

4/B
NEDİR?

3+1
NEDİR?

Diğer İstihdam Biçimleri Nelerdir?

4/A'dan Farkı Nedir?

Ne Yapmalıyız?

**İŞ GÜVENCEMİZE
SAHIP ÇIKACAĞIZ**



İş Güvencemize Sahip Çıkacağız!

- 4A, 4B Sözleşmeli, 3+1 Sözleşmeli, 4924 Çakılı Sözleşmeli, kadro karşılığı sözleşmeli, ekders karşılığı sözleşmeli, 4C'den 4/B'ye geçirilenler, taşerondan 4D işçi kadrosuna geçirilenler... Tek tek sayarken bileyoruluyoruz.
- Aynı alanda ama farklı istihdam biçimleri ile farklı koşullarda, farklı haklarla ve farklı güvence biçimleri ile çalışıyoruz. Bu hakkaniyetli değildir, doğru değildir, eşitliğe aykırıdır. Covid-19 pandemi ortamı bu ayrıştırmanın sonuçlarını çok açık şekilde ortaya serdi.
- Kamuda kadrolu ve güvenceli çalışma tamamen ortadan kaldırılmak isteniyor. 4A kadrosuna atamalar neredeyse kalmadı. Pandeminin neden olduğu acil ihtiyaçlar dahi yönetenleri bu bu politikadan vazgeçirmiyor.
- Bu broşürde, sağlık alanında üç kadroyu 4A, 4B ve yaygınlaşan 3+1 ile çalışanların belli konulardaki haklarını karşılaştırmalı olarak tablo halinde sunuyoruz. Bu üç kadro dışındaki istihdam biçimlerini ve haklarını da broşürün son bölümünde ayrı ayrı bulabilirsiniz.
- Düşük ücret, ağır ve sağlıksız çalışma koşulları, şiddet, tüm ödemelerimizin emekliliğe yansıtılması, 3600 ek gösterge gibi hepimizin ortak yaşadığı sorunlar var.. İstihdam durumumuza göre farklılaşan sorunlarımız da var. Bu broşürde bu farklılıkları ortaya çıkarmak istedik.

İSTİHDAM BİÇİMLERİ

DÜZENLEME- LER	4A Memur	4B Sözleşmeli Personel	663 sayılı KHK 45/A maddesi 3+1 yıldan sonra sözleşmeden kadroya geçecek personel - 4B
BAĞLI OLDUĞU MEVZUAT	657sayılı DMK'nın 4/A maddesi	657 sayılı DMK'nın 4/B maddesi ve bu maddeye göre çıkarılan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar (28.02.1978 tarih ve 2143 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı)	657 sayılı DMK'nın 4/B maddesi ve bu maddeye göre çıkarılan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar (28.02.1978 tarih ve 2143 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı) 676 sayılı KHK'nın 76. Maddesi ile 663 sayılı Sağlık Bakanlığı KHK'sinin 45/A maddesi Bireysel sözleşme
İŞE GİRİŞ ŞARTLARI	Merkezi sınav (KPSS) sonucuna göre merkezi atama Hekimler için sınavsız kura ile atama Güvenlik Soruşturmasının dan geçme zorunluluğu	Merkezi sınav KPSS ile merkezi atama ya da ilgili kurum tarafından KPSS esasına göre yapılan doğrudan atama 676 sayılı KHK 45/A maddesi uyarınca KPSS puanına göre sözlü mülakat ile atama	Merkezi sınav KPSS esasına göre merkezi atama ya da KPSS puanı ve Bakanlık tarafından yapılacak sözlü sınav ile direk atama
SÖZLEŞME DURUMU	Sözleşme imzalanmıyor.	Sözleşme mali yıl ile sınırlıdır. Her yıl sözleşme yenileniyor.	Sözleşme, 3 yıl boyunca mali yıl ile sınırlıdır ve 3 yıl boyunca her yıl sözleşme imzalanıyor. 3 yıllık çalışma süresini tamamlayanlar talepleri halinde buldukları yerde 4A kadrosuna atanıyor.

