YÖNETİM HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ -
YÖNETİM HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
02/11/2020 17:05 - 37106781 - 915.02.02 - E.267715
00128097755

T.C
SAĞLIK BAKANLIĞI
Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Sayı : 88642023
Konu : 2020 Yılı Ekim Dönemi K.İ.K 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 ile sendikanız temsilcilerinin katılımıyla 28.10.2020 tarihinde yapılan kurum idari kurulu toplantısında alınan Kararların bir nüshası ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Mehmet İSLAMOĞLU
Bakan a.
Genel Müdür

Ek: KİK Kararları (17 Sayfa)

Saglik Sen Gn Mrk
Gelen:05/11/2020 527

SAĞLIK-SEN GENEL MERKEZİ
EVRAK KAYIT VE YAZI İŞLERİ BİRİMİ
SEVK EDİLEN: Hukuk, Mevzuat ve Top. Sözleşme
BİLGİ:

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

Evrakın elektronik imzalı suretine http://e-belge.saglik.gov.tr adresinden 657e3511-b7c7-47c3-8168-6e95df3dd25f kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

NİSAN 2020 KURUM İDARİ KURULU TOPLANTISI GÜNDEM KONULARI

1- Palyatif, kan merkezi, doğumhane gibi döner sermaye ek ödemelerini özellik arz eden birim katsayısından alan ve ameliyathane, acil servis ve yoğun bakıma hizmet veren birimlerin, nöbet ücretlerini %50 artırımlı alması sağlanmalıdır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ek 33 üncü maddesinde; *"Yataklı tedavi kurumları, seyyar hastaneler, ağız ve diş sağlığı merkezleri, aile sağlığı merkezleri, toplum sağlığı merkezleri ve 112 acil sağlık hizmetlerinde haftalık çalışma süresi dışında normal, acil veya branş nöbeti tutarak, bu nöbet karşılığında kurumunca izin kullanmasına müsaade edilmeyen memurlar ile sözleşmeli personele, izin suretiyle karşılanamayan her bir nöbet saati için (nöbet süresi kesintisiz 6 saatten az olmamak üzere), aşağıda gösterilen gösterge rakamlarının aylık katsayısı ile çarpılması sonucu hesaplanacak tutarda nöbet ücreti ödenir. Bu ücret yoğun bakım, acil servis ve 112 acil sağlık hizmetlerinde tutulan söz konusu nöbetler için yüzde elli oranında artırımlı ödenir. Ancak ayda aile sağlığı ve toplum sağlığı merkezlerinde 60 saatten, diğer yerlerde ve hiçbir şekilde 130 saatten fazlası için ödeme yapılmaz. Bu ücret damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz.*

...

İcap nöbeti tutan ve bu nöbet karşılığında kurumunca izin kullanmasına müsaade edilmeyen memurlar ile sözleşmeli personele, izin suretiyle karşılanamayan her bir icap nöbeti saati için, icap nöbeti süresi kesintisiz 12 saatten az olmamak üzere, yukarıda nöbet ücreti için belirlenen ücretin yüzde 40'ı tutarında icap nöbet ücreti ödenir. Bu şekilde ücretlendirilebilecek toplam icap nöbeti süresi aylık 120 saati geçemez.

Bu madde uyarınca yapılacak ödemeler, döner sermayesi bulunan kurumlarda döner sermaye bütçesinden karşılanır." hükümleri yer almaktadır.

Diğer taraftan: 01.09.2019 tarihli ve 30875 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı'nın *"Yürürlük süresi ve tereddütlerin giderilmesi"* başlıklı 3 üncü maddesinde;

"(1) Bu karar, 1/1/2020-31/12/2021 tarihleri arasında uygulanır.

(2) Bu Kararın uygulamasına ilişkin olarak ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye ve uygulamayı yönlendirmeye, ilgisine göre Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Strateji ve Bütçe Başkanlığı görevli ve yetkilidir." hükmü yer almakta ve aynı Karar''ın Üçüncü Kısım Üçüncü Bölümde *"Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolluna İlişkin Mali ve Sosyal Hakların"* düzenlendiği *"Nöbet ücreti"* başlıklı 7 nci maddesinde; *"657 sayılı Kanunun ek 33 üncü maddesi uyarınca ödenen nöbet ücretleri dini bayram günleri için %20 artırımlı ödenir. Ayrıca diyaliz ve ameliyathane hizmetlerinde tutulan nöbetler için ödenen nöbet ücretleri de %50 artırımlı ödenir."* düzenlemesi yer almaktadır.

Bu çerçevede; palyatif, kan merkezi, doğumhane gibi döner sermaye ek ödemelerini özellik arz eden birim katsayısından alan ve **ameliyathane, acil servis ve yoğun bakıma hizmet**

veren birimlerin, nöbet ücretlerini %50 artırımlı almasına yönelik olarak söz konusu Kanun maddesinde değişiklik yapılması gerekmektedir.

Söz konusu talep hakkında; hizmet gerekleri, çalışanın ve kamunun yararı göz önüne alınacak şekilde mevzuat düzenleme çalışmalarında değerlendirmeye alınabilecektir.

2- Vekil ebe/hemşirelere bir mali yılda toplam 20 gün yıllık izin ve sağlık raporu bulunması halinde yılda 30 güne kadar hastalık izni verilmektedir. Ancak diğer mazeret izinlerinden yararlanamamaktadırlar. Vekil ebe/hemşirelerin de evlilik, ölüm vb. mazeret izinlerinden, süt izninden yararlanması sağlanmalıdır.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun *"Vekalet görevi ve aylık verilmesinin şartları"* başlıklı 86 ncı maddesinde, *"Memurların kanuni izin, geçici görev, disiplin cezası uygulaması veya görevden uzaklaştırma nedenleriyle işlerinden geçici olarak ayrılmaları halinde yerlerine kurum içinden veya diğer kurumlardan veya açıktan vekil atanabilir.*

Bir görevin memurlar eliyle vekaleten yürütülmesi halinde aylıksız vekalet asıldır.

Ancak, ilkokul öğretmenliği (Yaz tatili hariç), tabiplik, diş tabipliği, eczacılık, köy ve beldelerdeki ebelik ve hemşirelik, mühendis ve mimarlık, veterinerlik, vaizlik, Kur'an kursu öğreticiliği, imam-hatiplik ve müezzin-kayyımlığa ait boş kadrolara Maliye Bakanlığının izni (mahallî idarelerde izin şartı aranmaz) ile açıktan vekil atanabilir.

...

Açıktan vekil olarak atananlara, bir yılda yirmi günü geçmemek üzere çalıştıkları her ay için iki gün yıllık izin verilir. Bu iznin kullanımında, bir sonraki yıla devredilme hâli dışında Devlet memurları için öngörülen hükümler uygulanır." hükümlerine yer verilmiştir.

Mülga Devlet Personel Başkanlığının 07.02.2017 tarihli ve 781 sayılı görüşlerinde, *"657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 86 ncı maddesi uyarınca açıktan atanan vekil ebe ve hemşirelerin, mezkur Kanunda izinlerin sosyal bir hak kapsamında değerlendirilmemesi ve yıllık izin dışında başka bir izin türünden faydalanmalarına dair bir düzenleme bulunmaması nedeniyle, anılan Kanunda yer verilen diğer izin türlerinden yararlanmalarının mümkün bulunmadığı mütalaa edilmektedir"* şeklinde ifade edilmiştir.

