

NİSAN 2019 KURUM İDARİ KURULU TOPLANTISI GÜNDEM KONULARI

1- 657 sayılı Kanununun 86. maddesine göre istihdam edilen vekil ebe/hemşirelerin, mezkûr kanununun 175. maddesine istinaden ücretleri düzenlenmektedir. Ancak, bu madde hükmüne göre verilmekte olan ücretlerde uygulama birliği bulunmamaktadır. Vekil ebe/hemşirelerin aldıkları ücretin (*sabit ek ödeme hariç*), ilden ile farklılık gösterdiği görülmektedir. Şikâyet edilen ücretler hakkında uygulanan örnekler şu şekildedir.

İL	EĞİTİM DURUMU	MAAŞ TUTARI	EK ÖDEME TUTARI
Rize	Lise	1724	1108
Van	Lise	2211	1130
Hatay	Lise	2345	1108
Kahramanmaraş	Lise	1917	1108
Ordu	Lisans	2325	1108

Vekil ebe/hemşirelerin aldıkları ücret, hakkaniyetli bir şekilde düzenlenmelidir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86 ncı maddesinde vekalet görevi ve aylık verilmesinin şartları, 175 inci maddesinde ise vekalet, ikinci görev aylık ve ücretleri ile diğer ödemelerin neler olduğu düzenlenmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 175 inci maddesinde, "Bir göreve vekaleten atanan memurlara vekalet edilen görevin kadro derecesinin birinci kademesinin üçte biri, açıktan atananlara ise (Köy ve kasaba imamlığı kadrolarına atananlara 146 ncı maddede yazılı asgari ücret aylık tutarından aşağı olmamak üzere) üçte ikisi verilir..."

Açıktan vekil olarak atananlar bu Kanunla memurlara tanınan sosyal haklardan da yararlanırlar ve bunlara ödenecek vekalet aylığının hesabına memuriyet taban aylığı da dahil edilir." hükmü yer almaktadır.

Madde hükmünde de anlaşılacağı üzere, açıktan vekil olarak atananların aylıkları hesaplanırken vekâlet edilen görevin kadro derecesinin üçte ikisi ile sosyal hakların ödeneceği anlaşılmaktadır. Bu itibarla vekil ebe/hemşirenin sosyal haklardan (aile yardımı vb) yararlanıp yararlanmadığı veya vekâlet edilen görevin derecesi gibi faktörlerden dolayı aylıklarında farklılıklar olabilmektedir

Ayrıca, vekâlet edilen hemşirelik veya ebelik kadrosunun bulunduğu il ve ilçeye bağlı olarak da 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına ekli IV sayılı cetvelde (*kalkınmada öncelikli yörelerin dereceleri**) belirlenen yerlerde görev yapan personele ek tazminat verildiğinden vekâlet edilen görevin kadro derecesinin birinci kademesinin üçte ikisi karşılık hesaplanan aylık değişebilmektedir.

2- Döner sermaye bütçesinden maaş alan çalışanların tayin talepleri, döner sermaye bütçesinde boş pozisyon bulunmadığı için ret edilmektedir. Bu sorun, en çok karşılıklı yer değişikliği (becayış) tayin taleplerinde yaşanmaktadır. Döner sermaye bütçesinden maaşlı çalışan ile genel bütçeden maaş alan çalışanlar becaş yapamamaktadır. Döner sermaye bütçesi- genel bütçe kadrosu arasında bu gibi sorunlar çözülmelidir.

2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesininin 11 inci maddesi gereği, memur kadrolarına açıktan veya diğer kurum ve kuruluşlardan nakil suretiyle yapılabilecek yıllık atama

31/3/2019

Yal

sayısı ile uygulamaya ilişkin hususlar, Strateji ve Bütçe Başkanlığı ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının müşterek teklifi üzerine Cumhurbaşkanınca belirlenmektedir.

04.02.2019 tarihli ve 2019/47 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararının Eki Kararın 2 nci maddesinin 3 üncü bendinde, "Kamu idare, kurum ve kuruluşlarının döner sermaye teşkilatlarından merkez ve taşra teşkilatlarına yapılacak atamalar atama sayısı sınırlamalarına tabidir." hükmüne yer verilmiştir.

Döner sermaye kadrolarından genel bütçe kapsamındaki kadrolara geçiş işlemleri, Bakanlığımıza verilen açıktan ve naklen atama sayısına dahildir. Bu nedenle, yeteri kadar açıktan naklen atama sayısı verilmediğinden döner sermaye kadrolarında görev yapanların genel bütçe kapsamındaki kadroya atanması mümkün olamamaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/A maddesine göre istihdam edilen personel ile 4/B maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personelin kendi teşkilatlarında olmak kaydıyla karşılıklı yer değişikliği işlemleri yapılabilmektedir. 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 45/A maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personelin karşılıklı yer değişikliği işlemleri ise ilgili mevzuat gereği yapılması mümkün olamamaktadır.

3- 657 sayılı Kanununa tabi 4/B sözleşmeli personellerin, eş durumu kurlarında ilan edilen boş pozisyonlar, genel bütçe ve döner sermaye bütçesi olarak ayrılmaktadır. Döner sermaye bütçesinden maaş alan sözleşmeli personel, sadece döner sermaye bütçeli kadroya tercih verebilmektedir. Gitmek istediği ilde boş pozisyon olarak sadece genel bütçe kadrosu ilan edilmesi halinde o ile tercih verememektedir. Yılda iki kez yapılan eş durumu kurası için boş pozisyon beklemekte olan sözleşmeli personelin aile bütünlüğü sağlanamadığından mağdur olmaktadır. Bu durum sona ermelidir.

2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 8 inci maddesinin ikinci fıkrasının (b) bendinde, "Sözleşmeli personel pozisyonları Devlet Personel Başkanlığınca başka unvanlı sözleşmeli personel pozisyonları ile değiştirilebilir, birimler arası aktarmalarda da aynı usule uyulur." hükmüne yer verilmiştir.

Bu itibarla, aynı teşkilatında kalmak kaydıyla boş sözleşmeli personel pozisyonları birim ve unvan bazında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca değişebilmektedir.

Bakanlık Makamının 20.08.2019 tarihli ve 11386 sayılı Onayı ile Sağlık Bakanlığı 4/B Sözleşmeli Personelin Yeniden Hizmete Alınması ve Kurum İçi Yer Değiştirme Yönergesine, "Başvurusu kabul edilip ancak ilan edilen pozisyon sayısının yetersiz olması sebebiyle yerleştirme işlemleri yapılamayanların aile birliği mazeretine bağlı değiştirmeleri; başvuru yapılan ilde bir sonraki kura dönemine kadar herhangi bir nedenle boş pozisyon oluşması halinde kurasız, boş pozisyon oluşmaması halinde ise pozisyon ihdas edilmesine müteakip bir sonraki kura dönemine kadar kurasız yapılır" ilave hüküm getirilmiştir. Bu kapsamda kura başvurusu kabul edilen sözleşmeli personelin kendi teşkilatlarında olmak kaydıyla pozisyon değişikliği veya ihdası yapılarak aile birliği mazeretine bağlı yer değiştirmeleri yapılabilmektedir.

Döner sermaye teşkilatı adına ihdas edilmiş pozisyonda istihdam edilen personelin, ücretleri genel bütçeden karşılanan ve taşra teşkilatı adına ihdas edilmiş pozisyonlara atanmaları ise mümkün olamamaktadır.

4- 657 sayılı Kanuna tabi 4/B sözleşmeli ve 663 sayılı KHK'nın 45/A maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personellerin aile birliği mazeret kuraları, Ocak ve Temmuz aylarında olmak üzere yılda iki dönem yapılmaktadır. Kura dönemleri sayısı üçe çıkartılmalıdır.

Z. İ. Tm

md

P. A. A.

Eş durumu nedeniyle il'ler arası yer değişikliği için boş sözleşmeli personel pozisyonları her yıl ocak ve temmuz aylarında Bakanlıkça tespit ve ilan edilmektedir. Bu pozisyonlara yerleştirme işlemleri ise kura ile yapılmaktadır.

Bakanlık Makamının 20.08.2019 tarihli ve 11387 sayılı Onayı ile 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 45/A Maddesine Tabi Sözleşmeli Sağlık Personelin Aile Birliği Mazeretine Bağlı Yer Değiştirmesine İlişkin Usul ve Esaslara, " *Başvurusu kabul edilip ancak ilan edilen pozisyon sayısının yetersiz olması sebebiyle yerleştirme işlemleri yapılamayanların aile birliği mazeretine bağlı değiştirmeleri; başvuru yapılan ilde bir sonraki kura dönemine kadar herhangi bir nedenle boş pozisyon oluşması halinde kurasız, boş pozisyon oluşmaması halinde ise pozisyon ihdas edilmesine müteakip bir sonraki kura dönemine kadar kurasız yapılır*" ilave hüküm getirilmiştir. Bu kapsamda kura başvurusu kabul edilen sözleşmeli personelin kendi teşkilatlarında olmak kaydıyla pozisyon değişikliği veya ihdası yapılarak aile birliği mazeretine bağlı yer değiştirmeleri yapılabilmektedir.