DÜZENLEME- LER	4A Memur	4B Sözleşmeli Personel	663 sayılı KHK 45/A maddesi 3+1 yıldan sonra sözleşmeden kadroya geçecek personel - 4B
ÜCRET	Maaş Sabit ek ödeme Döner sermayeden performans	Sözleşme ücreti Sabit ek ödeme Döner sermayeden performans	Sözleşme ücreti Sabit ek ödeme Döner sermayeden performans
HARCIRAH	6245 sayılı kanun uyarınca geçici görevlendirmelerde ve seyyar görevlerde bütçe kanunu ile belirlenen oranlarda harcırah ödenir.	Esasların 4.maddesi uyarınca sözleşmede belirtilmek kaydı ile görev yeri dışına görevlendirmelerde ilgili mevzuata göre harcırah ödenir.	Esasların 4.maddesi uyarınca sözleşmede belirtilmek kaydı ile görev yeri dışına görevlendirmelerde ilgili mevzuata göre harcırah ödenir.
AİLE YARDIMI (EŞ VE ÇOCUK PARASI)	Eşi çalışmayan memura eş yardımı, 0-6 yaş çocuğa 2 katı, üniversite bitene kadar da 2 çocukla sınırlı olarak çocuk parası ödenir.	375 sayılı KHK Ek 8. Maddesi uyarınca 4A'lılar gibi yararlanıyor.	375 sayılı KHK Ek 8. Maddesi uyarınca 4A'lılar gibi yararlanıyor.
KIDEM TAZMINATI/ İŞ SONU TAZMINATI	Memurlara ilgili mevzuat uyarınca emekli ikramiyesi ödenir.	Sözleşmeli personele esasların 7.maddesi uyarınca koşulları olduğunda iş sonu tazminatı ödenir.	Sözleşmeli personele esasların 7.maddesi uyarınca koşulları olduğunda iş sonu tazminatı ödenir.
YEŞİL PASAPORT HAKKI	4. dereceli kadro verilmesi ile birlikte yeşil pasaport verilir. Eş ve çocuklara da verilir. (18 yaş altı çocuklar, 25 yaşın altındaki, ebeveyn ile ikamet eden, evli olmayan, iş sahibi olmayan ve öğrenimine devam eden çocuklar)	Düzenleme yok, bu nedenle verilmiyor.	Düzenleme yok, bu nedenle yeşil pasaport verilmiyor.

DÜZENLEME- LER	4A Memur	4B Sözleşmeli Personel	663 sayılı KHK 45/A maddesi 3+1 yıldan sonra sözleşmeden kadroya geçecek personel - 4B
ÇALIŞMA SÜRELERİ	<p>Devlet memurlarının haftalık çalışma saati süresi genel olarak 40 saattir. Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir.</p> <p>Yirmi dört saat devamlılık gösteren hizmetlerde çalışanların çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir.</p> <p>Fazla çalışma/nöbet süreleri için izin kullanılır ya da nöbet ücreti ödenir.</p>	<p>Devlet memurlarının haftalık çalışma saati süresi genel olarak 40 saattir. Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir.</p> <p>Yirmi dört saat devamlılık gösteren hizmetlerde çalışanların çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir.</p> <p>Fazla çalışma/nöbet süreleri için izin kullanılır ya da nöbet ücreti ödenir.</p>	<p>Devlet memurlarının haftalık çalışma saati süresi genel olarak 40 saattir. Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir.</p> <p>Yirmi dört saat devamlılık gösteren hizmetlerde çalışanların çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir.</p> <p>Fazla çalışma/nöbet süreleri için izin kullanılır ya da nöbet ücreti ödenir.</p>
İŞTEN ÇIKARMA	<p>Bakanlık düzeyindeki en yüksek disiplin organı olan Yüksel Disiplin Kurulunun kararı ile, 657 sayılı Kanununun 125/ E Maddesi kapsamına giren fiiller nedeni ile memuriyetten çıkartılabiliyor.</p> <p>375 sayılı KHK ek 35.maddesi ile OHAL'den sonra oluşturulan, Bakanlık düzeyinde kurulan merkezi bir komisyon kararı ile memuriyetten çıkartılabiliyor.</p> <p>OHAL süresince herhangi bir gerekçe gösterilmeksizin KHK'lar ile memuriyetten çıkartılmıştır.</p> <p>Müstafi sayılma (10 gün ve üzeri mazeretsiz olarak işe gitmeme) halinde atamaya yetkili amir onayı ile göreve son verme.</p> <p>Adaylığının onaylanmaması halinde ilk 2 yıl içinde göreve son verme.</p>	<p>Sözleşme esaslarına aykırı hareket etme gerekçesi ile kurum tarafından tek taraflı feshedilebilir</p> <p>Şu durumlarda da tek taraflı feshedilebilir:</p> <p>Sözleşme dönemi içerisinde mazeretsiz ve kesintisiz üç gün veya toplam on gün süreyle görevine gelmemesi,</p> <p>Hizmetinin gerektirdiği pozisyona ihtiyaç kalmaması,</p> <p>Proje kapsamında işe alındıysa projenin öngörülen süreden önce bitmesi,</p> <p>İşe alınmada gerekli olan niteliklerden herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması,</p> <p>İşe alınmada gerekli olan niteliklerden herhangi birini sonradan kaybetmesi</p>	<p>4B kadrosunun fesih gerekçeleri ve yöntemi geçerlidir.</p>

