YÖNETİM HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ.. -
YÖNETİM HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ..
15/11/2022 18:36 - E-37106781 - 915.02.02 - 288023
00178061016

T.C
SAĞLIK BAKANLIĞI
Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Sayı : 88642023
Konu : Ekim 2022 KİK Kararları

SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET ÇALIŞANLARI
SENDİKASINA (SAĞLIK-SEN)
(Zübeyde Hanım Mah. Sebze Bahçeleri Cad. No.86 Kat.11 Altındağ/Ankara)

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 22'nci maddesi ile Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yapılma Usul Ve Esasları İle Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu Ve Kurum İdari Kurullarının Teşkili, Çalışma Usul Ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik hükümleri gereğince, Bakanlığımız temsilcileri ve sendikanız temsilcilerinin katılımıyla 31.10.2022 tarihinde yapılan kurum idari kurulu toplantısında alınan Kararlar ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Dr. Mehmet KOCA
Bakan a.
Genel Müdür

Ek: KİK Kararları (13 Sayfa)

Kadro ve Terfi Dairesi Başkanlığı-Sendikal İşlemler Birimi
Ünv. Mah. Dumlu Pınar Bul. 6001.Cad. No:9 6800 Çankaya/ANKARA
Bilgi için: Mustafa DEMİRCAN Unvanı: Programcı
Tel: (0312) 5851930 e-posta: mustafa.demircan @saglik.gov.tr

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Doğrulama Kodu: 01ce0084-a78a-400b-ba19-53f80373df67 Belge Doğrulama Adresi: https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-ebys

NİSAN 2022 KURUM İDARİ KURULU TOPLANTISI GÜNDEM KONULARI

1. 657 sayılı Kanunun 122'nci maddesinde 2011 Yılında yapılan değişiklikle memurlara başarı belgesi verilebileceği ve üç kez başarı belgesi alan memurlara üstün başarı belgesi verileceği belirtilmiştir. Sağlık çalışanları Covid-19 salgının en yoğun yaşandığı dönemlerde yıllık izinlerini ve tayin haklarını kullanmaksızın, ailelerinden ayrı yaşamak zorunda kalarak fedakârca görev yapmıştır. Sağlık Bakanlığı, Covid-19 salgın döneminde özveriyle görev yapan tüm çalışanlarına (sözleşmeli personel dahil) 657 sayılı Kanunun 122 nci maddesinde belirtilen üstün başarı belgesini vermelidir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 122 nci maddesinde, *"Görevli oldukları kurumlarda olağanüstü gayret ve çalışmaları ile emsallerine göre başarılı görev yapmak suretiyle; kamu kaynağında önemli ölçüde tasarruf sağlanmasında, kamu zararının oluşmasının önlenmesinde ve önlenemez kamu zararlarının önemli ölçüde azaltılmasında, kamusal fayda ve gelirlerin beklenenin üzerinde artırılmasında veya sunulan hizmetlerin etkinlik ve kalitesinin yükseltilmesinde somut olaylara ve verilere dayalı olarak katkı sağladıkları tespit edilen memurlara, merkezde bağlı veya ilgili bakan, illerde valiler, ilçelerde kaymakamlar tarafından başarı belgesi verilebilir. ... Üç defa başarı belgesi alanlara üstün başarı belgesi verilir."* hükümlerine yer vermiştir.

Bu kapsamda, Bakanlığımız taşra teşkilatında kadrolu çalışan memurlara ilçelerde kaymakamlar, illerde valiler tarafından başarı belgesi düzenlenebilmektedir.

2. Sağlık Bakanlığı tarafından, 657 sayılı Kanunun 122 nci maddesinde yer alan başarı belgesi, üstün başarı belgesi ve ödülünün kimlere ne şekilde verileceğine dair düzenlemeleri içeren, MEB tarafından yayınlanmış yönerge gibi bir çalışma yapılarak çalışanların ödüllendirilmesine ilişkin usul ve kriterler düzenlenmelidir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 122'nci maddesinde, *"Üç defa başarı belgesi alanlara üstün başarı belgesi verilir. Üstün başarı belgesi verilenlere, merkezde bağlı veya ilgili bakan ve illerde valiler tarafından uygun görülmesi hâlinde en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dâhil) % 200'üne kadar ödül verilebilir. Bu maddeye göre bir malî yıl içinde ödüllendirileceklerin sayısı, kurumun yılbaşındaki dolu kadro mevcudunun binde onundan ... fazla olamaz. Yıl içinde ödüllendirilen personel sayısı kurumlarınca izleyen yılın Ocak ayı sonuna kadar Devlet Personel Başkanlığına bildirilir."* hükümlerine yer vermiştir.

Ödül verilmesine ilişkin işlemler, anılan mevzuat kapsamında yürütülmekle birlikte hizmet gerekleri, çalışanın ve kamunun yararı göz önüne alınacak şekilde mevzuat çalışmalarında değerlendirilebilecektir.

3. Hakkında disiplin soruşturması yürütülen 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında sözleşmeli yönetici statüsünde ve 5258 sayılı Kanun kapsamında sözleşmeli aile hekimliği çalışanı statüde görev yapanların disiplin komisyonlarına üyesi olduğu sendikanın temsilcisi de katılmalıdır.

663 sayılı Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 42 nci maddesi kapsamında hazırlanan Sağlık Bakanlığı Hizmet Sözleşmesi hükümlerine göre; disiplin amirince sözleşmeli personele, işlediği fiil ve hallerine karşılık gelen ihtar puanı verilmektedir. Personel tarafından ihtar puanına karşı yapılan itirazlar komisyon marifetiyle değerlendirilmektedir. Bu itibarla, disiplin uygulaması gerektiren bir işlem olmadığından anılan talep uygun görülmemiştir.

5258 sayılı Kanun kapsamında sözleşmeli aile hekimliği çalışanlarının (aile hekimleri ve aile sağlığı çalışanları) disiplin işlemleri 30.06.2021 tarihli ve 31527 sayılı Aile Hekimliği Sözleşme ve Ödeme Yönetmeliği ile düzenlenmiştir. Mezkûr Yönetmeliğin *"Sözleşmenin ihtaren sone erdirilmesi"* başlıklı 11 nci maddesinin üçüncü fıkrasında, *"İhtar puanının kendisine tebliğ edilen ilgili aile hekimi ve aile sağlığı çalışanı, tebliğ tarihinden itibaren yedi gün içinde; a) Müdürlüğün halk sağlığı hizmetlerinden sorumlu başkanının verdiği ihtar puanına karşı, il sağlık müdürüne, b) Bakanlığın verdiği ihtara karşı Bakan Yardımcısına, itirazda bulunabilir. İtiraz mercileri otuz gün içinde itirazı inceleyerek karara bağlar ve karar ilgilisine yazılı olarak bildirilir."* hükümlerine yer verilmiştir. Bu itibarla, Bakanlığımızda anılan mevzuat gereği verilen ihtar puanına karşı itirazlar Bakan Yardımcısı tarafından değerlendirilmekte olup, disiplin süreci içinde sendika temsilcisinin katılabileceği komisyon bulunmamaktadır.