Kura dönemleri sayısının üçe çıkartılmasına ilişkin talep, hizmet gerekleri dikkate alınarak mevzuat düzenleme çalışmalarında değerlendirmeye alınabilecektir.

5- 4. Dönem Toplu Sözleşmede icap nöbet ücretlerinin tüm sağlık çalışanlarına ödenmesi için düzenleme yapılması hususu karara bağlanmıştır. En kısa sürede bu yönde düzenleme yapılması sağlanmalıdır. Ayrıca icap nöbet ücretinin ödenmesine izin vermeyen Hazine ve Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğünün 01.06.2016 tarihli icap nöbeti konulu yazısının açığımız dava, Ankara Bölge İdare Mahkemesi 7. idari Dava dairesi E. 2018/1228, K. 2018/1570 sayılı kararıyla iptaline karar verilmiştir. Bu kararın Sağlık Bakanlığı bünyesinde de uygulanması gerekmektedir.

Bakanlığımız Kamu Hastaneleri Müdürlüğünün koordinasyonunda İlgili Genel Müdürlükler ile yürütülen çalışmalar neticesinde; icap nöbetinin uzman dışında kalan diğer personele de tutturulabilmesi yönünde; Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliğinde yeni bir düzenleme için Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğü ile yetkili sendika birlikte çalışma yapacaktır.

6- Sağlık Bakanlığı ile sendikamız arasında gerçekleşen Ekim 2017 Kurum İdari Kurul toplantısında, görevde yükselme sınavı yapılacağı karara bağlanmasına rağmen sınav 2015 yılından beri halen yapılmamıştır. Sağlık Bakanlığı görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarını bir an önce yapılmalı, çalışanların mağduriyeti giderilmelidir.

Bakanlığımız personeline yönelik 54 branşta 08.10.2017 tarihinde unvan değişikliği yazılı sınavı yapılmıştır. 15-26 Ocak 2018 tarihleri arasında 1.975 personelin unvan değişikliği sözlü sınavı yapılarak atama işlemleri sonuçlanmıştır.

Bakanlığımız merkez ve taşra teşkilatında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olarak değişik sınıf ve unvanlarda görev yapan personele yönelik olarak unvan değişikliği sınavı yapılacaktır. Görevde yükselme sınavı ise hizmet gerekleri ve personel planlaması kapsamında ihtiyaç duyulması halinde hazırlık çalışmalarına başlanılabilecektir.

7- Nisan 2015 Kurum İdari Kurullarında aynı kurumda çalışan eşlerin nöbetlerinin düzenlenmesinde eşlere kolaylık sağlanması ve nöbetlerin buna göre koordine edilmesi kararlaştırılmıştır. 694 sayılı KHK ile kurumların genel müdürlüğe dönüşmesinden sonra nöbetlere ilişkin bu koordinasyonun tüm kurumları kapsayacak şekilde revize edilmesi sağlanmalıdır.

25.08.2017 tarihli ve 30165 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 694 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 663 sayılı Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun

3.12.18

ad

3

Hükmünde Kararnamede değişlik yapılarak Bakanlık ve bağlı kuruluşlarının merkez ve taşra teşkilatı yeniden düzenlenmiştir.

Bu çerçevede, taşra teşkilatı genelindeki hizmetlerin bütünlüğünün ve uyumunun sağlanması amacıyla çalışan eşlerin nöbetlerine yönelik kurumları kapsayacak şekilde Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğü, Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve Acil Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından düzenleme için ortak bir çalışma başlatılarak İl Sağlık Müdürlüklerine bilgilendirme yapılacaktır.

8- Sağlık Bakanlığı 2016 yılından beri kurumlar arası nakil kurası ilan etmemektedir. Diğer kamu kurumlarından Sağlık Bakanlığı'na geçmek isteyen ve birçok çalışan bulunmaktadır. İlgili kuralar, bu yıl içerisinde ilan edilmelidir.

2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 11 inci maddesi gereği, memur kadrolarına açıktan veya diğer kurum ve kuruluşlardan nakil suretiyle yapılabilecek yıllık atama sayısı ile uygulamaya ilişkin hususlar, Strateji ve Bütçe Başkanlığı ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının müşterek teklifi üzerine Cumhurbaşkanınca belirlenmektedir.

04.02.2019 tarihli ve 2019/47 sayılı Cumhurbaşkanı Kararının Eki Kararın 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde, **"Tıpta ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği uyarınca asistan kadrolarına yapılacak atamalar"** hükmü ile (c) bendinde **"7/5/1987 tarihli ve 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanununun ek 1 inci ve ek 6 ncı maddeleri uyarınca yapılacak atamalar ... atama sayısı sınırlamalarına tabi değildir."** hükmü yer almaktadır.

Bu açıklamalar doğrutusunda; stratejik personel (uzman tabip, tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman, tabip, diş tabibi ve eczacı) kadrolarına yapılacak açıktan veya naklen atamalar atama izni alınmaksızın mevzuatta öngörülen işlemlerin tamamlanmasına müteakip yapılabilmektedir.

Ancak, stratejik personel harici memur kadrolarına açıktan veya diğer kurum ve kuruluşlardan nakil suretiyle yapılabilecek atamalar ise anılan Kararname gereği, Bakanlığımız ve bağlı kuruluşlarına verilen açıktan ve naklen atama sayısı kadar mümkün olabilmektedir.

Bu itibarla, Bakanlığımıza yeteri kadar açıktan veya naklen atama sayısı verilmesi halinde anılan işlem değerlendirmeye alınabilecektir.

9- 4. Dönem toplu sözleşmenin 21 inci maddesinde çevre sağlığı denetimi ve tütün denetimi yapan personele Sağlık Müdürlüğü il birim performans puan ortalamasının %5'i oranında ek puan verileceği hüküm altına alınmıştır. Düzenleme 3. Dönem toplu sözleşme ile gelmiş bulunmaktadır. Sağlık Bakanlığı Türkiye Halk Sağlığı Kurumu'nun (mülga) yayınlamış olduğu 02/02/2016 tarihli ve 88701720/010.07.02 sayılı 3. Dönem Toplu Sözleşmenin Ek Ödemeye İlişkin Hususları başlıklı genelgesinin 11 inci maddesinde toplu sözleşme hükmünün nasıl uygulanacağı belirtilmiştir. Genelgeye göre; Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Personeline Ek Ödeme Yapılmasına Dair Yönetmeliğin 5 inci maddesinin 1 inci fıkrasının (o) bendi birlikte değerlendirildiğinde; Halk Sağlığı Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde çalışan personelden çevre sağlığı denetimi, tütün denetimi ve piyasa gözetimi denetimi yapanlara aşağıda yer alan tabloda belirtilen oranlarda ek puan verilecektir. Söz konusu denetim görevlerinden herhangi iki görevin aynı personel tarafından yerine getirilmesi halinde yüksek olan puan uygulanacaktır.

3.473

3

4d

4

Çalıştığı Yer	Yapılan Görev					
	Tekil Görevlendirmeler			Birlikte Yapılan Görevlendirmeler		
	Çevre Sağlığı Denetimi	Tütün Denetimi	Piyasa Gözetimi ve Denetimi	PGD+ÇS	PGD+TD	ÇS+TD
Sağlık Müdürlüğü	5	5	10	10	10	5
Diğer Bağlı Birimler	5	5	-	-	-	5

İlçe toplum sağlığı merkezlerinde tütün denetimi görevinde bulunan çevre sağlığı teknisyeni üyemiz aynı zamanda piyasa gözetimi ve denetimi görevinde de bulunmaktadır. Ancak uygulamada ek puan %5 olarak uygulanmaktadır. İdaresi ile yaptığı görüşmede ilgili tabloda, birlikte yapılan görevlendirmelerde ilçe toplum sağlığı merkezi çalışanları için hangi puanın uygulanacağı net olarak belirtilmemesi gerekçe sunulmuştur. İlçelerde çalışan çevre sağlığı teknisyenlerine piyasa gözetimi ve denetimi görevi verilmesi halinde il birim performans puan ortalamasının % 10 verilmelidir.

25.08.2017 tarihli ve 30165 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2018 ve 2019 Yıllarını Kapsayan 4. Dönem Toplu Sözleşmenin Üçüncü Kısım "Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" bölümünün "Çevre sağlığı denetimi ve tütün denetimi yapan personele ek puan" başlıklı 21 inci maddesinde "Çevre sağlığı denetimi ve tütün denetimi yapan personele Halk Sağlığı Müdürlüğü il birim performans puan ortalamasının %5'i oranında ek puan verilir" hükmüne yer verilmiştir.

12.02.2018 tarihli ve 37106781-869-921 sayılı, "4. Dönem Toplu Sözleşmede İl Sağlık Müdürlüklerinin Ek Ödemesine İlişkin Hususlar" konulu Genel Yazımızda mezkûr hükmün uygulamasına ilişkin olarak "İl Sağlık Müdürlüğü ve birimlerinde çalışan personelden çevre sağlığı denetimi ve/veya tütün denetimi yapan personele İl Sağlık Müdürlüğü il birim performans puan ortalamasının %5'i oranında ek puan verilecektir. Ancak söz konusu personel Yönetmelik kapsamında piyasa gözetimi ve denetimi için öngörülen %10 ek puandan da yararlanan personel ise, çevre sağlığı denetimi, tütün denetimi ve piyasa gözetimi ve denetimi yapan personele verilecek ek puan %10 olarak uygulanacaktır." açıklamasına yer verilmiştir.

