilçe Milli Eğitim Müdürlüğüne teslim edilmektedir. Sözleşmenin feshi de aynı ilçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bildirimde bulunulmaktadır.

Belirli süresi en az bir yıl olarak düzenlemesi zorunlu olan bu sözleşmelerin, öğretim yılının bitimine yakın zamanlarında öğretmenlerin istifaya zorlanması veya ikinci sözleşmenin Eylül-Haziran ayını kapsayan 10 aylık olarak düzenlenerek bir yıllık sözleşmenin kendiliğinden sona ermesinden önce sonlandırılmak suretiyle birkaç aylık ücret ödemesinden kurtulmak istenmektedir.

Özel öğretim kurumlarında gelecek yılın öğretmen kadro planlaması Nisan ve Mayıs aylarında yapılmakta, sürenin sonunda iş sözleşmesi sona erecek öğretmene gelecek yıl kendisi ile çalışılıp çalışılmayacağı bildirilmemekte, bu nedenle sürenin sonunda öğretmenle yeni sözleşme yapılmaması halinde, öğretmenin işsiz kalmasına neden olmaktadır.

2.1.2. Düşük Ücretle Çalıştırma

Öğretmenlere, ilçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bildirilen sözleşmede belirtilen ve kanun gereğince en az olması gereken ücretin altında ödemedeki bulunulduğu bilinmektedir.

Bazı özel eğitim kurumları, 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9. Maddesinin mülga 2. Fıkrasındaki "Okullarda yöneticilik ve eğitim-öğretim hizmeti yapanlara, kıdemlerine göre (emekliler hariç) dengi resmî okullarda ödenen aylık ile sosyal yardım kapsamındaki ek ödeme tutarlarından az ücret verilemez" hükmü gereğince, öğretmenlere, resmi okullardaki emsal bir öğretmenin maaşı kadar olan ücret miktarını bankaya yatırıp, sonradan öğretmenden bir kısmını iade etmesi istenmektedir.

Yine yaz aylarında öğretmen ve öğreticilere ücret ödemesi yapılmadığı gözlemlenmektedir.

2.1.3. Kayıtdışılığa İlişkin Sorunlar

2.1.3.1. Ücretlerin Düşük Gösterilmesi

Özel öğretim kurumunda çalışan öğretmenler ile kurum arasında süresi belirli yazılı iş sözleşmesi imzalanmaktadır. Bu yazılı iş sözleşmesi kurumun bulunduğu yerdeki ilçe Milli Eğitim Müdürlüğüne teslim edilmektedir. Bu sözleşmelerde ders saati üzerinden ya da maktu aylıklı ücret üzerinden ücretin ödeneceği yazılmaktadır. Sigorta primi, vergi yükümlülükleri gibi nedenlerle özel öğretim kurumu yöneticileri asgari ücret üzerinden sözleşme hazırlamaktadır. Gerçekte ise öğretmenler gibi nitelikli personelin asgari ücret alması hayatın olağan akışına aykırıdır. Her ne kadar atanamayan öğretmenler nedeniyle arz fazlası nedeniyle düşük ücretle çalışılmasına rastlanılmakta ise de uzun süredir öğretmenin asgari ücret aldığını kabul etmek hayatın olağan akışına uygun değildir.

2.1.3.2. Telif Ücreti Konusu

Özel öğretim kurumları, kendisine iş ilişkisi ile bağımlı çalışan öğretmenlerine aylık öğretim hizmetlerinin yanı sıra öğrencilere uygulanan test ara sınavları için hazırlananlara ek olarak



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI

hazırladıkları ve dershanenin basarak deneme sınavı soru kitapçığı haline getirdiği sorular için “telif hakkı” ödemesi yapmakta ve söz konusu “telif hakkı” ödemelerini GVK’nın 18. maddesi kapsamında değerlendirmektedirler. GVK madde 18’de; “müellif, mütercim, heykeltıraş, hattat, ressam, bestekâr ve mucitlerin ve bunların kanuni mirasçılarının, şiir, hikâye, roman, makale, bilimsel araştırma ve incelemeleri, röportaj, karikatür, fotoğraf, film, videobandı, radyo ve senaryo ve oyun gibi eserlerini gazete, dergi, radyo, televizyon ve videoda yayımlamak veya kitap, resim, heykel ve nota halindeki eserleriyle, ihtira beratlarını satma ve bunlar üzerindeki mevcut haklarını devir ve temlik etmek veya kiralamak suretiyle elde ettikleri hâsılat gelir vergisinden müstesnadır. Eserlerin nesir, temsil, icra ve teşhir gibi suretlerle değerlendirilmesi karşılığında alınan bedel ve ücretler istisnaya dâhildir.

Öğretmenlere yapılan ödemenin, bir kısmı ücret bir kısmının telif ücreti olarak nitelendirildiği, bu durumda telif ücreti kısmının SGK primi matrahı dışında tutulduğu belirlenmiştir.

2.1.4. Fazla Çalışma

Özlük hakları açısından, 4857 Sayılı İş Kanununa tabi olan özel öğretim kurumu öğretmenlerinin, çalışma süresinin, iş kanunundaki sınırlamaları aşacak şekilde uygulandığı ancak ek çalışmalarına karşılık ödemelerde bulunulmadığı bilinmektedir.

Öğretmenlerin performans değerlendirilmesinde kullanılan bazı uygulamaların mesai saatleri dışında gerçekleştirildiği gözlenmektedir. Bunlar; ders saatleri dışında öğrencilere yardım etmesinin istenmesi ve mesai saatleri dışında kurum içinde veya dışında eğitim dışı faaliyetlere katılmanın, öğretmenlerin, sosyal yaşamlarını olumsuz etkilediği söylenebilir.

Öğretmenlerin, okulu temsilen tanıtım adı altında genellikle kamuya açık alanlarda, çeşitli etkinliklerde görevlendirilmesi de normal çalışma süresinin dışında gerçekleştirilmektedir.

2.2. Yöntem

Programlı teftişin yürütülmesinde Kurul Başkanlığımızca özellikle son yıllarda belirlenen tarafları bilgilendirici ve bilinçlendirici, cezai anlayıştan çok noksan ve aykırılıkların giderilmesini öne çıkaran, bu nedenle işçi ve işveren eğitimlerinin yapılmasını, sorunların tüm aktörlerin katılımı ve uzlaşması suretiyle çözülmesini amaçlayan ve duyarlılaştırma, önleyicilik ve cezai yaptırım arasında bir denge kurmak suretiyle çalışma barışının tesis ve devamını benimseyen yeni iş teftiş vizyonu / anlayışı esas alınmıştır. Bu anlamda teftiş süreci; hazırlık, işyerinde yapılan ilk teftişler, ilk teftişler sonucunda ilgili işveren vekillerinin mevzuat uygulaması bakımından bilgilendirilmesi ile rehberlik çalışmaları ve kontrol amaçlı ikinci teftişler olarak dört bölümden oluşmaktadır.

Aşağıda III. Bölümde ayrıntılı olarak ele alınacağı üzere programlı teftişe başlamadan önce hazırlık aşamasında teftişte görev yapacak heyetler ile birlikte özel okulların tabi oldukları mevzuat çeşitli yönleriyle değerlendirmeye alınmış, özellikle 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ile Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurulları Yönetmeliği hükümleri incelenmiş, ayrıca özel okullarda istihdam



edilen eğitim personelini ilgilendiren 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 439 sayılı Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Yüksek ve Orta Dereceli Okullar Öğretmenleri ile İlkokul Öğretmenlerinin Haftalık Ders Saatleri İle Ek Ders Ücretleri Hakkında Kanun, Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar gibi sair ilgili düzenlemeler görüşülerek tartışılmıştır.

Teftişe gidilen işyerlerinde ise öncelikle işverenler ve işveren vekilleri ile tanışılarak programlı teftiş hakkında kendilerine bilgi verilmiş, özel okul işyerleri gezilerek teftişe konu işyerleri hakkında bilgiler alınmış, yardımcı işlerde faaliyet gösteren alt işverenler ile ilgili olarak durum tespiti yapılmış, uygulanmakta olan mevzuat hükümleri konusunda işveren vekilleri ile görüş alışverişinde bulunulmuştur.

İlk tanışma ve işyerinin gezilmesi sonrasında işyerinde mevcut ilgili kayıt ve belgelerin ön incelemesi yapılarak işyeri hakkındaki genel kanaatlere ulaşmak hedeflenmiştir. Ayrıca işverenlerin serbest muhasebeci ve mali müşavirleri ve varsa yeminli mali müşavirleri ile irtibata geçilerek programlı teftiş hakkında onların da bilgilendirilmesi sağlanmıştır.

Teftiş için yapılan ön hazırlık ve tespitler sonrasında uygun görüşme ortamları oluşturularak özel okul işyerlerinde istihdam edilen ve müfettişlerce belirlenen eğitim personelleri ile ilgili mevzuat çerçevesinde diğer personel olarak nitelendirilen işçilerin teftiş kapsamındaki riskler çerçevesinde ifadelerine başvurulmuştur.

Yapılan görüşmeler ile işyerindeki mevcut çalışma düzeni hakkında bilgi sahibi olunmuş ve işyerindeki mevzuata aykırılık ve noksanlıkların tespiti amaçlanmıştır.

İşveren ve işveren vekillerinden uygulama esasları çerçevesinde hazırlanan işveren bilgi formlarının doldurulması istenmiştir. Gerek istihdam edilen eğitim personelleri ve işçiler, gerekse işveren ve vekilleri ile yapılan görüşmeler mümkün olduğunca genişletilmek suretiyle teftişin etkinliği ve verimliliği artırılmak hedeflenmiş, eğitim personelleri, işçi ve işverenlerin teftişe azami düzeyde katılımları sağlanmak istenmiştir.

Bu kapsamda teftişler özel okulların büyüklüğüne göre birkaç güne yayılmak suretiyle yapılmıştır.

Yukarıda belirtilen faaliyetler sonrasında son olarak işyerine ilişkin ibraz edilen tüm kayıt ve belgeler incelenerek teftiş tutanakları düzenlenmiştir.

İşyerinde mevzuata aykırılık ve noksanlığa rastlanması halinde işveren veya vekilleriyle söz konusu aykırılık ve noksanlıklar hakkında görüşmeler yapılmış, sorunların ve aksaklıkların nedenleri tespit edilerek birlikte çözüm arayışına gidilmiştir. Ayrıca işveren ve vekillerine mevzuat kapsamında gerekli rehberlik ve bilgilendirme yapılmak suretiyle işveren veya vekilinin aykırılık ve noksanlıklarını giderme arzusu içinde olup olmadığı gözlemlenmiştir.

İşveren veya vekilinin mevcut mevzuata aykırılık ve noksanlıklarını kabul etmesi, belirtilen hususları gidereceği iradesini sergilemesi ve bu konuda süre talep etmesi üzerine süre verilerek tespit edilen aykırılık ve noksanlıkların, söz konusu hususların hukuki dayanaklarının ve yapılması gereken iş ve



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI

işlemlerin gösterildiği bildirimler kendilerine tebliğ edilmiştir.

Ayrıca ekiplerce işyerlerinde yapılan ilk teftişler akabinde genel olarak tespit edilen mevzuata aykırılık ve noksanlıkların yerine getirilmesi hususunda ilgililerin Grup Başkanlığımıza davet edilmesi veya telefon aracılığıyla kendileriyle görüşülmesi suretiyle ara kontroller yapılmış, teftiş süreci içerisinde zaman zaman işyerleri ve işverenleri ile irtibata geçilerek teftişin etkisi artırılmaya çalışılmıştır. Bu arada yine genel olarak ilk teftişler sonrasında mevzuata aykırılık ve noksanlıkların ikmalî konusunda müfettişliğimizle irtibat kuran işveren veya vekillerine gerekli rehberlik hizmetleri sağlanmıştır.

Yapılan tüm iş ve işlemlerde ekiplerimiz tarafından mevzuata aykırılık ve noksanlıklarını ikmal etmek isteyen işverenlere destek olunmak istenmiş, işçi ve işveren arasındaki çalışma barışının korunması ile tarafların iş hayatını denetleyen ve düzenleyen devlet ile olan ilişkilerini en üst seviyeye taşımak amaçlanmıştır.

Kendilerine verilen süre sonunda işyerlerine tekrar gidilerek tespit edilen mevzuata aykırılık ve eksiklerin giderilip giderilmediğine yönelik ikinci teftişler gerçekleştirilmiştir. Kontrol amaçlı olarak yapılan ikinci teftişlerde ayrıca dönem içinde yeni bir mevzuata aykırılık ve noksanlığın ortaya çıkıp çıkmadığı araştırılmış, gerekli olan hallerde tekrar işçi ifadelerine başvurulmuştur.

Yapılan kontrol akabinde ilgili kayıt ve belgelerin incelenmesi suretiyle tespit edilen hususlar ilgili tutanaklara aktarılarak teftişler sonuçlandırılmıştır.

Teftiş sürecinin tamamlanması akabinde düzenlenen raporlarda noksanlık ve aykırılıklarını gidermeyen veya süreç içerisinde yeni bir aykırılık ve noksanlığa sebep olan işverenler hakkında idari para cezası uygulaması yapılmıştır.

2.3. İşyerlerinin Seçim Kriterleri

2015 yılı teftiş programı amaç ve gerekçesi doğrultusunda 8520, 8531 meslek koduna giren, bireysel ve toplu işçi şikâyetlerinin, kadın, çocuk ve genç işçiler ile stajyerlerin, yabancı uyruklu işçilerin istihdamının yoğun olduğu, büyük ve orta ölçekli özel okullar başta olmak üzere önceki yıllarda teftiş yapılamayan otel ve tatil köyleri teftiş programına alınmıştır.

2.4. Teftişe Alınan İşyerlerinin Belirlenme Yöntem ve Kaynakları

İşyeri listelerinin hazırlanmasında, Bakanlığımız kayıtları (Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri, Sosyal Güvenlik Kurumu verileri vs.), İl Millî Eğitim Müdürlüklerinin verileri, ilgili işçi ve işveren meslek kuruluşları ile internet ortamından sağlanan bilgilerden yararlanılmıştır.

Teftiş hazırlık aşamasında öncelikle Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü internet adresinde yer alan modülde İş Teftiş Kurulu tarafından uygulama alanı olarak belirlenen illerde 2014-2015 eğitim öğretim yılında faaliyette olan özel okullara ilişkin bilgiler derlenmiştir.

Söz konusu araştırma yoluyla elde edilen bilgiler çerçevesinde denetim programına alınan ilin

illerdeki İl Milli Eğitim Müdürlüklerine listeler gönderilerek söz konusu özel okulların işveren ve sosyal güvenlik numaraları hakkında bilgiler talep edilmiştir.

Kapsamda yer alan illerin İl Milli Eğitim Müdürlükleri tarafından gönderilen listeler çerçevesinde teftiş programı hazırlanmıştır.

Teftiş programına alınan özel okulların genel olarak İş Kolları Yönetmeliği'nin 10 sıra numaralı Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolunda, 8520 (İlköğretim), 8531 (Genel Ortaöğretim) ve 8532 (Teknik ve Mesleki Orta Öğretim) meslek ve NACE kodlarında faaliyet gösterdikleri gözlemlenmiştir.

2.5. Faaliyet Alanı Bilgeleri

2.5.1. Tanımlar

2.5.1.1. Eğitim

Büyük bir hızla gelişen dünyamızda toplumların hedeflenen yerlere gelebilmesi için kendini geliştirmiş, içinde yaşadığı topluma uyum sağlayabilen ve bu topluma en üst düzeyde katkıda bulunan bireylere ihtiyacı vardır. Birey, bu uyum sürecini aile içinde ve dışında aldığı eğitim ve öğretimle gerçekleştirir.

Eğitimin bugüne kadar birçok tanımı yapılmıştır. Yaygın olarak bilinen tanımında eğitim, bireyin davranışında kendi yaşantısı ve yoluyla kasıtlı olarak istendik davranış meydana getirme sürecidir. Fidan'a göre ise eğitim, insanları belli amaçlara göre yetiştirme sürecidir (Fidan N., Okulda Öğrenme ve Öğretme, Ankara, 1985, s.4. 2). Bir başka yaklaşımda eğitim, bireyin yaşadığı toplumda uygulama değeri olan yetenek, yöneliş ve diğer davranış örüntülerini kazandığı süreçler toplamı olarak tanımlanmıştır (Demirel Ö. ve Kaya Z., Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Ankara, 2002, s.5.). Çevresel etkenlerin içinde bulunduğu bir başka tanımında eğitim, seçilmiş ve kontrollü bir çevrenin (özellikle okulun) etkisi altında sosyal yeterlik ve optimum bireysel gelişmeyi sağlayan sosyal bir süreçtir. (Hesapçıoğlu, M. ve diğ., Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Ankara, Eylül 2005, s.14.).