Ayrıca, mezkûr Yönetmeliğin sözleşme dönemi sonunda sözleşmesi sona eren aile hekimliği çalışanlarının sözleşmelerinin yenilenmesine ilişkin düzenlemelerin yer aldığı *"Sözleşmelerin yenilenmesi"* başlıklı 7 nci maddesinde belirtilen komisyonda kimlerin bulunacağı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğünün 02/12/2021 tarihli ve E.2127 sayılı genel yazısı ile belirlenmiştir. Buna göre Aile Hekimliği Çalışanları Sözleşme Yenileme Değerlendirme Komisyonu *"...il sağlık müdürü başkanlığında, halk sağlığı hizmetlerinden sorumlu başkan, personel hizmetlerinden sorumlu başkan, il sağlık müdürlüğünde görevli avukat ve ilgili aile hekimliği biriminin bağlı olduğu ilçe sağlık idare amirinin/toplum sağlığı merkezi başkanının"* katılımı ile oluşmakta olup yukarıda yer alan mevzuat düzenlemeleri çerçevesinde belirlenen usullere göre, sözleşmenin idare tarafı kararını oluşturmak üzere değerlendirme yapıldığından sözleşmeye taraf olmayan sendika temsilcisinin bulunması mümkün olamamakla birlikte, bu konuda Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü tarafından gerekli çalışmanın yapılmasına,

4. Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2022 ve 2023 yıllarını kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşmenin Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin Üçüncü Bölümünün 41 inci maddesine göre görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavının düzenli aralıklarla yapılması hususunda çalışma yapılacağı belirtilmiştir. Konu hakkında çalışmalar en kısa sürede sonuçlandırılmalı ve bu sene içerisinde sınavlar ilan edilmelidir.

Bakanlığımız personeli için 04 Ekim 2020 tarihinde yapılan görevde yükselme ve unvan değişikliği yazılı sınavına Covid-19 tanısı veya tedavisi olduğu için giremeyen adaylara 17 Ocak 2021 tarihinde ek sınav yapılmıştır. Görevde yükselme sözlü sınavı 15 Mart-8 Nisan 2021 ve unvan değişikliği sözlü sınavı ise 16 Ağustos-08 Eylül 2021 tarihleri arasında yapılmıştır.

Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının liyakat ve kariyer ilkeleri çerçevesinde; hizmet gerekleri, personel planlaması ve boş kadro durumları esas alınmak suretiyle Bakanlığımız ihtiyaçları doğrultusunda 2 yıl arayla ve her hâlükârda 3 yıl arayla düzenli olarak gerçekleştirilmesi için gerekli çalışmalar yapılacaktır.

5. Sağlık Bakanlığı Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 25/02/2022 tarihli ve E–40635782/929–2443 sayılı yazısı ile sendikal eylemlere katılan çalışanlara disiplin hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Ülkemizin tarafı olduğu uluslararası sözleşmeler ve istikrar kazanmış yargı kararlarına göre sendikanın eylem kararı alabileceği ve bu karara uyanlar hakkında işlem yapılamayacağı açıktır. Bu bağlamda; sendikal eylemlere katılan çalışanlara disiplin hükümleri uygulanmamalıdır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun disiplin ile ilgili uygulama esasları 124–135 maddeleri arasında düzenlenmiş olup, 125 nci maddesinde de disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve haller başlığı altında belirtilmiştir.

Sağlık hizmetinin vatandaşlara kesintisiz, sürdürülebilir ve etkin olarak sunulması yükümlülüğü göz önüne alınarak, ilgili disiplin mevzuatı hükümleri çerçevesinde işlemler tesis edilmektedir.

6. 01.01.2022 tarihi itibariyle 6. Dönem Toplu Sözleşmenin yürürlüğe girmesine rağmen özellikle taşra teşkilatında toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasında sorunlar yaşanmaktadır. 6. Dönem Toplu Sözleşmenin hükümlerinin uygulanması için Bakanlık taşra teşkilatına talimat gönderilmelidir.

Bilindiği üzere, Anayasanın 53 üncü maddesinin altıncı fıkrasında, ***"Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler."*** hükmü ile 128 inci maddesinde, *"Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir.* ***Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır."*** hükümlerine yer verilmiştir.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 28 inci maddesinde, *"Toplu sözleşme; kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal hakları kapsar. Toplu sözleşme ikramiyesi hariç olmak üzere toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasında sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan kamu görevlileri arasında ayrım yapılamaz. Toplu sözleşme hükümleri, sözleşmenin yapıldığı tarihi takip eden iki mali yıl için geçerlidir."* hükmü ve 31 inci maddesinde, *"İmzalanan toplu sözleşme metinleri Resmî Gazetede yayımlanır."* hükümleri yer almaktadır.

Bu kapsamda, Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2022 ve 2023 Yıllarını Kapsayan 6'ncı Dönem Toplu Sözleşme 25.08.2021 tarihli ve 31579 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanmış olup 01.01.2022-31.12.2023 tarihleri arasında uygulanacaktır.

Yukarıda belirtilen mevzuat hükümlerinde belirtildiği üzere, kanun ile düzenlenebilen memurlar ve diğer kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarına ilişkin hususlarda toplu sözleşmelerle düzenleme yapılabilmesinin mümkün olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, toplu sözleşme hükümleri ilgili tüm kamu idarelerini bağlayan ve uygulanması zorunlu bir nitelik arz etmektedir. Buna göre, dayanağını Anayasadan alan toplu sözleşme hükümlerinin, yürürlükte olan mevzuata rağmen, geçerlilik süresi olan iki yıl boyunca öncelikle uygulanacaktır.

Bu itibarla, toplu sözleşme hükümlerinin uygulanması bakımından herhangi bir düzenleyici işleme gerek bulunmadan doğrudan uygulanması gerekmektedir.