Diğer taraftan, İl Sağlık Müdürlükleri ve bağlı birimlerinde görev yapan personele, 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesine binaen 28.11.2014 tarihli ve 29189 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Personeline Ek Ödeme Yapılmasına Dair Yönetmelikte belirlenen usul ve esaslar uyarınca ek ödeme yapılmaktadır.

Mezkur Yönetmeliğin 13 üncü maddesinin (m) bendinin birinci fıkrasında "Muayene ve kabul komisyonu üyeleri için İl Sağlık Müdürlüğü il birim performans puan ortalamasının % 5'i, ihale-satın alma komisyonu üyeleri, o dönem eğitim faaliyetlerinde görevli eğitimcilere, **piyasa gözetimi ve denetimi yapan personele**, il birim performans ve kalite koordinatörlüğünde görevli personele, organ nakli ulusal koordinasyon merkezinde çalışan personel ile Bakanlıkça öngörülen çalışmanın raporlanması ve İl Sağlık Müdürlüğüne onaylanması kaydıyla bölge koordinatörü ve yardımcılarında İl Sağlık Müdürlüğü il birim performans puan ortalamasının %10'u, il merkezinde bulunan (merkez ilçeler dahil) İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı birimlerde görev yapan personele İl Sağlık Müdürlüğü il birim performans puan ortalamasının % 10'u, merkez ilçeler hariç olmak üzere ilçelerde bulunan birimlerde görev yapan personele İl Sağlık Müdürlüğü il birim performans puan ortalamasının % 15'i oranında, 112 acil sağlık

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] 5

hizmetlerinde çalışan personele İl Sağlık Müdürlüğü il birim performans puan ortalamasının % 40'ı oranında ve İ-1, İ-2, İ-3 ve İ-4 grubu olan illerin İl Sağlık Müdürlüğüne İl Sağlık Müdürlüğü il birim performans puan ortalamasının % 35'i, İ-5 grubu olan illerin İl Sağlık Müdürlüğüne İl Sağlık Müdürlüğü il birim performans puan ortalamasının % 25'i, İ-6 grubu olan illerin İl Sağlık Müdürlüğüne İl Sağlık Müdürlüğü il birim performans puan ortalamasının % 20'si, ve İ-7 grubu olan illerin İl Sağlık Müdürlüğüne İl Sağlık Müdürlüğü il birim performans puan ortalamasının % 15'i oranında ek puan verilir. Ancak, o dönem yukarıda sayılanlardan birden fazlasında görev yapan personele sadece bir kez ve fazla olan ek puan verilir." hükmü yer almaktadır.

Mezkur hükümde il merkezinde bulunan (merkez ilçeler dahil) İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı birimlerde görev yapan personele İl Sağlık Müdürlüğü il birim performans puan ortalamasının % 10'u, merkez ilçeler hariç olmak üzere ilçelerde bulunan birimlerde görev yapan personele İl Sağlık Müdürlüğü il birim performans puan ortalamasının % 15'i oranında, ve o dönem piyasa gözetimi ve denetimi yapan personele ise İl Sağlık Müdürlüğü il birim performans puan ortalamasının % 10'u oranında ek puan belirlenmiştir. Ancak mezkûr hüküm kapsamında birden fazla ek puan verilmesi mümkün bulunmadığından il merkezinde ya da ilçelerde bulunan birimlerde çalışan personel aynı zamanda o dönem piyasa gözetimi ve denetimi kapsamında görev almış olsa dahi sadece ek puanlardan birinden ve fazla olan ek puandan yararlanır. Bu itibarla, mezkûr hüküm kapsamında il merkezinde bulunan birimlerde görev yapan personele sadece %10 oranında ve merkez ilçeler hariç olmak üzere ilçelerde görev yapan personele de %15 oranında ek puan verilmesi gerekmektedir.

Diğer taraftan, İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı birimlerde çalışan ve o dönemde çevre sağlığı denetimi ve/veya tütün denetimi yapan personele, 4. Dönem Toplu Sözleşmenin mezkûr hükmü kapsamında, İl Sağlık Müdürlüğü il birim performans puan ortalamasının % 5'i oranında ek puan verilmektedir. Ancak, mezkûr hüküm kapsamında, İl Sağlık Müdürlüğü il birim performans puan ortalamasının % 10'u oranında ek puan verilmesi mümkün bulunmamaktadır.

10- 657 sayılı Kanuna tabi 4/B sözleşmeli personeller ile 663 sayılı KHK'nın 45/A maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personele, il içinde yer değişikliği yapabilecek düzenlemeler yapılmalıdır. Özellikle eşleri farklı ilçelerde çalışanların yer değişikliği ile 45/A maddesine göre istihdam edilenlerin il içi becayiş hakkı verilmelidir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personelin; 06.06.1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların ek 3 üncü maddesinde belirtilen karşılıklı yer değişikliği, eş durumu, eşinin vefat etmesi, can güvenliği ve sağlık mazereti durumlarında kendi teşkilatlarında olmak kaydıyla nakil mümkün olup, diğer nedenlerle nakil mümkün değildir.

663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 45/A maddesinde, "Bu madde uyarınca atanan sözleşmeli sağlık personeli üç yıl süreyle başka bir yere atanamaz." hükmü bulunmakta olup bu madde hükümlerine göre istihdam edilen sözleşmeli personele sadece aile birliği mazereti olması nedeniyle yer değişikliği imkânı tanınmıştır.

Sözleşmeli personelin il içi yer değişikliği işlemleri ise sözleşmeli personel çalıştırılmasına ilişkin hizmet sözleşmesinde belirtilmiştir. Anılan hizmet sözleşmelerinde; hizmet biriminin nitelik değiştirmesi, başka bir hizmet birimiyle birleştirilmesi, kapatılması veya çalıştığı hizmet biriminde sözleşmeli personel ihtiyacının ortadan kalkması gibi haklı ve zorunlu hallerde, vizeli boş pozisyonu bulunması kaydıyla, aynı il içinde ihtiyacı bulunan başka bir hizmet biriminde yeni sözleşme yapılarak personel çalıştırılması uygun görülebilmektedir. Ancak, bunun için yeni sözleşme yapılacak hizmet

3. 11. 18

ad

6

biriminin vizeli boş pozisyonunun olması, çalıştığı birim amirinin gerekçeli teklifi, çalışacağı birim amirinin uygun görüşü, taşra il teşkilatının teklifi ve Bakanlığın izni gerekmektedir.

11- Özellikle son yıllarda, sabit üstü alınan döner sermaye ek ödemeleri düşmüştür. Kurumların döner sermaye komisyonları dağıtılabılır döner sermaye konusunda çoğu zaman kesintiye gitmektedir. Bu da motivasyon kaynağı olan döner sermayeyi, sorun kaynağı haline getirmiştir. Sağlık Bakanı Fahrettin Koca'nın 14 Mart Tıp Bayramı vesilesiyle yaptığı konuşmada performansa dayalı ek ödemenin amacından uzaklaştığı belirtilmiştir. Acilen tüm çalışanların emeğinin karşılığını alacak hakkaniyetli bir ek ödeme sistemi düzenlenmelidir.

Dağıtılacak döner sermaye tutarının belirlenmesinde sağlık tesislerimizde hâlihazırda kurulmuş olan döner sermaye komisyonları tarafından, 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde yer alan hükümler ve yine Sağlık Tesislerinde Görevli Personele Ek Ödeme Yapılmasına Dair Yönetmeliğinin 8 inci maddesinde yer alan yasal sınırlar aşılmadan karar alınmaktadır. Döner Sermaye Komisyonu sağlık tesisinin gelir-gider dengesi ile borç, alacak, nakit durumu ve ihtiyaçlarını dikkate alarak kararlar almaktadır. İlgili hususta yönetmelik çalışması Bakanlığımız tarafından başlatılmış olup süreç Hazine ve Maliye Bakanlığı, Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğü ve yetkili sendika ile birlikte yürütülmektedir.

12- Sağlık çalışanlarına saldırılar son yıllarda giderek artmıştır. Bu durum hastalar, hasta yakınları ve çalışanlar arasındaki ilişkiyi bozmakta ve sağlık çalışanlarının moral ve motivasyonunu azalmakta, çalışanların hastalara sunduğu hizmet kalitesi düşmekte, çalışanlarda psikolojik sorunlar ortaya çıkabilmekte ve hatta sağlık çalışanlarının iş bırakmasına neden olabilmektedir. Yeni yapılan düzenlemeler çalışanları olumlu yönde etkilese de sağlıkta şiddetin önlenmesi için daha caydırıcı düzenlemeler yapılmalıdır.