Bu itibarla, vekil ebe ve hemşirelerin yıllık izin dışında diğer izin türlerinden yararlanabilmesi için 657 sayılı Kanunda değişiklik yapılması gerekmektedir.

3- Entegre sağlık tesislerinde nöbet tutan aile hekimliği çalışanları, nöbet sonrası izin kullanamadan aile sağlığı merkezindeki mesaisine devam etmektedir. Dinlenme hakkı Anayasal bir hak olup, aile hekimliği çalışanlarının bu hakkı göz önünde bulundurularak nöbet düzenlemesi yapılmalıdır.

5258 sayılı Aile Hekimliği Kanununun *"Personelin statüsü ve malî haklar"* başlıklı 3 üncü maddesinde aile hekimliği uygulaması kapsamında görev almak isteyen sağlık personelinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın görev yapacakları hükme bağlanmıştır.

Aynı zamanda 5258 sayılı Kanununun üçüncü maddesine eklenen *"Aile hekimleri ve aile sağlığı çalışanlarının yıllık izinleri, yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olmak ve ait olduğu sözleşme döneminde kullanılmak üzere otuz gündür. Ayrıca beş gün kongre ve seminer izni ile yıllık izin bitiminden sonra mazeretleri nedeniyle beş gün idari izin verilebilir. Evlenme, ölüm, doğum ve emzirme hâllerinde, 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamındaki sözleşmeli personele ilişkin izin süreleri uygulanır. Hastalık durumunda, bir malî yılda en çok on günlük dönemler halinde toplam kırk güne kadar hekimin uygun görmesiyle hastalık izni verilebilir. Bir defada on günü aşan hastalık izni ancak sağlık kurulu raporu ile verilebilir. Sözleşmeli aile hekimi iken aile hekimliği uzmanlık eğitimi almakta olanlar, bu eğitimleri kapsamındaki hastane rotasyonu süresince izinli sayılır."* fıkrası ile aile hekimi ve aile sağlığı çalışanlarının izin hakları düzenlenmiştir.

25.01.2013 tarihli ve 28539 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliğinin *"Çalışma saatleri"* başlıklı 10 uncu maddesinin beşinci fıkrasında, *"... Hastane bulunmayan ilçe merkezleri ve entegre sağlık hizmetinin sunulduğu merkezlerde acil sağlık hizmetleri ile adlî tabiplik hizmetleri; mesai saatleri içinde aile hekimleri, mesai saatleri dışında ve resmi tatil günlerinde ise ilçe merkezindeki, toplum sağlığı merkezi hekimleri, entegre sağlık hizmeti sunulan merkezlerde çalışan hekimler ve aile hekimlerinin toplamı dikkate alınarak aşağıdaki gibi icap veya aktif nöbet uygulamaları şeklinde yürütülür.*

a) Hastane bulunmayan ilçe merkezlerindeki adli tıbbi hizmetler ile acil sağlık hizmetleri mesai saatleri dışında ilçedeki toplum sağlığı merkezi hekimleri ve aile hekimlerince icap veya aktif nöbet şeklinde yürütülür. İlçe merkezindeki toplam hekim sayısı beş veya daha az ise icap, beşten fazla ise aktif nöbet şeklinde yürütülür.

b) Entegre sağlık hizmetinin sunulduğu merkezlerde toplam hekim sayısı beş ve beşten az ise mesai saatleri dışındaki adli tıbbi hizmetler ve acil sağlık hizmetleri; toplum sağlığı merkezi hekimleri, entegre sağlık hizmetinin sunulduğu merkezde çalışan hekimler ve aile hekimleri tarafından münavebeli olarak icap nöbeti şeklinde, toplam hekim sayısı beşten fazla ise münavebeli olarak aktif nöbet şeklinde yürütülür.

c) Hastane bulunmayan ilçe merkezleri ile entegre sağlık hizmetinin sunulduğu merkezlerde aile hekimi sayısı birden fazla ise, müdürlük hizmet ihtiyacını değerlendirerek mesai saatlerini güne yayarak düzenler." hükmü ve aynı Yönetmeliğin 10 uncu maddesinin altıncı fıkrasında, *"İhtiyaç olması halinde beşinci fıkrada aile hekimleri için öngörülen çalışma şekil ve koşulları aile sağlığı elemanları için de uygulanır.* ***Entegre sağlık hizmeti sunulan merkezlerde tutulan nöbetler için aile hekimlerine ve aile sağlığı elemanlarına nöbet ücreti ödenmez veya nöbet izni verilmez. Bu çalışmaların karşılığı olarak farklı katsayı ile kayıtlı kişi sayısı ödemesi yapılabilir."*** hükümleri yer almaktadır.

Aile hekimleri ve aile sağlığı çalışanları ile 5258 sayılı Aile Hekimliği Kanunun 3 üncü maddesi uyarınca yapılan sözleşmelerde de çalışma saatlerine dair maddeler yer almaktadır. Aile hekimleri ve aile sağlığı çalışanları bu hükümleri gönüllülük esasına göre kabul ederek sözleşme imzalamaktadırlar.

Aile hekimliği çalışanlarının entegre sağlık tesislerinde tutacağı nöbetler ve izin hakları, yukarıda belirtilen mevzuat hükümlerine göre yürütülmektedir.

4- Hem 657 sayılı Kanun hem de Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar gereği kadın çalışanlara tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez. Hamile ve doğum yapmış aile hekimliği çalışanlarının entegre sağlık tesislerinde tutacağı nöbetlerde de bu muafiyet uygulanmalıdır.

5258 sayılı Aile Hekimliği Kanununun *"Personelin statüsü ve malî haklar"* başlıklı 3 üncü maddesinde aile hekimliği uygulaması kapsamında görev almak isteyen sağlık personelinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın görev yapacakları hükme bağlanmıştır. Aynı zamanda 5258 sayılı Kanununun üçüncü maddesine eklenen *"Aile hekimleri ve aile sağlığı çalışanlarının yıllık izinleri, yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olmak ve ait olduğu sözleşme döneminde kullanılmak üzere otuz gündür. Ayrıca beş gün kongre ve seminer izni ile yıllık izin bitiminden sonra mazeretleri nedeniyle beş gün idari izin verilebilir.* ***Evlenme, ölüm, doğum ve emzirme hâllerinde, 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi kapsamındaki sözleşmeli personele ilişkin izin süreleri uygulanır****. Hastalık durumunda, bir malî yılda en çok on günlük dönemler halinde toplam kırk güne kadar hekimin uygun görmesiyle hastalık izni verilebilir. Bir defada on günü aşan hastalık izni ancak sağlık kurulu raporu ile verilebilir. Sözleşmeli aile hekimi iken aile hekimliği uzmanlık eğitimi almakta olanlar, bu eğitimleri kapsamındaki hastane rotasyonu süresince izinli sayılır."* fıkrası ile aile hekimi ve aile sağlığı çalışanlarının izin hakları düzenlenmiştir.