Görüldüğü gibi eğitimin net ve kesin bir tanımı yapılamamıştır. Ancak burada belirtilen ve belirtilmeyen tüm tanımlara göre eğitim bireyi, bireyde istendik davranış geliştirmeyi, bireyin bireyselleşmesini, toplumsallaşmasını ve kültürlenmesini hedef alır.

Türk eğitim sisteminin genel amaçları, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu (METK)'nin 2. maddesinde belirtilmiştir.

Buna göre;

"...1. Türk Millî Eğitiminin genel amacı, Türk Milletinin bütün fertlerini, Atatürk inkılap ve ilkelerine ve Anayasada ifadesini bulan Atatürk milliyetçiliğine bağlı; Türk Milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan, insan haklarına ve Anayasanın başlangıcındaki temel



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI

- ilkelerine dayanan demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş yurttaşlar olarak yetiştirmek;
2. Beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımlarından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere, hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik ve teşebbüse değer veren, topluma karşı sorumluluk duyan; yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmek;
 3. İlgü, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamak; Böylece bir yandan Türk vatandaşlarının ve Türk toplumunun refah ve mutluluğunu artırmak; öte yandan milli birlik ve bütünlük içinde iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek ve hızlandırmak ve nihayet Türk Milletini çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı, seçkin bir ortağı yapmaktır.”

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile belirlenmiş olan Türk Milli Eğitim Sistemi, “Örgün Eğitim” ve “Yaygın Eğitim” olmak üzere iki ana bölümden oluşmaktadır.

2.5.1.2. Örgün Eğitim

Örgün eğitim, belirlenen amaçlar doğrultusunda belirli bir yaş grubu içerisinde bireylere okul ya da okul niteliği taşıyan eğitim kurumlarında düzenli olarak sunulan eğitimidir. (Hesapçioğlu, ve diğ., a.g.k., s.20.) Bu eğitim türü belli bir program ve plan dahilinde süreklilik arz eden etkinlikler bütünüdür. Okul öncesi eğitimi, temel eğitimi, orta ve yüksek eğitim kurumlarını kapsar. Bu eğitim sisteminde hiyerarşik bir düzen vardır ve bir üst eğitim kurumu, bir alt eğitim kurumuna dayanır. Örgün eğitim sisteminde, zorunlu olan temel eğitimin dışındaki öğrenim basamakları isteğe bağlıdır. Örgün eğitim genellikle mesleğine yönelik programlara ağırlık vermekle birlikte, genel lise gibi bir üst öğrenim kurumuna (üniversiteye) öğrenci hazırlamaya yönelik programlara da uygulanmaktadır.

2.5.1.3. Yaygın Eğitim

Yaygın eğitim, değişik nedenlerle örgün eğitim imkanlarından hiç yararlanamamış, örgün eğitim süreci yarım kalmış veya örgün eğitimine devam eden ya da tamamlamış kişilere ilgi duydukları ve kendilerini geliştirmek istedikleri alanlarda verilen eğitimidir. (Hesapçioğlu, ve diğ., a.g.k., s.20.)

Örgün eğitim gibi planlı, programlı ancak hiyerarşik değildir. Bir noktada örgün eğitimin boşluğunu doldurmakta, onu tamamlamaktadır. İşyerlerinde yapılan hizmet içi eğitim, halk eğitim merkezlerinde verilen kurslar yaygın eğitimin kapsamındadır.

Yaygın eğitimin amacı, milli eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak; örgün eğitim sistemine hiç girmemiş olan veya herhangi bir kademesinde bulunan ya da bu kademedен çıkmış yurttaşlara örgün eğitim yanında veya dışında; Okuma-yazma öğretmek, eksik eğitimlerini tamamlamaları için sürekli eğitim olanağı hazırlamak,

2.5.1.4. Özel Öğretim Kurumları

Özel Öğretim Kurumları (ÖÖK) 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu (ÖÖKK) 14 doğrultusunda Türkiye Cumhuriyeti uyruklu gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri veya özel hukuk hükümlerine göre yönetilen tüzel kişilerce açılan özel öğretim kurumları ile yabancılar tarafından açılmış çeşitli derece ve türdeki eğitim yapan kurumlardır.

Çeşitlilik arz eden bu kurumlar ÖÖKK'nin 2. maddesinde şu şekilde ifade edilmiştir;

"...c) Okul: Okul öncesi eğitim, ilköğretim, özel eğitim ve ortaöğretim özel okullarını,

d) Yabancı okullar: Yabancılar tarafından açılmış özel okulları,

e) Azınlık okulları: Rum, Ermeni ve Musevî azınlıklar tarafından kurulmuş, Lozan Antlaşması ile güvence altına alınmış ve kendi azınlığına mensup Türkiye Cumhuriyeti uyruklu öğrencilerin devam ettiği okul öncesi eğitim, ilköğretim ve ortaöğretim özel okullarını,

f) Dershane: Öğrencileri; bir üst okulun veya yüksek öğretime giriş sınavlarına hazırlamak, istedikleri derslerde yetiştirmek ve bilgi düzeylerini yükseltmek amacıyla faaliyet gösteren özel öğretim kurumlarını,

g) Çeşitli kurslar: Kişilerin sosyal, kültürel ve meslekî alanlarda bilgi, beceri, yetenek ve deneyimlerini geliştirmek veya isteklerine göre serbest zamanlarını değerlendirmek üzere faaliyet gösteren özel öğretim kurumlarını,

h) Özel eğitim okulu: Özel eğitim gerektiren bireylere hizmet veren, özel olarak yetiştirilmiş personelin bulunduğu, geliştirilmiş eğitim programlarının uygulandığı özel öğretim kurumunu,

i) Motorlu taşıt sürücülere kursu: Motorlu taşıt sürücüsü yetiştirerek sınav sonucu sertifika veren ve trafik ile ilgili eğitim-öğretim yaptıran özel öğretim kurumlarını,

j) Öğrenci etüt eğitim merkezi: Öğrencilerin, derslerine çalışmalarına, ödev ve projelerini yapmalarına yardımcı olan, ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda çeşitli faaliyetlerin yürütüldüğü özel öğretim kurumlarını,

k) Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi: Özel eğitim gerektiren bireylerin konuşma ve dil gelişim güçlüğü, ses bozuklukları, zihinsel, fiziksel, duyuşsal, sosyal, duygusal veya davranış problemlerini ortadan kaldırmak ya da etkilerini en az seviyeye indirmek, yeteneklerini yeniden en üst seviyeye çıkarmak, temel öz bakım becerilerini ve bağımsız yaşam becerilerini geliştirmek ve topluma uyumlarını sağlamak amacıyla faaliyet gösteren özel öğretim kurumlarını,

l) Milletlerarası özel öğretim kurumları: Yalnız yabancı uyruklu öğrencilerin devam edebilecekleri özel öğretim kurumlarını,

o) Uzaktan öğretim kurumu: Çeşitli nedenlerle öğrenimlerini sürdüremeyenlere her türlü iletişim araçları ile eğitim-öğretim yapan kurumları..."



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI

2.5.1.5. Özel Öğretim Kurumu Çalışanları

Tüm resmi ve özel öğretim kurumlarında eğitim-öğretim hizmetini gerçekleştirmek, eğitimi üretmek için çeşitli pozisyonda ve görevde bireyler çalışmaktadır. Bunlar yöneticiler, öğretmenler, uzman ve usta öğreticiler ile diğer personeldir.

2.5.1.5.1. Yönetici

Her öğretim kurumunun milli eğitim amaçları yanında özel amaçları da bulunur. Kurumların bu amaçlarını gerçekleştirmek ve bu amaçlar çerçevesinde işleyişini sağlamak yönetimin görevidir. Yönetim işi, kurumun özelliğine ve büyüklüğüne göre bir veya daha fazla yönetici tarafından yapılır. Yönetici en yalın tabiriyle başka birine iş yaptırabilen kişidir. Eğitim alanında yönetici, eğitim örgütlerini, saptanan amaçlara ulaştırmak üzere insan ve madde kaynaklarını sağlayarak ve etkili biçimde kullanarak, belirlenen politikaları ve alınan kararları uygulamaya koyan kişidir.

2.5.1.5.2. Öğretmen

MEB Öğretmenleri Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nde öğretmen, "yüksek öğretim kurumlarında genel kültür, özel alan ve pedagojik formasyon eğitim alarak yetişmiş olan ve her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumları ile kurs ve seminerlerde eğitim-öğretim hizmetlerini yürütmek üzere atanan kişi" şeklinde ifade edilmiştir.

2.5.1.5.3. Usta ve Uzman Öğretici

1739 sayılı METK'nin 47. maddesinde belirtildiği üzere örgün ve yaygın eğitim kurumlarında, hizmet içi yetiştirme kurs, seminer ve konferanslarında gerek duyulduğu takdirde çeşitli alan derslerinde geçici veya sürekli olarak uzman ve usta öğreticiler görevlendirilebilir.

"Uzman Öğretici" alanında yüksek öğrenim görmüş öğreticileri,

"Usta Öğretici" ise öğrenimi sırasında ilgili dersi gördüğünü belgelendirenler ile alanında sertifika sahibi olan öğreticileri ifade eder.

2.5.1.5.4. Diğer Personel

ÖÖK'de yöneticilik ve eğitim-öğretim eylemini dışında eğitimi destekleyen, eğitim sürecine dolaylı katkıda bulunan çeşitli faaliyetler bulunmaktadır. Bunlar; büro işleri, temizlik, güvenlik, bakım-onarım ve diğer teknik işler vb. olup, bu çalışmada bu işleri yapmakla yükümlü bulunan kişiler "diğer personel" olarak adlandırılmıştır.

Kurumun türüne, büyüklüğüne göre bu personelin sayısı değişiklik gösterir. Özellikle teknik okullar ve yatılı okullar için daha çok önem taşır.²¹

2.5.2. İşyerlerinin Tanımı

İlköğretim Kurumları: Mecburi ilköğretim çağı 5 yaş (66 ayını dolduran, 2009 yılının 1. ve 3. ayları arasında doğan çocuklar) -13 yaş grubundaki çocukları kapsar.

(Kayıtların yapıldığı yılın eylül ayı sonu itibarıyla 66 ayını dolduran çocuklar ile 13 yaşını bitirip öğretim yılı sonunda 14 yaşına giren çocukları kapsar.)

İlköğretimin amacı; her Türk çocuğunun iyi birer vatandaş olabilmesi için, gerekli temel bilgi, beceri, davranış ve alışkanlık kazanmasını, millî ahlak anlayışına uygun olarak yetişmesini, ilgi, istidat ve kabiliyetleri yönünden hayata ve bir üst öğrenime hazırlanmasını sağlamaktır.

İlköğretim kurumları; dört yıl süreli ve zorunlu ilkokullar ile dört yıl süreli zorunlu ve farklı programlar arasında tercihe imkan veren ortaokullar ile imam hatip ortaokullarından oluşur.

Ortaokullar ile imam-hatip ortaokullarında lise eğitimini destekleyecek şekilde öğrencilerin yetenek, gelişim ve tercihlerine göre seçimlik dersler oluşturulur.

Açık Öğretim Ortaokulu: İlkokulu bitiren ancak herhangi bir nedenle ortaokula devam edememiş vatandaşlara yönelik olarak uzaktan öğretim yöntemi ile ortaokulu tamamlama olanağı sağlayan kurumdur. Sistem gereği şube ve öğretmen bulunmamaktadır.

Ortaöğretim: Ortaöğretim; ilköğretime dayalı, en az dört yıllık zorunlu, örgün veya yaygın öğrenim veren genel, mesleki ve teknik öğretim kurumlarının tümünü kapsar.

Ortaöğretimin amaç ve görevleri; Milli Eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak,

1. Bütün öğrencilere ortaöğretim seviyesinde asgari ortak bir genel kültür vermek suretiyle onlara kişi ve toplum sorunlarını tanımak, çözüm yolları aramak ve yurdun iktisadi sosyal ve kültürel kalkınmasına katkıda bulunmak bilincini ve gücünü kazandırmak,
2. Öğrencileri, çeşitli program ve okullarla ilgi, istidat ve kabiliyetleri ölçüsünde ve doğrultusunda yüksek öğretime veya hayata ve iş alanlarına hazırlamaktır. Bu görevler yerine getirilirken öğrencilerin istekleri ve kabiliyetleri ile toplum ihtiyaçları arasında denge sağlanır.

Genel Ortaöğretim: İlköğretime dayalı en az dört yıllık zorunlu eğitimle öğrencilere genel kültür kazandırmanın yanı sıra, ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda yükseköğretime, hem yükseköğretime veya geleceğe hazırlayan eğitim öğretim sürecidir

Mesleki ve Teknik Ortaöğretim: İlköğretime dayalı en az dört yıllık zorunlu eğitimle öğrencilere genel kültür kazandırmanın yanı sıra, ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda yükseköğretime, hem yükseköğretime hem mesleğe veya geleceğe ve iş alanlarına hazırlayan eğitim öğretim sürecidir.

Açık Öğretim Lisesi: Yüz yüze eğitim yapan örgün eğitim kurumlarına devam edemeyen, örgün eğitim çağını geçiren ve liseye devam ederken açık öğretim lisesine geçmek isteyen öğrencilere hizmet vermektedir.



Açık öğretim lisesinde ders geçme ve kredi sistemi ile öğretim verilmektedir. Sistem gereği şube, öğretmen bulunmamaktadır.

Yaygın Eğitim

Yaygın eğitim, örgün eğitim yanında veya dışında düzenlenen eğitim faaliyetlerinin tümünü kapsar. Yaygın eğitimin özel amacı, millî eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak, örgün eğitim sistemine hiç girmemiş olan veya herhangi bir kademesinde bulunan, ya da bu kademedен çıkmış vatandaşlara örgün eğitimin yanında veya dışında;

- Okuma-yazma öğretmek, eksik eğitimlerini tamamlamaları için sürekli eğitim olanağı hazırlamak,
- Bilimsel, teknolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmelere uyumlarını kolaylaştırıcı eğitim olanağı sağlamak,
- Millî kültür değerlerimizi koruyucu, geliştirici, tanıtıcı ve benimsetici nitelikte eğitim yapmak,
- Toplu yaşama, dayanışma, yardımlaşma, birlikte çalışma ve örgütlenme anlayış ve alışkanlıkları kazandırmak,
- Ekonominin gelişimi doğrultusunda ve istihdam politikasına uygun meslek edinmelerini sağlayıcı olanaklar hazırlamak,
- Beslenme ve sağlıklı yaşam tarzını benimsetmek,
- Çeşitli mesleklerde çalışanlara, gelişmeleri için gerekli bilgi ve becerileri kazandırmak,
- Boş zamanlarını yararlı bir biçimde değerlendirme ve kullanma alışkanlıkları kazandırmak

2.5.2.1. Özel Öğretim Kurumları

Genel olarak giderleri devlet bütçesinden karşılanmayan eğitim-öğretim kurumları, özel okul olarak adlandırılır. Devlet okulları dışında kalan, anaokulundan üniversiteye kadar eğitim-öğretim veren bu okulların sahipleri, gerçek kişiler veya yardım kuruluşları olabilir.

Günümüzde yerli ve yabancı, gerçek ve tüzel kişiler tarafından kurulmuş olup Millî Eğitim Bakanlığının denetim ve gözetimi altında bir ücret karşılığında örgün eğitim-öğretim veren tüm özel okullar, esas olarak aynı yasal düzenlemeler içinde yer aldığından bunların birlikte incelenmesi gerekmektedir.

Özel Öğretim Kurumları türlerine göre aşağıdaki gibi ayrılabilir.

2.5.2.1.1. Özel Okullar

- 1- Türk uyruklu kişilerce veya dernek, vakıf, şirket gibi kurumlarca açılan okullar.
- 2- Yabancılar tarafından açılan okullar.
- 3- Azınlık okulları.
- 4- Yalnız yabancı uyruklu öğrencilerin gidebileceği Milletlerarası Özel

Öğretim Kurumları:

Özel Türk Okulları:

Türk Uyruklu kişilerce veya dernek, vakıf, şirket gibi kurumlarca açılan okullar. Bu okullar anaokulu, ilköğretim okulu, genel lise, fen liseleri, endüstri meslek lisesi gibi okul türlerine ayrılır.