Ayrıca, 6. Dönem Toplu Sözleşmenin yürürlüğe girdiği 01.01.2022 tarihi itibarı ile döner sermaye ek ödeme hükümlerin uygulanmasına yönelik olarak; il sağlık müdürlükleri ve birinci basamak sağlık kuruluşları için Çekirdek Kaynak Yönetim Sistemi (ÇKYS) Döner Sermaye Personel Ödemeleri Modülü Ek Ödeme Tahakkuk Menüsünde, ikinci ve üçüncü basamak sağlık tesisleri için Ek Ödeme Bordro Sisteminde (EKOBS) gerekli düzenlemeler yapılarak bütün sağlık tesisleri ve kuruluşlarında söz konusu hükümler eksiksiz uygulanması sağlanmıştır.

7. Sağlık Bakanlığı ve bağlı kuruluşları merkez teşkilatı çalışanları ile araştırmacı kadrosunda bulunanların ek ödemelerinin %20 artırılması hususunda çalışma yapılmalıdır.

İlgili mevzuatı uyarınca, Bakanlık merkez teşkilatı ve bağlı kuruluşları kadrolarında çalışan tabip dışı personel ile araştırmacı kadrosunda bulunan *(375 sayılı KHK geçici 11 inci maddesinin üçüncü fıkrası kapsamında)* personele, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesi uyarınca ek ödeme yapılmaktadır.

Bu itibarla, bahse konu personelin 6. Dönem Toplu Sözleşmenin Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme Bölümünün "İlave ek ödeme puanı" başlıklı 45 inci maddesi kapsamında yararlanmasına imkân bulunmamakta olup bu konuda çalışmalar devam etmektedir.

8. Sağlık Bakanlığı döner sermaye ödemelerin hesaplanmasında, Ek Ödeme Bilgi Sisteminde (EKOBS) Bakanlık merkez payının yüzde 5'ten yüzde 2'ye çekilmesiyle birlikte Yönetmelik gereği yapılması gereken kesintilerin düşülmesiyle, sağlık tesislerinde döner sermaye gelirlerinin yüzde 48'i dağıtılabilecektir. Ancak tarafımıza ulaşan bilgilere göre Bakanlığınız tarafından başta ağız diş sağlığı merkezleri olmak üzere sağlık tesislerinde bu oran yüzde 40 ve altında uygulanmaktadır. Döner Sermaye ödemelerinde yönetmelik hükümlerinde belirtilen oranlar uygulanmalıdır.

Bakanlığımıza bağlı sağlık tesislerinde görev yapan personele 4/1/1961 tarihli ve 209 sayılı "Sağlık Bakanlığına Bağlı Sağlık Kurumları ile Esenlendirme (Rehabilitasyon) Tesislerine Verilecek Döner Sermaye Hakkında Kanun" ve mezkûr Kanuna istinaden hazırlanan 4/3/2020 tarihli ve 31058 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren "Sağlık Bakanlığına Bağlı Sağlık Tesislerinde Görevli Personele Ek Ödeme Yapılmasına Dair Yönetmelik" usul ve esasları çerçevesinde ek ödeme yapılmaktadır.

Mezkur Yönetmeliğin 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde, *"... Sağlık tesisinin o dönemde elde ettiği gayrisafi hasılattan öncelikle Hazine payı, 24/5/1983tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununun 18 inci maddesinin birinci fıkrasının (k) bendi gereğince ayrılacak pay ile Bakanlık merkez payı ayrıldıktan sonra kalan miktar, 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin üçüncü fıkrasında belirlenen oranları geçmemek üzere personele ek ödeme olarak dağıtılabilir..."* hükmü ile "Döner sermaye komisyonunun çalışma usul ve esasları" başlıklı 7 nci maddesinin birinci fıkrasında, *"... Komisyon dağıtılacak ek ödeme tutarını belirlerken, sağlık tesisinin gelir-gider dengesi ile borç, alacak, nakit durumu ve ihtiyaçlarını gözetmekle yükümlü ve sorumludur. Komisyon kararları karar defterine yazılır ve toplantıya katılan üyelerce imzalanır..."* hükmü mevcuttur.

Ek ödeme, sağlık tesisinin o dönemde elde ettiği gayrisafi hasılattan öncelikle yasal kesintiler ayırdıktan sonra kalan miktarın 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde belirlenen oranları geçmeyecek şekilde Döner Sermaye Komisyonlarınca karar alınan tutarları üzerinden yapılmaktadır.

9. Hazine ve Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğünün 2016 tarihli yazısı üzerine icap nöbeti tutan uzman hekim dışı sağlık personeli, icap nöbet ücreti alamamaktadır. 657 sayılı Kanunun Ek 33'üncü maddesinde icap nöbet ücreti tüm sağlık çalışanları için tanımlanmıştır. Maliye Bakanlığı tarafından Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği'ndeki icap nöbeti tanımına göre uzman hekimlerin icap nöbeti tutabileceği belirtilse de aslında tüm sağlık çalışanları icap nöbeti tutmaktadır. Bu konudaki soruna artık köklü bir çözüm bulunmalı ve icap nöbeti tutanlara icap nöbet ücreti ödenmelidir.

Konuya ilişkin olarak hâlihazırda yer alan mevzuat hükümleri çerçevesinde işlem tesis edilmektedir.

Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2022 ve 2023 yıllarını kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşmenin Üçüncü Bölümünde yer alan "Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" kısmında "İcap nöbeti" başlıklı 32 inci maddesinin birinci fıkrasında *"Sağlık hizmetlerinin sunumunda kaliteyi artırmak üzere Yataklı Tedavi Kurumlan İşletme Yönetmeliğinin icap nöbetine ilişkin hükümlerine dair gerekli çalışma yapılacaktır."* hükmü uyarınca da çalışmalar yapılmaktadır.

Uzman tabipler dışında kadrolu ve sözleşmeli diğer personele ihtiyaç halinde ev nöbeti tutturulması için 16/01/2020 tarihli ve E-8943283-010.06.99-77 sayı ile Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğü tarafından "Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik Taslağı" hazırlanıp Hazine ve Maliye Bakanlığına gönderilmiştir. Neticeden Bakanlığımız merkez ve taşra birimlerine bilgi verilecektir.

10. 657 sayılı Kanunun Ek 33'üncü maddesinde sağlık çalışanlarının tuttuğu nöbetler için izin verileceği, izin verilememesi halinde ücret ödeneceği belirtilmektedir. Ancak nöbet izninin veya ücretin ödenmesinin ne kadar zaman içinde yapılacağına dair bir süre belirtilmemiştir. Bu durum özellikle nöbet izninin kullanımında sorun teşkil etmektedir. Sağlık çalışanları hak ettikleri nöbet izinlerini, kurum amirlerinin inisiyatifi sebebiyle aylar sonra kullanabilmekte veya hiç kullanamamaktadır. Sağlık çalışanlarına tutulan nöbetlerinin karşılığında, nöbet tarihini takip eden ay içerisinde ya izin kullandırılmalı veya aynı süre içerisinde ücreti ödenmelidir.