Sağlık çalışanına yönelik şiddet olayı durumunda, sağlık çalışanlarına gerekli desteğin verilmesini sağlamak üzere, Bakanlığımızca 2012 yılından itibaren beyaz kod uygulamasına geçilmiş olup sağlık çalışanlarının, sağlık hizmeti sunumu sırasında veya bu görevlerinden dolayı şiddete uğramaları durumunda, ilgili mevzuatı yanında, gerekli adli işlemlerinin de yapılmasını sağlamak üzere çalışanların müracaat edebilecekleri **Alo 113 (113 Beyaz Kod Çağrı Merkezi)** telefon hattı ile **beyazkod.saglik.gov.tr** adresli genel ağ kurulmuştur. Ayrıca personelin, kurumlarımızda bulunan çalışan hakları ve güvenliği birimlerine/beyaz koddan sorumlu çalışanlara doğrudan ulaşarak da süreci başlatabilecekleri bir yapı geliştirilmiştir.

Sağlık çalışanına yönelik şiddet olayı durumunda, sağlık çalışanının işlemlerinin emniyet birimlerine gitmeden gerçekleştirilmesi ve sağlık hizmetinden faydalanan vatandaşların mağduriyetine sebep olunmaması için 27.03.2015 tarihli ve 6638 sayılı Kanunla, "Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanunu" nun 15 inci maddesine "**Polis; müşteki, mağdur veya tanık ifadelerini, talepleri hâlinde ikamet ettikleri yerlerde veya işyerlerinde de alabilir.**" hükmü ile 15.11.2018 tarihli ve 7151 sayılı Sağlıkla İlgili Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 21 nci maddesi hükümleri gereğince, 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu'nun 12 nci maddesine "**Sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan personele karşı görevleri sebebiyle kasten işlenen suçlardan şüpheli olanlar, kolluk görevlilerince yakalanır ve gerekli işlemleri yapılarak Cumhuriyet başsavcılığına sevk edilir. Cumhuriyet savcısı adli işlemleri tekemmül ettirir. Bu suçların soruşturmasında, kolluk tarafından müşteki, mağdur veya tanık olan sağlık personelinin ifadeleri işyerlerinde alınır. Bu fıkra hükmü, özel sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan personele karşı görevleri sebebiyle kasten işlenen suçlar hakkında da uygulanır**" hükmü getirilmiş olup sağlık

3. 1778

Yal

7

çalışanlarının ifadelerinin iş yerlerinde alınması ve adli süreci kapsayan mevzuat yürürlüğe konulmuştur.

Sağlık hizmeti sunumu sırasında veya bu görevlerinden dolayı çalışana karşı suç işlenmesi durumunda, **“Sağlık Bakanlığı Personeline Karşı İşlenen Suçlar Nedeniyle Yapılacak Hukuki Yardımın Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”** ile çalışanın veya kanuni mirasçılarının talebi üzerine, Sağlık Bakanlığı avukatlarınca hukuki yardım verilmesi temin edilmiş olup beyaz kod kapsamındaki başvurular hakkında hukuki süreçler bu çerçevede başlatılmakta ve Bakanlığımız avukatlarınca gerekli takipleri yapılmaktadır.

Bunların yanı sıra, 25.01.2013 tarihli ve 28539 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliği’nin 8 inci maddesinin ikinci fıkrası kapsamında adli veya mülki idare makamlarınca verilen bir belgeyle belgelendirilmesi hâlinde, çalışana şiddet uygulayan kişinin aile hekiminin değiştirilebileceği hükme bağlanmıştır.

2012/23 sayılı **“Hukuki Yardım ve Beyaz Kod Uygulaması”** konulu Genelge ile de sağlık çalışanın şiddete uğraması durumunda, acil verilmesi gereken sağlık hizmetleri hariç olmak kaydıyla, sağlık çalışanına hizmetten çekilme hakkı getirilmiştir. Söz edilen Genelge ile sağlık teşkilatının yapması gereken diğer ilgili konular da belirlenmiştir.

Bunların yanı sıra, beyaz kod vakalarında hassasiyet gösterilerek yukarıda bahsedilen mevzuat hükümlerinin eksiksiz uygulanmasını temin etmek maksadıyla İçişleri Bakanlığı tarafından da iki ayrı genelge yayımlanmıştır.

Birinci basamak sağlık kuruluşlarında şiddetin önlenmesine yönelik olarak Bakanlığımız Halk Sağlığı Genel Müdürlüğüne yürütülen faaliyetler;

Birinci basamak sağlık kuruluşlarında beyaz kod kapsamındaki şiddetin önlenmesi konusundaki çalışmaları faal bir şekilde yürütmek maksadıyla, bütün illerde “birinci basamak çalışan hakları birimi” oluşturulmuştur. Aynı işlerin ilçe sağlık müdürlüğü ve toplum sağlığı merkezi nezdinde yapılmasını sağlamak ve bu konuda gerekli eş güdümü gerçekleştirmek üzere benzer birimlerin (veya sorumlu kişiler belirlenmiştir) belirtilen kuruluşlarda da teşekkül ettirilmesi temin edilmiştir.

Söz konusu birimler vasıtasıyla, Bakanlığımızca yayımlanan 2012/23 sayılı **“Çalışan Güvenliğinin Sağlanması”** konulu Genelge’nin 4 üncü maddesinde belirtilen ve istatistik değerlendirmelerden de birinci basamakta şiddet sebebi olarak önemli bir problem olduğu kanaatine varılan olumsuzlukların giderilmesi için iletişim becerileri, problem çözme teknikleri, stres yönetimi ve öfke kontrolü, öfkeli hastalarla ve hasta yakınlarıyla iletişim, takım olma, zaman yönetimi ile beyaz kod mevzuatı ve bu mevzuatla sağlanan imkânların neler olduğu gibi konularda, birinci basamak sağlık çalışanlarına yönelik eğitimler verilmektedir.

Buna ilaveten, Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü ile iş birliği içinde illerde birinci basamak sağlık kuruluşlarında şiddetin önlenmesi faaliyetlerinde bulunan çalışanlara matuf olarak uzaktan eğitim planlanmış olup hazırlanan eğitim modüllerinin tekemmül ettirilmesi çalışmaları tamamlanmak üzeredir. Söz konusu eğitimin zamanla bütün birinci basamak çalışanlarını kapsayacak şekilde yaygınlaştırılması da planlar arasında bulunmaktadır.

Beyaz kod sisteminin birinci basamak kısmına ait istatistiki değerlendirmeler sonucunda elde edilen veriler bilgiye dönüştürülerek sahaya yansıtılmaktadır. Bu meyanda, 2012/23 sayılı Genelge’nin 4 üncü ve 5 inci maddelerinde de belirtildiği üzere, gerek birinci basamak sağlık kuruluşlarında çalışanların gerekse halkın bilgi ve bilinç düzeyinin yükseltilerek toplum duyarlılığının geliştirilmesi





bakımından afiş ve broşürler hazırlanmış ve 81 il valiliğine dağıtımları sağlanmıştır. Ayrıca, Bakanlığımızca konuya ilişkin kamuoyunu bilgilendirici görüntülü eğitim malzemeleri hazırlanmakta ve yayımlanmaktadır.

Bakanlığımız Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğü tarafından, çalışan hakları ve güvenliği uygulamaları kapsamında rehber hazırlanmış olup sağlık tesislerine uygulama talimatı verilmiştir. Rehberle birlikte;

- Çalışan hakları ve güvenliği birimlerinin görev tanımları revize edilerek 33 konu başlığında talimatlar düzenlenmiştir.
- Daha önce çalışan hakları ve güvenliği konusunda belirlenen uyum programı, motivasyonun artırılmasına yönelik uygulamalar ve birimlerin kurulması prosedürleri tek bir kaynaktan toplanmıştır.
- Çalışan hakları ve güvenliği alanını ilgilendiren ve Bakanlığımızca yayınlanan tüm mevzuat tek bir kaynaktan toplanmıştır.
- Beyaz Kod web uygulamasında bulunan Olay Tutanağı, Beyaz Kod Ön Bilgilendirme Formu, Hukuki Yardım Talep Formu, İhbar Formu, Kişisel Veri Paylaşım Bilgilendirme Formu, Tebligatın Vekile Yapılması ile ilgili Ek'ler güncellenmiştir.
- Çalışan hakları ve güvenliği birimleri tarafından ilgili personele uygulanması ön görülen "Çalışan Hakları ve Güvenliği Birimi Psikososyal Destek Talep Formu" oluşturulmuştur.
- Çalışan hakları ve güvenliği birimlerinin hastane yönetimine aylık raporlamalarda kullanmak üzere "Çalışan Hakları ve Güvenliği Birimi Talep ve Öneri Formu" oluşturulmuştur.
- Adli süreçle ilgili şiddete maruz kalan personel ile ÇHGB çalışanı tarafından karşılıklı imza altına alınacak "Tebliğ Tebellüğ Belgesi" düzenlenmiştir.
- Çalışan hakları ve güvenliği alanını ilgilendiren "Verimlilik" ve "Sağlıkta Kalite Standartları" kriterleri konusunda ilgili birim çalışanı personelimize talimatlar verilerek yönlendirmelerde bulunulmuştur.
- Beyaz Kod analizlerinin Verimlilik Modülünde (web uygulaması) yer aldığına dair bilgilendirmelerde bulunulmuştur.