Yabancılar Tarafından Açılan Özel Okullar:

Osmanlı İmparatorluğu döneminde yabancılar verilen imtiyazlar 24 Temmuz 1923'de kaldırılmış, ancak yabancıların okul açmalarına verilen izin devam etmiştir.

Ülkemizdeki yabancı okullar Milli Eğitim Bakanlığının onaylayacağı program ve yönetmeliklere göre eğitim -öğretime devam ederler.

Bu okullarda birer Türk Müdür Yardımcısı vardır ve okulun müdürü ile birlikte imza yetkisine sahiptir. Türk Müdür Yardımcısı ile Türkçe ve Kültür dersleri öğretmenleri bakanlıkça atanmaktadır.

Diğer derslerin öğretmenleri okul müdürü ve valiliklerin teklifi üzerine bakanlıkça atanmaktadır, (Koçer, 1975:109, 112). Lozan Antlaşmasında İngiltere, Fransa ve İtalya'ya ait yabancı okullar da tanınmıştır. Öteki ülkelere (Amerika, Almanya ve Avusturya) ait okulların varlığı da bir fiili durum olarak kabul edilmiştir, (Akyüz, 1982:32).

Azınlık Okulları:

Azınlık Okulları 24 Temmuz 1924 tarihli Lozan barış antlaşmasına göre ülkemizde yaşayan Rum, Ermeni, Yahudiler kendi okullarını açabilirler.

Azınlıklar tarafından kurulan dernekler vasıtası ile her türlü eğitim kurumu açabilecek ve okulların masrafları ilgili cemaatler tarafından karşılanacaktır.

Azınlık okullarında, her azınlık kendi dili ile eğitim yapabilmektedir ancak Türkçe de zorunlu olarak okutulmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti 1924'ten sonra Azınlık okullarında dini propagandayı yasaklamış ve bu okulları denetim altına almıştır. 1965'de çıkarılan 625 sayılı Özel Öğretim Kanunu azınlık okullarının yeni okul açmaları ve yeni okul yapmalarını yasaklamaktadır. Azınlık okullarının ders programları dengi Türk okullarıyla aynıdır. Öğretmenlerin tayini ve ders kitaplarının basımı Milli Eğitim Bakanlığının iznine bağlıdır.

Azınlık okulları diğer özel okulların uymakla yükümlü oldukları yasaya uyarlar. Bu okullardaki Türkçe dersi ve Türkçe kültür dersleri Türk öğretmenleri tarafından okutulmaktadır.

Azınlık okulları, azınlıklar tarafından kurulmuş sivil toplum örgütlerine bağlıdır. Okulların kendileri tarafından hazırladıktan program ve yönetmelikler Milli Eğitim Bakanlığınca tasdik edildikten sonra uygulamaya geçilebilir.



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI

Okulların hazırladığı programlar resmi okullarla uyuşmakta ise resmi ilköğretim ve ortaöğretim okullarına denklikleri kabul edilir. (Koçer, 1975:109).

Azınlıklar okullarında çalışacak öğretmenler 6581 sayılı Kanun ve Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliğinin 40. Maddesi uyarınca resmi okullarda görev yapan öğretmenler arasından seçilmektedir.

Azınlık okullarında da müdürle aynı yetkilere sahip bir Türk müdür yardımcısı görev yapmaktadır. Rum okullarında Yunanistan'dan gelen öğretmenlere de görev verilmekte, Türk öğretmenler de Batı Trakya'daki Türk okullarında görev almaktadır.

Azınlıklar için kurulmuş okullara sadece o azınlıktan olanların çocukları okuyabilir.

Bir özel okulda okuyan yabancı uyruklu öğrenci sayısı okuldaki toplam mevcudun %20'sinden fazla olamaz. (Özel Okullar, 1996:9).

Milletlerarası Özel Öğretim Kurumları:

Ülkemizdeki yabancı uyruklu öğrencilerin devam edebileceği okullardır. Yabancı uyruklu kişi ve kurumlarca açılan veya bunların Türk vatandaşları ile kurduğu ortaklıklar yolu ile açılan öğretim kurumlarıdır.

2.5.3. Yapılan İşler

2.5.3.1. Özel Okulların Eğitimdeki Yeri

Özel öğretimin gelişmesi üç temel nedene bağlanabilir, (Bolay, 1996:205).

- 1- Kamu(Resmi) okulların artan öğrenci kapasitesini karşılayamaması.
- 2- Kamu (Resmi) okullarının giderek nitelik bakımından yetersiz olması.
- 3- Velilerin çocuklarına daha iyi bir eğitim verme arzusu.

Özel öğretimin gelişmesi ve yoğunlaşması ile kamu kesiminin üzerine binen yük hafifleyecektir. Böylelikle Özel Öğretim Kurumları eğitimi organize eden program geliştiren ve eğitim yönetimi, denetimi, öğretmen yetiştirme ve ölçme değerlendirme konularında temel politikalar koyan bir konuda olacaktır, (Bolay,1996:205).

2.5.3.2. Özel Öğretim Kurumlarının Yapısı

Özel Öğretim Kurumlarının Açılması:

Özel öğretim kurumlarının açılması için Milli Eğitim Bakanlığından kurumun eğitime ve öğretime başlama izni alınması gereklidir, özel öğretim kurumlarının "gözetim ve denetimi" devlet adına Milli Eğitim Bakanlığı, Bakan adına da özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğüne yürütülmektedir.

Özel okullar hakkında 11 Temmuz 1984 tarihli ve 3035 sayılı Kanuna göre getirilen hükümlerde özel okulların sadece kazanç sağlayan kurumlar olarak kurulamayacağı belirtilmiştir.

Özel Okullara öğrencinin Kabul Edilmesi:

Özel okullara öğrenci kabul edilmesi dengi resmi okullar mevzuatına göre yapılmaktadır. Özel ilkokulların birinci sınıfına alınacak öğrenciler aday kayıt sistemine göre belirlenmektedir.

Başvurular, o sınıfın kontenjanını aşarsa, noter huzurunda kura çekilerek kesin öğrenci kaydı yapılmaktadır. İlkokul birinci sınıflarına öğrenci alırken sınav olmamaktadır,(Özel Okullar, 1996:9).

Ara sınıflara Milli Eğitim Bakanlığı'nın nakil yönetmeliğine uygun olarak diğer okul ve yabancı okullardan yatay geçişle öğrenci alınabilmektedir.

Özel Öğretim Kurumlarında İdari Yapı:

Özel öğretim kurumlarında çalışacak idareci ve öğretmenleri; resmi kurumlardaki idareci ve öğretmenlerle aynı nitelik ve şartlara sahip olması gerekmektedir.

Çeşitli mesleki kurslarında çalışacak öğretmen ve idarecilerden hangi Çeşitli mesleki kurslarında çalışacak öğretmen ve idarecilerden hangi niteliklerin aranacağı özel yönetmeliklerce tespit edilmiştir, (özel Okullar. 1996:7).

Özel okullarda, devlet okullarında olmayan farklı bir yapılaşma vardır. Özel okullarda yönetim kurulu başkanı, kurucu genel müdür, genel müdür yardımcıları, akademik kurul, mali işler müdürü, halkla ilişkiler birimi, zümre başkanlıkları, eğitim müşavirleri, AR-GE birimleri gibi birimler ve bunlardan sorumlu bireyler bulunmaktadır, (Akdoğan, 1995:146).

Zümre başkanları aynı dersi okutan öğretmenlerin oluşturduğu zümrenin başkanlığını yürütür. Zümre tarafından okutulmakta olan dersin kurumda aynı plan ve program içinde okutulmasında, ölçme ve değerlendirmede ortaklık sağlanmasında yardım eder.

Her özel okul kendi kurum yönetmeliğini hazırlar. Bakanlık onayına sunar ve kabul edildikten sonra okul yönetiminin yapısı ona göre belirlenir, (Özel Okullar, 1996:8),

Özel Okullarda Ders Programları:

Özel okullarda yabancı dil dersleri dışındaki müfredat programı diğer okullardaki Türkçe okutulan müfredat programının aynısıdır. Anadolu Liseleri için hazırlanan İngilizce programı yabancı dille eğitim yapan bütün özel liseler için de geçerli olduğu bildirilmektedir, (Demirel, 1987:33).

Azınlık okullarında o azınlığa ait dil ve din dersleri ilave olarak okutulabilir. Bu uygulama yalnızca milletlerarası Özel Öğretim Kurumları'nda farklıdır. Bu kurumlardaki müfredat programları, Türk Devletinin menfaat ve güvenliğine aykırı olmamak şartı ile kurum idaresince hazırlanır ve Bakanlık onayına sunulur, (Özel Okullar, 1996:15).



T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI

3. BÖLÜM

TEFTİŞ KAPSAMINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

- 3.1. Hazırlık Aşaması
- 3.2. Teftiş Aşaması
- 3.3. İstatistikler



3. BÖLÜM

TEFTİŞ KAPSAMINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

3.1. Hazırlık Aşaması

Hazırlık aşaması üç bölümden oluşmaktadır. Birinci kısım hazırlık çalışmaları, çalışma gruplarının oluşturulması; ikinci kısım hazırlık çalışmaları çalışma planının hazırlanması; üçüncü kısım hazırlık çalışmaları ise toplantı ve ziyaretlerden oluşmaktadır.

3.1.1. Çalışma Gruplarının Oluşturulması

Özel Öğretim Kurumlarında Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi; İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'na bağlı tüm Grup Başkanlıkları tarafından Türkiye çapında yürütülmek üzere Bakan "OLUR" uyla belirlenmiştir.

Programlı teftişte her Grup Başkanlığı'nda birisi koordinatör olmak üzere toplam 68 müfettiş görevlendirilmiştir. Teftiş programında ikişer müfettişten oluşan otuzdört heyet yer almıştır.

3.1.2. Çalışma Planının Hazırlanması

Raporun II. Bölümünde belirtilen hususlar çerçevesinde planlama aşamasında toplam 56 ilde faaliyet gösterdiği tespit edilen toplam 1145 okul teftiş programına alınmıştır. Koordinatörün görev yaptığı ekibe 26, diğer ekiplere 35 görev verilmesi planlanmıştır. Söz konusu teftiş görevi çerçevesinde aynı kampüs içinde olduğu tespit edilen okullar bir görev olarak kabul edilmiştir. Teftişe alınan okullar illere göre dağılımları da göz önüne alınarak ekiplere paylaştırılmıştır. Teftişi yapılacak işyerlerinin listeleri Grup Başkanlıkları tarafından Ocak ayı başında ekiplere verilmiştir. Teftiş programının hazırlık aşamasında özel okullara yönelik olarak iş sözleşmesinden kaynaklanan sorunlar (sözleşmenin süresi, sözleşmede işin konusu, çift sözleşme, cezai şart konusu, sözleşmenin usulsüz sona ermesi); düşük ücretle çalıştırma; kayıtdışılık (ücretlerin düşük gösterilmesi, telif ücreti); fazla çalışma konuları öncelikli riskler olarak belirlenmiştir. Eğitim personelleri ve kadın çalışanlar programlı teftiş kapsamında öncelikli risk grupları olarak ele alınmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ilgili hükümleri, belirtilen Kanunların varsa ilgili yönetmelikleri ile sair mevzuat düzenlemelerinin dikkate alınması kararlaştırılmıştır.

Teftiş yapılacak sektörle ilgili ayrıntılı bilgiler toplanmış, İş Teftiş Grup Başkanlıklarınca, iller ve işyeri sayısı, işyerlerinin listesi kesinleştirilmiş, çalışma grupları arasındaki görev dağılımı ve yıllık işyeri görev listesi ile çalışma planı hazırlanarak Bakan Onay'ına sunulmuştur.



Ayrıca çalışma gruplarının teftiş öncesi yapmış olduğu sürekli toplantılarla özel okullara ilişkin öncelikli risklerin, risk gruplarının ve hedeflerin belirlenmesi, teftiş faaliyetlerinin planlanması ve uygulanacak yöntem ve usuller ile birlikte teftişlerde etkinliğin artırılması ve birlikteliğin temini amacıyla düzenlenecek tutanak ve ifade tutanaklarının formatı ve kapsamı belirlenmiş, incelemeye alınacak belge ve dokümanlar konusunda görüş birliği sağlanmıştır.

3.1.3 Toplantı ve Ziyaretler

Tüm grup başkanlıkları tarafından yürütülen programlı teftişin uygulanmasında birlikteliğin sağlanması, mevzuat açısından ihtilaflı konuların açıklığa kavuşturulması, uygulama esaslarına son şeklin verilmesi amacıyla İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından 29-30.01.2015 tarihinde Kurul Başkanlığında bir toplantı düzenlenmiştir.

Toplantıda İş Teftiş Bursa Grup Başkanlığı ile İş Teftiş Adana Grup Başkanlığı'nda programlı teftiş koordinatörü olarak belirlenen İş Müfettişi Ümit Fıçıcı ve İş Başmüfettişi Mustafa Özdemir sunum yapmıştır.

Belirtilen hususlar doğrultusunda İş Başmüfettişi Mustafa Özdemir ile İş Müfettişi Ümit Fıçıcı tarafından hazırlanan uygulama esasları taslağı toplantıda tartışılmış ve toplantı sonucunda teftişin uygulanmasına ilişkin esaslar belirlenmiştir.

29-30 Ocak 2015 tarihlerinde İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nda gerçekleştirilen toplantıda aşağıdaki kararlar alınmıştır.

1. İş Sözleşmesinin İçeriğine İlişkin Hususlar:

- 1.1. İş sözleşmelerinin, öğretim personelinin nitelikleri esas alınarak, süresinin belirli veya belirsiz olup olmadığına dikkate edilmesi gerekmektedir. Öğretim personeli dışındaki personelin iş sözleşmelerinin belirsiz süreli yapılması esas olmakla birlikte, bu personelin iş sözleşmelerinin belirli süreli yapıldığının tespit edilmesi durumunda, 4857 sayılı İş Kanununun 11 inci maddesindeki objektif koşulların varlığı hususu dikkate alınarak değerlendirme yapılmalıdır.
- 1.2. Aylık ders karşılığı ve ders saat karşılığı istihdam edilen öğretim personelinin, iş sözleşmelerinde bulunması gereken zorunlu hususlardan; sözleşmenin süresi, haftalık ders saat sayısı, aylık ücret miktarı ve bir ders saat ücretinin belirtilip belirtilmediği tespit edilmesi gerekmektedir.
- 1.3. Öğretim personelinin belirli süresi bir yıldan az olan iş sözleşmelerinin tespiti halinde, Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliğinin 43 üncü maddesinde belirtilen istisnai durumlar dikkate alınarak değerlendirme yapılmalıdır. (Mazeretleri nedeniyle dönem içerisinde görevlerinden ayrılan eğitim personeli yerine görevlendirilecek personele ait iş sözleşmeleri, devredilen kurumlarda devredilmeden önce görev yapan eğitim personeline ait iş sözleşmeleri, ders saati ücretli olarak görevlendirilecek eğitim personelinin iş sözleşmeleri)
- 1.4. İşçi aleyhine ve karşılıklı ilkesine aykırı ceza şart miktarları içeren sözleşmelerin tespit edilmesi halinde, 6098 sayılı Borçlar Kanununun 420 nci maddesindeki "Hizmet sözleşmelerinde



sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir” hükmünün dikkate alınarak işlem yapılması gerekmektedir.

- 1.5. Okulun tatil olduğu günlerde, işçilere ücretsiz izin verildiğine ilişkin tespitlerin yapılması halinde; bu izinlerin işçilerin şahsi bir ihtiyacına karşılık mı yoksa işverenin ekonomik kaygılarından mı kaynaklandığı konusunun tespit edilmesi gerekmektedir. Öğretim personelinin tamamını veya bir kısmını kapsayan ücretsiz izin uygulamasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu konusunda yeterli bir kanaatin oluşması halinde ise, bu tasarrufun geçersiz olduğunun sonucuna varılarak bu sürelerle ilişkin ücretlerin ödettirilmesi ve sosyal güvenliklerinin sağlanması gerekmektedir.

