

**4688 SAYILI KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI VE TOPLU SÖZLEME KANUNU'NUN
22'NCİ MADDESİ GEREĞİ TEŞKİL EDİLEN SAĞLIK BAKANLIĞI KURUM İDARİ
KURULU DEĞERLENDİRMELERİ (EKİM 2012)**

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 22'nci maddesine göre Toplu Sözleşme Yapılma Usul ve Esasları ile Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu ve Kurum İdari Kurullarının Teşkili, Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Yönetmeliğin 14. Maddesinde belirtilen Kurum İdare Kurulu Bakanlığımız temsilcileri ve yetkili sendika olan Sağlık-Sen temsilcilerinin katılımı ile Bakanlığımız Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü C-Blok 2'nci kat toplantı salonunda 17 Ekim 2012 tarihinde saat 09:30 toplanmıştır.

Toplantıda, öncelikle 25 Nisan 2012 tarihinde yapılan Kurum İdari Kurul toplantısında alınan kararlar değerlendirilmiş ve ardından da gündem maddeleri görüşülmüştür.

**A. NİSAN 2012 TARİHLİ KİK TOPLANTISININ ALINAN KARARLARIN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

1- Kurum içi naklen atamalarda, personele 5 tercih hakkı verilmektedir. Kurum içi naklen atama kuraları önceden "sosyalleştirme bölgesi" olarak ilan edilirken, artık birim bazında ilan edilmektedir. Dolayısıyla da personelin tercih edebilecekleri il sayısı azalmaktadır. Bu nedenle, kurum içi naklen atamalarda personele 10 tercih hakkı verilmesi hususunun değerlendirilmesi sonucunda;

Bakanlık Atama ve Nakil Yönetmeliğinin 16. Maddesinde "Stratejik personelin il içi atanması dahil olmak üzere personelin iller arası atanma dönemi (Ek ibare:RG-22/10/2009-27384) Ocak, Haziran ve Eylül aylarıdır. Bakanlık açık olan ve doldurulmasına ihtiyaç duyulan kadroları ilan eder. Bu kadrolara atanmak isteyen personel, en çok 5 tercihle birlikte müracaat eder" hükmü bulunmaktadır. Kurum içi dönem tayinlerinde personelin daha fazla tercih yapabilmesi ancak ilgili yönetmelik maddesinin düzenlenmesi ile mümkün olabilir. Bu kapsamda yönetmelik değişikliği ile ilgili olarak mutabakata varılmış olup değişiklik çalışmaları başlatılmıştır. İlgili değişikliğin en kısa sürede sonuçlandırılması amaçlanmaktadır.

2- Hemşirelik Kanununun geçici 2. maddesine göre; "hemşireliğe eşdeğer sağlık memurluğu bölümünden mezun olanlar, hemşire olarak çalışırlar" hükmü gereği talepte bulunan sağlık memurlarının, sınavsız olarak hemşireliğe geçirilmesi hususunun değerlendirilmesi sonucunda;

Hemşirelik Kanununun geçici 2. Maddesine göre unvanını hemşire olarak değiştirmek isteyen sağlık memurlarının münhal kadro bulunması, standart kadro yönergesine göre standardının uygun olma halinde bu kadroya atanmalarında yasal bir engel bulunmamaktadır. Açıkta K.P.S.S ile alımlarda sağlık memurları hemşire unvanına, hemşirelik mezunları ise sağlık memurluğu kadro unvanına atanabilmektedirler.

3- 632 sayılı KHK'ya göre sözleşmeli personelin kadroya geçiş işlemleri yapılırken, 657 sayılı Kanunun 4/A maddesine tabi olması ve 657 sayılı Kanunun tüm haklarından yararlanması gereken sözleşmeli personelden; ücretleri döner sermayeden ödenenler, döner sermaye kadrolarına geçirilmişlerdir. Böylece Sağlık Bakanlığı bünyesinde aynı görevi ifa eden, aynı yerde çalışan ancak farklı statülere tabi iki farklı kadrolu personel istihdamı söz konusu olmuştur. Döner sermaye kadrolu personelin maaşlarında yaşanan gecikmeler ve atamalarında yaşanan sorunlar, bu personelin mağduriyetine sebebiyet vermektedir. Bu nedenle, döner sermaye kadrosunda çalışan personelin genel bütçe kadrosuna geçirilmesi hususunun değerlendirilmesi sonucunda;

632 sayılı Kanun uyarınca yürütülen sözleşmeli personelin kadroya geçiş işlemleri ile “Genel Bütçe” ve “Döner Sermaye” kadrolarına yerleştirilen personel KPSS sonucu ilk defa sözleşmeli olarak yapılan atamalarında çalışmakta oldukları istihdam türünü seçmişlerdir. Kadro durumu uygun olması halinde 02/09/2010 tarih ve 209439 sayılı Bakanlık Onayı’na istinaden Döner Sermaye kadrolarında çalışan personelin Genel Bütçe kadrolarına atanması mümkün olabilecektir. Konu ile ilgili Maliye Bakanlığının itirazı mevcuttur. Döner sermaye kadrosunda çalışıp genel bütçeye geçirilenler yeni atamalarda sıkıntıya sebep olmaktadır. Dolayısıyla döner sermaye kadrosunda çalışan personel yeni atama yapılmasını engellemektedir. Bu atamalar Maliye Bakanlığınca kısıtlanmaktadır. Bu nedenle tüm döner sermaye çalışanlarının genel bütçeye geçirilmesi bir anda değil zamana yayılarak yapılmaktadır.

4- 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile araştırmacı kadrosuna atanan personel ile kararname yayımlanmadan önce 657 sayılı Kanunun 88. maddesine göre ikinci görevle Sağlık Müdür Yardımcılığı veya vekaleten Şube Müdürlüğü görevini yürüten personel, halen 663 sayılı KHK’ nin yayımından önceki görevlerini yürütmektedir. Buna rağmen kendilerine döner sermaye gelirlerinden yapılan ödemeler araştırmacı kadrosundan, ikinci görevle yürütenler için de kendi kadrolarından yapıldığından, fiilen yürüttükleri görevin döner sermaye ek ödemesinden yararlanamamaktadırlar. Bilindiği üzere, personel katkısıyla elde edilen döner sermaye gelirlerinden, personelin fiili katkısı oranında, yürüttüğü görev ve üstlendiği risk karşılığı yararlandırılması gerekmektedir. Bu nedenle de, araştırmacı kadrosuna atanan ve kararname ile ikinci görevleri alınan personelin, halen yürüttüğü görevin karşılığı olan döner sermaye ek ödemelerinden yararlandırılması hususunun değerlendirilmesi sonucunda;

12 Temmuz 2012 tarih ve 28351 sayılı remi gazetede yayımlanan 6354 sayılı kanunun 25 maddesinde “... 663 sayılı K.H.K.’nın geçici 4. Maddesinin dördüncü fıkrasına birinci cümleden sonra gelmek üzere şu cümle eklenmiştir. Ancak İl Sağlık Müdür Yardımcısı, Şube Müdürü, Müdür ve Müdür Yardımcısı kadrolarında bulunmakta iken araştırmacı kadrosuna atanmış sayılanlar ile hekim kadrosunda olup yukarıdaki görevleri veya İl Sağlık Müdürlüğü görevini yapanlardan, geçici 1. Madde uyarınca önceki görevlerini yapmaya devam edenlere 2/11/2011 tarihinden itibaren 6 ayı geçmemek üzere ve söz konusu görevleri yürüttükleri sürece 209 sayılı Kanunun 5. Maddesi uyarınca yapılan ek ödeme, eski kadroları esas alınmak sureti ile aynı usul ve esaslar çerçevesinde ödenmeye devam olunur” hükmüne istinaden ilgili talepler karşılanmıştır. Maliye Bakanlığı ile yapılan görüşme sonucu ilgililere 663 sayılı K.H.K.’nın Kasım ayı başında süresinin biteceğinden bu aya kadar ödemenin yapılacağı vurgulanmıştır. Kasım ayından sonra atanacaklara ise kadro ve unvanlardan maaş ödemesi yapılacağı, Kamu Hastaneleri Kurumu nezdinde Kamu Hastaneler Birliği kurulduktan sonra şu an itibarı ile Müdür ve Müdür Yardımcısı olarak görev yapanların araştırmacı kadrosuna 15 Ocak 2012 tarihinden sonra geçmeleri nedeniyle bahse konu ödemelerden kayıpları olmayacaktır. Ek göstergelerinde sıkıntı olma ihtimali söz konusudur. Çözüm olarak ise belli oranda bu gruptan uzman alınması önerilmektedir. Bu çalışma sonuçlanıncaya kadar ise Birim Sorumluluğu ve Şube Müdürlüklerine kadro verilme dahi vekaleten görevlendirme yapılması düşünülmektedir. Ayrıca 663 sayılı K.H.K ile araştırmacıların bir kaybı olmamasına rağmen Bakanlığımız iradesi dışında daha sonra yayımlanan 666 sayılı K.H.K. ile ilgili kişiler için mağduriyet oluşmuş olup ilgili durum Bakanlığımız bilgisi dışında gelişmiştir.

