

7/7374

T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı

Sayı : B.100.APK.0.04.00.03/
Konu : Yazılı Soru Önergesi

4843

ANKARA

25 Temmuz 2005

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İLGİ: 04.07.2005 tarihli ve KANKARMDA.01.0.GNS.0.10.00.02-7/7374-12701/36381 sayılı yazıları.

Denizli Milletvekili Sayın Ümmet KANDOĞAN tarafından verilen “Döner sermaye performans sistemine” ilişkin 7/7374 Esas numaralı yazılı soru önergesinin cevabı ilâşikte gönderilmektedir.

Arz ederim.



Prof. Dr. Recep AKDAĞ
Bakan

Denizli Milletvekili Sayın Ümmet KANDOĞAN tarafından verilen "Döner sermaye performans sistemine" ilişkin yazılı soru önergesinin cevabıdır.

SORULAR:

Bakanlığınız tarafından çıkartılan Performans Yönergesi ile Taşra Teşkilatında çalışan personel için, Döner Sermayeden yapılan ödemeleri belirlemek amacıyla belli puanlar tespit edilmiştir.

Bu çerçevede;

SORULAR:

1) Performans Yönergesine göre belirlenen puanlar hangi kriterlere göre tespit edilmiştir?

2) Belirlenen katsayılara göre İl Sağlık Müdürü ile Hizmetli arasında 20, Hemşire arasında 14, Tabip arasında ise 6 puan fark olmasının sebebi nedir? İl Sağlık Müdürü ile çalışanları arasında performans kriteri açısından; çalışma barışını olumsuz yönde etkileyecek şekilde tespit edilmiş olan bu puan farkı sizce adil midir?

3) Belirlenen katsayılara göre İl Sağlık Müdürü Yardımcıları arasında da performans kriteri açısından puan farkı var mıdır? Varsa bu fark Anayasamızda yer alan eşitlik ilkesine uygun mudur? Bu fark hangi kriterlere göre belirlenmiştir?

4) Bakanlığınızca belirlenmiş olan ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen söz konusu unvanlardaki puan dağılımı adaletsizliğinin giderilmesi amacıyla herhangi bir çalışma yapılmakta mıdır?

CEVAPLAR:

CEVAP-1) Performans Yönergesine göre kriterler: personelin unvanı, görevi, çalışma şartları ve süresi, hizmete katkısı, performansı, serbest çalışıp çalışmaması ile muayene, ameliyat, anestezi, girişimsel işlemler ve özellik arz eden riskli bölümlerde çalışma gibi unsurların yanı sıra, bebek ve gebe izleme sayısı, DBT3/OPV3 aşılama yüzdesi, Tarama testleri (Neonatal hipotiroidi, fenilketonüri, talasemi vb.) numune alma yüzdesi, Modern aile planlaması yöntemi kullanma yüzdesi, Tabip muayene ve girişimsel işlemler, Birinci basamak sağlık kuruluşunun merkezlere uzaklığına, ulaşım şartlarına, Köy, Belde, İlçe ve İl merkezinde bulunmasına göre tespit edilmiştir.

CEVAP-2) 2005 Mali Yılı Bütçe Kanununun anılan hükümlerinde ayrıntılı olarak yer aldığı üzere, personele yapılacak ek ödemelerin tespitinde en temel kriter, kurum veya kuruluşun elde ettiği gelirler miktarı, ikinci kriter ise personelin hizmete katkısı ve bireysel performans puanlarıdır. Bu kriterler çerçevesinde personele yapılan ödemelerde ilgili yasa hükmünde belirlenen oranları aşan bir farklılaşma söz konusu değildir. Anılan Kanun hükmünden hareket edilecek olursa, "ilgili personelin bir ayda alacağı aylık (ek gösterge dahil), yan ödeme ve her türlü tazminat (makam, temsil ve görev tazminatı hariç) toplamının, pratisyen tabip ve dış tabiplerinden serbest çalışanlara % 250'sini, serbest çalışmayanlara % 500'ünü, uzman tabip, Tıpta Uzmanlık Tüzüğünde belirtilen dallarda bu Tüzük hükümlerine göre uzman olanlar ve uzman dış tabiplerinden serbest çalışanlara % 350'sini, serbest çalışmayanlara % 700'ünü, serbest çalışmayan klinik şef ve şef yardımcılara % 800'ünü, diğer personele ise % 150'sini geçemez." şeklindedir.



Ek ödemeler kurum ve kuruluş gelirleri ile personelin bireysel performansına göre değişkenlik gösterebileceğinden, gelir durumu iyi olan bir hastanede görevli performansı iyi bir Uzman Hekim aynı yer İl Sağlık Müdüründen daha fazla ek ödeme alabildiği gibi Eğitim Araştırma Hastanelerinin Yoğun Bakım Ünitesinde görevli bir hemşiremizde aynı hastanede görevli bir Pratisyen Tabipten daha fazla ek ödeme alabilmektedir. Dolayısıyla performansa dayalı ek ödemelerin çalışma barışına olumlu katkı yapacağı açıktır.

CEVAP-3) Birinci Basamak Sağlık Kuruluşlarımızda görevli personel için uygulanmakta olan 01.02.2005 tarihli ve 349 Sayılı Yönergenin performans açısından hizmet alanı kadro unvan katsayılarını gösteren ek- 2 sayılı tablosunda Sağlık Müdür Yardımcıları için herhangi bir farklı oran söz konusu değildir. Ancak söz konusu personelden "Gelir Tahakkuk Memurluğu" görevini üstlenen Sağlık Müdür Yardımcısına, diğerlerine "3.00" katsayısı öngörülmüşken "3.25" katsayısı öngörülmüştür. Bu fark ise ilgili personelin sorumluluğu dikkate alınmak suretiyle belirlenmiştir.

Anayasa önünde eşitlik eşit konumda olanlar için geçerlidir Sağlık Müdür Yardımcılığı görevi bilindiği üzere idari ve teknik olarak ikiye ayrılmakta, İdari Müdür Yardımcıları, Tabip dışı personelden atanmakta, teknik Müdür Yardımcıları ise Tabip ünvanlı personelden atanmakta ve bu personel, sağlık müdür yardımcılığı görevlerini 657 sayılı Kanunun 88 inci maddesine göre asıl görevleri olan Hekimlik mesleğine ilaveten ikinci görev olarak yürütmektedirler. Dolayısıyla Tabip ünvanlı Sağlık Müdür Yardımcıları, 2005 Mali Yılı Bütçe Kanunun anılan hükmüne istinaden ek ödemelerini Tabip grubu personel için öngörülen katsayılardan almaktadır.

CEVAP-4) Yukarıda da açıklandığı üzere "Çalışma Barışı" önem verdiğimiz bir husustur. Performansa dayalı, hakkaniyete uygun ek ödeme sistemi çalışma barışının esas unsurudur. Sağlık Hizmetlerinin kolay ulaşılabilir etkin ve kaliteli sunulabilmesi için "Sağlıkta Dönüşüm" programını hayata geçirmektediriz. Uygulama süreci içinde ortaya çıkabilecek eksiklikler de tarafımızdan takip edilmekte ve gerektiğinde yeni düzenlemeler yapılmaktadır.

Göstermiş olduğunuz ilgiye teşekkür ederiz.