2. Çalışma Süresine İlişkin Hususlar:

- 2.1. Öğretim personelinin çalışma süresinin belirlenmesinde işyeri uygulaması esas alınarak, sözleşmede belirlenen ders saati ve ek ders saati ile okuldaki ders dışı faaliyetlere ilişkin toplam süre dikkate alınacaktır.
- 2.2. İş sözleşmelerinde, 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesindeki haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğuna ilişkin düzenlemelerin kabul edilmesi gerekmektedir.
- 2.3. İşyerinde, haftalık normal çalışma süresi belirlendikten sonra 4857 sayılı İş Kanunundaki tam süreli-kısmi süreli çalışmanın belirlenmesindeki ölçütler esas alınarak, işyerindeki çalışma süresinin 2/3'ünden fazla olduğu tespit edilen çalışanların, tam süreli çalıştıklarının kabul edilmesi gerekmektedir.
- 2.4. İş sözleşmesinde, çalışma süresine ilişkin herhangi bir hüküm yok ise işyeri uygulamaları da dikkate alınarak (ders dışı faaliyetler ve benzeri çalışmaların olmaması halinde) haftalık ders saatinin, aynı zamanda çalışma süresi olduğu kabul edilmelidir.

3. Ücret ve Sosyal Yardımlar İle İlgili Hususlar:

- 3.1. Öğretim personelinin niteliğine uygun olarak ücretinin belirlenip belirlenmediği ve buna göre ödemenin yapılıp yapılmadığı tespit edilmelidir.
- 3.2. Asil görevli aylık ücretli öğretim personelinin aylık maktu ücretinin, okutmakla yükümlü olduğu aylık ders saat sayısının karşılığı olduğu kabul edilmelidir. Ancak sözleşmede ve ücret bordrosu ile ücret hesap pusulasında, ödenen ücretin aylık ders ücreti ile ek ders ücreti ve diğer faaliyetlerin karşılığı olduğuna ilişkin düzenleme var ise ödeme kalemleri incelenerek, ücret miktarının bu kalemleri karşıladığı kanaati oluşmuş ise bu ödemenin tüm çalışma süresinin karşılığı ücret olduğu kabul edilmelidir.
- 3.3. Ders dışı çalışmaların tespiti halinde, sözleşmedeki çalışma süresi dikkate alınarak, fazla sürelerle veya fazla çalışma süresi belirlenip, çalışma süresini aşan her bir saat için maktu aylıklı ücretin bir saat ücretinin %25 veya %50 artırımlı olarak ödenmesi gerekmektedir.
- 3.4. Sözleşmede yer alan aylık ücretin içerisinde, eğitim personelinin aylık karşılığı okutmakla zorunlu olduğu aylık ders ve ek ders ücretini de kapsadığına yönelik uygulamalar konusunda,



- asgari ücret tutarı göz önüne alınmak suretiyle değerlendirilmeli, ödenen ücretin, ders ve ek ders ücretlerini karşılması halinde bu ödemenin ders, ek ders ve diğer ders dışı çalışmaların karşılığı olduğu kabul edilmelidir. Ek ders ücretlerinin mahsup edilmesi sonrasında kalan ücret tutarı, asgari ücret tutarının altında ise ek ders ücretlerinin ayrıca talep edilmesi gerekmektedir.
- 3.5. Sosyal yardım niteliğindeki ek ödemelerin, aylık ders karşılığı maktu ücretli çalışan öğretim personeline tamamı, ders saat ücretli istihdam edilen öğretim personeline ise kısmi süreli çalışıkları süreye orantılı olarak ödenmesi gerekmektedir.
 - 3.6. Sosyal yardım niteliğindeki ödemeler, bir kısmı herhangi bir olayın/durumun ortaya çıkmasına bağlı (şarta bağlı) olarak yapılmakta olup bunların bir kısmının hiç olmaması da mümkündür. Ölüm hali, evlenme vb. dolayısıyla gerçekleşmesi bilinmeyen bir durum için her ay bu sosyal yardım kalemlerinin ücretle birlikte ödendiğinin kabulü hayatın olağan akışına aykırıdır. Kanuni yükümlülüğün dolanılması olarak nitelendirilmesi mümkün olan bu düzenlemelerin varlığı halinde, öğretim personelinin bordro ve ücret hesap pusulasındaki, bu nitelikteki ödeme kalemlerinin varlığı ile şarta bağlı ödeme ilişkisi kurularak sonuca varılmalıdır.
 - 3.7. Eğitime hazırlık ödeneğinin, aylık ücret karşılığı çalışan öğretim personeli ile ders saat ücretli öğretim personeline ödenmesi gerekmektedir.
 - 3.8. Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretim personeline, yapılması gereken öğretim hazırlık ödeneğinin, eğitim-öğretim yılının başladığı ay içinde brüt miktarlar esas alınarak ödenmesi gerekmektedir.
 - 3.9. Ders saat karşılığı çalışan öğretim personelinin, hafta tatili ve ücretine hak kazanıp kazanmayacağı hususu Kurul Başkanlığımızın 27.07.2013 tarih ve 6723 sayılı görüş yazısı esas alınarak değerlendirilmelidir. Ders saat ücretli eğitim personelinin kurul görüşünde yer alan kriterler çerçevesinde kısmi süreli olarak istihdam edilmesi halinde 4857 sayılı Kanununun 46 ncı maddesinde bahsi geçen hafta tatiline ve ücretine hak kazanacağını değerlendirilmesi gerekmektedir.
 - 3.10. Ders saat ücreti karşılığı çalışan öğretim personelinin Ulusal Bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücretlerinin, Kurul Başkanlığımızın 27.07.2013 tarih ve 6723 sayılı görüş yazısı esas alınarak; kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçinin, ulusal bayram ve genel tatil günündeki kısmi süreli çalışmasına ait ücretinin yine çalıştığı süreye orantılı olarak belirlenmesi, ancak tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçi için tam günden daha az süreli bir ulusal bayram ve genel tatil çalışmasına karşılık olarak işçiye bir tam günlük ilave ücret ödenmesi gerekmektedir.



Resim 1- Uygulama Birliği Ankara Toplantısı



Resim 2- Uygulama Birliği Ankara Toplantısı



Resim 3- Uygulama Birliği Ankara Toplantısı

Programlı teftişin hazırlık aşamasında ayrıca 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanun ve ilgili mevzuat hükümleri konusunda görüş almak, yürütülecek programlı teftiş hakkında bilgi vermek üzere 2015/Aralık ayı içerisinde (27.12.2014) Bursa Grup Başkanlığında görevli müfettişlerce Bursa İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne ziyaret gerçekleştirilmiştir. Söz konusu ziyarette il müdürü ile birlikte özel öğretim kurumlarından sorumlu şube müdürü ile maarif müfettişleri heyet başkanı ile bir araya gelinmiştir.

Ayrıca teftiş faaliyetlerin planlanmış çalışma takvimine uygun olarak yürütülmesini sağlamak, gecikmelerin önlenmesi için gerekli tedbirleri almak, teftiş ekiplerinin uygulama esaslarına uygun hareket etmelerini ve verimli bir şekilde çalışmalarını sağlamak, teftiş programı izleme formlarını düzenlemek, teftiş ile ilgili diğer faaliyetler konularını görüşmek; mevzuat hükümlerinin yorumlanması konusunda ekipler arasında fikir birliği sağlamak ve genel değerlendirme raporu için gerekli istatistikî ve görsel bilgiyi derlemek amacıyla teftiş heyetlerinin katılımı ile Grup Başkanlıklarında aylık toplantılar düzenlenmiştir.

3.2. Teftiş Aşaması

Hazırlık aşamasında sonra teftişte görevli ekiplere Grup Başkanlıklarınca 2015-Ocak ayı içerisinde görev emirleri ile teftiş yapacakları işyeri listeleri verilmiş ve belirtilen tarih itibarıyla ekipler saha çalışmasına başlamışlardır.

Ancak uygulama esaslarına Kurul Başkanlığımızda 29/30.01.2015 tarihlerinde gerçekleştirilecek toplantıda son şeklin verilecek olması nedeniyle teftişe gidilen okullarda durum tespiti yapılması, işçi ve eğitim personeller ile ifade amaçlı görüşmeler, düzenlenen kayıt ve belgelerin tespit ve tetkiki, teftiş



konuları çerçevesinde işverenlerin bilgilendirilmesi gibi konulara ağırlık verilmiş, belirtilen toplantı sonrasında tam anlamıyla teftiş faaliyetlerine başlanmıştır.

Genel olarak 13.01.2015 tarihinde başlayan birinci aşama teftişlerin tamamlanması 2015/Temmuz ayına kadar sürmüştür, 2015/Temmuz ayı itibarıyla ekipler ikinci aşama teftişlere geçmişlerdir.

Bu arada 2015/Ekim ayı içerisinde İş Teftiş Kurul Başkanlığının hizmet içi eğitim semineri düzenlenmesi nedeniyle belirtilen ayda teftiş faaliyetleri yapılamamıştır.

İkinci aşama teftişlerin tamamlanması 2015/Aralık ayına kadar devam etmiştir.

Teftiş aşamasında yapılan işler ve işlemler aşağıda özet olarak belirtilmiştir.

3.2.1. Teftiş Faaliyetleri

Ekipler tarafından işyerlerine ilk teftişlere gidildiğinde öncelikle işyerinin yönetiminden sorumlu en üst düzeydeki (işveren veya işveren vekili) temsilcisiyle tanışılarak programlı teftiş hakkında bilgi verilmiş, genel olarak teftiş amacı anlatılmış ve ilgili yetkili refakatinde okulların bütün bölümleri gezilmek suretiyle teftiş sahası gözlemlenmiş, işyerinde alt işveren bulunup bulunmadığına yönelik tespitler yapılmış, ilgili sorumlular veya çalışanlardan işin yürütümü yönünden bilgiler alınmış, bu arada kayıt dışı çalışan işçi bulunup bulunmadığına ilişkin incelemeler yapılmıştır.

Saha tespitleri akabinde programlı teftiş için belirlenen riskler çerçevesinde mevcut kayıt ve belgelerin ön incelemesi yapılarak işçi görüşmeleri öncesinde işyerinin genel işleyişi hakkında bilgi sahibi olunmaya çalışılmıştır.

Bilahare işçiler ile yapılacak görüşmeler için uygun bir ortam hazırlanarak teftiş günü işyerinde bulunan ve farklı istihdam biçimleri veya çalışma koşullarında istihdam edilen eğitim personelleri ve işçiler müfettişlerimizce tespit edilerek görüşmeye çağırılmıştır.

İşveren veya vekilleri ile işçiler ile yapılan görüşmeler arasında işyerlerinin serbest muhasebeci ve mali müşavirleri ile ayrıca varsa yeminli mali müşavirleri ile telefon aracılığıyla irtibat kurularak genel anlamda programlı teftiş hakkında bilgiler verilmiş, ayrıca teftiş için gerekli kayıt ve belgelerin hazırlığı sağlanmıştır.

Teftiş esnasında ayrıca işyeri işverenlerine yönelik hazırlanan işveren bilgi formlarının doldurulması sağlanmıştır.

Yapılan tüm görüşmeler sonrasında işyerine ilişkin ibrazı sağlanan tüm kayıt ve belgeler incelenmek suretiyle ilgili tespit tutanakları düzenlenmiştir.

Mevzuata aykırılık veya noksanlık bulunan hallerde öncelikle işyeri yetkililerine söz konusu aykırılık ve noksanlıkların hukuki dayanakları izah edilmiş, aykırılık ve noksanlıkların neden kaynaklandığına yönelik görüşmeler yapılmış, yapılan görüşmelerde işveren veya yetkililerine mevcut aykırılık ve noksanlıkların giderilme yöntemleri anlatılarak sorunlara birlikte çözüm aranmıştır. İşveren veya



yetkililerince mevzuata aykırılık veya noksanlıkların giderilmesine yönelik irade sergilenmesi ve talep edilmesi halinde gerekli rehberlik yapılmak suretiyle aykırılık veya noksanlıkların giderilmesi amacıyla süre tanınmak suretiyle teftişe ara verilmiştir.

Genel olarak gelen talepler doğrultusunda teftişe ara verilmesi nedeniyle işyeri yetkililerine tespit edilen mevzuata aykırılık ve noksanlıkların neler olduğu, hukuki dayanakları ve giderilme yöntem ve usullerini içeren bildirimler tebliğ edilmiştir.

Yukarıda belirtilen teftiş faaliyetleri işyerinin büyüklüğüne ve işçi sayısına bağlı olarak iki veya daha fazla güne yayılmak suretiyle yapılmış, teftiş süresinin uzaması teftişin etkinliğinin ve verimliliğinin artmasına yararı olmuştur.

Teftişin birinci aşamasında mevzuata aykırılık ve noksanlık bulunmayan okula rastlanmamıştır. Teftiş yapılan tüm okullarda işveren vekilleri tarafından talep edilmesi üzere noksanlık ve aykırılıkların giderilmesi amacıyla teftişlere ara verilmiştir.

Birinci aşama teftişlerin tamamlanmasından sonra genel olarak işyerleri ile kontrol amaçlı olmak üzere telefon aracılığıyla irtibata geçilerek teftişin etkinliği artırılmak istenmiş, mevzuata aykırılık ve noksanlıklarını gidermek amacıyla Müfettişlerle irtibata geçerek bilgi ve rehberlik isteyen işveren ve işveren vekilleriyle görüşmeler yapılmıştır.

İkinci aşama teftişlerde genel olarak ilk teftişlerde tespit edilen mevzuata aykırılık ve noksanlıkların giderilip giderilmediği, ayrıca dönem içinde yeni bir mevzuata aykırılık ve noksanlığın oluşup oluşmadığı hususları göz önünde bulundurulmuştur.

İkinci aşama teftişi tamamlaman okullara ilişkin raporların yazımına 2015/Ekim ayı itibariyle başlanmıştır.

3.2.2. Teftiş İle İlgili Diğer Faaliyetler

Kurumlar arası işbirliği kapsamında, teftiş öncesi ve teftiş sürecinde illerde Valiler, Bakanlığımız bağlı ve ilgili kuruluş il müdürlükleri, ilgili kamu kuruluşları, mesleki kuruluşlar, sendikalar ve konfederasyonlar, Sanayi ve Ticaret Odaları, Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası, ziyaret edilmiş, programlı teftişin amaç ve gerekçeleri hakkında bilgiler verilmiş, teftiş sürecinde bu kurumların destek olması istenilmiştir.

Ayrıca 31.03.2015 tarihinde İzmir Fatih Lisesinde Özel Okul Sahipleri Dernekleri ile çeşitli özel okulların yöneticilerinin katıldığı toplantı düzenlenmiştir.

Toplantıya, İzmir Grup Başkan Yardımcısı Tunay Örs ve programlı teftişte görevli müfettişler katılmıştır.



Resim 4- İzmir Fatih Lisesi Bilgilendirme Toplantısı



Resim 5- Fatih Lisesi Bilgilendirme Toplantısı



Resim 6- Fatih Koleji Bilgilendirme Toplantısı

Bursa Grup Başkanlığı'nda görevli müfettişler tarafından teftiş yapılan illerdeki Millî Eğitim Müdürlükleri ile işbirliği yapılarak ziyaretlerde bulunulmuştur. Buna ilişkin tablo aşağıdaki gibidir.

İller	İşbirliği Yapılan Kurum/Kuruluşun Adı	İşbirliği Yapılan Faaliyetin Konusu	Yeri/Tarihi
BURSA	MİLLÎ EĞİTİM İL MÜDÜRLÜĞÜ	Mevzuat bilgi değerlendirme	2014/ARALIK (27.12.2014)
ÇANAKKALE	MİLLÎ EĞİTİM İL MÜDÜRLÜĞÜ	Mevzuat bilgi değerlendirme	2015/MAYIS (12.05.2015)
ERZURUM	MİLLÎ EĞİTİM İL MÜDÜRLÜĞÜ	Mevzuat bilgi değerlendirme	2015/HAZİRAN (09.06.2015)
BALIKESİR	MİLLÎ EĞİTİM İL MÜDÜRLÜĞÜ	Mevzuat bilgi değerlendirme	2015/MART (12.03.2015)
KÜTAHYA	MİLLÎ EĞİTİM İL MÜDÜRLÜĞÜ	Mevzuat bilgi değerlendirme	2015/ŞUBAT (11.02.2015)
YALOVA	MİLLÎ EĞİTİM İL MÜDÜRLÜĞÜ	Mevzuat bilgi değerlendirme	2015/NİSAN
BİLECİK	MİLLÎ EĞİTİM İL MÜDÜRLÜĞÜ	Mevzuat bilgi değerlendirme	2015/MAYIS
KARS	MİLLÎ EĞİTİM İL MÜDÜRLÜĞÜ	Mevzuat bilgi değerlendirme	2015/HAZİRAN (08.06.2015)

Tablo 5- İşbirliği Yapılan Kuruluşlar



Resim 7- Çanakkale Milli Eğitim İl Müdürlüğü Ziyareti - (12.05.2015)

3.3. İstatistikler

3.3.1. Teftiş Edilen İşyerlerine İlişkin Tespitler

Yapılan teftişlerde işyerlerinin büyüklükleri, toplu iş sözleşmesi uygulanıp uygulanmadığı, işyerinde alt işveren uygulaması, işçilerin cinsiyeti, yaş durumları, yapılan iş sözleşmesi türleri, öğrenim durumları, nitelikleri (çocuk-genç, özürlü ve yabancı uyruklu), kıdemleri ve ücret ödeme sistemleri 'İşveren Bilgi Formu' doldurulmak suretiyle tespit edilmiş ve elde edilen bilgiler alt başlıklar halinde aşağıda belirtilmiştir.