DÜZENLEME- LER	4A Memur	4B Sözleşmeli Personel	663 sayılı KHK 45/A maddesi 3+1 yıldan sonra sözleşmeden kadroya geçecek personel - 4B
ASKERLİK	Askerliğe ayrılan memurlar askerlik süresince görev yeri saklı kalarak aylıksız izinli sayılır	Sözleşme askerlik sebebiyle feshedilir. Sözleşmeli personelin pozisyonu saklı tutulur ve isteği halinde ayrıldığı kurumunda yeniden hizmete alınır. Terhis tarihinden itibaren en geç otuz gün içinde yeniden istihdam edilmek üzere ayrıldığı kuruma yazılı talepte bulunulması gerekmektedir.	Sözleşme askerlik sebebiyle feshedilir. Sözleşmeli personelin pozisyonu saklı tutulur ve isteği halinde ayrıldığı kurumunda yeniden hizmete alınır. Terhis tarihinden itibaren en geç otuz gün içinde yeniden istihdam edilmek üzere ayrıldığı kuruma yazılı talepte bulunulması gerekmektedir.
YILLIK İZİN	Hizmet süresi, bir yıldan on yıla kadar olanların 20 gün, on yıldan fazla olanlar 30 gün ücretli yıllık izin hakkı vardır. Birbirini izleyen iki yılın izni bir arada verilebilir. Cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin hakları düşer.	Hizmet süresi, bir yıldan on yıla kadar olanların 20 gün, on yıldan fazla olanlar 30 gün ücretli yıllık izin hakkı vardır. Bireysel sözleşmede bir sonraki yıla devir yazmadığından yıl içinde kullanılması gerekir. Bir sonraki yıla devredilmiyor.	Hizmet süresi, bir yıldan on yıla kadar olanların 20 gün, on yıldan fazla olanlar 30 gün ücretli yıllık izin hakkı vardır. Bireysel sözleşmede bir sonraki yıla devir yazmadığından yıl içinde kullanılması gerekir. Bir sonraki yıla devredilmiyor.
DOĞUM İZNI	Doğumdan önce 8, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süreyle doğum izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir.	Doğumdan önce 8, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süre ile ücretli doğum izni verilir. Çoğul gebelik halinde, doğum öncesi sekiz haftalık izin süresine iki hafta eklenir.	Doğumdan önce 8, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süre ile ücretli doğum izni verilir. Çoğul gebelik halinde, doğum öncesi sekiz haftalık izin süresine iki hafta eklenir

DÜZENLEME- LER	4A Memur	4B Sözleşmeli Personel	663 sayılı KHK 45/A maddesi 3+1 yıldan sonra sözleşmeden kadroya geçecek personel - 4B
ÜCRETSİZ DOĞUM İZNI	Ücretli doğum izninin bitiminden itibaren en geç 24 aya kadar ücretsiz analık izni alınabilir.	Esasların Ek 1. Maddesine göre ücretli doğum izninin bitiminden itibaren sözleşmeli feshedilmesi halinde en geç 2 yıla kadar doğum nedeni ile izin kullanılabilir. 2 yıl bitmeden yeniden sözleşmeli çalışma talebinde bulunup sözleşmeli çalıştırılır.	Esasların Ek 1. Maddesine göre ücretli doğum izninin bitiminden itibaren sözleşmeli feshedilmesi halinde en geç 2 yıla kadar doğum nedeni ile izin kullanılabilir. 2 yıl bitmeden yeniden sözleşmeli çalışma talebinde bulunup sözleşmeli çalıştırılır.
SÜT İZNI	İlk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır.	İlk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır.	İlk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır. İmzalanan bireysel sözleşmede bu süreler daha az ise 4B Sözleşme Esasları geçerlidir. Buna dikkat edilmelidir.
BABALIK İZNI	Eşi doğum yapması hâlinde, isteği üzerine on gün babalık izin hakkı vardır.	Eşi doğum yapması hâlinde, isteği üzerine on gün babalık izin hakkı vardır.	Eşi doğum yapması hâlinde, isteği üzerine on gün babalık izin hakkı vardır.