25.01.2013 tarihli ve 28539 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliğinin *"Çalışma saatleri"* başlıklı 10 uncu maddesinin beşinci fıkrasında, *"... Hastane bulunmayan ilçe merkezleri ve entegre sağlık hizmetinin sunulduğu merkezlerde acil sağlık hizmetleri ile adlî tabiplik hizmetleri; mesai saatleri içinde aile hekimleri, mesai saatleri dışında ve resmi tatil günlerinde ise ilçe merkezindeki, toplum sağlığı merkezi hekimleri, entegre sağlık hizmeti sunulan merkezlerde çalışan hekimler ve aile hekimlerinin toplamı dikkate alınarak aşağıdaki gibi icap veya aktif nöbet uygulamaları şeklinde yürütülür.*

a) Hastane bulunmayan ilçe merkezlerindeki adli tıbbi hizmetler ile acil sağlık hizmetleri mesai saatleri dışında ilçedeki toplum sağlığı merkezi hekimleri ve aile hekimlerince icap veya aktif nöbet şeklinde yürütülür. İlçe merkezindeki toplam hekim sayısı beş veya daha az ise icap, beşten fazla ise aktif nöbet şeklinde yürütülür.

b) Entegre sağlık hizmetinin sunulduğu merkezlerde toplam hekim sayısı beş ve beşten az ise mesai saatleri dışındaki adli tıbbi hizmetler ve acil sağlık hizmetleri; toplum sağlığı merkezi hekimleri, entegre sağlık hizmetinin sunulduğu merkezde çalışan hekimler ve aile hekimleri tarafından münavebeli olarak icap nöbeti şeklinde, toplam hekim sayısı beşten fazla ise münavebeli olarak aktif nöbet şeklinde yürütülür.

c) Hastane bulunmayan ilçe merkezleri ile entegre sağlık hizmetinin sunulduğu merkezlerde aile hekimi sayısı birden fazla ise, müdürlük hizmet ihtiyacını değerlendirerek mesai saatlerini güne yayarak düzenler." hükmü ve aynı Yönetmeliğin 10 uncu maddesinin

altıncı fıkrasında, *"İhtiyaç olması halinde beşinci fıkrada aile hekimleri için öngörülen çalışma şekil ve koşulları aile sağlığı elemanları için de uygulanır. Entegre sağlık hizmeti sunulan merkezlerde tutulan nöbetler için aile hekimlerine ve aile sağlığı elemanlarına nöbet ücreti ödenmez veya nöbet izni verilmez. Bu çalışmaların karşılığı olarak farklı katsayı ile kayıtlı kişi sayısı ödemesi yapılabilir."* hükümleri yer almaktadır.

Aile hekimliği çalışanlarının entegre sağlık tesislerinde tutacağı nöbetler yukarıda belirtilen mevzuat hükümlerine göre yürütülmektedir.

Aile hekimliği uygulaması, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu dışında çalışma şekil ve koşulları kendi özel mevzuatı ile düzenlenmiş ve gönüllülük esasına dayanan bir uygulama şeklidir. Aile hekimliği uygulamasında aile hekimliği mevzuatının önceliği olduğu ve görev yapan personelin çalışma şekillerinin kendi mevzuatı ile düzenlendiği, aile hekimlerinin ve aile sağlığı çalışanlarının entegre sağlık hizmeti sunumu kapsamında tutulan nöbetlerden muaf tutulacağına dair herhangi bir hüküm bulunmadığı gibi mevcut nöbetlerin tutulmasının aile hekimliği hizmetlerinin bir parçası olduğu ve entegre sağlık hizmeti sunulan merkezlerde görev yapan aile hekimleri ve aile sağlığı çalışanlarına bu hizmetin karşılığı olarak farklı katsayı ile ödeme yapıldığı da dikkate alındığında entegre sağlık hizmetleri sunulan merkezlerde tutulan acil sağlık hizmetleri nöbetlerinden muafiyet söz konusu olamamaktadır.

5- Aile hekimliği çalışanları; bulunduğu yerdeki entegre sağlık hizmeti sunulan tesislerde acil servis bulunmadığında, nöbet tutmaları için mücavir alan dışındaki entegre sağlık tesislerine gönderilmekteler. Aile hekimliği çalışanlarının mücavir alan dışına görevlendirilmemesi sağlanmalıdır.

Entegre sağlık hizmeti sunulan aile hekimliği birimleri entegre ilçe hastanelerinde ve entegre aile sağlığı merkezlerinde yer almakta olup, söz konusu tesislerde bünyesinde koruyucu sağlık hizmetleri, acil sağlık hizmetleri, muayene, tedavi ve rehabilitasyon hizmetleri, doğum, ana çocuk sağlığı hizmetleri, ayakta ve/veya yatarak tıbbî ve cerrahî müdahale ile çevre sağlığı, adlî tabiplik ve ağız/diş sağlığı hizmetleri gibi hizmetlerin de verildiği, birinci basamak sağlık hizmetlerini yoğunlukla yürütmek üzere tasarlanmış sağlık hizmeti olan entegre sağlık hizmeti için 5258 sayılı Aile Hekimliği Kanunu, Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliği ve ilgili yönergelerle düzenlemeler yapılmıştır. Aile hekimliği çalışanlarının entegre sağlık hizmeti sunmak üzere mücavir alan dışına görevlendirilmesi yönünde bir düzenleme bulunmamaktadır. Mücavir alan dışına görevlendirilmesi yapılan personelin tespiti halinde ilgili mevzuat kapsamında ilgili hizmet birimine gerekli bilgilendirmeler yapılacaktır.

6- Branşı çevre sağlığı teknisyeni olmakla birlikte, sağlık memuru unvanını taşıyan sağlık çalışanlarının fiili hizmet süresi zammından yararlandırılmalıdır. Dava ile kamunun yargılama gideri ve vekâlet ücreti ödeme yükü altına girerek kamu zararı oluşturulmaması için, "sağlık memuru/teknisyeni/teknikeri" unvanını taşıyan ve branşı "çevre sağlığı" olanların 5510 sayılı Kanunun 40. maddesi çerçevesinde fiili hizmet süresi zammından yararlandırılmaları sağlanmalıdır.

Bilindiği üzere, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 40 ıncı maddesinin ikinci fıkrasında yer alan tabloya eklenen 20 sıra numarasıyla insan sağlığına ilişkin

işlerde, 11/4/1928 tarihli ve 1219 sayılı Kanun, 25/2/1954 tarihli ve 6283 sayılı Hemşirelik Kanunu ve 18/12/1953 tarihli ve 6197 sayılı Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun kapsamında sağlık meslek mensubu sayılan ve insan sağlığı için koruyucu, teşhis, tedavi ve rehabilite edici hizmetlerde çalışanlar çalışanların her yılı için 60 gün fiili hizmet zammından yararlandırılmaları öngörülmüştür. Yürürlükteki 5510 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde; 1219 sayılı Kanunda, 6283 sayılı Hemşirelik Kanununda ve 6197 sayılı Kanunda tanımlanan meslekler fiili hizmet süresi zammından yararlanmaktadırlar. Bu meslekler arasında çevre sağlığı teknisyeni/teknikeri bulunmamaktadır. Dolayısıyla, çevre sağlığı teknisyeni/ teknikerlerinin 5510 sayılı Kanunun 40 ıncı maddesi hükümlerinden yararlandırılması mümkün olamamaktadır.