Bilindiği üzere, memur ve sözleşmeli personele 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun Ek 33'üncü maddesi uyarınca nöbet ücreti ödenmektedir.

Anılan hükümde tahdidi sayma yoluyla belirlenen birimlerde tutulan nöbet süreleri için idarece izin vermek suretiyle karşılanması gerekmektedir. Nöbet saatlerine karşılık gelen süre idarece izin vermek suretiyle karşılanamadığı takdirde, 657 sayılı Kanunun Ek 33'üncü maddesi hükmü kapsamında nöbet ücreti ödenmektedir.

Bakanlığımıza bağlı birinci basamak sağlık kuruluşlarının nöbet ücretine ilişkin iş ve işlemler, 2017 yılından itibaren Çekirdek Kaynak Yönetim Sistemi (ÇKYS) içinde Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü uhdesinde yer alan Döner Sermaye Personel Ödemeleri Modülü Nöbet Ücreti Tahakkuk Menüsü üzerinden yapılmaktadır. Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 01.04.2022 tarihli ve E-39569180-869-325 sayılı yazısı ile nöbet ücretine ilişkin veri giriş işlemlerinin takip eden ayın 18'i günü mesai bitimi itibarıyla tamamlamaları için taşra teşkilatına bilgilendirme yapılmıştır.

Bakanlığımıza bağlı ikinci ve üçüncü basamak sağlık tesislerinde görev yapan personelin nöbet ödeme işlemlerinin yapılması amacıyla Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğü tarafından Ek Ödeme Bordro Sistemi (EKOBS)'ne nöbet modülü eklenmiştir. 22.03.2022 tarihli ve E-49022165-020-292 sayılı Makam Onayı ile Mart 2022 döneminden itibaren nöbet ödeme işlemlerinin EKOBS modülü üzerinden yapılması uygun görülmüştür. Bu amaçla ikinci ve üçüncü basamak sağlık tesislerinde görev yapan personelin nöbet sürelerinin takip eden ayın 20'si mesai bitimine kadar kaydedilip sistem üzerinden dönem onayının yapılmasına Mart 2022 itibarı ile başlanmıştır.

Ayrıca, Mart 2022 döneminden itibaren nöbet ücreti ödemelerinde geçerli olmak üzere, Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğü uhdesinde yer alan Ek Ödeme Bordro Sistemi (EKOBS)

Nöbet Modülü ile Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü uhdesinde olan ÇKYS Nöbet Ücreti Tahakkuk Menüsü arasında uygulama birliği sağlamak için entegrasyon sağlanmıştır.

11. Sağlık Bakanlığınca yurtdışına yapılacak görevlendirmelerde sınav vb. gibi objektif kriterler uygulanmalıdır.

Bakanlığımız tarafından yurt dışında işletilen hastaneler, ülkelerarası ikili iş birliği ve insani yardım kapsamında hizmet vermektedir. Bahse konu yurt dışı hastanelere personel görevlendirme işlemleri 13.12.2018 tarihli ve 1453 sayılı Yurt Dışı Sağlık Tesislerinde Personel Görevlendirilmesine Dair Usul ve Esaslar Hakkında Yönerge kapsamında yürütülmektedir.

Yurt dışı sağlık tesislerinde görevlendirme yapılmasına ilişkin ilan ve diğer duyurular Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğü *https://khgm.saglik.gov.tr/* internet adresi üzerinden yapılır. Bakanlığımız ihtiyaca binaen yılın başında bir defaya mahsus olmak üzere internet sitesi üzerinden ilana çıkarak ihtiyaç değerlendirilen personel için talep toplanır. İlan metninde müracaat edecek personelin vasıfları, sertifikaları, hangi kadro ve unvanda bulundukları ve fiilen hangi görevi yaptıkları vb. kriter ve şartlar belirtilir. Başvuracağı unvanın gerektirdiği vasıfları taşıyan personel görev yaptığı kurumun en üst amirine imzalattığı onay formunu da sisteme yükleyerek başvurusunu kesinleştirir.

Yurt dışı hastanelere yapılan personel görevlendirmelerinin hastanelerin ihtiyaç duyduğu unvan, branş, yetkinlik ve tecrübeleri taşıyan personel talebine istinaden, hastanede verilen sağlık hizmeti aksamayacak şekilde belirli aralıklarla mezkûr Yönerge kapsamında planlanarak gerçekleştirilmektedir.

EKİM 2022 KURUM İDARİ KURULU TOPLANTISI GÜNDEM KONULARI

1- Sağlık Bakanlığına bağlı kurum ve kuruluşlar ile bankalar arasında yapılan maaş ödeme anlaşmalarında belirlenmiş olan promosyon tutarları, imzalandığı tarihten bugüne yaşanan ekonomik dalgalanma nedeniyle günümüz koşullarında çok düşük kalmıştır. Ayrıca banka maaş promosyon anlaşmaları her ilde farklı uygulanmaktadır. Bakanlığınızın koordinasyonu ile bankalarla yapılmış olan promosyon anlaşmalarının, hayatın olağan akışına ve çalışanların ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde revize edilmesi ve tüm illerde eş zamanlı şekilde uygulanması sağlanmalıdır.

Bakanlığımız merkez ve taşra teşkilatını kapsayacak şekilde çalışmalar sürdürülmektedir.

2- 12/08/2022 tarihli ve 31921 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren *"Sağlık Bakanlığı Ek Ödeme Yönetmeliği"* ile köklü değişiklikler yapılmıştır. Yönetmelik ile 2. ve 3. basamak sağlık kuruluşları için teşvik ek ödeme sistemi getirilmiştir. Ancak teşvik ek ödeme sistemi birinci basamak sağlık kuruluşlarında (il, ilçe sağlık müdürlüğü, toplum sağlığı merkezi, entegre hastaneler, 112 acil sağlık istasyonları, il ambulans servisi başhekimlikleri ve komuta kontrol merkezleri, halk sağlığı laboratuvarları) uygulanmamaktadır. Daha hakkaniyetli bir ek ödeme yapılabilmesi için bu kuruluşlarda teşvik ek ödeme yapılması gerekmektedir.

İl Sağlık Müdürlükleri ve birimlerinde (birinci basamak sağlık kuruluşlarında) çalışan personele de Sağlık Bakanlığı Ek Ödeme Yönetmeliği kapsamında teşvik ek ödemesi yapılabilmesi hususu beklentiler dikkate alınarak Yönetmelik değişikliği çalışmaları devam etmektedir.