DÜZENLE- MELER	4A Memur	4B Sözleşmeli Personel
FAZLA ÇALIŞMA + NÖBET + İCAP NÖBETİ	<p>Kurumlar gerektiği takdirde günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti vermeksizin çalıştırabilirler. Bu durumda fazla çalışmanın her sekiz saati için bir gün hesabı ile izin verilir.</p> <p>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), 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.</p> <p>657 sayılı kanun EK 30.madde uyarınca ayrıca icap nöbeti tutturulup icap nöbet ücreti ödenir.</p>	<p>Kurumlar gerektiği takdirde günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti vermeksizin çalıştırabilirler. Bu durumda fazla çalışmanın her sekiz saati için bir gün hesabı ile izin verilir.</p> <p>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), 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.</p> <p>657 sayılı kanun EK 30.madde uyarınca ayrıca icap nöbeti tutturulup icap nöbet ücreti ödenir.</p>

663 sayılı KHK 45/A maddesi
3+1 yıldan sonra sözleşmeden kadroya geçecek
personel - 4B

Kurumlar gerektiği takdirde günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti vermeksizin çalıştırabilirler. Bu durumda fazla çalışmanın her sekiz saati için bir gün hesabı ile izin verilir.

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), nöbet ücreti ödenir. Bu ücret yoğun bakım, acil servis ve 112 acil sağlık hizmetlerinde tutulan söz konusu nöbetler için yüzde elli oranında artırılmıştır. Ancak ayda aile sağlığı ve toplum sağlığı merkezlerinde 60 saatten, diğer yerlerde ve hiçbir şekilde 130 saatten fazlası için ödeme yapılmaz.

657 sayılı kanun EK 30.madde uyarınca ayrıca icap nöbeti tutturulup icap nöbet ücreti ödenir.



FAZLA ÇALIŞMAYA ANGARYAYA --- SON!

DÜZENLEME- LER	4A Memur	4B Sözleşmeli Personel	663 sayılı KHK 45/A maddesi 3+1 yıldan sonra sözleşmeden kadroya geçecek personel - 4B
MAZERET İZİNLERİ	<p>Kendisinin evlenmesi : 7 gün Çocuğunun evlenmesi : 7 gün</p> <p>Eş ve çocukların ölümü : 7 gün Anne-baba, kardeşin ölümü : 7 gün</p> <p>Eşinin anne, baba veya kardeşinin ölümü : 7 gün</p>	<p>Kendisinin veya çocuğunun evlenmesi yada eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin anne, baba veya kardeşinin ölümü halinde ve her olay için 7 gün ücretli mazeret izni.</p>	<p>Kendisinin veya çocuğunun evlenmesi yada eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin anne, baba veya kardeşinin ölümü halinde ve her olay için 7 gün ücretli mazeret izni.</p> <p>İmzalanan tip sözleşmede bu süreler daha az ise 4B Sözleşme Esasları geçerlidir. Buna dikkat edilmelidir.</p>
ŞUA İZİNİ	<p>İyonizan radyasyon kaynakları ile çalışanlara yıllık 30 gün şua izni verilir.</p>	<p>İyonizan radyasyon kaynakları ile çalışanlara yıllık 30 gün şua izni verilir.</p>	<p>İyonizan radyasyon kaynakları ile çalışanlara yıllık 30 gün şua izni verilir.</p>
ÜCRETSİZ İZİN	<p>5 hizmet yılını tamamlamış olan çalışana isteği hâlinde memuriyeti boyunca ve en fazla iki defada kullanılmak üzere, toplam bir yıla kadar ücretsiz izin verilebilir.</p>	<p>Ücretsiz izin hakkı yoktur.</p>	<p>Ücretsiz izin hakkı yoktur.</p>
REFAKAT İZİNİ	<p>Bakmakla yükümlü olduğu ve refakat edilmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocuklar ile kardeşlerden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması halinde sağlık kurulu raporu ile 3 aya kadar ücretle refakat izni verilir. Bu izin bir kereye mahsus uzatılabilir.</p>	<p>Bakmakla yükümlü olduğu ve refakat edilmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocuklar ile kardeşlerden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması halinde sağlık kurulu raporu ile 3 aya kadar ücretle refakat izni verilir. Bu izin bir kereye mahsus uzatılabilir.</p>	<p>Bakmakla yükümlü olduğu ve refakat edilmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocuklar ile kardeşlerden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması halinde sağlık kurulu raporu ile 3 aya kadar ücretle refakat izni verilir. Bu izin bir kereye mahsus uzatılabilir.</p>