Öte yandan, diğer meslek mensuplarının fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmeleri için meslek tanımları ile ilgili mevzuatlarda yeni düzenlemenin yapılması gerekmektedir.

Bu itibarla; sağlık mesleklerinin tanımları, iş ve görev tanımları ile ilgili çalışma başlatılmış olup bu çalışma tamamlandığında mesleklerle ilgili hususlar hakkında yeniden değerlendirme yapılacaktır.

7- SSK'dan devrolan laborant, diş protez teknisyeni gibi unvanlı personelin tayin ve fiili hizmet süresi zammı gibi hususlardaki sıkıntılarının çözümü için sağlık memuru kadrolarına geçirilmeleri sağlanmalıdır.

Sağlık Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğinin unvan değişikliği sınavına tabi kadroların belirlendiği 5 inci maddesinin üçüncü fıkrasının (a) bendinde, *"Uzman tabip, uzman (T.U.T.G.), uzman diş tabibi, tabip, diş tabibi, eczacı, avukat, mühendis, mimar, veteriner hekim, matematikçi, istatistikçi, kimyager, fizikçi, sağlık fizikçisi, çocuk gelişimcisi, biyolog, psikolog, sosyolog, antropolog, sosyal çalışmacı, diyetisyen, fizyoterapist, fizikoterapist, iş ve uğraşı terapisti (ergo terapist), perfüzyonist, dil ve konuşma terapisti, tercüman, mütercim, kütüphaneci, tekniker, teknik ressam, ressam, grafiker, şehir plancısı, programcı, tıbbî teknolog, sağlık teknikeri, hemşire, hemşire yardımcısı, ebe, sağlık memuru, sağlık teknisyeni,* ***laborant, diş protez teknisyeni,*** *odyolog, teknisyen ve imam hatip."* şeklinde belirtilmiştir. Aynı Yönetmeliğin hizmet grupları arasında geçişleri düzenleyen 20 nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde, *"5 inci maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen unvan değişikliğine tâbi kadrolara yapılacak atamalar ile bu kadrolar arasındaki geçişler, ilgili kadro için düzenlenen unvan değişikliği sınavı sonucuna göre yapılır."* hükmü bulunmaktadır.

İlgili Yönetmelik hükmünde laborant ve diş protez teknisyeni unvanları, unvan değişikliği sınavına tabi kadrolar arasında belirtilmiştir.

Anılan unvanların sağlık memuru kadrolarına sınavsız geçirilebilmesi için mevzuatta yeni düzenlemenin yapılması gerekmektedir.

Söz konusu talebe ilişkin olarak hizmet gerekleri, çalışanın ve kamunun yararı göz önüne alınacak şekilde mevzuat düzenleme çalışmalarında değerlendirmeye alınabilecektir.

EKİM 2020 KURUM İDARİ KURULU TOPLANTISI GÜNDEM KONULARI

1- COVID-19 Kapsamında Kamu Çalışanlarına Yönelik İlave Tedbirler hakkındaki 2020/4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesine göre idarî izinli sayılanlara nöbet ücreti ödemesine ilişkin tereddüt yaşanması üzerine Sağlık Bakanlığı Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 30.04.2020 tarih ve E. 82960 sayılı idari izinli sayılanlara nöbet ücreti ödenip ödenmeyeceğine dair Genel Yazısı yayınlanmıştır. Mezkûr yazının 2. maddesinde "2020 Nisan ayında 24 saat nöbet esasına göre çalışmakta ve ayda 7 adet nöbet tutmakta, diğer günlerde istirahat etmekte ve 168 saat olan mesai süresini de bu şekilde tamamlayan personelin ilgili mevzuatı gereği nöbet sonrası kullanılan istirahat izin süresinin tamamının veya bir kısmının, 2020/4 sayılı Genelge ile yapılan düzenleme çerçevesinde idari izinli sayılan günler kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği" hususunda yapılan değerlendirmede; söz konusu çalışmanın ücret ödenmesini gerektiren nöbet olmayıp, esnek çalışma gibi, aylığın karşılığı olan çalışma süresine tetabuk ettiği, dolayısıyla da ücret ödenemeyeceği belirtilmiştir. Söz konusu yazı nedeniyle 24 saat nöbet esasına göre görev yapan sağlık çalışanları mağdur olmuş durumdadır. Esnek mesai sistemi kapsamında bulunan ve 24 saat nöbet esasına göre görev yapan çalışanların mağduriyeti giderilmelidir.

Konuya ilişkin olarak, Hukuk Müşavirliğinden alınan 15.05.2020 tarihli ve E.841143 sayılı görüş yazısında, *" ... Cumhurbaşkanlığının işbu yazısı ile kamu kurum ve kuruluşlarındaki çalışanların idari izinli sayıldıkları bu süre, kamu kurum ve kuruluşları çalışanlarının bu bağlamda Devlet memurlarının kanuni haftalık çalışma süresinde herhangi bir değişiklik husule getirmez. Dolayısıyla, idari izin süresinin, haftalık kanuni çalışma süresinden mahsup edilmesine ve buna göre haftalık çalışma süresi belirlenmesine de imkan bulunmamaktadır. Cumhurbaşkanlığı yazısında, zorunlu hizmetlerin yürütülmesi için asgari seviyede eleman bulundurmak mecburiyeti getirilmiş olması da neticeyi değiştirmez. Bu durumda idari izin süresindeki hizmetlerin belirtilen hususlar dikkate alınarak yürütülmesi Cumhurbaşkanlığı yazısı gereği olup,* ***haftalık çalışma süresinin idari izin sebebiyle 40 saatten daha az süre olarak belirlenmesi ve idari izinli olunan günlerde görev yapan personele buna göre fazla çalışma veya nöbet ücreti ödenmesinin mümkün olmadığı****; ayrıca, Valiliklerce COVID-19 pandemisi sebebiyle alınan tedbirler kapsamında idari izin ile kısaltılan mesai sürelerinin de, Cumhurbaşkanlığının 2020/4 sayılı Genelgesi doğrultusunda fiilen çalışılmış sayılan sürelerden olduğu kabul edildiğinden, haftalık çalışma sürelerinin 40 saat üzerinden hesaplanması gerektiği değerlendirilmektedir."* şeklinde belirtilmiştir.

Hukuk Müşavirliğinden alınan 15.05.2020 tarihli ve E.841143 sayılı görüş yazısı, Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından 21.05.2020 tarihli ve E.439 sayılı yazı ile 81 İl Valiliğine (İl Sağlık Müdürlüğü) bildirilmiştir.

2- Pandemi sürecinde ek ödemelerin belirli sürelerle tavandan ödenmesi yönünde karar alınmış olsa da, genel idari hizmetler ve yardımcı hizmetler sınıfında çalışanlar döner sermaye artışından yararlanamamıştır. Sağlık hizmetleri bir ekip işi olup, genel idari hizmetler ve yardımcı hizmetler sınıfında çalışanların bu süreçteki emekleri yadsınamaz. Ek ödeme artışından yararlanmayan bu çalışanların da moral ve motivasyonlarının artırılabilmesi için ek bir ödeme yapılması sağlanmalıdır.