3.3.1.1. İşyerlerinin Kurulu Buldukları İllere Göre Dağılımı

İLLER	İŞYERİ SAYISI
Adana	24
Afyon	8
Ankara	167
Antalya	56
Ardahan	1
Artvin	1
Aydın	25
Balıkesir	19

**ÇSGB**T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI

Bayburt	1
Bilecik	3
Burdur	3
Bursa	60
Çanakkale	6
Çorum	7
Denizli	25
Diyarbakır	12
Düzce	5
Edirne	2
Erzurum	7
Eskişehir	11
Gaziantep	23
Giresun	2
Gümüşhane	1
Hatay	24
Isparta	6
İstanbul	144
İzmir	71
K.Maraş	18
Kars	5
Kayseri	22
Kırklareli	2
Kocaeli	31
Konya	38
Kütahya	12
Malatya	4
Manisa	9
Mersin	25
Muğla	9
Ordu	9
Osmaniye	7
Rize	6
Sakarya	20
Samsun	18
Siirt	3
Sinop	2
Şanlıurfa	9



Şırnak	3
Tekirdağ	14
Trabzon	9
Uşak	5
Van	7
Yalova	5
Zonguldak	5
TOPLAM	1011

Tablo 6- İllere Göre Teftiş Edilen İşyerleri

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'na bağlı beş Grup Başkanlığı'nda görevli müfettişlerce Türkiye çapında 53 ilde 1011 işyerinde denetim yapılmıştır. Yapılan denetimlerde 88074 işçiye ulaşılmıştır.

3.3.1.2. Teftiş Yapılan ve Yapılmayan İşyerlerinin Dağılımı

İL	KAPALI	DİĞER
Afyon		2
Amasya		3
Ankara	3	2
Antalya	2	4
Balıkesir		2
Bingöl		4
Bitlis		1
Bursa	1	2
Edirne		3
Erzurum		2
Isparta		2
İstanbul	11	31
İzmir	2	12
Kastamonu		3
Kayseri	1	2
Kırklareli	1	
Konya		1
Kütahya		2
Malatya		5
Mersin		2
Muğla		4
Muş		1
Şırnak		1
Yalova		1
TOPLAM	22	70



22 işyerinin kapalı olması nedeniyle denetimi yapılamamıştır. Diğer nedenlerle teftişi yapılamamış işyeri sayısı 70 dir. Teftiş programına alınmış olmakla beraber teftişi yapılamamış işyeri sayısı 92 dir. Bu işyerlerinin yerine sonradan teftiş programına alınan işyerlerinin denetimi yapılmıştır. Diğer yandan birden fazla SGK numarası alarak, aynı kampüs içerisinde yer alan işyerleri, ayrı ayrı işyeri olmalarına rağmen, aynı kampüs içinde yer aldıkları gerekçesiyle tek işyeri olarak kabul edilmişlerdir. Bu işyerlerinin ayrı ayrı sayılması halinde teftişi gerçekleştirilmiş işyeri sayısı 2043 olmaktadır.

3.3.1.3. İşyeri Ölçekleri

Teftişi yapılan işyerlerinin ölçeklerine (büyüklüklerine göre) dağılımı aşağıda gösterilmiştir. Dokuz ve daha az sayıda işçi çalıştıran işyeri sayısı 16 dır. Küçük olarak nitelendirilen 10-49 arasında işçi çalıştıran işyeri sayısı 485, orta denilen 50-249 arasında işçi çalıştıran işyeri sayısı 487 dir. Teftişi yapılan işyerlerinden 23'ü ise 250 den fazla işçi çalıştıran işyerlerinden oluşmaktadır.

İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ	İŞYERİ SAYISI
Mikro (1-9)	16
Küçük (10-49)	485
Orta (50-249)	487
Büyük (250<)	23
TOPLAM	1.011

Tablo 7- Büyüklüklerine Göre İşyerleri

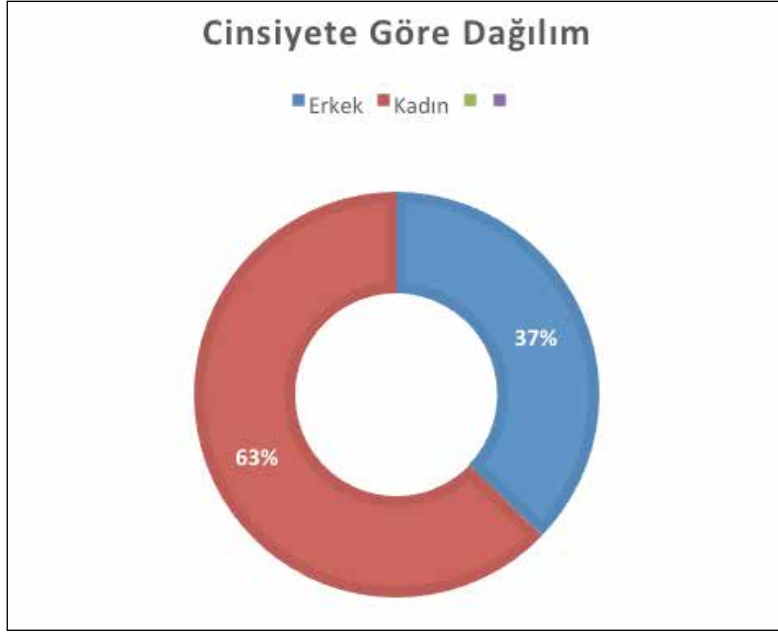
3.3.1.4. Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması

Programlı teftiş yapılan işyerlerinden sadece dokuz işyerinde toplu iş sözleşmesi uygulamasına rastlanmıştır. Toplam 1011 işyerinin denetiminin yapıldığı düşünüldüğünde, toplu iş sözleşmesi olan (işçilerin örgütlü olduğu) işyeri sayısının toplam işyeri sayısı içindeki yerinin çok düşük, neredeyse yok denecek düzeyde olduğu görülmektedir. İşyerlerinin sadece %0,89 (%1 den az) unda toplu iş sözleşmesi bulunmaktadır.

3.3.2 İşçilere İlişkin Tespitler

3.3.2.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Teftişi yapılan 1011 işyerinde 88074 işçiye ulaşılmıştır. İşçilerden 32.789 Erkek, 55.285'i kadındır. Özel okul sektörü kadın işçisi sayısının erkek işçi sayısından fazla olduğu nadir sektörlerden birisidir. İşçilerin cinsiyetlerine göre dağılımı aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



Şekil 1- İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

3.3.2.2 İşçilerin İşteki Durumlarına Göre Dağılımı

Denetimi yapılan işyerlerinde çocuk ve genç işçiye rastlanmamıştır. 1304'ü erkek, 379'u kadın olmak üzere toplam 1683 engelli işçiye, 14'ü izinsiz, 887'si izinli toplam 901 yabancı uyruklu işçiye rastlanmıştır.

GENEL TOPLAM	Erkek	Kadın	Toplam
Çocuk işçi	0	0	0
Genç işçi	0	0	0
18 yaşını doldurmuş işçi	31102	54388	85490
Özürü işçi	1304	379	1683
Çalışma izni bulunan yabancı uyruklu işçi	381	506	887
Çalışma izni bulunmayan yabancı uyruklu	2	12	14
Toplam	32789	55285	88074

Tablo 8- İşçilerin İşteki Durumlarına Göre Dağılımı

3.3.2.3. İşçilerin İş Sözleşmesi Türlerine Göre Dağılımı

Teftişlerde ulaşılan toplam 88074 işçiden 54778'i belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktadır. İşçilerin yarısından fazlasının belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmasının nedeni, öğretmenlerle belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının yasa gereği olmasından kaynaklanmaktadır.



	Erkek	Kadın	Engelli	Yabancı Uyruklu İşçi	Toplam
Belirsiz Süreli	8469	16668	1623	495	27255
Belirli Süreli	20879	33451	42	406	54778
Kısmi Süreli	1754	4269	18	0	6041
Toplam	31102	54388	1683	901	88074

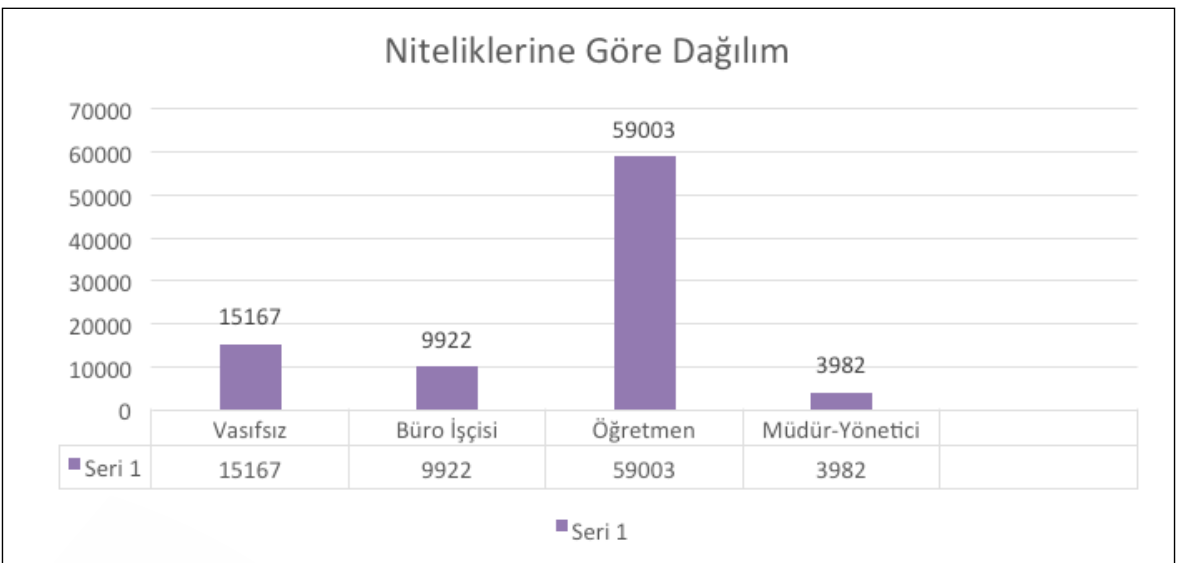
Tablo 9- İşçilerin İş Sözleşmesi Türlerine Göre Dağılımı

3.3.2.4. İşçilerin Niteliklerine Göre Dağılımı

Teftişi yapılan 1101 işyerinde toplam 88074 işçi çalışmaktadır. Bu işçilerin 15167 si vasıfsız işçidir. Büro işçisi olarak çalışanların sayısı 9922 dir. İşyerlerinde 59003 öğretmen, 1453 müdür vd 2529 yönetici görev yapmaktadır. İşçilerin niteliklerine (görevlerine) göre dağılımı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

	Erkek	Kadın	Engelli	Yabancı Uyruklu İşçi	Toplam
Vasıfsız	6184	7910	1073	0	15167
Büro İşçisi	3664	5259	596	403	9922
Öğretmen	18285	40215	5	498	59003
Müdür	1102	348	3	0	1453
Yönetici	1867	656	6	0	2529
TOPLAM	31102	54388	1683	901	88074

Tablo 10- İşçilerin Niteliklerine (Görevlerine) Göre Dağılımı



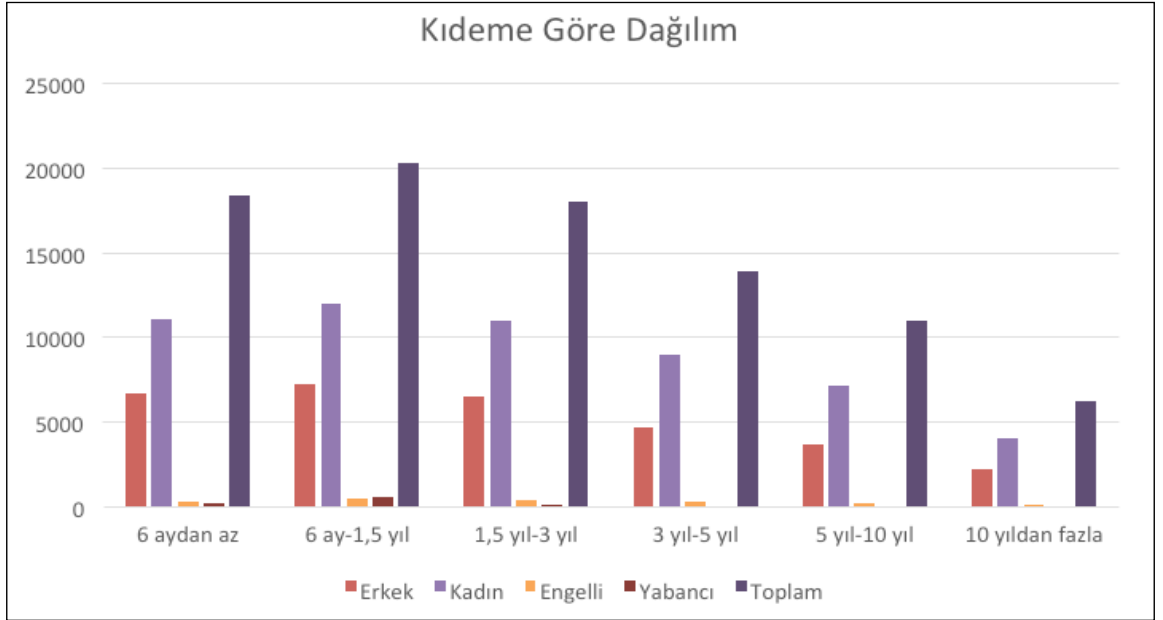
Şekil 2- Niteliklerine Göre Dağılım

3.3.2.5. İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı

Denetim yapılan işyerlerindeki işçilerin kıdemlerine göre dağılımı aşağıda gösterilmiştir.