DÜZENLEME- LER	4A Memur	4B Sözleşmeli Personel	663 sayılı KHK 45/A maddesi 3+1 yıldan sonra sözleşmeden kadroya geçecek personel - 4B
HASTALIK İZNI	<p>Tek hekim raporu ile bir defada en çok on gün rapor verilebilir. Raporda kontrol muayenesi öngörülmesi ise kontrol muayenesi sonrasında tek hekim tarafından en çok on gün daha rapor verilebilir.</p> <p>Kontrol muayenesi sonrası hastalığın devam etmesi sebebiyle verilecek raporların on günü aşması durumunda raporun sağlık kurulunca verilmesi zorunludur.</p> <p>Bir yıl içinde tek hekim tarafından verilecek raporların toplamı kırk günü geçemez.</p> <p>657 sayılı kanunun 105. Maddesi uyarınca kanser, verem ve akıl sağlığı halinde en çok 18 ay, diğer ağır hastalıklarda en çok 12 ay hastalık izni verilebilir. Bu izinler sadece bir kez tekrarlanabilir. İyileşme olmaz ise koşulları oluştuğunda(en az 10 yıldan beri sigortalı ve 1800 prim ödeme gün sayısı) emeklilik hükümleri devreye girer</p>	<p>Hastalık izni daha önce sınırlı idi, ancak Danıştay İdari Dava Daireleri kurul kararı ile süre sınırı iptal edildiğinden memurlardaki gibi hastalık izni verilir.</p> <p>Ancak;</p> <p>Sözleşmeli personel 2 günden sonraki hastalık raporlarında geçici iş göremezlik ödeneği alır. Yatarak tedavide ücretin yarısı, ayaktan tedavide ücretin 2/3'ü ödenir. Bu ödeneye hak kazanabilmek için en az 120 prim gün sayısı olmalıdır.</p> <p>Ne kadar süre devam edebilir?</p> <p>Sözleşme Esaslarının 7. Maddesinin a fıkrasına göre geçici iş göremezlik sürekli iş göremezlik haline gelirse sözleşme tek taraflı feshedilebilir. Bu durumda da en fazla 9 ay sürebileceğini belirtmek isteriz.</p>	<p>Hastalık izni daha önce sınırlı idi, ancak Danıştay İdari Dava Daireleri kurul kararı ile süre sınırı iptal edildiğinden memurlardaki gibi hastalık izni verilir.</p> <p>Ancak;</p> <p>Sözleşmeli personel 2 günden sonraki hastalık raporlarında geçici iş göremezlik ödeneği alır. Yatarak tedavide ücretin yarısı, ayaktan tedavide ücretin 2/3'ü ödenir. Bu ödeneye hak kazanabilmek için en az 120 prim gün sayısı olmalıdır.</p> <p>Ne kadar süre devam edebilir?</p> <p>Sözleşme Esaslarının 7. Maddesinin a fıkrasına göre geçici iş göremezlik sürekli iş göremezlik haline gelirse sözleşme tek taraflı feshedilebilir. Bu durumda da en fazla 9 ay sürebileceğini belirtmek isteriz.</p>