Bakanlığımıza bağlı döner sermayeli kurum ve kuruluşlarda görev yapan personele, 4/1/1961 tarihli ve 209 sayılı "Sağlık Bakanlığına Bağlı Sağlık Kurumları İle Esenlendirme (Rehabilitasyon) Tesislerine Verilecek Döner Sermaye Hakkında Kanun"un 5 inci maddesine istinaden döner sermaye gelirlerinden ek ödeme yapılmaktadır.

Mezkûr Kanunun beşinci maddesinin ikinci fıkrasında, "*Bakanlık merkez teşkilatı ile Türkiye Halk Sağlığı Kurumu (laboratuvarlar hariç) ve Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumunun merkez teşkilatında görev yapanlar dışındaki personele, (...) döner sermaye gelirlerinden, Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumunun 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 800'ünü, uzman tabip ve tıpta uzmanlık mevzuatında belirtilen dallarda bu mevzuat hükümlerine göre uzman olanlar ile uzman diş tabiplerinde yüzde 700'ünü, pratisyen tabip ve diş 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. (Ek cümle: 19/11/2014-6569/22 md.) 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 yer almaktadır. Mezkur hükümde ek ödeme tavan matrahına esas kalemlerin ve tavan ek ödeme tutarına esas oranların açıkça belirtildiği ve bu kapsamda yapılan ek ödemenin bu tutarları aşamayacağı açıkça hükmedilmiştir.

Bu itibarla, **söz konusu Kanun kapsamında yapılan ek ödemenin tavan ek ödeme tutarını aşması mümkün bulunmadığından bahse konu genel idari hizmetler ve yardımcı hizmetler sınıfındaki personele tavan ek ödeme tutarını aşacak şekilde ek ödeme yapılması mümkün olamamaktadır.**

3- Sağlık Bakanlığı'nda uzun süredir beklenen görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavı 5 yıl aradan sonra açılmış olsa da, yaşadığımız Pandemi sürecinde sınavın ertelenmesi kararı alınmış ve sınav 04 Ekim 2020 tarihine ertelenmiştir. Ancak salgının halen devam etmesi, yazılı sınavın akabinde yapılacak sözlü sınava girecek sağlık çalışanları için risk oluşturmaktadır. Uygulamalı da yapılmadığı için, görevde yükselme ve unvan değişikliği yazılı sınavından sonra sözlü sınav yapılmaması veya sözlü sınavın online olarak yapılması sağlanmalıdır.

Bakanlığımız personeli için yapılan görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları 18.04.1999 tarihli ve 23670 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren *"Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik"* ile 17.04.2014 tarihli ve 28975 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren *"Sağlık Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği"* hükümleri doğrultusunda gerçekleştirilmektedir.

Yukarıda bahsedilen Genel Yönetmeliğin Sınav şartı başlıklı 8 inci maddesinde; görevde yükselme veya unvan değişikliği suretiyle atanacakların yazılı ve sözlü sınavda başarılı olmaları gerektiği açık olarak hükme bağlanmıştır.

Ayrıca, Genel Yönetmeliğe dayanılarak çıkarılan "Sağlık Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği'nin tanımlar başlıklı 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (ğ) bendinde; görevde yükselme sınavının: görevde yükselmeye tabi kadrolara atanacaklar için yapılan yazılı ve sözlü sınav, (l) bendinde ise unvan değişikliği sınavının: en az ortaöğretim düzeyinde meslekî veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin görevlere atanabilmek için yapılan yazılı ve sözlü sınav olduğu tanımlanmış, aynı Yönetmeliğin görevde yükselme sınavına tâbi olarak atanacaklarda aranacak genel şartlar başlıklı 6 ncı maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde "yapılacak görevde yükselme sınavında başarılı olmak"; unvan değişikliği sınavına tâbi olarak atanacaklarda aranacak şartlar başlıklı 9'uncu maddesinin birinci fıkrasında da "unvan değişikliği sınavına tâbi olarak yapılacak atamalarda unvan değişikliği sınavında başarılı olmanın yanında" denilerek devamında unvan değişikliğine tabi kadroların diğer şartları belirtilmiştir.

Yukarıda belirtilen mevzuat hükümlerinde de açıkça görüldüğü gibi, **görevde yükselme ve unvan değişikliğine tabi kadrolar için yazılı ve sözlü sınav yapılmadan atama yapılması mümkün olamamaktadır. Ayrıca, sözlü sınavın online olarak yapılması da mümkün olamamaktadır.**

Diğer taraftan, Pandemi salgın etkisini en aza indirmek amacıyla bu süreçte ilgili mevzuatın öngördüğü kolaylıklar dikkate alınarak değerlendirme yapılabilecektir.

4- Birinci basamak sağlık kuruluşunda görev yapan sağlık çalışanlarına filyasyon görevi verilmekte mesai saatleri dışında ve hafta sonu 16 veya 24 saat görev yapan çalışanlar bulunmaktadır. Ancak fiilen görev yapmalarına rağmen çalışanlara herhangi bir ücret verilmemektedir. 657 sayılı Kanunun ek 33. maddesinde ASM ve TSM'ler için aylık 60 saate kadar nöbet ücreti verilmesi hususunda bir düzenleme mevcuttur. Benzer bir düzenleme

birinci basamak sağlık kuruluşlarında görev yapan ve filyasyon görevini yerine getiren sağlık çalışanlarına da uygulanarak nöbet ücreti almalarının sağlanmalıdır.

657 sayılı Devlet Memurları Ek 33 üncü maddesinde *"Yataklı tedavi kurumları, seyyar hastaneler, ağız ve diş sağlığı merkezleri, aile sağlığı merkezleri,* ***toplum sağlığı merkezleri*** *ve 112 acil sağlık hizmetlerinde haftalık çalışma süresi dışında normal, acil veya branş nöbeti tutarak, bu nöbet karşılığında kurumunca izin kullanmasına müsaade edilmeyen memurlar ile sözleşmeli personele, izin suretiyle karşılanamayan her bir nöbet saati için (nöbet süresi kesintisiz 6 saatten az olmamak üzere), aşağıda gösterilen gösterge rakamlarının aylık katsayısı ile çarpılması sonucu hesaplanacak tutarda nöbet ücreti ödenir. Bu ücret yoğun bakım, acil servis ve 112 acil sağlık hizmetlerinde tutulan söz konusu nöbetler için yüzde elli oranında artırımlı ödenir. Ancak ayda aile sağlığı ve* ***toplum sağlığı merkezlerinde 60 saatten****, diğer yerlerde ve hiçbir şekilde 130 saatten fazlası için ödeme yapılmaz. Bu ücret damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz. ... Bu madde uyarınca yapılacak ödemeler, döner sermayesi bulunan kurumlarda döner sermaye bütçesinden karşılanır."* hükümlerine yer verilmiştir.

Mezkûr Kanunun Ek-33 üncü maddesinde nöbete esas birimler tek tek sayma yoluyla belirlenmiş olup, bu kapsamda Toplum Sağlığı Merkezleri içinde 60 saate kadar nöbet ücreti ödenebileceği hükme bağlanmıştır.