	Erkek	Kadın	Engelli	Yabancı Uyruklu İşçi	Toplam
6 aydan az	6746	11137	298	218	18399
6 ay-1,5 yıl	7222	12012	506	621	20361
1,5 yıl-3 yıl	6534	11050	402	62	18048
3 yıl-5 yıl	4691	8977	268	0	13936
5 yıl-10 yıl	3706	7137	193	0	11036
10 yıldan fazla	2203	4075	16	0	6294
TOPLAM	31102	54388	1683	901	88074

Tablo 11- İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı

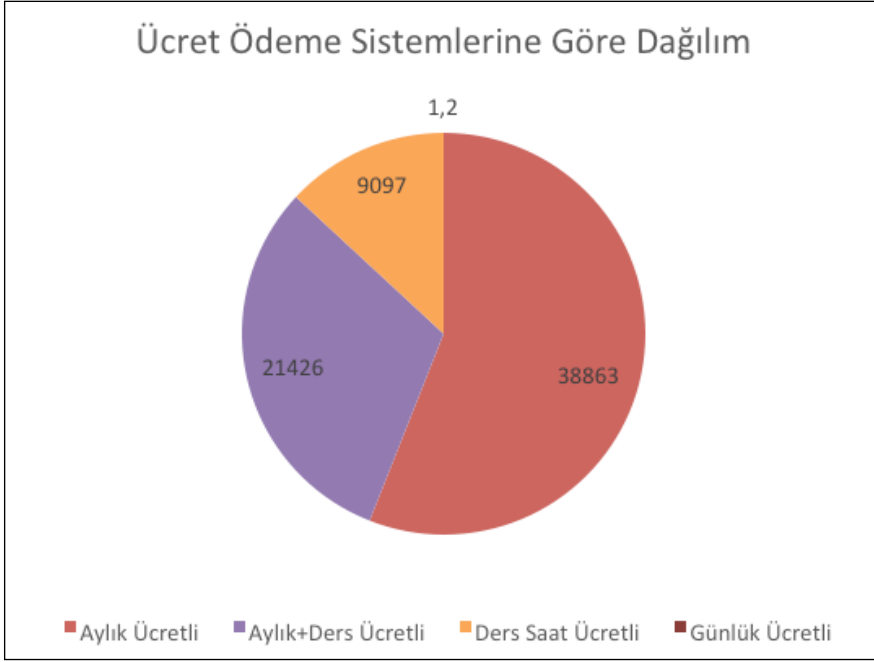


Şekil 3- İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı

3.3.2.6. Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılımı

Ücret Ödeme Sistemi	Toplam
Aylık Ücretli	38864
Aylık+Ders Saat Ücretli	21426
Ders Saat Ücretli	9097
Günlük Ücretli	18687
TOPLAM	88074

Tablo 12- Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılımı



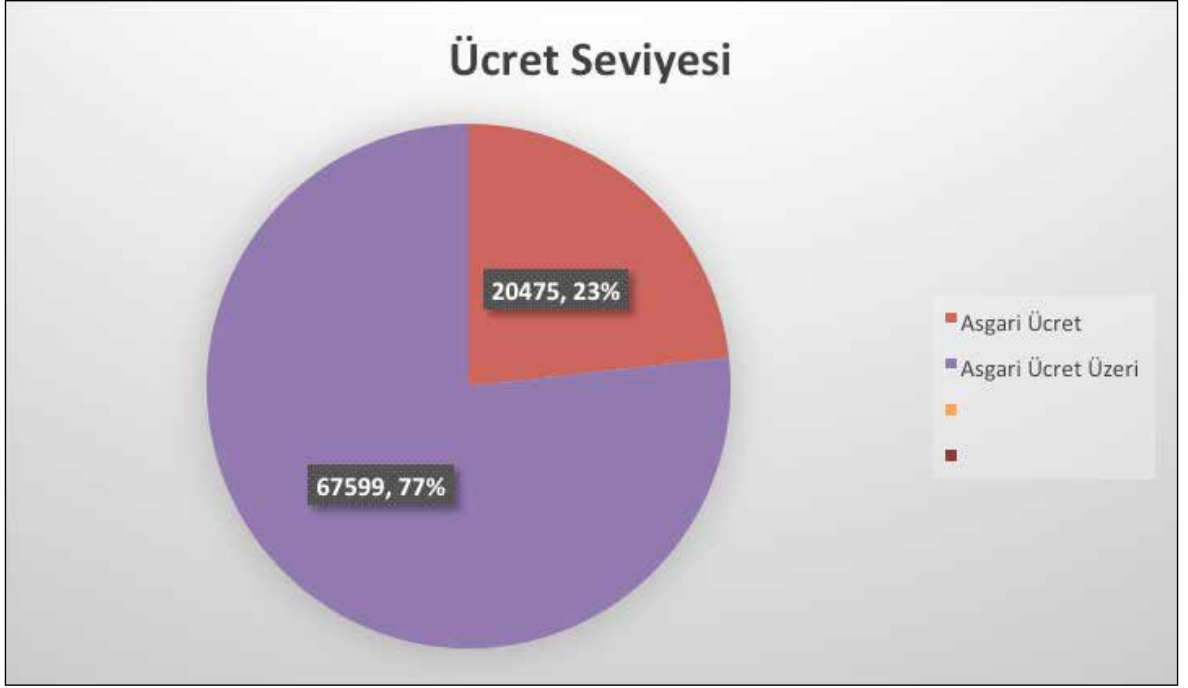
Şekil 4- Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılım

3.3.2.7. Ödenen Ücretlere Göre Dağılımı

Teftişi yapılan işyerlerinde çalışan toplam 88074 işçiden 67599'u asgari ücretin üzerinde ücret almaktadır. İşçilerin %77 sinin yasal asgari ücretin üzerine ücret alıyor olması sıkça karşılaşılan bir durum değildir. Bu durum sektörün özelliğinden kaynaklanmaktadır. Büyük çoğunluğu eğitim personeli olan çalışanlara mevzuat gereği çeşitli ek ödemeler (ek ders ücreti, eğitim öğretim tazminatı, eş ve çocuk için aile yardımı) yapılması zorunluluğu ücretlerin de yasal asgari ücretin üzerinde olmasını gerektirmektedir.

Aylık (asgari ücretli)	20475
Aylık (asgari ücret üzeri)	67599
TOPLAM	88074

Tablo 13: Ödenen Ücretlere (ücret seviyesine) Göre Dağılım



Şekil 5- Ücret Seviyesine Göre Dağılım



T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI

4. BÖLÜM

MEVZUATA AYKIRILIKLAR

- 4.1. Mevzuat İhlalleri
- 4.2. Mevzuat İhlalleri İle İlgili Yapılan İyileştirmeler



4. BÖLÜM

MEVZUATA AYKIRILIKLAR

4.1. Mevzuat İhlalleri

4.1.1. 4857 Sayılı İş Yasasına Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı

Programlı teftiş kapsamında işyerlerinde yapılan teftişlerde 4857 sayılı Kanun ve ilgili yönetmelikler yönünden tespit edilen mevzuata aykırılık ve noksanlıklar aşağıda belirtilmiştir.

4.1.1.1. İş Sözleşmesinin Yapılmasına İlişkin Hükümlere Aykırılık

4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinde; "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir. Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. ... Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür." hükümleri yer almaktadır.

Programlı teftiş yapılan okullarda genel olarak eğitim personeli haricinde diğer personel olarak nitelendirilen işçiler ile Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliğinde eğitim personeli ile düzenlenmesi gerektiği belirtilen ve 5 numaralı yönetmelik eki olarak şekli gösterilen iş sözleşmesinin düzenlendiği, ayrıca bu işçiler ile 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında yazılı her hangi bir sözleşme düzenlenmediği yahut söz konusu işçilere Kanunun 8. maddesinde bahsi geçen yazılı belgelerin verilmediği görülmüştür.

Programlı teftiş kapsamında yapılan teftişlerde 367 işyerinde 6736 işçi ile yazılı iş sözleşmesi düzenlenmediği, söz konusu işçilere ayrıca yukarıda belirtilen mevzuat hükmü gereği yazılı belgelerinin verilmediği tespit edilmiştir.

4.1.1.2. Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğüne Uymamak

4857 sayılı İş Kanununun 30. Maddesinde; "İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürsüz, ... meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır. Bu kapsamda çalıştırılacak işçi



sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Oranın hesaplanmasında yarım kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür.” Hususu hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftiş kapsamında yapılan teftişlerde 402 işyerinde engelli işçi çalıştırılmadığı veya mevzuat gereği çalıştırılması gereken sayıdan daha az engelli işçi çalıştırıldığı tespit edilmiştir.

4.1.1.3. Ücrete İlişkin Yasal Düzenlemelere Aykırılık

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde; “Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. ... Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler. ... Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.” hususları hüküm altına alınmıştır.

Ayrıca 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 9. maddesinde “Sosyal yardım kapsamındaki ek ödemeler, bütçe kanunlarıyla resmî okul öğretmen ve personeline sağlanan haklara denk olarak okul öğretmenlerine ve personeline de ödenir. Sosyal yardım kapsamındaki ek ödemelerden gelir vergisi kesilmez.” hükmü bulunmaktadır. Belirtilen madde hükmü gereği ilgili eğitim personeline ödenmesi gereken sosyal yardım kapsamındaki ek ödemeler 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yer almaktadır. 657 sayılı Kanunun 202, 203, 204, 205 ve 206. maddelerinde aile ve çocuk yardımı ödeneği konularında, 207. maddesinde doğum yardımı ödeneği konusunda; 208. maddesinde ölüm yardımı ödeneği konusunda ve Ek 32. maddesinde öğretim yılına hazırlık ödeneği konusunda hükümler içermektedir. Bahsi geçen sosyal yardım niteliğindeki ek ödemeler programlı teftişin uygulanması aşamasında 4857 sayılı İş Kanununun 32. maddesi kapsamında değerlendirilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 49. maddesinde aylık ücretli işçiler “hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen” şeklinde tanımlanmaktadır. Aynı Kanununun 48. maddesinde ise “Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir.” hükmü yer almaktadır.

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 9. maddesinde “Kurumlardaki ek ders ücreti miktarı, resmî okullar için tespit edilen miktardan az olamaz. Ancak, 8 inci madde uyarınca resmî okul ve kurumlardan ücretli olarak görevlendirilenlere verilecek ek ders ücreti miktarı, resmî okullar için tespit edilen ek ders ücretinin iki katını geçemez.” ve Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliğinin 43. maddesinde “Okullarda görevli öğretmenler ile ders saati ücretli olarak

görevlendirilen uzman öğretmenler haftada en fazla aylık karşılığı 20 saat, ders saati ücretli 20 saat olmak üzere toplam 40 saate kadar ders okutabilir." hükümleri yer almaktadır.

Söz konusu hükümlerin birlikte değerlendirilmesi sonucunda asıl görevli aylık ücretli eğitim personeline aylık ücretleri karşılığı belirlenen haftalık ders saatleri sayısından daha fazla ders verilmesi halinde ek ders ücreti ödenmesi gerekeceği anlaşılmaktadır.

Bahsi geçen ek ders ücretleri programlı teftişin uygulanması aşamasında 4857 sayılı İş Kanununun 32. maddesi kapsamında değerlendirilmiştir.

Programlı teftiş kapsamında yapılan teftişlerde toplam 961 işyerinde işçi ücretlerinin tam olarak ödenmediği veya eksik ödendiği ya da ücretlerin gününde ödenmediği, önceki aylara ilişkin ücret alacağı bulunan işçiler olduğu, yahut ilgili eğitim personellerine sosyal yardım kapsamındaki ek ödemelerinin ödenmediği veya eksik ödendiği, ayrıca aylık ücretli işçilerin hasta veya istirahatli olduklarında dahi ücretlerinin tam olarak ödenmesi ve ücretlerinden ancak ilgili kurumdan alacakları geçici iş görmezlik ödeneği tutarı kadar mahsup yapılması gerekirken ilgili işçilerin geçici iş görmezlik ödeneği aldıkları veya almadıkları sürelerin göz önünde bulundurulmayarak işçilere eksik ücret ödemesi yapıldığı hususları tespit edilmiştir.

Ayrıca toplam 76 işyerinde işverenin ücretleri banka hesapları vasıtasıyla ödemekle yükümlü bulunduğu halde ilgili işçilere ücretlerini banka hesapları vasıtasıyla ödemediği anlaşılmıştır.

4.1.1.4. Ücret Hesap Pusulası Düzenlememek

4857 sayılı İş Kanunu'nun 37. maddesinde; "İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir." hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftiş kapsamında yapılan teftişlerde toplam 709 işyerinde ücret hesap pusulalarının ücret ödemelerinde işçilere verilmediği tespit edilmiştir.

4.1.1.5. Fazla Çalışma Ücreti

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesinde; "Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşırsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan



ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.” hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftiş kapsamında yapılan teftişlerde 642 işyerinde işçilere fazla çalışma ücretlerinin ödenmediği veya eksik ödendiği, 9 işyerinde ise serbest zaman uygulamasına ilişkin hususlara riayet edilmediği tespit edilmiştir.

4.1.1.6. Fazla Saatlerde Çalışma Onayı

4857 sayılı İş Kanunu’nun 41. maddesinde; “Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.” ve söz konusu maddeye dayanılarak hazırlanmış olan İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 9. maddesinde “Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir. Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay her yılbaşında işçilerden yazılı olarak alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır.” hususları yer almaktadır.

Programlı teftiş kapsamında yapılan teftişlerde 593 işyerinde fazla çalışma yapılması konusunda işçilerden yazılı onaylarının alınmadığı tespit edilmiştir.

4.1.1.7. Fazla Çalışma Sürelerini Gösteren Belge Düzenlememek

4857 sayılı İş Kanunu’nun 41. maddesine dayanılarak hazırlanmış olan İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 10. maddesinde “İşveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır.” hükmü yer almaktadır.

Programlı teftiş kapsamında yapılan teftişlerde 176 işyerinde fazla çalışma sürelerinin belgelendirilmediği tespit edilmiştir.

4.1.1.8. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Hükümlerine Aykırılık

4.1.1.8.1 İşçi Onayı

4857 sayılı İş Kanunu’nun 44. maddesinde; “Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.” hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftiş kapsamında toplam 428 işyerinde, işçilerden ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılması konusunda onay alınmadığı tespit edilmiştir.

4.1.1.8.2. Çalışılan Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Ücretlerini Ödememek

4857 sayılı İş Kanunu'nun 47. maddesinde "Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir." ve aynı Kanununun 49. maddesinde "Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 46, 47 ve 48 inci maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücreti ödenir." hükümleri yer almaktadır.

Programlı teftiş kapsamında toplam 724 işyerinde, çalışılan ulusal bayram ve / veya genel tatil günleri fark ücretlerinin ilgili işçilere ödenmediği tespit edilmiştir.

4.1.1.9. Hafta Tatili Çalışmalarına Aykırılık

4857 sayılı İş Kanununun 46. maddesinde "Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir. Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir." ve aynı Kanununun 13. maddesinde "Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir. Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır." hükümleri yer almaktadır.

Söz konusu hükümlerin birlikte değerlendirilmesi sonucunda özel okullarda okulun eğitim ve öğretime açık olduğu normal haftalık iş günlerinin tamamında okula gelerek ders saat ücretli eğitim personeli olarak çalışan işçilerin ayrıca çalıştıkları süreye orantılı olarak hafta tatili ücretine hak kazanacakları anlaşılmaktadır.

Programlı teftiş kapsamında toplam 392 işyerinde, ilgili ders saat ücretli eğitim personeline çalışılmayan hafta tatili günü ücretlerinin ödenmediği anlaşılmıştır.

4.1.1.10. Yıllık Ücretli İzin Hükümlerine Aykırılık

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesinde; "İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından



vazgeçilemez... İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden, b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden, c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, Az olamaz. Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.” ve aynı Kanununun 60. maddesinde “Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık izninin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şekli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir”

Programlı teftiş kapsamında 16 işyerinde yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izin kullanılmadığı veya eksik kullandırıldığı tespit edilmiştir.

4.1.1.11. Ücretten İndirim Yapılmayacak Hallere Aykırılık

4857 sayılı İş Kanunu'nun 62. maddesinde; “Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.” hükümleri yer almaktadır.

Programlı teftiş kapsamında toplam 36 işyerinde ilgili işçilerin ücretlerinden indirim yapıldığı tespit edilmiştir.

4.1.1.12. Çalışma Sürelerine İlişkin Hükümlere Aykırılık

4.1.1.12.1. Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemelere Muhalefet Etmek

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinde; “Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.” ve belirtilen maddeye istinaden hazırlanan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 4. maddesinde; “Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz.” hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftiş kapsamında toplam 781 işyerinde iş mevzuatının çalışma sürelerine ilişkin hükümlerine muhalefet edildiği tespit edilmiştir.

4.1.1.12.2 .Çalışma Sürelerini Belgeleyememek

4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesine istinaden hazırlanan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 9. maddesinde; “İşveren, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır.” hususu hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftiş kapsamında toplam 828 işyerinde çalışma sürelerinin belgelendirilmediği tespit edilmiştir.

4.1.1.12.3. Çalışma Sürelerini Duyurmamak

4857 sayılı İş Kanununun 67. maddesinde; “Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur. İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir.” hususları hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftiş kapsamında 26 işyerinde çalışma sürelerinin işçilere duyurulmadığı tespit edilmiştir.

4.1.1.13. İşçileri Gece Döneminde Yedi Buçuk Saatten Fazla Çalıştırmak

4857 sayılı İş Kanununun 69. maddesinde; “İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez.” hususu hüküm altına alınmıştır.

Programlı teftiş kapsamında toplam 184 işyerinde işçilerin gece döneminde yedi buçuk saatten fazla süre de çalıştırıldıkları tespit edilmiştir.