5- Sağlık personelinin eğitim düzeyinin yükseltilerek, sağlık hizmetlerinin kalitesinin artırılması için lise mezunu sağlık çalışanlarına, uzaktan eğitimle lisans programı açılması hususunun değerlendirilmesi sonucunda;

YÖK’ ile görüş alış verişine başlanmış olup Sendika ile Bakanlığımız temsilcileri bir araya gelerek ilgili husustaki işlemler hızlandırılacak ve konu tekrar müzakere edilecektir.

6- Sağlık Bakanlığı Personeli Unvan Değişikliği Sınavı, en son 2009 yılında yapılmış olup, 2009 yılından itibaren herhangi bir sınav yapılmamıştır. Halen unvan değişikliği sınavına girmek için

bekleyen birçok personel vardır. Bu nedenle, en kısa zamanda unvan değişikliği sınavı yapılmalı ve bu sınav her yıl yapılacak şekilde programlanması hususunun değerlendirilmesi sonucunda;

Bakanlığımız Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği ile 25/03/2011 tarih ve 71593 sayılı Makam Onayı uyarınca Bakanlığımız personeli için Memur ve V.H.K.İ. unvanlarında 01 Eylül 2012 tarihinde görevde yükselme sınavı yapılmış ve sonuçları açıklanmıştır. Ayrıca Bakanlığımız personelinin unvan değişikliği sureti ile atama işlemleri, 25/03/2011 tarih ve 27885 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Sağlık Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği hükümleri çerçevesince yapılmaktadır. Bilindiği üzere unvan değişikliği sınavı Bakanlığımızın ihtiyaçları ve hizmet gerekleri doğrultusunda boş bulunan kadrolar için yapılmakta olup Bakanlığımız personeli için unvan değişikliği sınavı yapılmasına ihtiyaç duyulması halinde sınav kapsamında yer alacak unvanlar ve atama şartları genelge ve internet aracılığı ile taraflara ilan edilecektir. Sonuç olarak yeni yapılanmada kadrolar henüz tam oluşmadığından bu yıl unvan değişikliği sınavı yapılamamıştır. Unvan değişikliği sınavı ilan çalışmaları halen devam etmekte olup 2013 yılı içerisinde unvan değişikliği sınavı yapılması planlanmaktadır.

7- Sağlık Bakanlığı bünyesinde görev yapan lise, yüksekokul ve lisans mezunu birçok yardımcı hizmetler sınıfı çalışanı, memur olarak görev yapmaktadır. Zaten memur olarak görev yapan bu personelin, sınavsız olarak memur kadrosuna geçirilmesi gerekmesi hususunun değerlendirilmesi sonucunda;

18/04/1999 tarihli ve 23670 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik ve 25/03/2011 tarih ve 27885 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Sağlık Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği hükümleri gereği, Yardımcı Hizmetler Sınıfında Hizmetli olarak görev yapan personelin Genel İdari Hizmetler Sınıfındaki Memur kadrosuna atanabilmeleri için Bakanlığımızca yapılacak Görevde Yükselme Sınavına katılmaları ve başarılı olmaları gerekmektedir. İlgili hususun talep edildiği şekilde yapılabilmesi için Başbakanlık görevde yükselme ve unvan değişikliği çerçeve yönetmeliğinin değişmesi gerekmele beraber devlet memurlarının görevde yükselme ve unvan değişikliğine dair genel yönetmelikte de değişiklik yapılması gerekmektedir. Anılan hususun ilgili yönetmeliklerde değiştirilmesi durumunda Bakanlığımızca gerekli yönetmelik değişiklikleri de yapılacaktır.

8- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesi uyarınca yapılan ödemeden, damga vergisi hariç herhangi bir vergi kesintisi yapılmamaktadır. Sağlık Bakanlığı personeline asgari olarak 375 sayılı KHK’nın ek 9 uncu maddesinde öngörülen tutarda ek ödeme yapılmakta, ancak bu asgari ödemeden gelir vergisi kesintisi yapılması sebebiyle personelin vergi matrahları, Sağlık Bakanlığı dışındaki diğer kamu kurumlarındaki personele göre yükselmekte ve daha fazla gelir vergisi kesintisi yapılmaktadır. 375 sayılı KHK’nın ek 9 uncu maddesi uyarınca, diğer kamu kurumlarındaki personele yapılan ödemelerde olduğu gibi Sağlık Bakanlığı personeline yapılan asgari ödemenin de gelir vergisi kesintisine tabi tutulmaması hususunun değerlendirilmesi sonucunda;

Bakanlığımız taşra teşkilatı ve bağlı kuruluşların taşra teşkilatında 209 sayılı Kanunun 5’inci maddesi uyarınca döner sermaye ek ödemesi yapılmaktadır. Söz konusu Kanun kapsamında yapılan ek ödemeler 193 sayılı Gelir Vergisi Kanuna tabi olduğundan ek ödemelerden gelir vergisi kesilmektedir. Mezkur Kanunun 5’inci maddesinin ikinci fıkrasında “Bu fıkra uyarınca personele her ay yapılacak ek ödeme 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. Bu madde uyarınca yapılacak ödeme sigorta prim kesintisine tabi tutulmaz” hükmü yer almaktadır. Dolayısıyla 375 sayılı KHK uyarınca yapılan ek ödemeler Damga Vergisi hariç herhangi bir vergi kesintisine tabi tutulmamaktadır. Bakanlığımız taşra teşkilatı ve bağlı kuruluşların taşra teşkilatında çalışanlara 209 sayılı Kanun uyarınca yapılan ek ödemeler 375 sayılı KHK uyarınca belirlenmiş olan ek

ödeme net tutarından az olmayacak şekilde yapılmakta olsa da ilgili hususta kanuni dayanak 209 sayılı Kanun'dur. Dolayısıyla sabit ek ödeme tutarlarının belirlenmesinde 375 sayılı KHK ile belirlenmiş olan oranların esas alınması, 375 sayılı KHK uyarınca ek ödeme yapıldığı anlamını doğurmamaktadır. Bu çerçevede, Bakanlığımız taşra teşkilatı ve bağlı kuruluşların taşra teşkilatında 209 sayılı Kanun uyarınca yapılan ek ödemelerden Gelir Vergisi Kesintisi yapılması zorunludur. Bu nedenle ilgili talep için 209 sayılı Kanunda değişiklik yapılması gerekmektedir.

9- 4924 sayılı Kanuna göre çalışan personelin becaişlerinde, dönem şartının kaldırılması hususunun değerlendirilmesi sonucunda;

4924 sayılı Kanuna tabi sözleşmeli personel pozisyonlarından 1, 2, 3 ve 4 üncü hizmet bölgesindeki il'lere tahsis edilenler iptal edilerek, 2012 yılında 5. ve 6. hizmet bölgesindeki illere aktarılmıştır. Ayrıca, 663 sayılı KHK ile Bakanlığımız yeniden yapılandırılmış, Sözleşmeli personelden;

1-Bakanlığa ait hizmet birimlerinde çalışanların bağlı kuruluşlarda çalışanlarla,

2- Bağlı kuruluşlarda çalışanların Bakanlığa ait hizmet birimlerinde çalışanlarla,

3- Bağlı kuruluşlarda çalışanların diğer bir bağlı kuruluştaki çalışanlarla, karşılıklı yer değişikliği ilgili Kanunlar uyarınca mümkün değildir. Ayrıca, 632 sayılı K.H.K. kapsamında memur kadrosuna geçiş işlemleri tamamlandıktan sonra bu statüde çalışan sayısı 961 kişiye düşmüştür. Bu kapsamda, çalışan sayısı ve pozisyonların sadece 5. ve 6. bölgesine vize edilmiş olduğu göz önünde bulundurularak becaiş işlemlerinde dönem şartının kaldırılması hususunun mevzuat değişikliği çalışmaları kapsamında değerlendirilmesi uygun olacağı düşünülmektedir.

10- "Bakanlığa bağlı, 24 saat hizmet veren kurumlarda nöbet tutan memur ve sağlık personelinin nöbetleri süresince çocuklarının bakımıyla ilgili mağduriyetin giderilmesi, çocuk bakımevlerinde hizmetin, 24 saat devamının sağlanması ve çalışmaların ivedilikle sonuçlandırılması" konusu Nisan 2011 Kurum İdari Kurulu Gündemine alınmıştır. Bu kapsamda 0-6 yaş grubuna giren en az 50 çocuğun bulunması şartını sağlayan ve ihtiyaç olduğu belirtilen kurumlarda imkanların elverdiği ölçüde çocuk bakımevleri açılması, kreş yeri kiralama veya inşa etme hususunun değerlendirilmesi sonucunda;

Kreş ve Gündüz Bakımevi ile ilgili olarak bina kiralanması ve yeni bina inşa edilmesi hususunda; Başbakanlığın 2007/3 sayılı Tasarruf Tedbirleri genelgesi gereğince Başbakanlık iznine tabi olduğundan Bakanlığımız İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığınca, Başbakanlık Ekonomik ve Mali İşler Dairesi Başkanlığına 27.09.2010 tarih ve 14864 sayılı, yazı ile gerekli iznin verilmesi yönünde talepte bulunulmuştur. Ancak ilgili hususta bir cevap alınamadığından 22/08/2011 tarih ve 12426 sayılı yazı ile talebimiz yenilenmiş olup cevap beklenmektedir. Konunun takip edilmesi amacı ile Bakanlığımız ve Başbakanlık arasında yapılan yazışmaların birer örneği sendikaya verilmiştir.