DÜZENLEME- LER	4A Memur	4B Sözleşmeli Personel	663 sayılı KHK 45/A maddesi 3+1 yıldan sonra sözleşmeden kadroya geçecek personel - 4B
KURUMLAR ARASI GEÇİŞ	Kurumlar arası geçiş hakkı vardır.	Kurumlar arası yer değiştirme yapılamaz.	4 yıl boyunca kurumlar arası yer değiştirme yapılamaz.
GEÇİCİ GÖREVLENDİRME	Hizmet ihtiyacına göre belirli kurallar çerçevesinde kurum içi ve kurumlararası geçici olarak görevlendirilebilirler.	Sözleşmede belirtilen görev yeri dışında çalıştırılmaz. Sözleşmede belirtilen görev yeri dışında başka bir işte çalıştırılmaz. Sözleşmede konmuşsa görevlendirilebilir.	4 yıl boyunca sözleşmede belirtilen görev yeri dışında çalıştırılmaz.
TAYİN HAKLARI	Yılın belirli dönemlerinde yapılan tayin dönemlerinde hizmet puanları, hizmet bölgeleri, açılan kadrolar ve kurumların belirlediği diğer koşullara göre tayin olabilmektedir.	Pozisyona vizeli oldukları için genel tayin hakları yoktur. Kurumlar arası yer değişikliği hakları yoktur. Kurum içi yer değişikliği ancak şu şartla gerçekleşebilir: Aynı unvan ve hizmet niteliklerini haiz sözleşmeli personelin kurum içi karşılıklı yer değiştirme talepleri (becayış) , pozisyonunun vizeli olduğu birimde fiilen en az bir yıl çalışmış olmaları şartıyla yerine getirilebilir.	Sözleşmeli oldukları 3 yıl boyunca ve 4A kadrosuna geçtikten sonra 1 yıl boyunca, yani 4 yıl boyunca genel tayin hakları yoktur. Kurum içi karşılıklı yer değiştirme (becayış) hakkı yoktur.

DÜZENLEMLER	4A Memur	4B Sözleşmeli Personel	663 sayılı KHK 45/A maddesi 3+1 yıldan sonra sözleşmeden kadroya geçecek personel - 4B
MAZERET TAYINLARI (EŞ DURUMU)	<p>Eşin zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulan bir görevde bulunması durumunda eşin bulunduğu yere gönderilir.</p> <p>Eşlerin her ikisinin de aynı kurumda çalışıyor olması halinde, kurumun daha fazla hizmet ihtiyacı duyduğu yere atama yapılır</p> <p>Farklı kurumda çalışıyorlarsa kurumlar koordinasyon sağlayarak nerede daha çok ihtiyaç varsa oraya atama yapılır</p> <p>Eşin son iki yıl içinde 360 gün sosyal güvenlik primi ödenmiş olması halinde eşin bulunduğu yere atama yapılır</p>	<p>Eş durumu tayin hakkı yok denecek kadar çok sınırlıdır; sadece eşi kamu personeli olan çalışanları kapsamaktadır, çok fazla şarta bağlanmıştır:</p> <p>Vizeli olduğu birimde fiilen en az bir yıl çalışmış olması</p> <p>Geçiş yapacağı hizmet biriminde aynı unvan ve niteliği haiz boş pozisyon bulunması</p> <p>Kamu personeli olan eşin, kurum içi görev yeri değişikliği mümkün olmayan veya mevzuatı uyarınca zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulan bir görevde bulunması gerekmektedir.</p>	<p>4 yıl Eş durumu tayini yok denecek kadar sınırlıdır: Sadece eşi de kamu personeli olanları kapsamaktadır.</p> <p>Eş durumunda eşi sözleşmeli çalışana tabidir.</p> <p>Bulduğu ilde fiilen bir yıl çalışmış olması; ve vizeli pozisyon bulunması durumunda:</p> <p>eşlerden her ikisi de Bakanlık veya bağlı kuruluşlarda sözleşmeli, veya birinin sözleşmeli birinin kadrolu olması halinde:</p> <p>hizmet ihtiyacının fazla olduğu yere atamaları yapılır</p>
MAZERET TAYINLARI (SAĞLIK DURUMU)	<p>Kendisi, eşi, annesi, babası, bakkla yükümlü olduğu çocukları ve yargı kararı ile vasi tayin edildiği kardeşi için</p> <p>Hastalığının görev yaptığı yerde tedavisinin mümkün olmadığı veya mevcut görev yerinin söz konusu kişilerin sağlık durumunu tehlikeye düşüreceğini eğitim ve araştırma hastanesi veya üniversite hastanesinden alınacak sağlık kurulu raporunun sunulması gerekmektedir.</p>	<p>Sağlık sebebine bağlı kurum içi yer değişikliği de boş pozisyon bulunması şartına bağlanmıştır:</p> <p>Geçiş yapacağı hizmet biriminde aynı unvan ve niteliği haiz boş pozisyon bulunması,</p> <p>Mevcut çalıştığı ildeki Devlet ve üniversite hastanesinde kendisi, eşi ve çocukları ile mevzuat uyarınca bakkla yükümlü olduğu ana ve babasının hastalığının tedavisinin mümkün olmadığına ilişkin sağlık kurulu raporunu sunması gerekmektedir.</p>	<p>4B'lilerin durumu ile aynıdır. Farklı bir hukuk düzenlenmemiştir.</p>