Bu itibarla, **COVID-19 pandemisi sürecinde verilen hizmetler kapsamında, filyasyon çalışmaları için tutulan nöbetler toplum sağlığı merkezinde bulunmak suretiyle tutulmamış olsa bile söz konusu hizmetler niteliği itibariyle toplum sağlığı hizmetleri kapsamında olması ve/veya toplum sağlığı merkezinde verilen sağlık hizmetlerinin devamı niteliğinde olması nedeniyle anılan Ek-33 üncü madde de toplum sağlığı merkezleri için belirlenen esaslar üzerinden memur ve sözleşmeli personele;**

- ✓ **Haftalık 40 saat çalışılmış olması,**
- ✓ **Haftalık çalışma süresinin (40 saat) dışında bir çalışma yapılmış olması,**
- ✓ **İlgili kurumun, nöbet karşılığında izin kullanılmasına müsaade etmemiş olması, (Şayet nöbet karşılığında izin kullandırılmış ise ayrıca nöbet ücreti ödenmeyecektir.)**
- ✓ **Nöbet süresinin kesintisiz 6 saatten az olmaması,**

şartlarını karşılanması halinde söz konusu personelin haftalık mesaisini tamamladığı görev yerine ilişkin herhangi bir ayırım yapılmaksızın toplum sağlığı merkezi üzerinden nöbet ücreti ödenmektedir.

5- Filyasyon ekiplerine görevlendirilenler arasında COVID-19 virüsüne karşı risk grubu içerisinde olanlar ile bakmakla yükümlü olduğu engelli yakını olan sağlık çalışanları bulunmaktadır. Bu durumdaki sağlık çalışanlarının filyasyon ekiplerinde görevlendirilmeleri risk grubu içinde olan çalışanların sağlığı açısından risk taşımakta, bakmakla yükümlü olduğu engelli yakını olanların ise yakınlarına karşı bakım yükümlülüklerini yerine getirememelerine sebep olmaktadır. Bu hususlar da göz önünde bulundurularak, filyasyon ekiplerine görevlendirmeler hakkında düzenleme yapılmalıdır.

Ülke genelinde COVID-19 salgını ile mücadelenin kesintisiz ve etkin yürütülebilmesi, yayılımının önlenmesi ve sağlık hizmetlerinin aksatılmadan yeterli sayıda personel eliyle yürütülebilmesi amacıyla başta Cumhurbaşkanlığımız olmak üzere bütün kamu kurum ve kuruluşları ve Bakanlığımızca gerekli tedbirler alınarak uygulamaya geçilmiştir. Bununla birlikte, **Bakanlığımızda istihdam şekline bakılmaksızın COVID-19 hastalığı için risk grubunda olan kanser hastaları ve organ nakli olanların durumları ilgili birim amirlerince değerlendirilerek idari izinli sayılıp sayılmayacaklarına karar verilebilmektedir. Bu bağlamda idari izinli sayılan personelin filyasyonda görevlendirilmeleri mümkün olamamaktadır.**

Ayrıca, anılan görevlendirmelere ilişkin iş ve işlemler hakkında ilgili yöneticilerin daha duyarlı yaklaşılmasının uygun olmakla birlikte, çalışanın ve kamunun yararı göz önüne alınacak şekilde uygulama yapılması değerlendirilecektir.

6- Sağlık çalışanlarının pandemi sürecinde gösterdikleri özverili çalışma karşılığında; döner sermaye ek ödemelerinin 3 ay süreyle tavandan ödenmesi hususunda düzenleme yapılmıştır. Ancak buna ilişkin yayımlanan genel yazılarda idari izinde bulunan sağlık çalışanları tavandan ek ödemenin dışında tutmuştur. 22.03.2020 tarihli mükerrer Resmi Gazetede yayımlanan COVİD-19 Kapsamında Kamu Çalışanlarına Yönelik İlave Tedbirler konulu ve 2020/4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesine göre; *Bu Genelge kapsamında esnek çalışma yöntemlerinden faydalanan çalışanlar ile idari izinli sayılanlar bu sürede istihdamlarına esas görevlerini fiilen yerine getirmiş sayılmaktadırlar.* İdari izinli olanların Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile fiilen çalışmış sayılmasına rağmen, tavandan ek ödeme sistemi dışında tutulması kabul edilemez. Pandemi sürecinde idari izinde bulunan sağlık çalışanlarının da tavandan ek ödeme alabilmesi sağlanmalıdır.

Bakanlığımıza bağlı döner sermayeli kurum ve kuruluşlarda görev yapan personele, 4/1/1961 tarihli ve 209 sayılı "Sağlık Bakanlığına Bağlı Sağlık Kurumları İle Esenlendirme (Rehabilitasyon) Tesislerine Verilecek Döner Sermaye Hakkında Kanun"un 5 inci maddesine istinaden döner sermaye gelirlerinden ek ödeme yapılmaktadır.

Mezkûr Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasında;*"... döner sermaye gelirlerinden, döner sermayeli sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan memurlar ve sözleşmeli personel*

ile açıktan vekil olarak atananlara mesai içi veya mesai dışı ayrımı yapılmaksızın ek ödeme yapılabilir. Sağlık kurum ve kuruluşlarında Bakanlıkça belirlenen hizmet sunum şartları ve kriterleri de dikkate alınmak suretiyle, bu ödemenin oranı ile esas ve usûlleri; personelin unvanı, ***görevi, 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 esas alınarak Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir."* hükmü yer almaktadır.

Bu kapsamda, İl Sağlık Müdürlükleri ve birimlerinde (birinci basamak sağlık kuruluşlarında) görevli personele, anılan Kanun kapsamında hazırlanan ve 28/11/2014 tarihli ve 29189 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren "Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Personeline Ek Ödeme Yapılmasına Dair Yönetmelik" usûl ve esasları uyarınca ek ödeme yapılmaktadır.

Ancak dünya genelinde ortaya çıkan Coronavirus (COVID-19) pandemisi nedeniyle, salgından etkilenmeden veya en az etkiyle kurtulmayı temin amacıyla Ülkemiz genelinde gereken çalışmalar yapılmakta olup, bu kapsamda tüm sağlık hizmetleri öncelikli olarak söz konusu hastalığın önlenmesi, tetkiki ve tedavisine yönlendirilmiştir. Söz konusu hassas dönemde özveriyle görev yapan sağlık çalışanlarının herhangi bir maddi kayba uğramalarının önlenmesi, motivasyon ve teşviki ile Bakanlığımızın ek ödeme dağıtımına ilişkin uygulamalarında birlik sağlamak amacıyla; İl Sağlık Müdürlükleri ve birimlerinde çalışan personele de Mart-Nisan-Mayıs 2020 dönemlerinde yapılacak ek ödemeye ilişkin olarak Bakanlık Makamından alınan 09.04.2020 tarihli ve 382 sayılı Onay kapsamında, "COVID- 19 Pandemisi Nedeniyle İl Sağlık Müdürlüklerinde Ek Ödeme Yapılmasına İlişkin Usûl ve Esaslar" konulu dağıtımlı yazımızda belirtilenen usul ve esaslar uyarınca ek ödeme yapılmıştır.