11- Bakanlık Merkez Teşkilatı çalışanlarının işe gidiş-gelişleri için servis araçları temin edilmesi veya personele gidiş geliş ücretlerinin ödenmesi hususunun değerlendirilmesi sonucunda;

02/11/2011 tarih ve 28103 sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan Bakanlığımız ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun Hükmünde Kararname ile bağlı kuruluşların yerleri değiştiğinden personel adres bilgileri yeniden istenmiştir. Alınan yeni bilgiler doğrultusunda listeler hazırlanmış ve servis temini ile ilgili Makam Onayı alınmıştır. İl Trafik Komisyonu kararı beklenmektedir. Kararın olumlu gelmesi halinde servis hizmetleri başlayacaktır. Ayrıca yetkili sendika tarafından Bakanlığımıza gönderilen yeni gündem konuları arasında yer alan 31 numaralı talep yukarıdaki madde ile aynı olduğundan burada cevaplanmıştır.

12- Bakanlığa bağlı birimlerdeki ambulansların kaskoları ile ilgili Bakanlık merkezinden genel bir düzenleme yapılarak belirlenecek bir sigorta şirketi ile anlaşma sağlanması ve bütün ambulansların aynı şartlarda kasko yapılmasının sağlanması hususunun değerlendirilmesi sonucunda;

Sigortacılık mevzuatı ve sigorta kuralları gereği her araç daha önceki hasar durumu, sigorta ettirdiği süresi marka ve model bazında tek tek değerlendirilmekte olup, tüm ambulansların aynı bedel ve şartlarda sigorta ettirilmesi mümkün değildir. Ayrıca Taşıt Kanunu gereği taşıtların bakım onarım sigorta gibi giderlerin taşıtın bağlı olduğu kurumca karşılanması esastır. Bu konuda sigorta firmaları ile görüşülmüştür. Ambulanslara iç donanımı ile birlikte kasko yapıldığında maliyet artmaktadır. Yapılan istatistiklerde kaza sonucunda iç donanımın fazla hasar görmediği, iç donanım dahil edilmeden kasko yapıldığı takdirde maliyetin azalacağı belirlenmiştir. Aracın kazasına sebebiyet verenden kaza başına veya sigorta bedelinden %1 - %2 muafiyet alınması konusu gündeme gelmiş Konu ile ilgili çalışanların mağdur olmayacak şekilde düzenleme için Acil Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğünce çalışma yapılmaktadır.

13- 112 Acil Sağlık Hizmetlerinde nöbet sistemiyle çalışan personelin yemeklerinin kurumlarınca karşılanması ile ilgili Bakanlar Kurulu Kararı, 20.08.2011 tarihli ve 28031 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Anılan Kararda; 19.11.1986–86/1120 sayılı ile Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğinin Ek–2. maddesinde, “Yiyecek yardımından yararlanacak personelden, Sağlık Bakanlığı 112 Acil Sağlık Hizmetlerinde görev yapan personel (sözleşmeli personel dâhil), İl Sağlık Müdürlüklerinin yemek servislerinden veya İl Sağlık Müdürlüklerince belirlenen Sağlık Bakanlığına bağlı yataklı tedavi kurumlarının yemek servislerinden ücret ödemeden yararlanır. Bu personelden hizmetin kesintisiz olması nedeniyle görev yerinden ayrılmayacak durumda bulunanlar, kumanya verilmek suretiyle bu yardımdan yararlandırılabilir” hükmü yer almaktadır. Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar hakkında, 19.10.2011 tarihli ve 32421 sayılı genelge ile düzenleme yapılmıştır. Söz konusu düzenlemeye rağmen, 112 acil sağlık hizmetlerinde görev yapan personelin yemek sorunu çözülememiştir. İvedilikle problemin çözüme kavuşturulması hususunun değerlendirilmesi sonucunda;

“Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılması Hakkında Yönetmelik” kapsamında

MADDE 1 – 19/11/1986 tarihli ve 86/11220 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğine aşağıdaki ek maddeler eklenmiştir.

“EK MADDE 2 – Bu Yönetmeliğe göre yiyecek yardımından yararlanacak personelden Sağlık Bakanlığı 112 acil sağlık hizmetlerinde görev yapan personel (sözleşmeli personel dâhil), il sağlık müdürlüklerinin yemek servislerinden veya il sağlık müdürlüklerince belirlenen Sağlık Bakanlığına bağlı yataklı tedavi kurumlarının yemek servislerinden ücret ödemeden yararlanır. Bu personelden hizmetin kesintisiz olması nedeniyle görev yerinden ayrılmayacak durumda bulunanlar kumanya verilmek suretiyle bu yardımdan yararlandırılabilir. Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığınca belirlenir. Hükmü yer almakta olup, buna göre Bakanlığımız tarafından 19.10.2011 tarih ve 32421 sayılı Genelge ile yemek yardımına dair usul ve esaslar 81 ilin İl Sağlık Müdürlüklerine tebliğ edilmiştir.

Bazı illerde aksaklıklar yaşanmıştır. B1 tipi istasyonlar bağlı oldukları hastanelerin yemek servislerinden yararlanmaktadır. Müstakil olan Merkezi A1, A2, B2 ve C tipi istasyonlarda İl Sağlık Müdürlüklerince belirlenen Sağlık Bakanlığına bağlı yataklı tedavi kurumlarının yemek servislerinden ücret ödemeden yararlanmaktadır. Kırsalda bulunan A1 ve A2 istasyonların yemek teminlerinde ise aksaklıklar görülebilmektedir.

Kırsal bölgelerde bulunan A1 ve A2 tipi istasyonların yemek temininde İl Sağlık Müdürlüklerince yapılan ihale sonucunda yüklenici firmanın yemek teminini sağlaması aksaklık durumunda yayınlanan genelgenin 4. Maddesi gereğince; alt yüklenici firmalar ile yemek temini sağlanabilir. Bunun sağlanma koşulları ilgili genelgede yayımlanmıştır.

14- Şehir dışı hasta nakilleri için ayrıca birim ve ekipler oluşturularak hasta sevklerinin tek merkezden yapılması görevi mevzuatta 112 Acil Komuta Kontrol Merkezine verilmiştir. Uygulamada karşılaşılan sorunların çözümü için Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliğinde gerekli değişikliklerin yapılması hususunun değerlendirilmesi sonucunda;

Şehir dışı ve şehir içi hasta nakilleri için uygulamada karşılaşılan sorunların giderilmesine yönelik çalışmalar halen devam etmektedir. Acil Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nce merkezi istasyonların kurulacağı ve şehir dışı nakillerin bu istasyonlarca yapılacağı, uygulama sayesinde diğer istasyonların iş yükünün azalacağı, ayrıca bölge istasyonları oluşturularak il dışı sevklerin burada değerlendirileceği, Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği taslağı tamamlanmış olup görüşe gönderilme aşamasındadır. Yönetmelikte bu hususlar ayrıntılarla belirtilmiş olup yönetmelik çıktıktan sonra sorunlar giderilmiş olacaktır.

15- Sağlıkla ilgili ön lisans programlarından, lisans tamamlama programı açılan ebelik, hemşirelik ve sağlık memurluğu dışındaki bölümler için de lisans tamamlama programı çalışmalarının bir an önce tamamlanması hususunun değerlendirilmesi sonucunda;

Odyometri teknikerliği ve ağız diş sağlığı teknikerliği ile ilgili lisans tamamlama çalışmaları başlatılmıştır. Özellikle meslek örgütlerinin başvuruları olduğu ve ilgili taleplerin mevzuatlara uygun olması halinde bu türden başvurular dikkate alınmaktadır. Üstünde durulması gereken bir konu olduğundan önem arz etmekte ve sorunun çözümü amacı ile gereken çalışmaların yapılması gerektiği taraflara iletilmiştir.

16- Tam Gün Yasası ile birlikte, hekimler için zorunlu mesleki mali sorumluluk sigortası getirilmiş ve bu uygulama hekimleri meslekleriyle ilgili karşılaştıkları riskler açısından güvence altına almıştır. Oysa ki; hekim dışı personele karşı da enjeksiyon vb. nedenlerden ötürü çok sayıda tazminat davası açılmakta ve personel tazminat ödemek zorunda kalmaktadır. Yani, hekim dışı personel de hekimler gibi tazminat sorumluluğu altındadır. Bu nedenle, hekim dışı personelin de hekimler gibi zorunlu mesleki mali sorumluluk sigortası kapsamına alınması hususunun değerlendirilmesi sonucunda;

Hekim dışı personelin çalıştıkları birimlerin risk faktörleri göz önünde bulundurularak; risk faktörü yüksek olan birimlerde çalışan personel daha fazla miktarda prim ödemeli, riskli birimde görev yapmayanlar için zorunlu tutulmamalı, unvan ve branş bazında talebin karşılanması halinde bütçeye yüklenecek ek yükün hesaplanarak sosyal devlet prensipleri gereği ortaya çıkacak sosyal fayda ve sosyal maliyetin tespiti için fayda maliyet analizinin yapılması ve neticesinde ortaya çıkacak veri tabanına istinaden sağlıklı bir karar verilmesi durumunda mesleki mali sorumluluk sigortasının yapılması Bakanlığımızca uygun görülmekte olup, konu ile alakalı olarak Devlet Personel Başkanlığı ile koordineli çalışmalar devam etmektedir. Ayrıca bu tür vakaların çok az olduğu belirtilmiştir. Konu sendika tarafından Kamu Personeli Danışma Kurulunda gündemine taşınması kararlaştırılmıştır.