Ayrıca, hasta çalışan hakları ve güvenliği kapsamında iletişim eğitim modülü hazırlanmıştır. Modül ile birlikte başta hasta şikâyetleri ve beyaz kod olayları olmak üzere yaşanan olumsuzlukların sebepleri arasında önemli bir yer tutan yanlış iletişim ve bilgi eksikliği konularında hasta ve sağlık çalışanlarımızı bilgilendirerek meydana gelmesi muhtemel şiddet olaylarını en aza indirmeyi, hastane hizmetlerinden faydalanma, hak sorumluluk ve başvuru süreçlerinin etkin kullanımının sağlanması ile de hizmetin kalitesinin ve kurumsal verimliliğin artırılması amaçlanmıştır. Eğitim modülü uygulama sürecine ilişkin işlemler ise devam etmektedir.

32/11

2

2021

2021

EKİM 2019 KURUM İDARİ KURULU TOPLANTISI GÜNDEM KONULARI

1- 22.07.2019 tarihinde ilan edilen 663 sayılı KHK'nın 45/A maddesine Sözleşmeli Sağlık Personelinin Eş Durumu Nedeniyle Yer Değişikliği Kurasında sözleşmeli personelin eşinden halen görev yaptığı ve Sağlık Bakanlığı personelinin görev yaptığı her iki il'e ait dolu/boş kadro ve pozisyon sayısını gösteren Ek-4 formunu kurumundan temin etmesi istenmiştir. Ancak, birçok kurum tarafından bu formun doldurulması talebi kabul edilmediğinden sıkıntılar yaşanmıştır. Önümüzdeki dönemlerde yapılacak eş durumu kuralarında Ek-4 formu ile yapılan dolu/boş pozisyon sayısı gibi verilerin kişilerden talep edilmemesi hususu yeniden değerlendirilmelidir.

663 sayılı Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 45/A maddesinin üçüncü fıkrasında "... sözleşmeli sağlık personelinin bulunduğu ilde bir yıl görev yapması ve vizeli pozisyon bulunması durumunda; eşlerin her ikisinin de Bakanlık ve bağlı kuruluşlarında sözleşmeli veya eşlerden birinin sözleşmeli, diğerinin Bakanlık ve bağlı kuruluşlarında veya diğer bir kamu kurum veya kuruluşunda kadrolu statüde istihdam ediliyor olması halinde **hizmet ihtiyacının daha fazla olduğu yere atamaları yapılabilir.**" hükümlerine yer verilmiştir. Bu çerçevede yürürlüğe konulan 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 45/A Maddesine Tabi Sözleşmeli Sağlık Personelinin Aile Birliği Mazeretine Bağlı Yer Değiştirmesine İlişkin Usul ve Esasların 4 üncü maddesinin altıncı fıkrasında da "Bu maddenin beşinci fıkrasında belirtilenler hariç olmak üzere eşleri, diğer kamu kurum ve kuruluşlarında kadrolu personel olanların aile birliği mazereti, **kurumların ihtiyacı esas alınarak sağlanır. Kurumların ihtiyacı, ilgili kurumların dolu/boş kadro ve pozisyon sayıları esas alınarak tespit edilir.**" hükümlerine yer verilerek bu kapsamdaki başvurular değerlendirilirken kurumların personel ihtiyacının ne şekilde tespit edileceği açıkça ifade edilmiştir.

Bahse konu form, anılan mevzuat hükmüne uygun işlem tesis edilmesi amacıyla talep edilmektedir. Söz konusu formun doldurulması talebini kabul etmeyen ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının, kamu hizmetlerinin sunumunda aksama yaşanmaması ve personel memnuniyetinin sağlanması için konu hakkında gerekli hassasiyeti göstermeleri gerekmektedir.

Anılan formun, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca tanzim edilmesine yönelik olarak gerekli kolaylığın ve hassasiyetin gösterilmesi hususunda Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından genel yazı yazılacaktır.

2- Devlet hizmeti yükümlülüğü bulunmayan uzman hekimlerin de 4924 sayılı Kanuna göre sözleşme imzalayabilmesi sağlanmalıdır.

4924 sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanununun 1 inci maddesinin ikinci fıkrasında "... Sözleşmeli personel istihdam edilecek hizmet birimleri yılda bir kez Cumhurbaşkanı kararı ile tespit edilir. Dağıtımı yapılacak pozisyon sayısı 22000'i geçemez." hükmü ile 3 üncü maddesinin birinci fıkrasında "Bakanlık, bu Kanununun 1 inci maddesi gereğince hazırlanan Cumhurbaşkanı kararında belirtilen hizmet birimlerinde ve ekli (1) sayılı cetvelde gösterilen pozisyon unvanlarıyla sınırlı olmak kaydıyla, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın, Maliye Bakanlığı tarafından vize edilmiş pozisyonlarda Bakan onayı ile sözleşmeli personel istihdam edebilir." hükmü bulunmaktadır.

Bu çerçevede, anılan Kanununun 1 inci maddesine uygun olarak 2019 yılında uygulanmak üzere hizmet birimleri (acil sağlık hizmetleri, halk sağlığı laboratuvarı, sağlık evi, ilçe sağlık müdürlüğü/toplum sağlığı merkezi ve yataklı tedavi) ve 16.000 pozisyon sayısı planlaması 04/02/2019 tarihli ve 2019/45 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile uygun görülerek 05/02/2019 tarihli ve 30677 sayılı

31/11/19

ad

10

10

10

Resmi Gazetede yayımlanmıştır. 4924 sayılı Kanunun 3 üncü maddesi kapsamında birim bazlı vizeler, Hazine ve Maliye Bakanlığının 14 Mart 2019 tarihli ve 1125 sayılı yazısı ile uygun görülmüş ve "4924 Sözleşmeli Personel" konulu Genelge eki olarak 22 Mart 2019 tarihli ve 292 sayılı yazımız ile il sağlık müdürlüklerine bildirilmiştir.

Bu itibarla, sözleşmeli pozisyonlara yerleştirme işlemlerine ilişkin usul ve esaslar anılan Genelge ile belirlenmiş olup, **hem Devlet hizmeti yükümlüsü olan hem de Devlet hizmeti yükümlülüğü bulunmayan tabip ve uzman tabiplerin boş sözleşmeli pozisyonunun bulunması kaydıyla geçiş işlemleri yapılabilmektedir.**

Nitekim, 18.10.2019 tarihi itibarıyla 4924 sayılı Kanun kapsamında, Devlet hizmeti yükümlüsü olarak 2.571 tabip ve 2.185 uzman tabip ile Devlet hizmeti yükümlülüğü bulunmayan 2.948 tabip ve 3.883 uzman tabip sözleşmeli personel statüsünde görev yapmaktadır.

3- Aynı birimde aynı unvanda görev yapmalarına ve kendi rızası da olmamasına rağmen bazı sağlık çalışanlarının aylık nöbet sayıları birbirinden ciddi orandan farklıdır. Sağlık tesislerinde çalışanların nöbetlerinin dengeli olarak dağıtılması sağlanmalıdır.

13/01/1983 tarihli ve 17927 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliğinin 38 inci maddesinde, "*Hastane baştabipleri, sağlık hizmetlerinin sürekliliği ve kesintiye uğramaması amacıyla personel sayısını da dikkate alarak vardiya ve nöbet gibi hizmetlerde farklı çalışma saatleri belirleyebilir.*" hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, sağlık tesislerinde çalışan sağlık personeli nöbetlerinin dengeli dağıtılması hususunda, Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğü tarafından Bakanlığımıza bağlı sağlık tesislerine gerekli talimat verilecektir.

4- Acil servis, ameliyathane ve yoğun bakım gibi servislerde çalışanların daha nitelikli sağlık hizmeti sunabilmesi için sertifika programı ilan edilmekte ve eğitim verilmektedir. Bu gibi birimlerde sağlık hizmeti sunumunda çalışanların, ebe, hemşire, sağlık memuru gibi unvan ayrımı gözetilmeden sertifika programlarına katılması sağlanmalıdır.

04/02/2014 tarihli ve 28903 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren Sağlık Bakanlığı Sertifikalı Eğitim Yönetmeliği kapsamında ilgili alanlarda standartları belirlenen sertifikalı eğitim programlarının katılımcılar kısmında şartları karşılayan personel unvan ayrımı gözetmeksizin eğitim programlarına başvurabilmektedir.

Diğer taraftan anılan Yönetmeliğin 5. maddesinin (b) bendinde, "*Genel Müdürlük başvuruları değerlendirmek üzere her bir alanda, Genel Müdürlüğün eğitim ve sertifikasyon hizmetlerinden sorumlu genel müdür yardımcısı ya da daire başkanı başkanlığında; sertifikalı eğitimin ilgili olduğu Bakanlık biriminin ilgili genel müdür yardımcısı/başkan yardımcısı veya daire başkanı ve o alanda deneyimli kişilerden üye sayısı ve görev süresi belirlenmiş bilimsel komisyon kurar.*" hükmü ile (ç) bendinde, "*Komisyon; uygun görülen alanda sertifikalı eğitimin süresini, müfredatı, eğitim verilecek merkezin niteliklerini, program sorumlusunu, eğitici ve programa katılacak katılımcının niteliklerini, eğitim materyallerini, eğitimin sonunda uygulanacak sınavın usul ve esaslarını, sertifikanın geçerlilik süresi ve sertifikanın yenilenmesi ile eğitim programının denetim usul ve esaslarına ilişkin standartları belirler.*" hükümleri yer almaktadır.