3- Sağlık Bakanlığı Ek Ödeme Yönetmeliği'nde aynı eğitimi almış ve aynı bakanlık bünyesinde görev yapan iki eczacı arasında oluşturulmuş olan ek ödeme farkı adil olmamıştır. Şöyle ki; 2. ve 3. Basamak sağlık kuruluşlarında görev yapan sağlık çalışanlarının taban ödeme tablosunda (Ek-3A) eczacılar için katsayı 0,50, aynı tabloda Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu'nda (TİTCK) görev yapan eczacılar için taban ödeme katsayısı 3,6 olarak belirlenmiştir. Sağlık Bakanlığı kurum ve kuruluşlar arasında görev yapan eczacılar arasında ücret dengesi sağlanmalıdır.

209 Sayılı Kanunun 5 inci maddesinde *"Sağlık kurum ve kuruluşlarında Bakanlıkça belirlenen hizmet sunum şartları ve kriterleri, personelin unvanı, görevi, disiplin durumu, çalışma şartları ve süresi, hizmete katkısı, performansı, tetkik, eğitim-öğretim ve araştırma faaliyetleri ile muayene, ameliyat, anestezi, girişimsel işlemler ve özellik arz eden riskli bölümlerde çalışma gibi unsurlar dikkate alınmak suretiyle ek ödemenin oranı, usul ve esasları ile inceleme heyetlerinin yapısı, çalışma usul ve esasları Hazine ve Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir."* hükmü ile mezkur maddenin devamında ise *"Bakanlık merkez teşkilatında (laboratuvarlar hariç) görev yapanlar dışındaki personele, döner sermaye gelirlerinden, Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumunun tabip ve eczacı unvanlı kadrolarında çalışanlar ile sağlık ve yardımcı sağlık hizmetleri ile teknik hizmetler sınıfı kadrolarına atanmış olup Kurumun analiz ve kontrol laboratuvarlarında fiilen görev yapan personele döner sermaye gelirlerinden dördüncü fıkra uyarınca 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 950'sini, uzman tabip ve tıpta uzmanlık mevzuatında belirtilen dallarda bu mevzuat hükümlerine göre uzman olanlar ile uzman diş tabiplerinde yüzde 850'sini, pratisyen tabip ve diş tabipleri ile uzman eczacılarda yüzde 650'sini, Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumunda görev yapan eczacılara yüzde 350'sini, hastane müdürü ve eczacılarda yüzde 305'ini, diğer personelde ise yüzde 225'ini geçemez." hükmü yer almaktadır.

Bu kapsamda, Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumunda görev yapan eczacıların ve diğer eczacıların tavan ek ödeme tutarı kanunen farklı olarak belirlenmiş ve bu sebeple ilgili Kanunun amacına uygun olarak "Sağlık Bakanlığı Ek Ödeme Yönetmeliğinin Ek-1 sayılı Tavan Ek Ödeme Tutarına Esas Katsayılar tablosunun 4 üncü satırında TİTCK kadrolarında çalışan eczacılar için tavan ek ödeme katsayısı "3,5" olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla mezkûr Yönetmelik üst hukuk normlarına uygun bir şekilde düzenlenmiştir.

4- Sağlık Bakanlığı Ek Ödeme Yönetmeliği'nin hizmet sınıfları ve kadrolar arasında ek ödeme oranlarında farklılıklar çalışanlar arasında iş barışını bozacak düzeydedir. Sağlık çalışanlarının taban ödeme katsayılarına bakıldığında; sağlık hizmetleri sınıfı için 0,32, genel idari hizmetler ile teknik hizmetler sınıfı için 0,16, yardımcı hizmetler sınıfı için 0,12 katsayısı belirlenmiştir. Bu katsayı oranlarının düşük tutulması sağlık çalışanlarının Ek Ödeme Yönetmeliği'nden beklentilerini karşılayamamıştır. Sağlık Bakanlığı Ek Ödeme Yönetmeliği'nde revizyon yapılarak katsayı oranları çalışanlar arasında dengeli olmalıdır.

Sağlık Bakanlığı Ek Ödeme Yönetmeliğinde yer alan taban ek ödeme katsayıları; hizmet sunum şartları ve kriterleri dikkate alınmak suretiyle personelin unvanı, görevi, disiplin durumu, çalışma şartları ve süresi, hizmete katkısı, verimliliği gibi unsurlar esas alınarak Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Sayıştay Başkanlığının da uygun görüşleri alınarak belirlenmiştir. Konunun Yönetmelik çalışmalarında yeniden değerlendirilmesine,

5- Bakanlığın taşra teşkilatında, Ek Ödeme Yönetmeliği yayımlandıktan sonra toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasında sorunlar ortaya çıkmıştır. Şöyle ki; Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşmenin 11 inci maddesinde mesai saatleri sonrasında acil servise hizmet veren röntgen ve laboratuvar birimi çalışanlarının, fiilen çalıştıkları sürelerin özellik arz eden birimler üzerinden ödeneceği belirtilmiştir. Ancak Ek Ödeme Yönetmeliği sonrasında taşra teşkilatında bu birimler özellik arz eden birim üzerinden değil normal servis üzerinden ödeme yapılmıştır. Ek Ödeme Yönetmeliğinden sonra oluşan bu vb. sorunlara çözüm bulunması ve toplu sözleşme hükümlerinin herhangi bir düzenleyici işleme gerek bulunmadan doğrudan uygulanması sağlanmalıdır.

İkinci ve üçüncü basamak sağlık tesislerinin acil servise de hizmet veren röntgen (Direkt Görüntüleme, Tomografi, MR) ve laboratuvarlarda çalışan personelin ek ödemesi, mesai saatleri dışında çalışılan süreler için kendi hizmet alanı kadro unvan katsayısı Sağlık Bakanlığı Ek Ödeme Yönetmeliğinin Ek-4 sayılı tablosunda acil servis seviyelerine göre belirlenmiş olan oranlarda arttırılarak uygulanacak ve acil servis için öngörülen tavan ek ödeme katsayısı esas alınarak hesaplanacaktır.

6- 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesi ikinci fıkrasında işin ve hizmetin özelliği dikkate alınarak artırımlı ek ödeme verilecek özellik arz eden birimler sayılmıştır. Sağlık Bakanlığı Ek Ödeme Yönetmeliği'nin ek cetvelinde yer alan Ek-4 Artırımlı Ödeme Yapılacak Hizmet Sunum Alanı

Tablosunda ise özellik arz eden birimlerin her biri için farklı katsayılar verilmiştir. Özellik arz eden birimlerin tamamı için artırımlı ödeme katsayıları aynı olmalıdır.