17- 657 sayılı Kanundaki düzenlemeye göre, doğum yapan kadın çalışanın nöbetten muafiyeti doğumdan itibaren 1 yıldır. Süt izni ise analık izninin bitiminden itibaren 1 yıldır. Bu nedenle de kadın çalışan, süt izninde olduğu 8-13 hafta boyunca nöbet tutmaktadır. Bu ayrık durumun düzeltilmesi için doğum yapan kadın kamu görevlisinin, gece nöbeti ve gece vardiyasından muafiyeti, analık izninin bitiminden itibaren 1 yıl olacak şekilde düzenlenmesi hususunun değerlendirilmesi sonucunda;

Talebin karşılanması Bakanlığımızca da uygun görülmektedir. Ancak 657 sayılı D.M.K. da değişiklik yapılması gerekmektedir. Yapılan incelemelerde büyük hastanelere nazaran küçük kapasiteli hastanelerde nöbet tutmayan sağlık çalışanı sayısının daha fazla olduğu gözlenmiştir. Nöbet tutamayacak raporları hakem hastanelere gönderilerek çıkan sonuca göre değerlendirme yapılacaktır. Tıbbi sekreter alımı yapılarak idari personel olarak çalıştırılan sağlık personeli asli görevlerine iade edileceklerdir. Tıbbi sekreter olarak yeni atanacaklarda ise yüksekokul mezunlarına öncelik verilmesi ile daha fazla alım yapılması planlanmaktadır.

18- Sözleşmeli personelin yeniden hizmete alınması ve kurum içi yer değiştirmesine ilişkin yönergenin 7. maddesinin 3. fıkrasının son cümlesinde, "Eşlerden biri 5. veya 6. hizmet bölgesinde ise pozisyon veya standardın uygun olması halinde, diğer eş bu il' e atanabilir." ibaresi yer almaktadır. Bu hüküm zorunlu olarak uygulanmakta ve eşlerden biri 5. veya 6. bölgede çalışıyor ise hizmet gurubuna

bakılmaksızın 5. veya 6. bölgedeki eşin, eş durumu talebi reddedilmektedir. Bu nedenle, söz konusu durumun hizmet guruplarına göre değerlendirilip atama yapılmasına imkân sağlanması hususunun değerlendirilmesi sonucunda;

Sağlık hizmetlerinde kalitenin artırılması ve sürekliliğin sağlanması amacı eşlerden her ikisinin de Bakanlık personeli olması halinde, aile bütünlüğünün eleman temininde güçlük yaşanan 5. ve 6. hizmet bölgesindeki illerimizde sağlanmasını gerektirmektedir. Bakanlığımızın görüşü ve uygulaması bu yönde olup Bakanlığımız ve sendika ile beraber çalışma yapılarak yeni bir düzenleme yapılması planlanmaktadır.

19- Yoğun hasta talebi karşısında, yetersiz personel ile sunulmaya çalışılan sağlık hizmetlerinde, ayrıca ek bir dinlenme süresinin fiilen kullanabilmesinin mümkün olmadığı bilinmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 101 inci maddesinde “Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri, Başbakanlık genelgesi ile düzenlenen mesai saatleri, sağlık hizmetlerinin aksamasına neden olmakta ve sağlık çalışanlarını zor durumda bırakmaktadır. Bahsedilen hususlar ve mevcut yasal düzenlemeler çerçevesinde, sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan tüm personelin haftalık çalışma saatlerinin kesintisiz şekilde 40 saat (Günlük kesintisiz 8 saat) olarak yeniden değerlendirilmesi, çalışma saatleri düzenlenirken vatandaşa verilen hizmetin kaliteli ve kesintisiz olması gerektiği hususunun dikkate alınması, riskli birimlerde uygulanan vardiya sistemi dikkate alınarak mevcut genelgelere açıklık getirilmesi veya ek düzenlemeler yapılması hususunun değerlendirilmesi sonucunda;

Bu konunun Makam ile tekrar görüşülerek değerlendirilmesi kanaati hasıl olmuştur.

20- Ebelik hizmetleri, halen yürürlükte olan 1928 tarih 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun ve bazı yönetmeliklerle yürütülmektedir. Ebelik hizmetleri; ebelik mesleğinin önemine, gerekliliğine ve günümüz koşullarına uygun bir yasal düzenleme yapılarak yürütülmelidir. Bu nedenle de Ebelik Yasası çıkarılmalıdır. Konu ile ilgili çalışmanın olduğu süreç sonunda tekrar görüşüleceği belirtilmiştir.

Ebelik yasasının çıkmasının beklendiği Bakanlığımızın bu hususa olumlu yaklaştığı vurgulanmıştır. Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü Sağlık Meslekleri Kurulunca gerekli çalışma yapılacağı ilgili taraflara bildirilmiştir.

21- Döner Sermaye Yönetmeliği’nde dönem yapılan değişikliklerle getirilen kurumsal performans katsayısı, birim performans katsayısı ve yönetici performans katsayısı gibi düzenlemeler, idareci ve çalışanların ek ödemelerinde düşüşe neden olmaktadır. Bu durum, personelin motivasyonunu olumsuz etkilemektedir. Yapılacak değişikliklerin, ek ödemelerde düşüşe sebebiyet vermeden, başarılı olanların ek ödemelerinin artırılması şeklinde olması, çalışanların motivasyonuna olumlu katkı sağlaması hususunun değerlendirilmesi sonucunda;

12/05/2006 tarihli ve 26166 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “ Sağlık Bakanlığına Bağlı Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında Görevli Personele Döner Sermaye Gelirlerinden Ek Ödeme Yapılmasına Dair Yönetmelik” uyarınca yapılan performansa dayalı ek ödemelerin, personelin sunduğu hizmetin kalitesinin ölçülmesi yoluyla değerlendirilerek ödenmesi amacı ile “kurumsal performans” ve “birim performans” uygulaması getirilmiştir. Her kurum, verimli ve kaliteli hizmet sunumundan sorumlu olduğundan, Bakanlıkça çıkarılan Yönerge doğrultusunda belirlenen kriterleri yerine getirmek ve yapılan değerlendirmeler sonucunda hedef kriterlere ulaşamaması halinde gerekli çabayı göstermekle mükelleftir. Personel bazında uygulanan birim performans uygulamalarında ise; ağız ve diş sağlığı merkezlerinde yapılan işlemler, dâhili ve cerrahi branşlarda çalışan uzman tabiplerin yatan hasta takip ve ameliyat oranları, tabip dışı personelin ise görev yaptığı birimin hizmet kalite standartları puanı esas alınarak belirlenen birim performans katsayısı, hizmet sunumunda bireysel düzeyde kaliteyi hedeflemektedir. Sunduğu hizmetin kalitesi Bakanlıkça belirlenen kriterlere ulaşmayan personelin alacağı ek ödemenin hizmet kalitesi oranında belirlenmesi, hem performansa dayalı ek ödeme sistemine

hem de birim performans uygulamalarının yukarıda açıklanan amaçlarına uygun bir uygulamadır. Makam talimatı ile bu konuda gerekli değişiklik yapılacaktır.

22- Sağlık Bakanlığı tarafından yayınlanan 210/68 sayılı Genelge ile yapılan düzenleme, uygulamada sıkıntıya yol açmaktadır. Söz konusu genelgeden kaynaklanan sıkıntıların ortadan kaldırılması için döner sermaye tavan oranı tüm birimler için % 250'ye çıkarılmalı ve özellikli birimlerde çalışan personel için ek puan verilmesi hususunun değerlendirilmesi sonucunda;

Ek ödeme tavan oranları 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde belirlenmiş ve "Bakanlıkça belirlenen hizmet sunum şartları ve kriterleri de dikkate alınmak suretiyle, bu ödemenin oranı ile esas ve usulleri; personelin unvanı, görevi, çalışma şartları ve süresi, hizmete katkısı, performansı, tetkik, eğitim-öğretim, araştırma faaliyetleri ile muayene, ameliyat, anestezi, girişimsel işlemler ve özellik arz eden riskli bölümlerde çalışma gibi unsurlar esas alınarak" düzenlenmiş olup, tavan oranlarının artırılması Kanun değişikliği gerektirmektedir. Tabip sınıfı personel ile diğer personelin sağlık hizmetine katkısı ve sağlık hizmetlerindeki önemi ve niteliği doğal olarak farklılık arz etmektedir. Tabiplere diğer personele oranla farklı tavan ek ödeme oranlarının uygulanması, sağlık hizmetlerinin düzenli bir biçimde yürütülmesi amacını taşımaktadır. Bu aşamada hekim dışı personelin tavan oranlarının artırılması mümkün görülmemektedir. Maliye Bakanlığı ile müzakereler devam etmektedir. Bu konu ile ilgili Kamu Hastaneleri Kurumu, Strateji Geliştirme Başkanlığı ve Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü ile görüşülerek bir çalışma yapılacağı belirtilmiştir.