Söz konusu sertifikalı eğitim programlarının katılımcı nitelikleri yukarıda belirtilen hükümler doğrultusunda alanında uzman kişilerden oluşan bilimsel komisyonlar tarafından belirlenmektedir. Ayrıca Bakanlığımız bünyesinde eğitimin konusuna yönelik görev ve yetki alanına sahip Yönetmelik gereği









"ilgili birim" olarak tanımlanan Daire Başkanlıkları sertifikalı eğitim programlarının iş ve işlemlerini sürdürmektedir. Sertifikalı eğitim programlarının ilgili birimleri eğitim standartlarında değişime ihtiyaç duymaları durumunda resmi yazı ile Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğüne başvurmaları ile bilimsel komisyonlar tarafından talepleri değerlendirilecektir.

6283 sayılı Hemşirelik Kanunu, Hemşirelik Yönetmeliği, 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun, Sağlık Meslek Mensupları ile Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Diğer Meslek Mensuplarının İş ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik hükümleriyle hemşirelerin, ebelerin ve diğer sağlık personelinin iş ve görev tanımları belirlenmiştir.

Yukarıda ifade edilen mevzuatlar kapsamında ebelik ve hemşirelik; meslek, iş ve görev tanımları ile çalışma alanları bakımından birbirinden farklı meslek mensuplarıdır. Hemşirelik Yönetmeliği ile belirlenen birimlerde ise hemşireler ile ebelik eğitimi mezunlarından sadece hemşire yetki belgesine sahip ebeler görev alabilirler. Bakanlığımızca sertifika programlarının planlanması, her sağlık meslek mensubunun eğitim aldığı kendi alanında gelişmesi ve görev yapmasına yönelik gerçekleştirilmektedir.

Dolayısıyla, Hemşirelik Yönetmeliği kapsamında belirlenen ve özellik arz eden alanlarda düzenlenecek sertifikalı eğitim programlarına unvan ayrımı gözetilmeden katılım sağlanması uygun olarak değerlendirilmemektedir.

Bu konudaki iş ve işlemler hakkında; hizmet gerekleri, çalışanın ve kamunun yararı göz önüne alınacak şekilde mevzuat düzenleme çalışmalarında değerlendirmeye alınabilecektir.

5- Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu'nun 23.06.2014 tarih ve 869 sayılı "Nöbet Ücretleri" konulu genel yazısının özellik arz eden birimlere hizmet veren röntgen ve laboratuvar birimlerinde çalışanların %50 artırımlı nöbet ücreti alamayacağına dair kısmi Danıştay 12. Dairesinin 18.04.2019 tarih ve E. 2018/4576 – K. 2019/2960 sayılı kararı ile iptal edilmiştir. Bu karar gereği yerine getirilerek, konuyla ilgili taşra teşkilatı bilgilendirilmelidir.

Bahse konu kararın uygulanmasına yönelik olarak Strateji Geliştirme Başkanlığı tarafından 31.10.2019 tarihli ve E.2081 sayılı genel yazı ile taşra teşkilatına bilgilendirme yapılmıştır.

6- Sağlık hizmetlerinin sunumunda çalışan sağlık çalışanlarına muayene önceliği verilmelidir. Bu şekilde servislerdeki sağlık hizmetlerinin aksaması da önlenmiş olacaktır.

Sağlık kurum ve kuruluşlarında özellikle poliklinik hizmetlerinde hasta mağduriyetlerinin önlenmesi, hasta hakları mevzuatı başta olmak üzere mevzuatımızda toplumda öncelikli olarak korunması ve özel tedbir alınması öngörülen vatandaşlarımızın sağlık hizmetinden de öncelikli olarak yararlandırılmaları konusunda Bakanlığımızca muhtelif zamanlarda yayımlanan genelgelerle düzenlemeler yapılmıştır.

12 Eylül 2010 tarihinde "Halk Oylaması"na sunulmuş kabul edilen 5982 sayılı "Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" hükümleriyle Anayasamızın 10 uncu maddesine eklenen fıkralarda yer alan; "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz." hükmü ile "Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malül ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz." hükmü özellikle dikkate alınarak, genel hizmetin aksamasına meydan vermeyecek şekilde poliklinik muayenelerinde öncelik sırası alacak gruplar 2010/ 73-80 sayılı "Poliklinik Hizmetlerinde Öncelik Genelgesi" ile aşağıdaki şekilde yeniden belirlenmiştir.

31/10/19

Ydl

Ydl

Ydl

"A) Acil vakalar (Ani gelişen hastalık, kaza, yaralanma ve benzeri durumlar ile ivedilikle tıbbi müdahale yapılması gerektiğine hekim tarafından karar verilen vakalar),

B) Özürlüler (Değişik 2010/80 sayılı Genelge),

C) Hamileler,

D) 65 yaş üstü yaşlılar,

E) Yedi yaşından küçük çocuklar,

F) Harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malül ve gaziler,

Ayrıca, kolluk kuvvetlerince sevk edilecek adli vakalarda; savcılık veya kolluk kuvvetince önceden sağlık kurum/kuruluşuna bildirim yapılmalı ve randevu alınmalı, bu suretle sağlık kurum/ kuruluşunda sağlık hizmeti aksatılmadan ve diğer hastalar mağdur edilmeden gerekli işlemlerin yapılması sağlanmıştır."

669 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Tedbirler Alınması ve Milli Savunma Üniversitesi Kurulması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname'nin 106 ncı maddesi ile Gülhane Askeri Tıp Akademisine bağlı eğitim hastaneleri ve Türk Silahlı Kuvvetleri Rehabilitasyon ve Bakım Merkezleri ile asker hastaneleri, dispanser ve benzeri sağlık hizmet birimleri ile Jandarma Genel Komutanlığı'na ait sağlık kuruluşları Bakanlığımıza devredildiğinden, *şehit yakınları ve gazilere sağlık hizmeti sunumunda öncelik tanınacağı ve askeri personel ile bakmakla yükümlü olduğu kişilere devredilen sağlık kuruluşlarında öncelikli hizmet verileceği* Bakanlığımızca yayımlanan 2016/22 sayılı ve 2017/10 sayılı Genelgeler ile de hüküm altına alınmıştır.

Bu hususta; öncelik sırasına yönelik iş ve işlemler anılan hükümler doğrultusunda yürütülmekte olup, yukarıda belirtilenler dışında herhangi bir kişi, kurum veya kuruluş personeline poliklinik hizmetlerinde öncelik sağlanamayacağı tüm sağlık hizmet sunucularına bildirilmiştir.

7- Mesleki mali sorumluluk sigortası ile sigorta şirketlerine ödeme yapılacağına, Sağlık Bakanlığı içerisinde tüm sağlık çalışanlarını kapsayan bir fon oluşturulmalı, tazminat vb. ödemeler bu fondan karşılanmalıdır.

Bu konudaki iş ve işlemler hakkında; hizmet gerekleri, çalışanın ve kamunun yararı göz önüne alınacak şekilde mevzuat düzenleme çalışmalarında değerlendirmeye alınabilecektir.

8- 657 sayılı Kanunun Hastalık ve Refakat iznine ilişkin 105. maddesi dışındaki nedenlerden ötürü; eşi, çocuğu ve bakıma muhtaç annesi, babası, kardeşleri hastanede yatarak tedavi gören çalışanlar, bu yakınlarına tedavi altında oldukları sürece refakat etmeleri halinde, bu sürede 657 sayılı Kanunun 104. maddesinin (C) bendi gereği 10 güne kadar olan mazeret izninden yararlanması gerekirken, yıllık izin almak zorunda kalmaktadır. Mazeret izinlerinde hastanede tedavi gören yakını bulunanlar için idarecilerin inisiyatifli olmaksızın mazeret izninden yararlanabilmeleri sağlanmalıdır.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesinde, " ... merkezde atamaya yetkili amir, ilde vali, ilçede kaymakam ve yurt dışında diplomatik misyon şefi tarafından, birim amirinin muvafakati ile bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde, **mazeretleri sebebiyle memurlara on gün izin verilebilir.** Zaruret hâlinde öğretmenler hariç olmak üzere, aynı usûlle on gün daha mazeret izni verilebilir. Bu takdirde, ikinci kez verilen bu izin, yıllık izinden düşülür." hükmüne yer verilmiştir.

Ayrıca, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 102 nci maddesinde, memurların hizmet yılları itibarıyla yıllık izinlerini nasıl ve ne şekilde kullanacakları; 104 üncü maddesinde, doğum, evlenme ve

3.177 2

yal

13

ölüm gibi hallerde ve bu hallerden başka mazerete dayalı verilecek mazeret izinlerinin süresi ve esasları; 105 inci maddesinde, memurların hastalanmaları halinde verilecek hastalık izinleri ile memurlara verilecek refakat izninin süre ve esasları; 108 inci maddesinde ise, memurların bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde, bu hallerini raporla belgelendirmeleri şartıyla verilecek aylıksız izinlerle, bazı durumların gerçekleşmesi halinde verilecek aylıksız izinlerin süre ve esasları hükme bağlanmıştır.