Sağlık Bakanlığı Ek Ödeme Yönetmeliğinde yer alan Artırımlı Ödeme Yapılacak Hizmet Sunum Alanı Tablosundaki katsayılar; hizmet sunum şartları ve kriterleri dikkate alınmak suretiyle personelin, çalışma şartları ve süresi, hizmete katkısı, verimliliği gibi unsurlar esas alınarak Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Sayıştay Başkanlığının da uygun görüşleri alınarak belirlenmiştir. Yönetmelik çalışmalarında özellikli birimlerin yeniden değerlendirilmesine,

7- Sözleşmeli aile hekimlerinin, uzmanlık eğitimi için klinik rotasyonlarında bulunması gerekmektedir. Ancak Aile Hekimliği Sözleşme ve Ödeme Yönetmeliği'nin 19 uncu maddesine istinaden ücretlerinden kesinti yapılmaktadır. Uzmanlık eğitimi için klinik rotasyon yapan aile hekimlerinden ücret kesintisi yapılmamalıdır.

Aile Hekimliği Kanunu'nun *"Personelin statüsü ve mali haklar"* başlıklı 3 üncü maddesinin on ikinci fıkrasında ve Aile Hekimliği Sözleşme ve Ödeme Yönetmeliği'nin *"İzinler"* başlıklı 13 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında sözleşmeli aile hekimi iken aile hekimliği uzmanlık eğitimi almakta olanlar bu eğitimleri kapsamındaki hastane rotasyonu süresince izinli sayılacakları düzenlenmiştir.

Aile Hekimliği Sözleşme ve Ödeme Yönetmeliği'nin *"Görevlendirme"* başlıklı 16 ncı maddesinin ikinci fıkrasında "Sözleşmeli aile hekimliği uzmanlık eğitimi klinik rotasyonlarında bulunması" aile hekiminin görevi başında bulunamayacağı durumlar arasında sayılmış, üçüncü fıkrasında yer alan hükümler çerçevesinde sözleşmeli olarak çalıştırılan aile hekiminin sözleşmeli aile hekimliği uzmanlık eğitimi klinik rotasyonlarında bulunması halinde mevzuat ile belirlenen şartları taşıyan hekim ile anlaşarak vekâleten hizmetin görülmesini geçici olarak sağlayacağı, bu anlaşmanın müdürlükçe uygun görülmesi halinde uygulanacağı, vekâleten hizmetin gördürülemediği veya bunun Müdürlükçe uygun görülmediği hallerde aynı aile sağlığı merkezinden veya Bakanlığa bağlı, aile sağlığı merkezi dışındaki diğer birimlerden, müdürlükçe geçici aile hekimi görevlendirileceği düzenlenmiştir.

Ayrıca, mezkûr Yönetmeliğin *"Aile hekimi ödemelerine ilişkin diğer esaslar"* başlıklı 19 uncu maddesinin birinci fıkrası çerçevesinde sözleşmeli olarak çalıştırılan aile hekiminin sözleşmeli aile hekimliği uzmanlık eğitimi klinik rotasyonlarında bulunduğu süre içinde mevzuat ile belirlenen şartları taşıyan hekim ile anlaşarak vekâleten hizmetin görülmesini geçici olarak sağlaması ve bu anlaşmanın müdürlükçe uygun görülmesi halinde tam ödeme yapılacağı, ikinci fıkrası çerçevesinde vekâleten hizmetin gördürülemediği veya bunun Müdürlükçe uygun görülmediği hallerde aynı aile sağlığı merkezinden veya Bakanlığa bağlı, aile sağlığı merkezi dışındaki diğer birimlerden, müdürlükçe geçici aile hekimi görevlendirileceği ve ödemelerin sözleşmeli aile hekimine ve geçici görevlendirilen aile hekimine mevzuat ile belirlenen oranlara göre yapılacağı düzenlenmiştir. Mezkûr hükümlerde görevi başında olmayan hekimler için görevlendirme durumunda ödemelerin %50 oranında yapılacağı hükmü bulunmakta iken Aynı Yönetmeliğin *"Sözleşmeli aile hekimliği uzmanlık eğitimi"* başlıklı 26 ncı maddesinin 5 inci fıkrasının (b) bendi çerçevesinde sözleşmeli aile hekimliği uzmanlık eğitimi klinik rotasyonları sırasında aile hekimlerinin ödemelerinde, asıl aile hekimi için öngörülen % 50 oranının % 70 olarak uygulanacağı düzenlenmiştir.

Dolayısıyla sözleşmeli aile hekimliği uzmanlık eğitiminin diğer hiçbir uzmanlık alanında olmayan ve ülkemizin ihtiyaçları çerçevesinde sözleşmeli aile hekimlerinin görevlerine devam ederken uzmanlık eğitimi almasını sağlayan aile hekimlerinin lehine özel bir düzenleme olduğu

hususu ile aile hekimliği mevzuatı incelendiğinde tüm aile hekimliği çalışanlarına yapılacak ödemelerin, sağlık çalışanlarının ücretlerine ilişkin diğer tüm mevzuatlarda olduğu gibi çalışılan gün esasına göre düzenlendiği, görevi başında bulunmama durumunda ise diğer hiçbir sağlık çalışanında olmayan şekilde teşvikli bir düzenleme yapılarak sözleşmeli aile hekiminin anlaşarak hizmetin görülmesini sağlaması halinde tam ücret almaya devam edeceği, hizmetin devamı için geçici aile hekimi görevlendirilmesi halinde ise yine teşvikli bir düzenleme yapılarak %50 yerine %70 oranında ödemelerin düzenlendiği dikkate alındığında zaten konuya ilişkin olarak aile hekimlerinin yararına düzenleme yapılmış olduğu görülecektir.

Halihazırdaki mevzuat hükümlerine göre işlem tesis edilmeye devam edilecek olup ayrıca bir düzenleme öngörülmemektedir.

8- Farklı kamu kurumlarında çalışmakla birlikte aile bütünlüğünü sağlayabilmek için Sağlık Bakanlığı'na atanmayı talep edenler 2016 yılından beri Sağlık Bakanlığı'nın kurumlar arası nakil kurası ilan etmesini beklemektedir. İlgili kura, en kısa zamanda ilan edilmelidir.

2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin *"Açıktan ve nakil suretiyle atama sayıları"* başlıklı 11 inci maddesinde, *"Bu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi kapsamına giren kurum ve kuruluşlarının; memur ve öğretim elemanı kadrolarına açıktan veya diğer kurum ve kuruluşlardan nakil suretiyle yapabilecekleri yıllık atama sayısı, bu sayı sınırlamasına tabi tutulmayacak atamalar ile uygulamaya ilişkin hususlar, öğretim elemanları için Yükseköğretim Kurulunun görüşü alınmak suretiyle Cumhurbaşkanınca belirlenir."* hükmü bulunmaktadır.