23- 657 sayılı Kanunun 4/B maddesine tabi olarak atanan personele göreve başlamadan karşılıklı yer değiştirme hakkı verilmesi hususunun değerlendirmesi sonucunda;

06/06/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların Ek 3 üncü maddesi ile pozisyonunun tahsis edildiği birimde fiilen bir yıl çalışanlara karşılıklı yer değişikliği hakkı tanınmıştır. Bu nedenle göreve başlamadan önce karşılıklı yer değişikliği uygun görülmemektedir. İlk atamalarda personel il emrine verildiğinden işe başlamadan karşılıklı becaiş hakkı verilmişti. Daha sonraki dönemlerde çalışacağı birime direk atama yapıldığından bu uygulamadan vazgeçildi. Atama işlemlerinin tekrar merkezi yapılması halinde 7 günlük süre verilirse sorun çözülebileceği vurgulanmış; Konu hakkında sendika ve Bakanlığımız arasında çalışma grubu kurulmasına karar verilmiştir.

24- Eş özelde veya başka kurumlarda çalışan sağlık personeli, yönetmelikteki şartların uygunluğu halinde eşlerinin bulunduğu ile tayin olabilmektedir. Her iki eş de Bakanlık personeli olduğu takdirde, kıdem ve hizmet grup şartları aranmakta ve personel istediği yere tayin olamamaktadır. Bu durum, personeller arası adaletsizliğe yol açmaktadır. Bu nedenle, eş durumu tayinlerinde kıdem ve grup şartı kaldırılması hususunun değerlendirilmesi sonucunda;

Eş özelde çalışan personelin, çalıştığı iş yerinin her ilde birimi bulunmadığından aile birliği özelde çalışan eşin bulunduğu ilde sağlanmaktadır. Devlet memurlarının yer değiştirme suretiyle atanmalarına ilişkin yönetmeliğin 9'uncu maddesinde belirtildiği üzere "...Farklı kurumlarda çalışıp da her ikisi de yer değiştirmeye tabi olan eşlerden unvan, kadro ve görev bakımından daha aşağıda bulunanın görev yeri yukarıda bulunana bağlı olarak değiştirilir." Hükmü gereği aile birliği unvan ve kadro bakımından üst olan eşin olduğu ilde sağlanır. Eşlerin kurumumuz kadrolarında sağlık hizmetleri sınıfında çalışması halinde çağdaş insan kaynakları yönetimi, etkili ve verimli istihdam politikaları ile sağlık hizmetinin ülke genelinde dengeli dağılımı göz önünde bulundurularak ihtiyaç olan grupta aile birliği sağlanmaktadır. Yeni Atama Nakil Yönetmeliğinde alt bölge tayinleri biraz daha esnetilecek olup eş durumu tayinlerinde çalışma yapılacağı, ayrıca sendikadan da teklifler gelmesi halinde dikkate alınacağı belirtilmiştir.

25- Sağlık Bakanlığı Atama ve Nakil Yönetmeliği'nin 21 inci maddesine göre; personelin özel sektörde görev yapan eşinin sosyal güvenlik kurumlarına veya sosyal güvenlik kurumları dışında kalan ve özel kanunlarla düzenlenmiş bulunan diğer sandıklarda tabi olarak çalışması halinde en az dört yıl, müracaat tarihi itibarıyla son çalıştığı yerde kesintisiz en az iki yıl prim ödediğini belgelemesi halinde, eş durumundan tayin talebinde bulunacaktır.

Özel sektörde görev yapan biri için öngörülen toplamda dört yıl, son çalıştığı yerde kesintisiz iki yıl prim ödeme şartı, uzun ve ağır bir şart olmasının yanı sıra; eşlerin uzun süre ayrı kalmasına neden olmaktadır. Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığında başvuru tarihinden itibaren geriye dönük son iki yıllık süre içinde en az 360 gün sigortalı hizmeti olduğunu ve sigortalılığının halen devam ettiğini göstermesi, Tarım Bakanlığında ise toplamda iki yıl, müracaat tarihi itibarıyla son çalıştığı yerde bir yıldır prim ödediğini belgelendirmesi halinde eş durumu tayinleri yapılmaktadır.

Kurumlar arası uygulama birliğinin sağlanması ve bu durumda olan personelin yaşadığı mağduriyetin giderilmesi açısından, eşi özel sektörde görev yapanların, eşinin bulunduğu ilde bir yıl prim ödemesi halinde tayinleri yapılması hususunun değerlendirilmesi sonucunda;

Sosyal güvenlik kurumları kapsamında veya sosyal güvenlik kurumları kapsamı dışında kalan ve özel kanunlarla düzenlenmiş bulunan diğer sandıklara tabi olarak çalışması halinde müracaat tarihi itibarı ile en az 4 yıl, son bulunduğu yerde kesintisiz en az 2 yıl prim ödediğini veya Bağ-Kur sigortalısı olanların Bağ- Kur borçlarını yapılandırdıklarını beyan etmeleri gerekir. “Doğum ve hastalık nedeni ile alınan ücretsiz izinler hariç olmak üzere bir yılda toplam 3 ayı aşan her türlü kesinti, sigortalılık süresinin tespitinde kesinti olarak değerlendirilir” şeklinde düzenlenmekle birlikte 2006 yılından beri uygulanan bu düzenleme genel kabul görmüş ve istismar edilmesinin de engellediği düşünüldüğünden uygulamanın devam edilmesi gerektiği kanaati hasıl olmuştur. Aynı ilde 4 yıl sigortalı veya bağ-kurlu çalışma zorunluluğunun 3 yıla indirilmesinin düşünüldüğü vurgulanmıştır.

26- Sözleşmeli personele, il içi eş durumu tayin hakkı verilmesi hususunun değerlendirilmesi sonucunda;

Sözleşmeli personelin kurum içi yer değişikliği hakkında 06/06/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin esasların ek 3 üncü maddesi hükümlerinin uygulanması gerekmekte olup anılan esaslar içinde eş durumu nedeni ile yer değişikliğine imkan tanımamaktadır. Bu nedenle ilgili mevzuatta değişiklik yapılması gerekmektedir. Yapılması halinde belirtilen konu ile ilgili değişiklikler dikkate alınacaktır. Sendika Kamu Personeli Danışma Kuruluna taşıyacaktır.

27- 4/B sözleşmeli personelin süt izni, mazeret izni ve ücretsiz izin sürelerinin kadrolu personel ile eşit hale getirilmesi için Sözleşmeli Personelin Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar’da değişiklik yapılması hususunun değerlendirilmesi sonucunda;

657 sayılı DMK’nın 4 üncü maddesinin (B) fıkrası kapsamında istihdam edilen sözleşmeli personelin izin hakları ile ilgili olarak 06/06/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile yürürlüğe konulan sözleşmeli personel çalıştırılmasına ilişkin esaslarda düzenleme yapılması hakkındaki talebimiz, 25/04/2011 tarih ve 92153 sayılı yazımızla Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığına iletilmiştir.

28- ÇKYS sistemindeki sendika modülünden sendikamıza ait bilgiler düzenli olarak alınması ve sistemin güncel tutulması talebinin değerlendirilmesi sonucunda;

Üyelik bilgilerinin güncellenmesi, üyelikten çekilme ve üyelik kayıtlarının ve bilgilerin Ç.K.Y.S. ve İ.K.Y.S. sisteminde güncel tutulması ile ilgili 22/05/2012 tarih ve 5104 sayılı yazı ile 81 il Valiliğine gönderilmiştir. Daha detaylı bir çalışma için Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü ile ortak bir çalışma yapılacaktır.

C . YENİ GÜNDEM KONULARI

1. Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları her yıl yapılmalı ve eğitimler uzaktan eğitimle yapılarak hem zaman kaybı önlenmeli hem de masrafların azaltılması talebine cevaben;

Görevde yükselme ve unvan değişikliği kadro imkânları çerçevesinde yıllık planlanmaktadır. Uzaktan eğitimle ilgili DPB'nin genel yönetmelik kapsamında olumsuz görüşü vardır. 18.04.1999 tarihli 23670 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren "01.03.2010 tarih 2012/192 K. Değiştirilen 8. maddesine göre "Bu yönetmelik kapsamında bulunan personelin görevde yükselme mahiyetindeki atamaların yapılabilmesi amacıyla, atama yapılacak görevler için en az 75 (yetmiş beş) saat olmak üzere, düzenlenecek görevde yükselme eğitimi programına katılmaları gerekir..." denilmektedir. Sağlık Bakanlığı Sağlık Araştırmaları Genel Müdürlüğüne ait Uzaktan Sağlık Eğitimi Sistemi (USES), görevde yükselme eğitimi ders materyallerinin elektronik ortama aktarılması ve e-eğitim modülüne uyarlanması ve Sayın genel Müdürümün ve Müsteşarımın uygun görmesi halinde bu eğitimi verebilecek alt yapıya sahiptir. Yönetmelikteki görevde yükselme eğitimi programına katılım en az 75 saat olarak ifade edildiğinden bağlayıcı niteliği vardır. İlgili yönetmelikte değişiklik yapılması gerektiği kanaati mevcuttur. Her yıl yapılmasında sıkıntı olmadığı ancak yerinde eğitim konusunda Devlet Personel Başkanlığının olumsuz görüşünün değişmesinin gerektiği belirtilmiştir.