Söz konusu Usûl ve Esaslar uyarınca İl Sağlık Müdürlüklerinde yapılan ek ödeme her ne kadar bu sürece özgü bir ek ödeme olsa bile sınırları anılan Kanun, Yönetmelik ve Toplu Sözleşme hükümleri olup, bu itibarla anılan usûl ve esaslarda Bakanlık Makamından alınan Onayda da yer alan *"aktif çalışma gün katsayıları doğrultusunda ek ödeme hesaplanması; aktif çalışma gün katsayısı hesaplamasında, İl Sağlık Müdürlüğünün belirlediği süre ve günlerde esnek mesai kapsamında dönüşümlü çalışan personel için bu kapsamda geçen süre ile COVID-19 tanısı konulan veya şüphesi nedeni ile karantina altına alınan personelin karantinada geçen süreleri ve tedavi sürelerinin çalışılmış gün olarak kabul edilmesi, bunların dışındaki idari izinlerin eksik gün olarak değerlendirilmesi suretiyle aktif çalışma gün katsayısı belirlenerek ek ödeme yapılması gerekmektedir."* hükmü ve usul ve esaslara ilişkin yapılan açıklamaların (a) bendinde *"2020-2021 yıllarını kapsayan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararlarının, Sağlık ve Sosyal Hizmet İş Koluna İlişkin Üçüncü Bölümünün 25 inci maddesi hükmü uyarınca ayda en fazla 5 güne kadar yılda toplam 12 güne kadar olan yıllık izin süreleri ve süt izninde geçirilen süreler ile anılan Yönetmeliğin "Tanımlar" başlıklı 4 üncü maddesinin (h) bendinde çalışılmış gün olarak değerlendirilen günler hariç olmak üzere bütün izinlerin (idari izinler dahil) çalışılmayan gün olarak değerlendirilmesi ve söz konusu personelin aktif çalışma gün katsayısının da bu doğrultuda bildirilmesi,"* ibaresine yer verilmiş olup, personelin ek ödemesine esas aktif çalışma katsayıları bu doğrultuda hesaplanmıştır. Yukarıda da belirtildiği

üzere söz konusu usul ve esaslarda bu süreçte özveriyle görev yapan sağlık personelinin maddi açıdan kayba uğramaması ve teşviki amaçlanmış olup, ek ödeme hesaplamasında da verilen hizmetin riski ile personelin bu süreçteki hizmete katkısı esas alınmıştır.

Diğer taraftan, 22/03/2020 tarihli ve 31076 sayılı Mükerrer Resmi Gazetede yayımlanan "COVID-19 Kapsamında Kamu Çalışanlarına Yönelik İlave Tedbirler" konulu 2020/4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesinde "*Uzaktan ve dönüşümlü çalışanlar ile görev yerinde çalışanlar hizmetin yürütülmesi sorumluluğu açısından eşittir. Uzaktan ve dönüşümlü çalışanlar ile idari izinli sayılanların mali ve sosyal hak ve yardımları ile diğer özlük hakları saklıdır.*" hükümlerine yer verilmiştir. Mezkûr Genelge ile uzaktan ve dönüşümlü çalışanlar hizmetin yürütülmesi açısından görev yerinde çalışanlarla birlikte sorumlu tutulmuşken, bunun dışındaki idari izinliler hiçbir şekilde hizmetin yürütülmesinden sorumlu tutulmamış ve bu süreçte hizmete katkı sağlamamışlardır.

Mezkûr Genelgede belirtilen dönemde uzaktan ve dönüşümlü çalışanlar ile idari izinli sayılanların da mali ve sosyal hak ve yardımlarının ödenmesi gerektiği belirtilmektedir. Ancak performansa dayalı ek ödeme mali hak kapsamında yer almayıp fiilen hizmete katkının esas alındığı bir ödemedir.

Bu kapsamda, ilk dört dönem Toplu Sözleşmede yer alan ve 5. Dönem için de Kamu Görevlilerinin Hakem Heyeti Kararlarında da aynen tekrar edilen Üçüncü Bölüm Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme Bölümünün Tabip dışı personelin ek ödemelerinin aylıklarla birlikte ödenmesi başlıklı 4. üncü maddesinde "*209 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin ikinci fıkrasının beşinci cümlesi hükmü uyarınca yapılacak ödemeler, tabip dışı personele herhangi bir katkıya bağlı olmaksızın aylıklara ilişkin hükümler uygulanmak suretiyle her ay aylıklarıyla birlikte ödenir. Bu şekilde yapılan ek ödeme tutarı, anılan madde uyarınca yürürlüğe konulan yönetmelik kapsamında aynı aya ilişkin yapılacak ek ödeme tutarından mahsup edilir.*" ve Ek Ödeme başlıklı 8 inci maddesinde "*209 sayılı Kanunun ek 3 üncü maddesinin birinci fıkrası uyarınca personele her ay yapılacak ek ödemenin net tutarı, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesi uyarınca kadro ve görev unvanı veya pozisyon unvanı itibarıyla belirlenmiş olan ek ödeme net tutarından az olamaz.*" hükümleri yer almaktadır.

Mezkûr hükümler kapsamında, tabip dışı personele 209 sayılı Kanun'un 5 inci maddesinin ikinci fıkrasında, personele her ay yapılacak ek ödeme net tutarının, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesi uyarınca kadro ve görev unvanı veya pozisyon unvanı itibarıyla belirlenmiş olan ek ödeme net tutarından az olamayacağı ve tabip unvanlı personele 209 sayılı Kanunun Ek 3 üncü maddesinin birinci fıkrası uyarınca her ay yapılacak döner sermaye sabit ödemesinin (DSSÖ) net tutarı, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesi uyarınca kadro ve görev unvanı veya pozisyon unvanı itibarıyla belirlenmiş olan ek ödeme net tutarının altında kalanlara 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesinde öngörülen net tutar kadar ödeme yapılması gerektiği belirtilmiştir. 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesi uyarınca kadro ve görev unvanı veya pozisyon unvanı itibarıyla belirlenmiş olan ek ödeme net tutarından az olmayacak şekilde

yapılan bu ödemelerin yapılmasında aylıklara ilişkin hükümler uygulanmakta olup, aylıklarla birlikte sabit ödeme olarak ödenmektedir.

Yukarıda açıklanan sabit ek ödemelerinin aylıklara ilişkin hükümlere tabi olması nedeniyle, idari izinli olan personele mali hak kapsamında 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesi uyarınca kadro ve görev unvanı veya pozisyon unvanı itibarıyla belirlenmiş olan ek ödeme net tutarında ödemenin, ödenmeye devam olunması gerekmekte olup bunun dışında performansa dayalı döner sermaye ek ödemesi yapılması mümkün değildir.

COVID-19 pandemi sürecinde idari izinli sayılan ve bu süreçte hiçbir şekilde hizmetten sorumlu tutulmayan ve/veya hizmete katkı sağlamayan personele yukarıda açıklanan mevzuat hükümleri doğrultusunda sabit ek ödeme ödenmeye devam edilmiştir.