4.1.1.14. Postalar Halinde Çalışma Hükümlerine Aykırılık

4857 sayılı İş Kanununun 76. maddesinin iki numaralı bendine dayanılarak hazırlanan Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğinin 4. maddesinde “İşçi postaları; a- Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde posta sayısı 24 saatlik süre içinde en az üç işçi postası çalıştırılacak şekilde düzenlenir. b- Bu maddenin (a) bendi dışında kalan ve işçi postaları ile yürütülen diğer işlerde 24 saatlik süre içinde çalıştırılacak işçi postaları sayısı, her bir işçi postasının çalışma süresi, 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında öngörülen Yönetmelikte belirtilen günlük çalışma süresini aşmayacak şekilde düzenlenir.”; 8. maddesinde “Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları çalıştırılarak yürütülen işlerde postalar; en fazla bir iş haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş haftasında gündüz çalıştırılmaları suretiyle ve postalar birbirlerinin yerini alacak şekilde düzenlenir. . . İşin niteliği ve yürütümü, iş sağlığı ve güvenliği göz önünde tutularak, gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.”; 9. maddesinde “Posta değişiminde işçiler sürekli olarak en az on bir saat dinlendirilmeden çalıştırılmaz. Bu hüküm, postası değiştirilen işçilere de uygulanır.” ve 11. maddesinde “ Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere, haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme yolu ile hafta tatili verilmesi zorunludur.” hükümleri yer almaktadır.

**CSGB**T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI

Programlı teftiş kapsamında 24 işyerinde postalar halinde çalışma hükümlerine aykırılık bulunduğu tespit edilmiştir.

4.1.2. 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanuna Göre İhlallerin Dağılımı

4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanununun 18/b maddesinde “Yabancı çalıştıran işverenler yabancıların çalışmaya başladığı tarihten, çalışma izninin verildiği tarihten itibaren otuz gün içerisinde çalışmaya başlamaması halinde bu sürenin bitiminden itibaren ve herhangi bir nedenle hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren, en geç on beş gün içerisinde durumu Bakanlığa bildirmekle yükümlüdürler.” hükümleri yer almaktadır.

Programlı teftiş kapsamında 18 işyerinde yukarıda bahsi geçen bildirim yükümlülüğüne aykırılık bulunduğu tespit edilmiştir.

4.2. Mevzuat İhlalleri İle İlgili Yapılan İyileştirmeler

4.2.1. İşçilere Yapılan Ödemeler

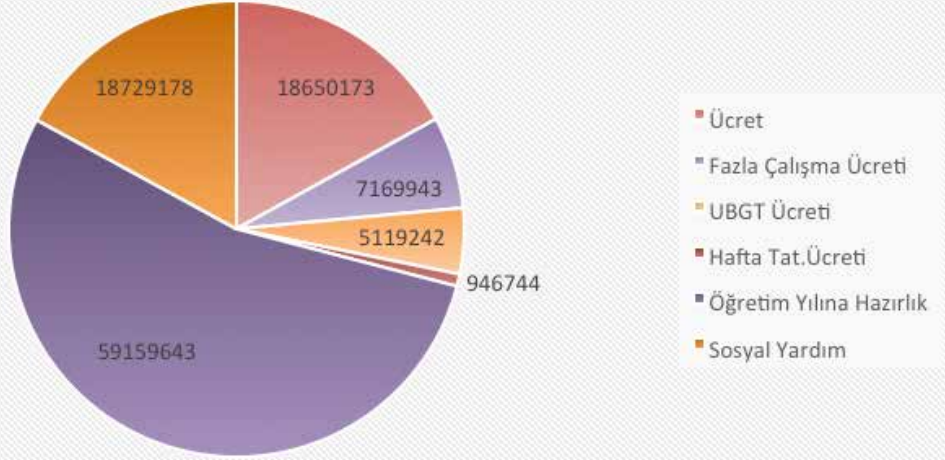
Programlı teftiş sonucunda işçilere yapılan ödemeler aşağıda gösterilmiştir.

İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Ödemenin Türü	Tutarı (TL) / Brüt
912	31286	Ücretler	18.650.173,00
539	5137	Fazla Çalışma Ücreti	7.169.934,13
635	5137	UBGT Günü Ücreti	5.119.242,60
298	4068	Hafta Tatili Ücreti	496.744,04
937	62286	Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği	59.159.643,98
995	39126	Sosyal Yardım	18.729.178,34
Toplam Ödeme Miktarı			109.324.916,09

Tablo 14- İşçilere Yapılan Ödemeler

Teftişi yapılan işyerlerinde işçilere yaptırılan ödemeler toplamı 109.324.916,09 TL dir. Bunun önemli bir bölümü (59.159.643,98 TL) Öğrenim Yılına Hazırlık Ödeneğidir. Öğrenim yılına hazırlık ödeneği özel okul işyerlerine münhasır bir ödeme olup, programlı denetimin en önemli ödeme kalemini oluşturmaktadır.

İşçilere Yapılan Ödemeler



Şekil 6- İşçilere Yapılan Ödemeler

4.2.2. İşçilere Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri

Teftişi yapılan 1011 işyerinde çalışan 72196 işçiye yapılan ödemelerden 31.076.289,95 TL SGK primi ve 8.447.134,98 TL vergi (Gelir + Damga Vergisi) olmak üzere toplam 39.523.424,93 TL kamu geliri doğmuştur.

Kamu Geliri Türü	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Miktar TL
SGK	1011	72196	31.076.289,95
Vergi	1011	72196	8.447.134,98
TOPLAM	1011	72196	39.523.424,93

Tablo 15- İşçilere Yapılan Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri

4.2.3. Teftiş Süreci İçinde Sigortalılığı Sağlanan İşçi Sayısı

Teftiş süreci içinde 48 işyerinde 154 işçinin sigortalılığı sağlanmıştır.

4.2.4. Fiili Ücret – Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler

Sekiz işyerinde toplam 140 işçinin fiili ücret kaydi ücret farkı olduğu tespit edilmiştir. Bu işçilerden 104 ünün ücretinde iyileştirme sağlanmıştır. İyileştirme oranı %74 dür.

**ÇSGB**T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI

Fiili Ücret - Kaydi Ücret Farkı Tespit Edilen İşyeri Sayısı	İşyerlerinde Çalışan Toplam İşçi Sayısı	Fiili Ücret- Kaydi Ücret Farkı Tespit Edilen İşçi Sayısı	İyileştirme Sağlanan İşçi Sayısı	İyileştirme miktarı	İyileştirme oranı
8	342	140	104	581.312,51	%74

Tablo 16- Fiili Ücret - Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler

5. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

- 5.1. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri ve Yapılan İdari İşlemler
- 5.2. Teftişin Sonuçları İle İlgili Genel Değerlendirme
- 5.3. Sektör/Alan Temsilcilerinin Önerileri



5. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri ve Yapılan İdari İşlemler

5.1.1. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri

Programlı teftişin uygulanmasında;

Birinci aşama teftişler sonucunda toplam 115 işyerinde 6188 işçiye 4857 sayılı İş Kanununun 32. maddesine aykırı olarak ücret ile Kanundan veya iş sözleşmesinden doğan ücret alacaklarının ödemediği tespit edilmiş, ikinci aşama teftişler sonucunda ise 23 işyerinde 1709 işçiye bahsi geçen konudaki noksanlık ve aykırılığın giderilmediği;

Birinci aşama teftişler sonucunda 10 işyerinde 117 işçiye 4857 sayılı İş Kanununun 32. maddesine aykırı olarak ücretlerinin banka hesapları vasıtasıyla ödenmediği tespit edilmiş, ikinci aşama teftişler sonucunda ise 2 işyerinde 23 işçi için söz konusu aykırılığın giderilmediği;

Birinci aşama teftişler sonucunda 73 işyerinde 4857 sayılı İş Kanununun 37. maddesine aykırı olarak ücret ödemelerinde işçilere ücret hesap pusulalarının verilmediği tespit edilmiş, ikinci aşama teftişler sonucunda ise 2 işyerinde söz konusu aykırılığın giderilmediği;

Birinci aşama teftişler sonucunda 55 işyerinde toplam 649 işçiye 4857 sayılı İş Kanununun 41. maddesine aykırı olarak fazla çalışma ücretlerinin ödenmediği veya eksik ödendiği tespit edilmiş, ikinci aşama teftişler sonucunda ise 2 işyerinde 27 işçi için söz konusu aykırılığın giderilmediği;

Birinci aşama teftişler sonucunda 8 işyerinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesine dayanılarak hazırlanmış olan İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 10. maddesine aykırı olarak fazla çalışma sürelerinin belgelendirilmediği tespit edilmiş, ikinci aşama teftişler sonucunda ise 2 işyerinde söz konusu aykırılığın giderilmediği;

Birinci aşama teftişler sonucunda 43 işyerinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 44. maddesine aykırı olarak ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılması konusunda işçilerden onaylarının tespit edilmiş, ikinci aşama teftişler sonucunda ise 8 işyerinde söz konusu aykırılığın giderilmediği;

Birinci aşama teftişler sonucunda 65 işyerinde 1003 işçiye 4857 sayılı İş Kanunu'nun 47. maddesine aykırı olarak çalışılan ulusal bayram ve / veya genel tatil günleri fark ücretlerinin ödemediği tespit edilmiş, ikinci aşama teftişler sonucunda ise 8 işyerinde 17 işçi ile ilgili olarak söz konusu aykırılığın



giderilmediği;

Birinci aşama teftişler sonucunda 1 işyerinde 4 işçiye 4857 sayılı İş Kanunu'nun 60. maddesine dayanılarak hazırlanmış olan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği hükümlerine aykırı olarak hak kazandıkları yıllık ücretli izinlerinin verilmediği tespit edilmiş, ikinci aşama teftişler sonucunda ise söz konusu aykırılığın giderilmediği;

Birinci aşama teftişler sonucunda 69 işyerinde işçilerin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesi ile belirtilen maddeye dayanılarak hazırlanmış olan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde belirtilen çalışma sürelerine aykırı olarak çalıştırıldığı tespit edilmiş, ikinci aşama teftişler sonucunda ise 8 işyerinde söz konusu aykırılığın giderilmediği;

Birinci aşama teftişler sonucunda 87 işyerinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesine dayanılarak hazırlanmış olan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 9. maddesine aykırı olarak çalışma sürelerinin belgelendirilmediği tespit edilmiş, ikinci aşama teftişler sonucunda ise 6 işyerinde söz konusu aykırılığın giderilmediği;

Birinci aşama teftişler sonucunda 19 işyerinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesine aykırı olarak işçilerin gece döneminde yedi buçuk saatten fazla sürede çalıştırıldığı tespit edilmiş, ikinci aşama teftişler sonucunda ise 1 işyerinde söz konusu aykırılığın giderilmediği;

Birinci aşama teftişler sonucunda 2 işyerinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 76/2. maddesine dayanılarak hazırlanmış olan Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliği hükümlerine aykırılık bulunduğu tespit edilmiş, ikinci aşama teftişler sonucunda ise 1 işyerinde söz konusu aykırılığın giderilmediği;

Hususları anlaşılmıştır.

5.1.2. Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları

5.1.2.1. 4857 Sayılı Kanuna Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları

Programlı teftiş sonucunda mevzuata aykırı uygulamalarını gidermeyen işverenler ile ilgili uygulanan idari para cezaları aşağıda belirtilmiştir:

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. Maddesi hükümlerine aykırılıkları devam eden 2 işyerine aynı kanunun 99-b maddesi uyarınca 1.560 TL idari para cezası,
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 28. Maddesi hükümlerine aykırılıkları devam eden 1 işyerine aynı kanunun 99-c maddesi uyarınca 9.032 TL idari para cezası,
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesi hükümlerine aykırılıkları devam eden 173 işyerine aynı kanunun 102/a maddesi uyarınca 3.837.583-TL idari para cezası,
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 37. maddesi hükümlerine aykırılıkları devam eden 22 işyerine aynı kanunun 102/b maddesi uyarınca 11.634 TL idari para cezası,



- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesi hükümlerine aykırılıkları devam eden 29 işyerine 197 işçi ile ilgili olarak aynı kanunun 102/c maddesi uyarınca 53.928 TL idari para cezası,
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 47. maddesi hükümlerine aykırılıkları devam eden 9 işyerine 115 işçi ile ilgili olarak aynı kanunun 102/a maddesi uyarınca 21.737 TL idari para cezası,
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 56. Maddesi hükümlerine aykırılıkları devam eden 7 işyerine aynı kanunun 102-a maddesi uyarınca 10.530 TL idari para cezası,
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 60. maddesi hükümlerine aykırılıkları devam eden 6 işyerine 54 işçi ile ilgili olarak aynı kanunun 103 maddesi uyarınca 14.580-TL idari para cezası,
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesi ile söz konusu maddeye istinaden hazırlanan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin ilgili hükümlerine aykırılıkları devam eden 52 işyerine aynı kanunun 104. maddesi uyarınca 78.334-TL idari para cezası,
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 68. Maddesi hükümlerine aykırılıkları devam eden 2 işyerine aynı kanunun 104 maddesi uyarınca 2.956-TL idari para cezası,
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesi hükümlerine aykırılıkları devam eden 22 işyerine aynı kanunun 104. maddesi uyarınca 36.950-TL idari para cezası,
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 76. maddesinin iki numaralı bendine istinaden hazırlanan Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin ilgili hükümlerine aykırılıkları devam eden 20 işyerine aynı kanunun 104. maddesi uyarınca 8.868-TL idari para cezası, uygulanmıştır.

	Kodu	İHLALİN ADI	Madde	İşyeri sayısı	İşçi Sayısı	Uygulanan İPC/TL
103		İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASINA İLİŞKİN HÜKÜMLERE AYKIRILIK		2	12	1560
	103.1	Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek	8	2	12	1560
105		ÇALIŞMA BELGESİNİ VERMEMEK	1	15	9032	
	105.1	İşten ayrılan işçiye çalışma belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak	28	1	15	9032
107		ÖZÜRLÜ ÇALIŞTIRMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE UYMAMAK	6	34	310575	
	107.1	Özürlü çalıştırmamak	30	6	34	310575
108		ÜCRETE İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELERE AYKIRILIK	173	12094	3837583	
	108.1	Ücret ile bu yasadan doğan veya TİS' den ya da iş sözleşmesinden doğan ücreti süresi içinde kasten ödememek veya eksik ödemek	32	169	11957	3643054
	108.2	Ücretlerin zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek	32	4	137	194529

**ÇSGB**T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI

109	ÜCRET HESAP PUSULASI DÜZENLEMEMEK			22	267	11634
	109.1	Ücret hesap pusulası düzenlememek	37	22	267	11634
112	FAZLA ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			29	197	53928
	112.1	Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek veya eksik ödemek	41	28	196	53658
	112.2	İşçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmamak ya da eskik kullandırmak	41	1	1	270
113	ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL ÇALIŞMALARINA AYKIRILIK			9	115	21737
	113.2	Çalışılan genel tatil ücretlerini ödememek	47	9	115	21737
116	YILLIK ÜCRETLİ İZİN HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			13	93	25110
	116.1	Yıllık ücretli izin hakkı ve sürelerine uymamak	53	2	3	810
	116.4	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek	56	7	39	10530
	116.9	Hakedilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesi sona eren işçinin ücretini ödememek	59	4	51	13770
118	ÇALIŞMA SÜRELERİNE İLİŞKİN HÜKÜMLERE AYKIRILIK			76	144	118240
	118.1	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	63	52	91	78334
	118.6	Ara dinlenmesini uygulamamak	68	2	4	2956
	118.7	İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak	69	22	49	36950
119	POSTALAR HALİNDE ÇALIŞMA HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK			21	47	28082
	119.1	Gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	76/b	14	18	19214
	119.2	Posta listeleri ve sağlık listelerini vermemek	76/b	6	31	8868
TOPLAM				351	13020	4417481

Tablo 17- Uygulanan İdari Para Cezaları

5.1.2.2. 4817 Sayılı Kanuna Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları

4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanununun 18/b maddesinde belirtilen bildirim yükümlülüğüne ve izinsiz yabancı çalıştırma 48 işyerine toplam 277.788TL idari para cezası uygulanması istenmiştir. Ayrıca izinsiz çalışan 14 yabancı uyrukluya toplam 8.627 TL idari para cezası uygulanması istenmiştir.