2 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 11 inci maddesi kapsamında belirlenen Cumhurbaşkanı Kararı uyarınca, Bakanlığımıza yeterli sayıda açıktan ve naklen atama izni sayısı verilmediğinden Bakanlığımızca kurumlar arası naklen atama kurası açılamamıştır.

9-İdare Mahkemesi Kararlarıyla 4/A devlet memurluğu kadrosuna geçen 657 sayılı Kanuna tabi 4/B sözleşmeli çalışanlar, yerel mahkeme kararının üst mahkemeden bozulması sonrası sözleşmeli statüye geri dönmüşlerdir. Bu süreç içerisinde mahkeme kararıyla kadroya geçen çalışanlar mazeret tayinleri ile yer değişikliği yapmış bulunmaktadır. Mazeret tayinleri ile yer değişikliği yapan ancak mahkeme kararının bozulması sonrası sözleşmeli statüye geçen personelin, tayin ile gittikleri yerde sözleşmeli statüde kalmaları sağlanmalıdır.

Bakanlığımız bünyesinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında 4/B sözleşmeli personel statüsünde çalışmakta iken üç yıllık çalışma süresini tamamladığından bahisle 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 45/A maddesi uyarınca, 657 sayılı Kanunun 4/A maddesi kapsamında kadrolu olarak atanması talebiyle yapılan başvuruların reddi üzerine açılan davalarda; davacılar lehine hükmedilen mahkeme kararları neticesinde, 657 sayılı Kanunun 4/A maddesi kapsamında kadrolu olarak atamaları yapılmış ve akabinde kadrolu statüye geçen davacıların vermiş oldukları tayin talep dilekçeleri değerlendirilerek atama işlemi gerçekleştirilmiştir.

Bakanlığımız aleyhine hükmedilen kararlara karşı Bakanlığımızca itiraz ve istinaf kanun yollarına başvurulmuş ve istinaf mahkemelerince istinaf talebimizin kabulü ile ilk derece mahkemesince verilen iptal kararlarının kaldırılmasına ve davaların reddine karar verilmiştir. İlk derece ve istinaf mahkemelerince verilen kararlar, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu gereği uygulama kabiliyetleri kalmadığından evvelce tesis edilen işlemler kanuni süre içerisinde geri alınarak davacılar eski statülerine yani 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında 4/B sözleşmeli personel statüsüne geçirilerek kadrolu statüde iken tayin edildikleri yerlerden, sözleşmeli personel olarak görev yaptığı eski görev yerlerine atama

işlemleri yapılmıştır. Bakanlık lehine verilen kararların, idarenin takdir yetkisi kullanılarak uygulanmaması durumunda dava açmayan veya aleyhine karar verilen personel açısından hak kaybına neden olacağı ve eşitlik ilkesine aykırı davranılmış olacağı açıktır.

Dava süreci devam ederken Bakanlığımız aleyhine açılan davalarda verilen farklı BİM kararları arasında aykırılık bulunması nedeniyle davacı vekili tarafından aykırılığın giderilmesi talebinde bulunulmuş ve neticeten Danıştay İdari Davalar Kurulunun 15.12.2021 tarihli ve E.2021/113-K.2021/111 sayılı kararı ile 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamında atanan ve 663 sayılı KHK'nın 45/A maddesi kapsamında bulunmayan sözleşmeli sağlık personelinin, anılan KHK'nın 45/A maddesi kapsamında atananlara tanınan haklardan yararlandırılmayacağı, bu durumun eşitlik ve haklı beklenti ilkelerine aykırılık teşkil etmediği ve bu statüde atanan sözleşmeli sağlık personelinin, 663 sayılı KHK'nın 45/A maddesindeki koşulları sağlasa bile kadroya atanma taleplerinin tabi oldukları mevzuat uyarınca karşılanmasının mümkün olmadığı, bu nedenlerle aykırılığın "davanın reddi" yolunda giderilmesine karar verilmiştir.

Sağlık Bakanlığı 4/B Sözleşmeli Personelinin Yeniden Hizmete Alınması ve Kurum İçi Yer Değişikliğine Dair Yönergesinin 6 ncı maddesi ile karşılıklı yer değişikliği, 7 inci maddesi ile eş durumu nedeniyle yer değişikliği, 8 inci maddesi ile sağlık mazereti nedeniyle yer değişikliği düzenlenmiş ve her yıl ocak ve temmuz aylarında ise sözleşmeli personel için eş durumu mazeret kurası yapılmaktadır. Bununla birlikte Bakanlığımızda kadrolu olarak çalışan personelinde eş, sağlık vb. mazereti olmadığında veya Sağlık Bakanlığı Atama ve Yer Değişikliği Yönetmeliğinde yer alan şartları sağlamadığı durumlarda atama işlemi yapılamamaktadır.

Bu hususlar göz önünde bulundurulduğunda mağduriyet oluştuğu iddialarının yerinde olmadığı düşünülmektedir. Davacılar tarafından Türkiye Büyük Millet Meclisi Kamu Denetçiliği Kurumu'na başvuruda bulunulmuş ve başvurulara red cevabı verilmiştir.

10- Sağlık Bakanlığı Ek Ödeme Yönetmeliği'nde çalışanlara her ay yapılacak ek ödeme net tutarı, 209 sayılı Kanun gereği tavan oranlarını geçemeyecektir. Tavan oranları çok düşük kaldığı için genel idare hizmetler ve yardımcı hizmetler sınıfı ile lise mezunu sağlık hizmetleri sınıfı çalışanları taban ödeme dahi alamamaktadır. Çalışanlara yapılacak taban ve teşvik ek ödemelerinde tavan oranları kaldırılmalıdır.

Ek ödeme tavan oranları 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde hizmet sınıflarına göre belirlenmemiş olup, Sağlık Bakanlığı Ek Ödeme Yönetmeliği Ek-1 sayılı Tavan Ek Ödeme Tutarına Esas Katsayılar Tablosunda özellikli birimler dışında çalışan diğer personel için "2,25" olarak belirlenmiştir. Tavan ek ödeme tutarının düşük olmasını; tavan ek ödeme oranı değil, tavan ek ödeme tutarının belirlenmesinde çarpan olarak kullanılan **"ek ödeme matrahı"** (Personelin bir ayda alacağı aylık *(ek gösterge dâhil)*, yan ödeme ve her türlü tazminat *(makam, temsil ve görev tazminatı ile yabancı dil tazminatı hariç)* toplamı) etkilemektedir. Bu konuda gerekli çalışmalar devam etmektedir.