Devlet memurunun bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yerleşim yerinde bulunan sağlık hizmeti sunucularında **yatarak tedavileri sırasında veya yerleşim yeri dışına refakatli sevki durumunda memura izin verilip verilmeyeceğine ilişkin** olarak;

Devlet Personel Başkanlığının 13.05.2016 tarihli ve 2961 sayılı görüşlerinde,

"... 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin son fıkrasında belirtilen haller dışında Devlet memurunun bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetinden yararlanmaları için muayene ve tedavi edildikleri yerleşim yeri dışına sevkini yapılması halinde refakatçi olan Devlet memuruna 5510 sayılı Kanunun 65 inci maddesine göre gündelik ve yol giderleri ödenmekle birlikte söz konusu durumda olan Devlet memurunun izinli veya görevli sayılacağına ilişkin bir hükmün 5510 sayılı Kanun ile 657 sayılı Kanunda yer almaması sebebiyle, muayene ve tedavi edildikleri yerleşim yeri dışına sevk edilen bakmakla yükümlü olduğu kişilere refakat eden Devlet memurunun izinli veya görevli sayılmasının mümkün bulunmadığı,

- 657 sayılı Kanunun 105 inci maddesinin son fıkrasında belirtilen haller dışında bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmeti sunucularında yatarak tedavi edilmeleri sırasında refakatçi olan Devlet memuruna 5510 sayılı Kanunun 65 inci maddesine göre yatak ve yemek giderleri ödenmekle birlikte, söz konusu durumda olan Devlet memurunun izinli veya görevli sayılacağına ilişkin bir hükmün 5510 sayılı Kanun ile 657 sayılı Kanunda yer almaması sebebiyle, sadece "Refakati uygundur." veya "Refakate ihtiyacı vardır" gibi ifadeleri içeren tek hekim veya sağlık kurulu raporlarına istinaden memura refakat sebebiyle izin verilemeyeceği ..." ifade edilmiştir.

Bakmakla yükümlü olduğu kişiler ile bakmakla yükümlü olmadığı eşi, çocukları, anne ve babasının hastalanması sebebiyle **sağlık kurum ve kuruluşlarına müracaat ederek söz konusu kurum ve kuruluşlarca muayene edilmesi sırasında ya da muayene sonrası tetkik ve tahlillerde geçirdiği sürelerde bahsi geçen kişilere refakat eden Devlet memuruna izin verilip verilmeyeceğine ilişkin** olarak;

Devlet Personel Başkanlığının 10.05.2013 tarihli ve 6759 sayılı görüşlerinde,

"... Bakmakla yükümlü olduğu kişiler ile bakmakla yükümlü olmadığı eşi, çocukları, anne ve babasının hastalanması sebebiyle sağlık kurum ve kuruluşlarına müracaat ederek söz konusu kurum ve kuruluşlarca muayene edilmesi sırasında ya da muayene sonrası tetkik ve tahlillerde geçirdiği sürelerde bahsi geçen kişilere refakat eden Devlet memuruna izin verilmesi hususunda gerekli kolaylığı sağlanması gerektiği ve bu iznin suiistimal edilmesinin önüne geçilmesi amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarca bahsi geçen duruma ilişkin belge istenebileceği,

- Bakmakla yükümlü olduğu kişiler ile bakmakla yükümlü olmadığı eşi, çocukları, anne ve babasının hastalanması sebebiyle sağlık kurum ve kuruluşlarına müracaat ederek söz konusu kurum ve kuruluşlarca muayene edilmesi sırasında ya da muayene sonrası tetkik ve tahlillerde geçirdiği sürelerde

3: +m z

yd

P. A. A.

söz konusu kişilere refakat etmesi amacıyla Devlet memuruna verilen izin bahsi geçen personelin yıllık izninden veya mazeret izninden düşülmemesi gerektiği ..." ifade edilmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesinde yer alan mazeret izninin kullanımına ilişkin olarak;

Devlet Personel Başkanlığının 04.04.2011 tarihli ve 3419 sayılı görüşlerinde,

"... Kanunun 104 üncü maddesinin (C) fıkrasında yer verilen mazeret izninin, yıllık izne ilave bir izin gibi görülmemesi gerektiği, yıllık izin hakkı olan personele bazı istisnai durumlarda anılan madde kapsamında mazeret izni verilmesi mümkün olmakla birlikte amirin bu konuda takdir yetkisinin olduğu, takdir yetkisi kullanılırken mazeretin niteliği ile birlikte ilgilinin yıllık izin hakkının olup olmadığı hususunun da dikkate alınarak bir değerlendirme yapılmasının uygun olacağı ..." ifade edilmiştir.

Bu itibarla, bu konudaki iş ve işlemlere ilişkin olarak ilgili personelin belge ile birlikte müracaatı halinde, yukarıda yer verilen Kanun hükümleri ve görüşler doğrultusunda öncelikle mazeret izni verilmek suretiyle işlem tesis edilmesinde fayda mülahaza edilmektedir.

9- Sağlık çalışanlarının 0-6 yaş grubundaki çocukları için kreş açılmalı ve bu kreşlerde nöbet usulü çalışan sağlık çalışanlarının çocuklarının bakımının karşılanabilmesi için 24 saat hizmet verilmelidir. Yeterli sayı sağlanamadığı gerekçesiyle (50 ve üzeri) kreş açılmayan kurumlar için ise merkezi bir alanda kreş açılması sağlanmalıdır.

Bakanlığımıza bağlı sağlık kuruluşlarında çalışan personelin okul öncesi 0-6 yaş çocuklarına yönelik olarak 50 ve üzeri çocuğun bulunduğu kuruluşların bünyesinde kreş açılması, bu sayının altında kalanlar için ise birden fazla sağlık kuruluşuna yönelik ortak kreş imkânı sağlanması için Bakanlığımızca 81 İl Valiliğine (İl Sağlık Müdürlüğü) 17/09/2014 tarihli ve 901 sayılı yazı ile talimat gönderilmiştir.

Bu konudaki iş ve işlemler hakkında; hizmet gerekleri, çalışanın ve kamunun yararı göz önüne alınacak şekilde, Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından yeniden çalışma yapılarak 81 İl Valiliğine genel yazı yazılacaktır.

10- Şehir hastaneleri, şehir merkezi dışındaki kampüslerde kurulmuştur ve mevcut hastaneler kapatılarak şehir hastaneleri bünyesine alınmıştır. Önceki görev yerlerine göre ikamet yerlerini belirlemiş olan çalışanların şehir hastanelerine ulaşımlarında ciddi sıkıntılar yaşanmaktadır. Ayrıca şehir hastanesi istikametinde trafik yoğunluğu da artmıştır. Ağustos 2019 yılında sendikamız tarafından Ankara Bilkent Şehir Hastanesi özelinde yapılan anket çalışmamıza göre katılımcıların %30,1'i şehir hastanesine özel araçla, %69,9 toplu taşıma araçlarıyla gelmektedirler. Toplu taşıma kullananlar ortalama 2,1 araçla iş yerlerine ulaşmaktadırlar. Bu oranlar önceki iş yerlerinde, %3,4 servis, %22,8 özel araç, %73,8 toplu taşıma idi ve toplu taşıma kullananlarda kullanılan araç ortalaması 1,27'ydi. Şehir Hastanesi'ne ulaşımın zorluğunun sağlık çalışanlarının özel araç kullanımında artışa neden olduğunu görmekteyiz. Bununla birlikte toplu taşıma araçlarının sayısında da artış görülmektedir. Eskiden 1,27 araçla işe gidebilenler şimdi, 2,1 araçla iş yerlerine gitmektedirler. Buna bağlı olarak, Şehir Hastanesi'ne gidiş gelişte yolda geçirilen zaman da artmıştır. Önceki iş yerlerinde gidiş-geliş toplam 50,54 dakikasını yolda geçiren sağlık çalışanları şehir hastanelerine ulaşmak için günde ortalama 115,96 dakikalarını yolda harcamaktadırlar. Katılımcıların %97,1'i kurumda servis imkânlarının bulunmadığını belirtmişler, %91,6'sı servis imkânı olsaydı, bu imkânı kullanacaklarını belirtmişlerdir. Tüm bu açıklamalar çerçevesinde; şehir hastanelerinde servis hizmeti sağlanması hem vakit kaybının önlenmesi açısından hem de mali açıdan yerinde bir uygulama olacaktır.

3. HMK

Yal

15

Bu konudaki iş ve işlemler hakkında; hizmet gerekleri ve kamunun yararı göz önüne alınacak şekilde çalışma yapılabilecektir.