Bu itibarla, yukarıda açıklanan mevzuat hükümleri uyarınca **idari izinli olan ve görevinden sorumlu tutulmayan personele idari izin kullandığı döneme ilişkin olarak fiilen hizmete katkının esas alındığı performansa dayalı ek ödeme yapılması mümkün olamamaktadır.**

7- Sağlık çalışanları; nöbetli çalışma, uzun mesai saatleri, 24 saat kreşin olmaması gibi sebeplerle çocuk bakımıyla ilgili sorunları pandemi öncesinde de yaşamaktaydı. Salgının başlamasıyla birlikte çocuk bakımına ilişkin sorunlar daha da artmıştır. Pandemi döneminde çocukları bulunan sağlık çalışanı eşler, çocuklarını koruyabilmek için eve gidememiş, kreşlerin kapatılması, bakıcı bulunamaması sebebiyle zor durumda kalmıştır. Sağlık Bakanlığı bu süreçte Milli Eğitim Bakanlığı ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı işbirliği ile kreşler için acilen düzenleme yapmalıdır.

Bakanlığımıza bağlı merkez ve taşra teşkilatında yer alan sosyal tesislerin kurulması, yönetilmesi, işletilmesi ve sosyal tesislerden yararlanılmasına ilişkin 24.01.2020 tarihli ve 955 sayılı Bakanlık Makamından alınan olur ile *"Sosyal Tesisler İşletme Yönergesi"* yürürlüğe konulmuştur.

Ayrıca, sağlık kuruluşlarında çalışan personelin okul öncesi 0-6 yaş çocuklarına yönelik, 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 04.12.2019 tarihli ve 1975 sayılı talimat yazısı gönderilmiştir.**

8- Covid-19 ile mücadele kuvvetli bir bağışıklık sistemi gerektirmektedir. Ancak sahada canla başla hizmet veren birçok sağlık çalışanı beslenme konusunda sorunlar yaşamaktadır. Kurum amirleri sağlık çalışanlarının beslenmesinde daha titiz ve özenli olmalıdır.

112 Acil sağlık hizmetlerinde görev yapan personele, Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği kapsamında **aylık nakdi yemek yardımı yapılmaktadır.**

İkinci ve üçüncü basamak sağlık tesislerinde görevli personelin beslenmesine yönelik olarak, Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğünce yemek menülerinin personel ve hastaların ihtiyacına göre miktar ve çeşidinin yeniden belirlenmesi gerektiğine ilişkin "Yemekhane

Kullanım Tedbirleri" konulu **30.03.2020 tarihli ve E.752 sayılı yazı ile 81 İl Valiliğine (İl Sağlık Müdürlüğü) bilgilendirme yapılmıştır.**

Bu konudaki iş ve işlemler hakkında daha duyarlı yaklaşılmasının uygun olmakla birlikte, çalışanın ve kamunun yararı göz önüne alınacak şekilde uygulama yapılması değerlendirilecektir.

9- 05.09.2020 tarihli ve 31235 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "*Aile Hekimliği Ödeme ve Sözleşme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik*" ile düzenleme yapılarak karantina altına alınan aile hekimlerinin ücretlerinden kesinti yapılmaması sağlanmıştır. Ancak ilgili düzenlemede aile sağlığı çalışanları için bir düzenleme yer almamış ve COVID-19 virüsüne yakalanıp karantina altına alınan aile sağlığı çalışanlarından ücret kesintisi yapılacaktır. Aile sağlığı çalışanlarının bu mağduriyeti giderilmelidir.

Söz konusu düzenleme aile sağlığı çalışanlarını da kapsayacak şekilde yapılmıştır. Uygulamaya ilişkin olarak Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü tarafından 24.09.2020 tarihli ve E.1906 sayılı yazı ile 81 İl Valiliğine (İl Sağlık Müdürlüğü) talimat verilmiştir.

10- Covid-19 salgınına yakalanıp tedavi gören ve salgın tedbirleri kapsamında karantina altında bulunup görev başında bulunamayan aile hekimliği çalışanlarından ücret kesintisi yapılmıştır. Salgın hastalık dolayısıyla görev başında bulunmayan aile hekimliği çalışanlarından, 05.09.2020 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan düzenleme ile ücret kesintisi engellense de salgının başladığı tarihten itibaren bu hüküm uygulanmalı ve ücret kesintileri

Pandemi sürecinin başından beri Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ve buna istinaden Bakanlığımızca yayımlanan düzenlemeler kapsamında aile hekimleri ve aile sağlığı çalışanları için de düzenlemeler yapılmıştır. Esnek çalışma düzenlemesi kapsamında 01.06.2020 tarihine kadar COVID-19 pandemiden kaynaklanan herhangi bir sebeple İl Sağlık Müdürlüğü tarafından aile sağlığı merkezinde bulunmaması öngörülen aile hekimliği çalışanlarının esnek veya dönüşümlü çalışma kapsamında görev yaptığı değerlendirilerek ödeme işlemleri de buna göre yapılmıştır. **Daha önceki düzenlemeleri sona erdiren ve ilave idari izin düzenlemesi yapılan Cumhurbaşkanlığı Genelgesi kapsamında istihdam şekline bakılmaksızın izin verilen kişiler için de ücret kesintisi olmaması sağlanmıştır.**

11- Aile hekimliği çalışanlarına 05.09.2020 tarihli Resmi Gazete 'de yayımlanan düzenleme ile 01.08.2020 tarihinden itibaren üç ay ek ödeme verilecektir. Ancak salgının başladığı tarihten çok sonra getirilen düzenleme aile sağlığı çalışanlarını tahmin etmemiştir. Salgın vakalarının ülkemizde görülmeye başladığı ilk günden itibaren, aile hekimliği çalışanları risk altında, özverili ve yoğun bir mücadele göstermiştir. Bu nedenle bu düzenlemenin geriye dönük süreci de kapsaması veya 3 ay olan sürenin 6 aya çıkarılması sağlanmalıdır.

Hâlihazırdaki düzenlemeye göre işlem tesis edilmektedir. Ayrıca, bu konudaki iş ve işlemler hakkında; hizmet gerekleri, çalışanın ve kamunun yararı göz önüne alınacak şekilde mevzuat düzenleme çalışmalarında değerlendirmeye alınabilecektir.

12- 663 sayılı KHK'nın 45/A maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli sağlık personeli üç yılını doldurması halinde 4/A devlet memuru statüsüne geçmekte, aynı yerde bir yıl daha görev yaptıktan sonra tayin hakkı elde etmektedir. Ancak mazeret tayinleri açısından bu bir yıl beklenmemeli, üç yılını doldurarak devlet memurluğu kadrosuna geçen personelin bir yıl beklemeden mazeret tayinlerini yapabilmesi sağlanmalıdır.

663 sayılı KHK'nın 45/A maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personelden üç yıllık çalışma süresini tamamlayan ve 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (A) bendi kapsamındaki kadrolara atananların, **Sağlık Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 19 uncu maddesinde yer alan sağlık mazeretine bağlı yer değişikliği, 20 nci maddesinde yer alan aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliği ve 21 nci maddesinde yer alan can güvenliği mazereti ve olağanüstü durumlarda yer değişikliği talepleri yapılabilmektedir.**

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 DURMUŞ
Sağlık-Sen Genel Başkanı
Üye

Yusuf DURAL
Sağlık-Sen Genel Başkan Yardımcısı
Üye

Av. Özlem TİTREK
Sağlık-Sen Avukat
Üye