2. Görevde yükselme sınavından 70 üzeri puan alanlar için Maliye Bakanlığı'ndan yeni kadrolar alınması talebine cevaben;

Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavı kadro sayısı ilan edilerek yapıldığından kadro miktarı kadar atama yapılabilmektedir. Devlet Personel Başkanlığının aynı doğrultuda görüşü mevcuttur. Bununla birlikte yeni kadro alımı yapıldığında atama yapılabilecektir.

3. Nöbet ücretleri günümüz koşullarına uygun hale getirilmelidir. Nöbet ücreti hesaplamasında öncelikle bakılması gereken, bir mesai saatinin ücretinin ne kadara tekabül ettiği. Buna göre de nöbet ücreti bir mesai saatinden fazla olmalıdır.

Konu Maliye Bakanlığının ilgili birimleri ile görüşülüp değerlendirilecektir.

4. 657 sayılı Kanuna göre tutulan nöbetlerin 130 saatten fazlasına nöbet ücreti ödenmemektedir. Ancak nöbetlere ilişkin bir saat sınırlaması olmadığından, nöbet karşılığında verilen izinler çıktıktan sonra 130 saatten fazla nöbet tutulabilmektedir. Bunun önüne geçilebilmesi için, 130 saatten fazla nöbet tutulmaması yönünde düzenleme yapılmasına cevaben;

Nöbet uygulaması, Kamu hizmetinin aksatılmadan sunulması için ihtiyaç duyulan bir çalışma şekli olup fazla çalışma ücret veya izin yoluyla karşılanmaktadır. Nöbet tutulması bakımından sırlama getirilmesi kamu hizmetinin sunumunda aksamalara yol açacağından ihtiyaç durumuna göre, idarece gereğinin takdir edilmesine dayanan mevcut uygulamanın devamı isabetli olacaktır. Ancak mümkün olduğu ölçüde nöbetlerin personele dengeli dağılımı konusunda bazı tedbirlerin alınabileceği belirtilmiştir.

5. Sağlık hizmetleri ve teknik hizmetler sınıfında görev yapan personel, mesleki bir üst öğrenim bitirmeleri halinde buna ilişkin zam ve tazminatlardan yararlanabilmekteler. Oysaki bitirilen bölümün kendileri için mesleki nitelikte olup olmadığına bakılmaksızın, bulundukları hizmet sınıfına atanabilmesi için yeterli olması halinde bitirdikleri üst öğrenimleri esas alınarak zam ve tazminatlardan yararlanmalıdırlar.

Aynı hakkın üst öğrenim bitiren genel idari hizmetler sınıfı personeline de verilmesi ve onların da eğitimlerine devam etmelerinin karşılığının kendilerine ödenmesi gerekmektedir. Önlisans bitirmeleri halinde ön lisans mezunu olmalarından kaynaklanan zam tazminatlardan, lisans bitirmeleri halinde lisans mezunu olmalarından kaynaklanan zam tazminatlardan yararlanmalıdır talebine ilişkin cevaben;

Sağlık ve Teknik hizmetleri sınıfında yer alan personelin bitirdiği üst öğrenimin mesleki bir üst öğrenim olup olmadığı hususu 2547 sayılı Yüksek Öğrenim Kanununun 43. Maddesinin b bendi uyarınca yüksek öğretim kurulu kararlarına istinaden tespit edilmektedir. 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu kararının 4/e maddesin de kurumların teknik ve sağlık hizmetleri sınıfına ait atanabilecek

mesleki bir üst öğrenimi bitirenlere yeni öğrenim durumları esas alınarak zam ve tazminatlarının ödeneceği bulundukları hizmet sınıflarından bir kadroya atanılamayacak herhangi bir üst öğrenim bitirenlere ise üst öğrenimden dolayı zam ve tazminat ödenmeyeceği belirtilmiştir.

Genel idari hizmetler sınıfında görev yapan personelin özlük haklarının iyileştirilmesi, Zam ve tazminatlarda yapılacak değişiklik ise Devlet Personel Başkanlığının görüşü ile Maliye Bakanlığının yetkilisindedir. Sendika tarafından Konunun Kamu Personeli Danışma Kurulu gündemine taşınması görüşü hasıl olmuştur.

6. Hem fiziki hem de psikolojik yönden yıpratıcı bir hizmet yürüten sağlık çalışanları fiilî hizmet süresi zammından yararlanmasına cevaben;

Fiili hizmet süresi zammından yararlanacaklar ve şartları 5510 sayılı Kanunda belirtilmiş olup bu Kanun kapsamında olup da yararlandırılmayan sağlık çalışanları var ise veya bu Kanun kapsamına alınması gerekenlerin olduğu düşünülüyor ise, somut olarak açıklanması halinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile istişare suretiyle değerlendirilmesi mümkün olabilecektir. Kamu Danışma Kurulu görüşmelerinde Bakanlığımızın uygun görüşleri iletilmiş olduğundan bu konuda sendika ile Bakanlığımızın ortak bir çalışma yapıp kapsamın genişlemesi için birimlere göre gerekçe belirlenmeli, çıkan sonuca göre konu sendikaca Kamu Danışma Kurulu'na taşınmalıdır kanaati oluşmuştur.

7. Kurumlarda hastası olan kamu görevlileri hastalarının yanında refakatçi olabilmek için yıllık izin almak zorunda kalmaktadır. Bu mağduriyetin giderilmesi için kamu çalışanlarına refakat izni verilmelidir. Kamu görevlisi, bakmakla yükümlü olduğu eş ve çocukları ile kendisinin ana baba ve kardeşlerinin muayene ve tedavisi süresince izinli sayılması talebine cevaben;

Bu hususlar 657 sayılı Kanunda düzenlenmiştir. Kapsamın genişletilmesi veya izin şartlarının değiştirilmesi konusu bütün kamu görevlileriyle ilgili bir husus olarak Devlet Personel Başkanlığınca değerlendirilmesi gereken bir konudur. Bu hususun Kamu Danışma Kurulu'nda sendika tarafından gündeme getirileceği belirtilmiştir.

8. Becayaşlerde aynı hizmet bölgesi şartı kaldırılmalıdır. Bu konuda herhangi bir sıkıntı yaşanmaması için de, becayaşlerde talepler Bakanlıkça koordine edilen merkezi bir ortamda alınmalı ve kişilerin birbiriyle iletişime geçmeleri önlenmelidir.

Konunun Atama Nakil Yönetmeliği değişikliği çalışmalarında değerlendirilmesi kararlaştırılmıştır.

9. Yeni alım yapmadan evvel, mevcut çalışanlara atanma hakkı (kurum içi naklen atama) verilerek, onlardan boşalan yerlere yeni alım yapılmalıdır. Böylece, özellikle 5. ve 6. bölgede çalışan personelin tayin istemesi sonucu boşalacak yerlere yeni atanan personelin yerleştirilmesi talebine cevaben;

Planlamalarda bu hususa dikkat edilmektedir. Sendikaca açıktan atamaların 5. ve 6. bölgelere yapılması ve böylelikle buralarda fiili olarak çalışanların diğer bölgelere tayin hakkının daha fazla verilmesi, yeni atamaların 5. ve 6. bölgelere ağırlıklı yapılması ve büyük şehirlere direkt başlamanın azaltılması teklifine karşı, yeni alımların fazla yapılamadığı en fazla yılda 1 veya 2 kez yapılabildiği, uygulama takviminin de Bakanlığımızca belirlenemediği belirtilmiş olup dönem tayinlerinin ise yılda üç kez yapıldığı ve bunun takviminin belli olduğu yeni atamaların bu dönem tayinlerine denk getirilemediği, ancak yönetmelikte yeni alımlar öncesi hareket yapılabilir maddesi eklenebileceği belirtilmiştir.

10. Gecikmiş terfilerde geçmişe dönük maaş ödemeleri yapılmakta, ancak döner sermaye ödemeleri yapılmamaktadır. Geçmişe dönük olarak döner sermayeler de ödenmeli talebine cevaben;

Maaş ve ücretlerin ödeme esasları ile döner sermaye ek ödemelerinin esasları farklı olup döner sermaye ödemelerinin kadro ve fiili çalışma esasına sıkı sıkıya bağlı olması karşısında döner sermaye mevzuatında bir değişikliğe gidilmesi değerlendirilebilir. Bu konuda sendikaca Maliye Bakanlığı

nezdinde kamuoyu oluşturularak kadrolarımızın zamanında verilmesinin sağlanması halinde sıkıntının çözülebileceği, terfilerin gününde yapılabilmesi ve otomatik terfi sistemine geçilmesi için Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü ile Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü arasında ortak bir çalışma yapılması gerektiği belirtilmiştir.

11. 4/C'li personelin ücret dışındaki hak edişlerine ilişkin düzenleme yapılması ve bu personelin döner sermayeden yararlandırılması talebine cevaben;

4/C'li personelin ek ödemelerden yararlanabilmesi 375 sayılı K.H.K.'da (diğer kurumlarda da 4/C'li personel çalıştığından) düzenleme ve buna istinaden 209 sayılı kanunda düzenleme yapılması gerekmektedir. Sendika üyelerine 3 ayda bir verilmekte olan toplu sözleşme priminin 4/C'li personele ödenmesi konusunda illerde farklı uygulamaların olduğu illere genel bir yazı gönderilmesi gerektiği belirtilmiştir.