11- Birinci basamak sağlık hizmetinin verildiği Aile Sağlığı Merkezlerinde de Sağlık Bakanlığı ek ödeme sistemine benzer bir ödeme sistemi getirilmiştir. 25.08.2022 tarihli Resmî Gazetede yayımlanan Aile Hekimliği Sözleşme ve Ödeme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile hem aile hekimlerine hem de aile sağlığı çalışanlarına "destek" ve "teşvik" ödemeleri getirilmiştir. Destek ödemesi ihtar puanına göre, teşvik ek ödemesi ise günlük muayene sayısına göre değişmektedir. Ancak aile sağlığı çalışanları için destek ve teşvik ödemeleri belirlenirken tavan ücretlerinin %3'ü oran olarak kullanılmaktadır. Aile sağlığı çalışanlarının destek ve teşvik ek ödemelerinin düşük tutulması

çalışanların beklentilerini karşılayamayacak düzeydedir. Şöyle ki aile sağlığı çalışanı olarak görev yapanların aylıkları, Sağlık Bakanlığına bağlı kurum ve kuruluşlarda görev yapan hemşirelere göre düşük kalmıştır. Bu durum sağlıkta dönüşüm kapsamında Aile Sağlığı Merkezleri'nin rolüyle uyuşmamaktadır. Ayrıca bu ücret farkının oluşmuş olması aile sağlığı çalışanı istihdamında sorun olacaktır. Bu durumun giderilmesi için aile sağlığı çalışanlarının destek ve teşvik oranları artırılmalıdır.

Aile sağlığı çalışanları, Bakanlığımızın diğer kurumlarında çalışan meslektaşlarından fazla ücret almakta olup uygulamanın başından beri birinci basamak sağlık hizmetlerinin vatandaşın sağlık hizmetlerine erişimi bakımından ilk erişim noktası olması ve aile hekimliği uygulamasında aile sağlığı çalışanlarının iş yükleri ve sorumlulukları dikkate alınarak bu hususa dikkat edilmiş ve ücretleri diğer kurumlarda çalışan meslektaşlarından daha fazla olacak şekilde düzenlenmiştir. Destek ve teşvik ödemelerinde de aynı mesleği yapan kişilerin ücretleri dikkate alınarak belirlenen oranda ödeme yapılması sağlanmıştır. Aile sağlığı çalışanı olarak görev yapanların aylıklarının, Sağlık Bakanlığına bağlı kurum ve kuruluşlarda görev yapan hemşirelere göre düşük kalması hususu genel bir durum olmayıp nüfusu düşük aile hekimliği birimlerinde görev yapan aile hekimliği çalışanları için söz konusu olabilmekte ve nüfusun arttırılması halinde yine daha fazla ücret almaları mümkündür. Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü tarafından konunun yeniden değerlendirilmesine,

12- Malpraktise ilişkin yakın zamanda yapılan düzenlemeler çerçevesinde *"Tıbbi Kötü Uygulamaya İlişkin Zorunlu Mali Sorumluluk Sigortası"* yeniden değerlendirilmelidir. İlgili düzenlemeye göre; Bakanlığın ödediği tazminatı rücu edebilmesi, sağlık personelinin, kasten görevinin gereklerine aykırı hareket etmek suretiyle görevini kötüye kullandığının kesinleşmiş ceza mahkemesi kararı ile tespit edilmesi halinde mümkün olabilecektir. Sigorta şirketleri tarafındansa, mevcut *"Tıbbi Kötü Uygulamaya İlişkin Zorunlu Mali Sorumluluk Sigortası"* genel şartlarına ve sigorta poliçelerine göre bu durumun teminat dışında kaldığı ileri sürülecektir. Bu sebepten gerek tabipler ve gerekse ilgili kurumlar tarafından fuzuli prim ödenmemesi bakımından sigorta uygulamasına son verilmesi, bu uygun görülmezse sigorta genel şartlarının ve poliçelerin mezkûr mevzuat çerçevesinde yeniden tanzim edilmesi, özellikle sigorta ettirilen rizikonun gerçekleşme ihtimali son derece düşük olacağından sigorta primlerinin buna göre yeniden belirlenmesi konuları değerlendirilmelidir.

Malpraktise ve Zorunlu Mali Sorumluluk Sigortası konusunda, Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Strateji Geliştirme Başkanlığı ve Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü ilgili hizmet birimleri ile gereken çalışmalar devam etmektedir.

13- Millî Eğitim Bakanlığı'nda öğretmenler, öğretmenevlerinden %50 indirimli yararlanmaya başlamıştır. Sağlık Bakanlığınca Millî Eğitim Bakanlığı ile yeni bir protokol yapılması sağlanarak, sağlık çalışanlarının da öğretmenevlerinden indirimli yararlanmasını sağlanmalıdır.

Millî Eğitim Bakanlığı'nın öğretmenevleri için yapmış olduğu indirim aktif çalışan öğretmenler için geçerli olup Millî Eğitim Bakanlığında görev yapan diğer unvanlardaki personeli kapsamamaktadır. Bunun dışında 2008 yılında Millî Eğitim Bakanlığı ile yapılan protokol halen yürürlükte olup Bakanlığımız bünyesindeki personel de Millî Eğitim Bakanlığı personeli gibi yararlanmaktadır.

14- Kamu kurum ve kuruluşları arasında en çok çalışan sayısına sahip bakanlıklardan biri olan Sağlık Bakanlığı'nın, çalışanları için misafirhane ve sosyal tesislerin sayısı yetersizdir. Sağlık Bakanlığının 22 hekim evi bulunmaktadır. Bakanlığınızca, çalışanlar için sosyal tesislerini geliştirmeli ve misafirhane sayılarını artırmalıdır.

Bakanlığımız bünyesinde toplam 26 misafirhane bulunmakta olup tesis sayılarının arttırılmasıyla ilgili çalışmalar devam etmektedir.

BAKANLIK TEMSİLCİLERİ

Dr. Mehmet KOCA
Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü
Genel Müdür
Kurul Başkanı

Uzm. Dr. Hamit Harun BAĞCI
Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü
Genel Müdür Yardımcısı
Üye

Sadullah MACİT
Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü
Daire Başkanı
Üye

SENDİKA TEMSİLCİLERİ

Semih DURMUŞ
Sağlık-Sen Genel Başkanı
Üye

Yusuf DURAL
Sağlık-Sen Genel Başkan Yardımcısı
Üye

Av. Özlem TİTREK
Sağlık-Sen Avukat
Üye