5.1.3. Suç Duyurusu ve İhbarlar

İhbar Yapılan Kurumlar	İhbara Konu Yasa ve Madde Nu.	İhbara Konu Fiil	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
SGK	5510 sayılı kanun 80. Madde	Ücretin Ödenmemesi Nedeniyle Prime Esas Kazancın Eksik Bildirilmesi	102	7844
Gelir İdaresi Başkanlığı	193 sayılı kanun 94. madde	Ücretin Eksik Ödenmesi Nedeniyle Matrah Farkı Oluşması	102	7844
CUMHURİYET BAŞSAVCILIĞI	Türk Ceza Kanunu 117/2	ÜCRETİN GERİ ALINMASI	1	32

Tablo 18- Suç Duyurusu ve İhbarlar

5.2. Teftişin Sonuçları İle İlgili Genel Değerlendirme

Programlı teftiş kapsamında;

- 53 ilde toplam 1011 işyerinde teftiş yapılmış,
- Söz konusu işyerlerinin tamamında yapılan teftiş sonucunda işveren veya vekillerinin talepleri üzerinde noksanlık ve aykırılıkların ikmali için teftişlere ara verilmiş,
- Toplam 88.074 işçi ve eğitim personeline ulaşılmış,
- Teftiş dolayısıyla işçi ve eğitim personellerine toplam brüt 109.324.916,09 TL ödeme yapılması sağlanmış,
- Yapılan ödemeler dolayısıyla kamuya toplam 39.523.424,93 TL vergi ve sigorta primi aktarımı sağlanmış,
- Toplam 4.703.896 TL idari para cezası uygulanmıştır

5.3. Sektör/Alan Temsilcilerinin Önerileri

5.3.1. İş Teftişi İle İlgili Önerileri

Sektör temsilcilerinin önerileri özet halinde aşağıda belirtilmiştir.

Haksız rekabetin önlenmesi için söz konusu teftişlerin belirli zaman aralıklarında tekrarlanması yerinde olacaktır.

Teftişlerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Milli Eğitim Bakanlığının koordinasyonu ile yerine getirilmesi yerinde olacaktır.

Özellikle 5580 sayılı Kanun ve ilgili yönetmeliğin 4857 sayılı Kanun hükümleri ile birlikte yorumlanmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır.



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI

Teftişlerin geçmişi kapsayacak şekilde değil gelecek uygulamalara yön verecek şekilde planlanması gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin özel okullarda uygulamalarına yönelik bilgilendirme toplantıları düzenlenmelidir.

Eğitim personelinin özlük haklarıyla çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında ayrıca düzenlenmesi gerekmektedir.

Özellikle dershanelerin kapanarak temel liseye dönüşmeleri nedeniyle haksız rekabetin önlenmesi bakımından teftişlerin söz konusu okulları da kapsayacak şekilde devam ettirilmesi gerekmektedir.

5.3.2. Sektör/Alana İlişkin Sorunlara Yönelik Önerileri

5580 sayılı Kanun ile ilgili yönetmeliğin eğitim personellerinin özlük hakları ve çalışma sürelerine ilişkin hükümleri göz önüne alınarak yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

Eğitim personellerinin ücretlerinin dengi resmi okul öğretmenleri ücretlerinden bağımsız olarak belirlenebilmesi mümkün bulunduğundan sosyal yardım kapsamındaki ek ödemeler konusunun da mevzuattan çıkarılması gerekmektedir.

Milli Eğitim İl ve İlçe Müdürlüklerinde özel okullardan sorumlu ilgili personel sayısının artırılması, il ve ilçeler düzeyindeki farklı uygulamaların sonlandırılması gerekmektedir.

Özel okulların turizm sektöründeki oteller gibi standart sınıflandırmalara konu olması, donanım, tesis ve büyüklüklerine göre değerlendirilmesi gerekmektedir.

Özel okulların farklı üst kuruluşları ile Milli Eğitim Bakanlığı arasındaki koordinasyon ve işbirliği çalışmalarının artırılması gerekmektedir.

Programlı teftişin uygulama aşamasında ülke çapında yayın yapan bir gazetede yer alan haber ilgisi nedeniyle bu bölüme alınmıştır. Söz konusu haber içeriğinde programlı teftişe ilişkin eleştiriler ile öneriler yer almaktadır.

Hürriyet

19 Haziran 2015 Cuma

www.hurriyet.com.tr

Fiyatı: 75 Kuruş

KOLEJLERE BÜYÜK ŞOK

Çalışma Bakanlığı müfettişleri denetimden geçirdikleri kolejlerin önüne öğretmenlerle ilgili çok ağır bir fatura koydu.

ÖZEL OKUL YÖNETİMLERİ İSYANDA

■ Bakanlık 19 Mayıs, 23 Nisan, 29 Ekim resmi tatillerinde çalıştırılan öğretmenlere ek ücret ödenmediğini, eğitim öğretim ödeneği, aile çocuk yardımı verilmediğini tespit etti. Son 2 yıl için geriye dönük ödeme yapılmasını istedi. Bu fatura özellikle zincir okullara ağır darbe olacak. Özel okul yönetimleri isyanda. » 23. sayfada



Hürriyet

19 Haziran 2015 Cuma

www.hurriyet.com.tr

Fiyatı: 75 Kuruş

Eğitim

Hazırlayan: Nuran ÇAKMAKCI

Üniversite tercih ve kayıt tarihleri

2015 üniversitelere yerleştirme tercih tarihleri belli oldu. YÖK' ten alınan bilgiye göre bu yıl üniversite tercihleri 6-14 Temmuz tarihleri arasında alınacak. Yerleştirme sonuçlarına göre üniversitelere kayıtlar ise 3-7 Ağustos tarihleri arasında yapılacak. Online ortamda e-kayıt yapmak isteyen adaylar ise 28 Temmuz-5 Ağustos arasında işlemlerini gerçekleştirebilecek.

23

19 Haziran 2015
Cuma

Kolejlere öğretmen



FATURASI

ÇALIŞMA ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişleri kolejleri büyük bir denetimden geçterek, öğretmenlerin resmi günlerde çalıştırılması ve eğitim öğretim ödeneğinin ödenmemesi üzerine onlara büyük faturalar çıkardı. Çok sayıda öğretmen çalıştıran zincir okullara ne derece piyasa değeri kadar para ödeyebilir. Yaklaşık 4 aydır okullara giderek, öğretmenlerin SGK haklarını inceleyen müfettişler, "19 Mayıs, 23 Nisan ve 29 Ekim'deki resmi bayramlarda çalışan öğretmenlere ek ücret ödenmemesi", "eğitim öğretim yılı ödeneğinin verilmemesi" ve "çocuk aile yardımlarında bulunulmaması" gibi konularda kolejleri kışkırttı.

Türkiye'de onlarca okula giden ve 2013-2014 yıllarına yönelik geriye dönük ödeme yapmadığını isteyen Bakanlık müfettişleri, kolejlere bu paraları ödemediği için suç se verdi. Bazı okullarda süre tutulmadığı, güncel verilerle karşı karşıya bekliyor. Örneğin okullarda süre tutulduğu 5 denek de İnceleme Eğitim Bakanlığı, İnceleme ve Çalışma ve Sosyal

Güvenlik Bakanlığı ile ilgili kadar uygulanmayan ve ilk kez karışıklıkları bu tutana karşısında girişimlerde bulundu. Eğer geriye dönük bu ödemeleştirmeye kalkarsa birçok okul kapısına kilit vurabilir. Özellikle zincir okullarda bu rakamın 40 milyon TL'yi aşabilir.

Denetim Bakanları, "Öğretmenlerin sözleşmelerimiz Milli Eğitim Bakanlığı onayından geçiyor. Bu konuda bugüne kadar hiçbir sorun yaşamadık. Resmi bayramların gününde kutlanılmıyor mu? Öğretmenlerde sözleşmelerimiz 193 ü gününde yapıyoruz. Öğretmenlerimizin yeni öğretim yılına başlarken her türlü maaşını almıyorlar. Bize çıkartılan faturaları anlamıyoruz. Hiçbir haberimizden söz etmiyor" dedi.

Türkiye Özel Okullar Birliği, YÖK, ÇZSÜSSE, ÇZDİR seçildikten önce Milli Eğitim Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na danışarak bakanlıklarla görüşerek, geriye dönük bu uygulamanın birçok okulu, birçoğunu sarıya boyadığı belirtiliyor. Şimdi, bu hususların sonuçlarını bekliyorlar.

İstenerler

Resmî bayramlarda çalıştırılan öğretmenlere mesai ücreti, 19 Mayıs Gençlik ve Spor Bayramı, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı ve 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı törenleri kutlamalarına katılan öğretmenlere mesai ücreti verilmesi ya da bayramlarda tatil yapılmaması isteniyor. 2013, 2014 ve 2015'te bu bayramları okullarında öğretmenleriyle kutlayan kolejler büyük cezaya ödeyecek.

Eğitim öğretimi ödeneği verilmeyen Milli Eğitim Bakanlığı, her öğretim yılı başında devlet te çalışan bir öğretmene yeni öğretimi ödeneği hesaplanmaları ve gerekli eğitim materyalleri alınmaları için 800 TL civarında bir ücret ödüyor. Bu ödeneğin özel okullara yapılmaması konusunda Bakanlık bir emri bağlayabilir. Hatta bu denetim sonrası kendisine tekrar bu ödeneğin yapıldığı, yapılmayacağı soran kolej sahiplerine Bakanlık bürokratları "İsteyen öder, istemeyen ödemem" cevabını verdi.

Aile ve çocuk yardımı: Bazı okullar yaklaşık 179 TL'lik aile ve çocuk yardımını öğretmenlerin hanelerinde dağıtmadığı için büyük cezaya alabilir.

Resmî bayram kutlamam



Cem Gülen - Türkiye Özel Okullar Birliği Başkanı Bağlı olduğumuz Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) eğitim öğretim ödeneğinin üç yıldır üst üste isteğe bağlı olduğunu belirtiyor. Müfettişler istiyor, Bakanlık güvenerek ödemedim. Bakanlık yanlış yaptığını 31 Mart 2015'te öğrendim. MEB'in hatasını neden bize ödeyiyor? En son 23 Nisan'ı

okulunda kutladım. Resmî bayramları gününde kutlamaktan güldü okullar kaçarak. Bir daha okulda resmî bayram kutlanmayacak. Bu uygulamada Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının resmî bayramlara bediyesi olsun. Kul hakkı yiyeenin camına okunular ama kimsesi de böyle yakmasınlar.

Yanlış yapan ödesin



Erdoğan Bordenar - Türkiye Özel Okullar Birliği Yürütme Kurulu Üyesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çalışanların haklarına yönelik denetimleri çok doğru. Ancak, ödemelerin 1 Eylül 2013'ten itibaren yapılması isteniyor. Bu da kurumların bütçelerini sarıya kadar vergi matrahları getiriyor. Özel eğitim kurumları zamanında kalmış oluyor. Yanlış yapan cezayı ödesin. En çok zorlanılan giden de resmî bayramların öğrencilerle öğretmenlerin birlikte kutlama zorunluluğuna rağmen ek ücret istenmesi. Türkiye'de ilk kez yapılan bir uygulama. Bu cezaya gelecek cezayı bilemiyoruz. Kurumun büyüklüğüne bağlı olarak 40 milyon TL'yi aşan cezalar çıkar.

Bakanlık gözden geçirmeli



İbrahim Tesci - YÖK'ün Bakanlık Müfettişlerine itiraz etmiş. Bir öğretmenlere tabiiyetten giyeceği önüne kadar bir şey yapamıyor. Böyle bir uygulama geleceği dönük olmalı. Resmî bayramlardaki çalışmaya yapmış müfettişlerle bundan sonra okulların gününde bayram kutlanmayacak. Ya da ödeme yapacak. Böyle bir uygulama doğru değil. Özel eğitim kurumları denetimleri ile ilgili yerlere gitmiş. Bundan sonra yapılacak olan okullar için müfettişlerin verdiği süre tutulmalı. Müfettişler olarak, hukuk vermedikçe çalışma yapılıyor. Bakanlık yanlısı bu konuya gözden geçirmeli bekliyoruz.

5.3.3. İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri

5.3.3.1. Mevzuatla İlgili Öneriler

5580 sayılı Kanun kapsamında eğitim personeli olarak tanımlanmış olan işçilerin özlük haklarının ve çalışma sürelerinin 4857 sayılı İş Kanunu içerisinde belirtilmesi uygun olacaktır.

Eğitim personellerinin sosyal yardım niteliğindeki ek ödemelerine ilişkin düzenlemelerin gözden geçirilerek konu hakkındaki farklı değerlendirmelerin önüne geçilmesi gerekmektedir.

İş Mevzuatında çalışma süreleri ve fazla çalışma sürelerinin işverence belgelenmesi zorunluluğu bulunmaktadır. Ancak belgelemenin nasıl yapılacağı konusu işverene bırakılmış ve belgelenmemesi durumunda bir cezai yaptırım öngörülmemiştir. Mevzuatın bu hükmünün uygulanabilirliğinin sağlanabilmesi için gerekli yasal düzenleme yapılmalıdır. Bu belgelemenin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kontrolü altında (elektronik ortamda izlenebilen) işverenlerin müdahalelerine izin vermeyecek bir düzenleme haline getirilmesi çalışma hayatının denetimini daha etkin hale getirecektir.

4857 Sayılı İş Kanununun 46'ncı maddesinde hafta tatili kullanımına ilişkin hususlar düzenlenmiştir. Ancak bu maddenin ihlali halinde açık bir ceza hükmü düzenlenmemiştir. Mevzuatın bu hükmünün uygulanabilirliğinin sağlanabilmesi için gerekli yasal düzenleme yapılmalıdır.

5.3.3.2. İş Teftişi ve Diğer Kurum/Kuruluşlarla İlgili Öneriler

Programlı teftişlerin hazırlık aşamasının daha etkin ve verimli olacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Özellikle hazırlık aşamasında heyetlerde yer alacak müfettişlerin hazırlık çalışmalarını birlikte yerine getirmeleri, yorum ve görüş ayrılıklarına neden olacak konularda çalışmalar yapmaları programlı teftişin etkinliğini artıracaktır.

Programlı teftişin heyet halinde yapılması ve teftişte geçirilen sürenin uzatılmasının iş mevzuatına yönelik ihlallerin azaltılması ile işçi ve işverenlerin duyarlılığının artırılmasına olumlu bir katkısının olduğu gözlemlenmiştir. Bu bağlamda teftişlerin bu şekilde yürütülmesinin sağlıklı sonuçlar alınmasına sebebiyet verdiği düşünülmektedir.

Programlı teftişlerde her ne kadar fiili ücretler ile kaydi ücretler arasında fark olduğuna yönelik somut bir tespit yapılamamış olursa da işyerindeki teftiş süresinin uzun olması, mevzuat ihlalleri üzerinde hassasiyetle durularak işverenlere yönelik duyarlılaştırma ve eğitim faaliyetleri yapılması sebebiyle kontrol amaçlı yapılan ikinci teftiş döneminde genel olarak tahakkuk ettirilen brüt işçi ücretlerinin yükseltildiği gözlemlenmiş, bu anlamda teftişe yönelik olarak fiilen işyerinde geçirilen sürenin uzamasının fiili-kaydi ücret düzeyleri arasındaki farkın azalmasına sebebiyet verdiği kanaati uyandırmıştır.

Bu bağlamda bu kabil teftişlerde önceki dönem uygulamaları bir kenara bırakılarak bir çalışma miladı anlayışı çerçevesinde işverenlere teftiş tarihi itibarıyla işçilere ödedikleri gerçek ücret düzeyleri



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI

üzerinden prim tahakkuk ettirmelerine, ayrıca teftiş günü işyerinde sigortasız olarak çalıştırıldığı tespit edilen işçilerin cezai yaptırım uygulanmaksızın bildirilmelerine imkan tanınmalı, söz konusu hususların tespit edildiği veya risk olarak değerlendirildiği işyerlerine aynı hususların tekrar tespiti halinde cezai yaptırım uygulanacağı belirtilerek belirtilen işyerlerini kontrol amaçlı ziyaretler yapılmalıdır.

Programlı teftiş kapsamında belirlenen risk esaslarında uygulamada ortaya çıkabilecek görüş farklılıklarının en aza indirilmesi ve denetimlerde uygulama birliğinin sağlanması açısından mevzuata ilişkin tartışmalı konuların denetimler başlamadan önce açıklığa kavuşturulması önem arz etmektedir.

Eğitim personellerinin özlük haklarına ilişkin uygulamaların maarif müfettişleri tarafından da denetlenmesi gerekmektedir.



T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
İŞ TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI

İnönü Bulvarı No:42 B Blok Kat:5 Emek / ANKARA
Tel: 0312 296 62 31 e-posta: isteftis@csqb.gov.tr web: www.itkb.gov.tr