12. Sağlık hizmetleri sınıfı çalışanlarının ek göstergeleri artırılmalıdır. Hekim ve hekim dışı personelin çalışırken aldıkları ücret ile emekli olduktan sonra aldıkları ücret arasında önemli bir fark vardır. Ek göstergedeki artış emekli olunca alacağı ücreti önemli ölçüde etkilediğinden bu konuda çalışma yapılması talebine cevaben;

Bu konu Kanuni düzenleme gerektirmekle beraber öncelikle Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının uygun görmesine bağlıdır. Ek göstergeler üzerinde yapılacak değişikliklerin diğer bakanlıkları da etkileyeceği, Sayın Bakanımızın bu konuda çok uğraştığı ancak sadece uzman ve pratisyen doktorlar için bunun sağlanabildiği belirtilmiştir.

13. 657 sayılı Kanundan kaldırılmasına rağmen, sağlık çalışanlarına yeniden getirilen görev yaptığı yere otuz dakikalık mesafede oturma mecburiyeti kaldırılmalıdır talebine cevaben;

Bu konuda genel sıkıntının Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu ve Türkiye Halk Sağlığı kurumunda yaşandığı, Bakanlığımız bünyesinde sadece 112 Acil Sağlık Hizmetleri istasyonlarında yaşanabileceği bunda merkezi istasyon sistemine geçildiğinde ortadan kalkacağı belirtilmiştir.

14. Toplu sözleşme kazanımlarımızdan; vekâlet edilen kadroya ilişkin hizmet alanı kadro unvan katsayısının uygulanabileceği şartlara uygun olarak herhangi bir görevi vekâlet yürüten personele yapılacak ek ödeme tutarının belirlenmesinde, vekâlet edilen kadroya ilişkin matrah esas alınacağına dair hükmün uygulanmasında illerde farklı uygulamaların olduğu ve sıkıntıların yaşandığı görülmektedir. Bu sıkıntılar ivedilikle çözülerek tüm illerde aynı uygulamanın yapılması sağlanmalı ve bu durumda olanların geriye dönük mağduriyetleri çözülmeli talebine cevaben;

Bu konu 209 sayılı Kanunun ilgili maddesi ile çakıştığından ortak bir çalışma yapılarak Maliye Bakanlığı ile paylaşılması kanaati oluşmuştur.

15. Toplu sözleşmeye göre nöbet ücretleri dini bayramlar için %20 artırımlı ödenir. Arife günü tutulan nöbetler için de aynı kural uygulanmalıdır.

4688 sayılı kanun ile Toplu Sözleşmede kazanılan hakların uygulanma zorunluluğu olduğundan arife günlerinde tutulan nöbetler de toplu sözleşmede yazılı bulunması gerekir.

16. Toplu sözleşmede karar altına alınan hükümler ilgili mevzuatlara eklenmelidir.

a. Yiyecek yardımı : Sözleşmeli personelin de yararlanması.

b. Performans puanı : 112 acil sağlık hizmetleri kapsamında sağlık teknikeri (acil tıp teknikeri) ve sağlık memur (acil tıp teknisyeni, toplum sağlığı teknisyeni) olarak görev yapanların ve asli görevlerinin yanında süreklilik arz edecek şekilde ambulans şoförlüğü görevini yürüten personele döner sermayede %10 ek puan verilmesi.

c. Mesleki üst öğrenim : Sözleşmeli sağlık personelinden, sağlık hizmetleri sınıfına atanılabilecek mesleki bir üst öğrenimi bitirenlerin sözleşme ücretlerinin, hizmet yılları dikkate alınarak aynı pozisyon unvanındaki üst öğrenimliler için öngörülen sözleşme ücreti esas alınarak ödenmesi.

d. Tabip dışı personelin ek ödemelerinin aylıklarla birlikte ödenmesi : Personele her ay yapılacak sabit ödemenin aylıkları ile birlikte ödenmesi.

e. 112 Acil Sağlık Hizmeti personelinin ek ödemesi : 112 acil sağlık hizmetlerinde çalışanların özellikli birim farkından yararlandırılması.

f. Nöbet ücreti : Dini bayram günleri için %20 artırımlı ödenmesi.

g. Ek ödeme: Hekimlerin garanti gelirinin 375 sayılı KHK uyarınca ödenmesi gereken ek ödemeden az olmaması.

h. Vekalet durumunda ek ödeme: vekalet edilen kadroya ilişkin hizmet alanı kadro unvan katsayısının uygulanabileceği şartlara uygun olarak herhangi bir görevi vekalet yürüten personele yapılacak ek ödeme tutarının belirlenmesinde, vekalet edilen kadroya ilişkin matrahın esas alınması.

1. Fark ödemesi: Ek ödeme dahil bir mali yılda mali haklar kapsamında alınan toplam net ek ödeme tutarının, bir mali yılda 375 sayılı KHK uyarınca ödenmesi gereken ek ödemeden az olması halinde aradaki farkın mali yılın sonunda döner sermaye bütçesinden ödenmesi taleplerine cevaben;

Toplu sözleşme kazanımları değişen 4688 sayılı Kanun ile bağlayıcı olduğundan uygulanma zorunluluğu vardır. Bu nedenle illere Strateji Geliştirme Başkanlığınca genel bir yazı yazılacaktır.

17. Hastanelerde ve 112 acil servis istasyonlarında çalışan pratisyen tabiplerin hizmet alanı kadro unvan katsayıları 0,20 oranında artırılması talebine cevaben;

17 Ağustos 2012 tarih ve 28387 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşların Taşra Teşkilatında Görevli Personele Ek Ödeme Yapılmasına Dair Yönetmeliğinin” 13. Maddesinin 7 kısmın (1) bendinde Muayene komisyonu üyeleri için il sağlık müdürlüğü il birim performans puan ortalamasının %5’i, ihale-satın alma komisyonu üyeleri, o dönem eğitim faaliyetlerinde görevli eğitimcilere, piyasa gözetimi ve denetimi yapan personele, il birim performans ve kalite koordinatörlüğünde görevli personele, organ nakli ulusal koordinasyon merkezinde çalışan personel ile Bakanlıkça öngörülen çalışmanın raporlanması ve il sağlık müdürlüğünce onaylanması kaydıyla bölge koordinatörü ve yardımcılara il sağlık müdürlüğü il birim performans puan ortalamasının %10’u, il merkezinde bulunan (merkez ilçeler dahil) il sağlık müdürlüğüne bağlı birimlerde görev yapan personele il sağlık müdürlüğü il birim performans puan ortalamasının %10’u, merkez ilçeler hariç olmak üzere ilçelerde bulunan birimlerde görev yapan personele il sağlık müdürlüğü il birim performans puan ortalamasının %15’i oranında, 112 acil sağlık hizmetlerinde çalışan personele il sağlık müdürlüğü il birim performans puan ortalamasının %40’ı oranında ve İ-1, İ-2, İ-3 ve İ-4 grubu olan illerin il sağlık müdürlerine il sağlık müdürlüğü il birim performans puan ortalamasının %35’i, İ-5 grubu olan illerin il sağlık müdürlerine il sağlık müdürlüğü il birim performans puan ortalamasının %25’i, İ-6 grubu olan illerin il sağlık müdürlerine il sağlık müdürlüğü il birim performans puan ortalamasının %20’si ve İ-7 grubu olan illerin il sağlık müdürlerine il sağlık müdürlüğü il birim performans puan ortalamasının % 15’i oranında ek puan verilir. Ancak, o dönem yukarıda sayılanlardan birden fazlasında görev yapan personele sadece bir kez ek puan verilir. Hükmü yer almaktadır.

18. 632 sayılı KHK ile sözleşmeli iken kadroya geçenlerin 2011 yılına ilişkin 20 günlük yıllık izin haklarının tamamı kendilerine verilmeli talebine cevaben;

Kanun Hükmünde Kararnameler Bakanlar Kurulu kararı ile çıkarıldığından konunun Kamu Personeli Danışma Kurulunda gündeme getirilmesi uygun bulunmuştur.

19. Sağlık Bakanlığında görev yapan kadrolu personel ile sözleşmeli personel farklı atama ve nakil yönetmeliklerine tabidir ve sözleşmeli personel, kadrolu personelin sahip olduğu birçok hakka sahip değildir. Bu karışıklığın ve haksızlığın giderilmesi için Sağlık Bakanlığında görev yapan personelin tamamı Sağlık Bakanlığı Atama ve Nakil Yönetmeliğine tabi olmalı talebine cevaben;

Konunun mevzuatlar çerçevesinde olabilirliği detaylı bir şekilde araştırılarak değerlendirilecektir.

20. Özellikle birimlerin kapsamı genişletilmeli, gerekirse risk faktörleri yeniden belirlenmeli talebine cevaben;

Ortak bir çalışma grubunun oluşturulması ve bu grup tarafından bir ön çalışma yapılması kanaati hâsıl olmuştur.

21. 4688 sayılı Kanun gereğince aylıksız izinde geçirilen sürelerde de hizmet puanı verilmeli talebine cevaben;

Talep makul görülmüş olup konu ile ilgili çalışma yapılması kararlaştırılmıştır.