11- 1219 sayılı Tababet ve Şua batı San' atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanununun Geçici 9 uncu maddesine göre; 01/01/2020 tarihine kadar sözleşmeli aile hekimi olarak çalışmakta olanlar, tıpta uzmanlık sınavı sonuçlarına göre, merkezi yerleştirmeye tabi olmaksızın, Tıpta Uzmanlık Kurulunca belirlenen esaslar çerçevesinde aile hekimliği uzmanlık eğitimi yapabilmektedir. 01.01.2020 tarihinde sona erecek bu uygulamada tarih güncellenerek uygulamaya devam edilmelidir.

1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanununun geçici 9 uncu maddesinde, "1/1/2020 tarihine kadar, 24/11/2004 tarihli ve 5258 sayılı Kanun hükümlerine göre sözleşmeli aile hekimi olarak çalışmakta olanlar, tıpta uzmanlık sınavı sonuçlarına göre, merkezi yerleştirmeye tabi olmaksızın, Tıpta Uzmanlık Kurulunca belirlenen esaslar çerçevesinde aile hekimliği uzmanlık eğitimi yapabilir. Bu eğitim uzaktan ve/veya kısmî zamanlı eğitim metotları da uygulanmak suretiyle yapılabilir ve en az altı yılda tamamlanır. Eğitim süresince aile hekimliği sözleşmesi devam eder ..." hükmü yer almaktadır.

Bu kapsamda, Tıpta Uzmanlık Kurulu'nun 02-03.01.2014 tarihli ve 406 sayılı kararı ile sözleşmeli aile hekimlerine verilecek aile hekimliği uzmanlık eğitimine yönelik esaslar belirlenmiştir. Uygulama, Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmekte olup, anılan konu ile ilgili olarak halihazırda değerlendirme çalışması yapılmaktadır.

12- Sağlık Bakanlığı Sağlık Personelinin İl İçi Yer Değiştirmesine İlişkin Yönergenin 7 inci maddesine göre il içi atama dönemleri Mayıs ve Kasım aylarıdır. Ancak bu atama dönemleri İl Sağlık Müdürlükleri inisiyatifinde olup çoğu ilde yapılmamaktadır. İl içi yer değişikliği kuralarının Yönergede belirtilen dönemlerde düzenli olarak yapılması için uygulama birliği sağlanmalıdır.

Sağlık Bakanlığı Sağlık Personelinin İl İçi Yer Değiştirmesine İlişkin Yönerge'nin 7 nci maddesinde, "İl içindeki atama dönemleri; Mayıs ve Kasım aylarıdır. Mayıs dönemi atamaları için Nisan ayında, Kasım dönemi atamaları için Ekim ayında müracaatlar alınır." hükmü ile 8 inci maddesinde, "Müdürlük, PDC'ye göre açık olan ve doldurulmasına ihtiyaç duyulan kadroları her müracaat döneminde ilan eder. Bu kadrolara atanmak isteyen personel tercih yaparak müracaatta bulunur. Müdürlük, tercih sırasına bakmaksızın hizmet puanına göre atamaları tamamlar. Hizmet puanlarının eşit olması halinde çalışma süresi esas alınır, çalışma süresinin de eşit olması halinde kura ile yerleştirme işlemleri yapılır." hükmü yer almaktadır.

Bakanlığımız taşra teşkilatında uygulama birliğinin sağlanması amacıyla, il sağlık müdürlükleri tarafından, ihtiyaç duyulan kadrolar için il içi yer değişikliği atamaları, Yönergede belirtilen dönemlerde düzenli olarak yapılacaktır.

13- Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların "Kurum içi yer değişikliği" ek 3. maddesine göre "Kamu idareleri adına vizeli boş pozisyonlara sözleşmeli personel alımı yapılmadan önce yılda bir kez, pozisyonun vizeli olduğu ilde en az üç yıl hizmet süresi bulunan personelin geçiş yapmak istediği birimde aynı unvan ve niteliği haiz boş pozisyona kurum içi yer değişikliği talebi, ilgili idarece hizmet gereklerine göre belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde yerine getirilebilir. İdareler, il gruplarından oluşan görev bölgeleri ve bu bölgeler için en az üç yıldan başlamak üzere farklı hizmet süreleri belirleyebilir" en son kadroya geçişler 2013 yılında olmuş olup, o günden bugüne 3 yıllık hizmet süresini doldurmuş olan 4/B sözleşmeli personel için mezkûr madde hükmü gereği kurum içi yer değişikliği imkânı verilmelidir.

3.4777

Yd

P. H. A.

Bahse konu sözleşmeli personele anılan madde hükmü çerçevesinde kurum içi yer değişikliği imkânı tanınabilmesi için 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre vize edilmiş boş pozisyonlar için sözleşmeli personel alımı gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Bakanlığımızca 2017 yılından bu yana 663 sayılı Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 45/A maddesi kapsamında vize edilmiş boş pozisyonlara sözleşmeli sağlık personeli alımı yapılmakta olup 657 sayılı Kanunun 4/B maddesine göre vizeli boş pozisyonlar için sözleşmeli personel alımına gidilmesi halinde hizmet gerekleri dikkate alınarak konu Bakanlığımızca değerlendirilebilecektir.

14- Şube müdürlerinin döner sermaye tavan ek ödeme katsayılarının 2,5 olarak uygulanması sağlanmalıdır.

İl Sağlık Müdürlükleri ve birimlerinde (birinci basamak sağlık kuruluşlarında) çalışan personelin döner sermaye ek ödemeleri, Sağlık Bakanlığına Bağlı Sağlık Kurumları İle Esenlendirme (Rehabilitasyon) Tesislerine Verilecek Döner Sermaye Hakkında Kanun'un 5 inci maddesine dayanılarak çıkarılan ve 28.11.2014 tarihli ve 29189 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Personeline Ek Ödeme Yapılmasına Dair Yönetmelik hükümlerine göre yapılmaktadır.

Mezkur Kanunun 5 inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "... Bakanlık döner sermaye hesabına aktarılan tutardan birinci fıkrada belirtilen esaslar çerçevesinde bir ayda yapılacak ek ödemenin tutarı, ilgili personelin bir ayda alacağı aylık (ek gösterge dâhil), yan ödeme ve her türlü tazminat (makam, temsil ve görev tazminatı ile yabancı dil tazminatı hariç) toplamının; eğitim görevlisi ile uzman tabip kadrosuna atanan profesör ve doçentlerde yüzde 800'ünü, uzman tabip ve tıpta uzmanlık mevzuatında belirtilen dallarda bu mevzuat hükümlerine göre uzman olanlar ile uzman dış tabiplerinde yüzde 700'ünü, pratisyen tabip ve dış tabipleri ile uzman eczacılarda yüzde 500'ünü, idarî sağlık müdür yardımcısı, idarî halk sağlığı müdür yardımcısı, hastane müdürü ve eczacılarda yüzde 250'sini, başhemşirelerde yüzde 200'ünü, diğer personelde ise yüzde 150'sini geçemez. Sağlık Bakanlığı tarafından, Maliye Bakanlığının onayı ile belirlenen özellikli tıbbi işlemler karşılığı yapılacak ek ödemelerde, yüzde 800 ve yüzde 700 oranları beş kat artırılarak uygulanır. İşin ve hizmetin özelliği dikkate alınarak yoğun bakım, doğumhane, yeni doğan, süt çocuğu, yanık, diyaliz, ameliyathane, enfeksiyon, özel bakım gerektiren ruh sağlığı, organ ve doku nakli, acil servis ve benzeri sağlık hizmetlerinde çalışan personel için yüzde 150 oranı, yüzde 200 olarak uygulanır. ..." hükmü ile personelin ek ödeme tavan tutarına esas katsayılar belirlenmiştir. Bu çerçevede mezkur hükümde birebir olarak tanımlanmayan unvanların ek ödeme tavan tutarının belirlenmesinde diğer personel için belirlenen oranın esas alınması gerekmektedir. Bu kapsamda, mezkur hükümde şube müdürü unvanlı personel için de ayrıca bir oran/katsayı tanımlanmadığı için diğer personel için belirlenen tavan ek ödeme oranı/katsayısı esas alınarak işlem tesis edilmektedir.


Bu itibarla, şube müdürü unvanlı personelin tavan ek ödeme katsayısının 2,5 olarak uygulanabilmesi için 209 sayılı Kanunda değişiklik yapılması gerekmektedir. Söz konusu talep, mevzuat düzenleme çalışmalarında değerlendirmeye alınabilecektir.

3.4.17

yd

P.H.

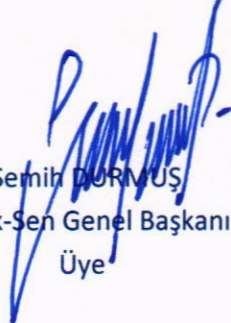
BAKANLIK TEMSİLCİLERİ



Mehmet İSLAMOĞLU
Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü
Genel Müdür
Kurul Başkanı


Dr. Aziz Alper BİTEN
Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü
Genel Müdür Yardımcısı
Üye


Zabit MELİKOĞULLARI
Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü
Daire Başkanı
Üye

SENDİKA TEMSİLCİLERİ


Semih DÜRMÜŞ
Sağlık-Sen Genel Başkanı
Üye


Yusuf DURAL
Sağlık-Sen Genel Başkan Yardımcısı
Üye


Av. Özlem TİTREK
Sağlık-Sen Avukat
Üye