22. 4688 sayılı Kanun kapsamında sendika genel merkezi yönetim kuruluna seçilen ve aylıksız izne ayrılanların Bakanlık ve bağlı kuruluşlarında görev yapan eşlerine atama ve yer değiştirme dönemlerine bağlı kalmaksızın tayin hakkı verilmeli talebine cevaben;

Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyelerini kapsayacak şekilde çalışma yapılması kararlaştırılmıştır.

23. Boşanma davası devam ederken geçici görevlendirebilecekler ile boşanma nedeniyle tayin talebinde bulunacakların D ve C grubu illerin yanı sıra ailelerinin bulunduğu yerlere de gidebilmelerine imkân verilmesi talebine cevaben;

Boşanma davası devam eden veya sonuçlanan personelin D ve C grubu illerin dışındaki illere atanma talebi uygun görülmemektedir. Can güvenliği olmayan personel ise istediği yere gidebilmektedir. Aile mahkemelerinden hâkimce verilen tedbir kararına istinaden tayin hakkı gevşetilebilir düşüncesi hâkim olmuştur.

24. Mazeret durumu nedeniyle atananlar atandığı yerde fiilen 6 yıl çalışırsa mazeret durumu sona erse dahi görev yeri değiştirilmez. Buradaki 6 yıl uzun bir süre olduğundan bu süre kısaltılmalıdır. Örneğin; 4 yıllık lisans öğrenimi görmek için öğrenim durumu tayini yapmış biri, eğitimini 4 yılda tamamlarsa yeterli süreyi tamamlayamadığı için bulunduğu ilden başka bir yere gönderilecektir. Ama 4 yıllık bir okulu uzatıp da 6 yıl sonra bitiren biri, 6 yıllık süreyi tamamladığından bulunduğu ilde kalabilecektir. Yani okulu süresinde bitiren cezalandırılacak, uzatan ise ödüllendirilmesi talebine cevaben;

. Öğrenim durumu tayinlerinin öğrenim süresi ile sınırlı (resmi süre; uzatmalar dâhil edilmeden) olması düşünülmektedir. Eğer C ve D bölgesinde ise isteğe bağlı yerinde kalması sağlanabilir denilmiştir. Atama nakil yönetmeliği değişikliği çalışmalarında öğrenim durumu nakillerindeki 4 yıllık sürenin 5 yıla çıkarılması düşünülmektedir

25. Bakanlık personelinin eş durumu tayinlerinde kıdem sıralaması yapılmaktadır. Ancak Bakanlığın şimdiye kadarki uygulamalarında mesleğe lisans mezunu olarak başlayan hemşire ile lise mezunu olarak başlayan hemşirenin bir kabul edildiği ve ön lisans mezunu teknikerin lisans mezunu hemşireden kıdemli olduğu görülmektedir. Uygulamadaki bu sıkıntı çözülmesi talebine cevaben;

Atama ve Nakil Yönetmeliğinde gerekli düzenleme çalışmaları yapılarak Devlet Personel Başkanlığı'nın unvan sıralaması olduğundan sendika ile beraber çalışma grubu oluşturulup Devlet Personel Başkanlığına sunulmak üzere bir çalışma yapılması kanaati hâsıl olmuştur.

26. Sağlık Bakanlığı Atama ve Nakil Yönetmeliğinin 23. Maddesine göre İstihdam edilme gerekçeleri ortadan kalkan personelin il içinde ataması mümkün olmazsa D ve C grubu illere ataması yapılmaktadır. Her ne kadar şimdiye kadar uygulama imkânı olmadıysa da, Yönetmelik içindeki varlığı her zaman bir tehdit oluşturacak olan bu madde nedeniyle A grubundaki bir personelin D veya C grubu

illere gönderilme durumu olabilecektir. Bu nedenle bu madde Yönetmelikten çıkarılması talebine cevaben;

08.06.2006 tarihinden bu güne kadar uygulanmadığı belirtilmiştir. Atama Nakil Yönetmeliği değişikliğinde konunun değerlendirilmesi kararına varılmıştır.

27. Doluluk oranı yüksek olan ilden bir üst hizmet bölgesine standardın uygun olması halinde doluluk oranı düşük olan illere atama yapılmasının sağlanması talebine cevaben;

Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Genel Yönetmeliğinin 19.madde hükümlerinin olabirliğinin araştırılması gerekmektedir. Ayrıca bu amaçla şartlı dönem tayini yapılması düşünülmektedir.

28. Şiddet olayların önlenmesi için önleyici ve caydırıcı tedbirlerin somutlaştırıldığı, sendika, Sağlık Bakanlığı, Adalet Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığının katılımıyla gerçekleştirilecek bir çalıştay yapılması talebine cevaben;

Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğünce yeni oluşturulan 113 beyaz kod hattı ile şiddetin önüne geçilmeye çalışılmaktadır. Yeni bir uygulama olduğundan sıkıntı yaşanmakta ancak bu sıkıntılar zamanla aşılabacaktır. Her ile avukat tahsisi planlanmaktadır. 659 Sayılı Kanuna göre hukuk işlemlerinde değişiklikler olmuştur. Bakanlığımızda 240 civarında avukat bulunmaktadır. Tüm illerimizde 113 beyaz kod ile görevli personel bulunmaktadır. Buna rağmen 113 beyaz kod'da görevli 2 hukuk müşavirliği üzerinden ortak bir çalıştay yapılabilir. Konu Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğünce değerlendirilecektir.

29. Sağlık Bakanlığı ve bağlı kuruluşlarda görev yapan personele re'sen yapılan geçici görevlendirmelerde hangi kurum veya kuruluşun döner sermayesi yüksekse, o kurum veya kuruluştan döner sermaye ödenmesi talebine cevaben;

Bakanlığımıza bağlı birimlerde böyle bir durum var ise araştırılacak ve gereği yerine getirilecektir.

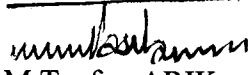
30. Görev tanımları günümüz koşullarına uygun olarak yeniden yapılmalı talebine cevaben;
Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğünce geniş çaplı bir çalışma yapılması kanaati hâsıl olmuştur.

31. 6354 sayılı Kanun ile 663 sayılı KHK'ya eklenen ve araştırmacı kadrosuna atanmış sayılanlardan önceki görevlerini yapmaya devam edenlere, 02/11/2011 tarihinden itibaren altı ayı geçmemek üzere ve söz konusu görevleri yürüttükleri sürece 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesi uyarınca yapılacak ek ödemenin, eski kadroları esas alınmak suretiyle aynı usul ve esaslar çerçevesinde ödenmeye devam olunacağına dair düzenlemedeki 6 aylık sürenin uzatılması talebine cevaben;

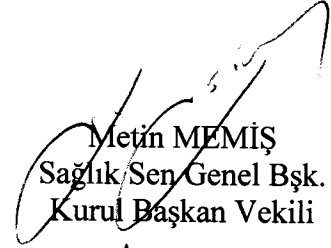
663 sayılı K.H.K'nın geçici 4. Maddesinin dördüncü fıkrasına birinci cümleden sonra gelmek üzere şu cümle eklenmiştir. Ancak İl Sağlık Müdür Yardımcısı, Şube Müdürü, Müdür ve Müdür Yardımcısı kadrolarında bulunmakta iken araştırmacı kadrosuna atanmış sayılanlar ile hekim kadrosunda olup yukarıdaki görevleri veya İl Sağlık Müdürlüğü görevini yapanlardan, geçici 1. Madde uyarınca önceki görevlerini yapmaya devam edenlere 2/11/2011 tarihinden itibaren 6 ayı geçmemek üzere ve söz konusu görevleri yürüttükleri sürece 209 sayılı Kanunun 5. Maddesi uyarınca yapılan ek ödeme, eski kadroları esas alınmak sureti ile aynı usul ve esaslar çerçevesinde ödenmeye devam olunur'' hükmüne istinaden ilgili talepler karşılanmıştır. Maliye Bakanlığı ile yapılan görüşme sonucu ilgililere 663 sayılı K.H.K.'nın Kasım ayı başında süresinin biteceğinden bu aya kadar ödemenin yapılacağı vurgulanmıştır. Kasım ayından sonra atanacaklara ise kadro ve unvanlardan maaş ödemesi yapılacağı, Kamu Hastaneleri Kurumu nezdinde Kamu Hastaneler Birliği kurulduktan sonra şu an itibarı ile Müdür ve Müdür Yardımcısı olarak görev yapanların araştırmacı kadrosuna 15 Ocak 2012 tarihinden sonra geçmeleri nedeniyle bahse konu ödemelerden kayıpları olmayacaktır.

Değerlendirmeye almak üzere İdareye teklif edilmesine oy birliği ile karar verildi.


Doç Dr. Turan BUZGAN
Müsteşar Yardımcısı
Kurul Başkanı


M. Tayfun ARIK
Yönetim Hizmetleri Gen. Müd. v.
Üye


Hüseyin ZIRH
Sağlık Hizmetleri Genel Müd.
Daire Başkan
Üye


Metin MEMİŞ
Sağlık-Sen Genel Bşk.
Kurul Başkan Vekili


Mustafa ÖRNEK
Sağlık-Sen Genel Mali Sekreteri
Üye


Ekrem YAVUZ
Sağlık-Sen Genel Mevzuat ve Toplu Sözleşme
Sekreteri
Üye