DÜZENLEME- LER	4A Memur	4B Sözleşmeli Personel	663 sayılı KHK 45/A maddesi 3+1 yıldan sonra sözleşmeden kadroya geçecek personel - 4B
MAZERET TAYİNLERİ (EĞİTİM)	<p>Sağlık Bakanlığına bağlı çalışanlar için özel bir düzenleme vardır:</p> <p>Sağlık ile ilgili bir alanda en az dört yıllık örgün öğrenim gördüğünü belgelendirmesi hâlinde, öğrenim süresi ile sınırlı olmak kaydıyla, öğrenim gördüğü yere ataması yapılır.</p> <p>Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı çalışanlar için, sadece çocuklarının öğrenim durumunda tayin düzenlemesi vardır:</p> <p>Merkezi sınavla orta öğretim kurumlarına yerleştirilen, yurt veya yatılı okuma imkanı olmadığını belgeleyen çocukları için, aynı veya alt bölgeler içerisinde olmak kaydı ile atanmak istediği ilde ihtiyaç bulunması ve kadro durumunun uygun olması halinde, okulun bulunduğu il veya dengi bir okulun bulunduğu illerden birine yer değiştirme suretiyle atama döneminde ataması yapılabilir.</p>	Sağlık Bakanlığındaki eğitim durumu tayinleri 4B'lileri kapsamamaktadır.	Sağlık Bakanlığındaki eğitim durumu tayinleri 3+1'lileri kapsamamaktadır.
GİYECEK YARDIMI	Giyecek yardımı yapılır.	Sözleşmeli personele de giyecek yardımı yapılır.	Sözleşmeli personele de giyecek yardımı yapılır.
ÖLÜM YARDIMI VE CENAZE GİDERİ YARDIMI	<p>Devlet memurlarından memur olmayan eşin ve 25 altı çocuklarından birinin ölümü halinde ölüm yardım ödeneği verilir.</p> <p>Devlet memurunun ölümü halinde yasal mirasçılarında cenaze yardımı ödeneği verilir.</p>	Yoktur	Yoktur

DÜZENLEME- LER	4A Memur	4B Sözleşmeli Personel	663 sayılı KHK 45/A maddesi 3+1 yıldan sonra sözleşmeden kadroya geçecek personel - 4B
GÖREVDE YÜKSELME VE UNVAN DEĞİŞİKLİĞİ	<p>Memurların ilgili yönetmelikler uyarınca görevde yükselme ve unvan değişikliği hakları vardır.</p>	<p>Sözleşmeli personelin sadece ilk defa hizmete alınma prosedürüne riayet edilmesi kaydı ile unvan değişikliği yapması mümkündür.</p>	<p>Sözleşmeli personelin sadece ilk defa hizmete alınma prosedürüne riayet edilmesi kaydı ile unvan değişikliği yapması mümkündür.</p> <p>ANCAK, çakılı olmaları nedeni ile bu hak kullandırılmayabilir.</p>
SENDİKA ÜYELİĞİ	<p>Sendikaya üye olmak Anayasal bir haktır.</p> <p>4688 Sayılı Yasa kapsamında Kamu emekçileri sendikalarına üye olunur</p>	<p>Sendikaya üye olmak Anayasal bir haktır.</p> <p>4688 Sayılı Yasa kapsamında Kamu emekçileri sendikalarına üye olunur</p>	<p>Sendikaya üye olmak Anayasal bir haktır.</p> <p>4688 Sayılı Yasa kapsamında Kamu emekçileri sendikalarına üye olunur</p>
4688 SAYILI KANUNA GÖRE TOPLU SÖZLEŞME	<p>4688 sayılı Kanun kapsamında 2 yılda bir toplu sözleşme yapılmaktadır.</p> <p>Toplu sözleşmede sadece mali ve sosyal haklar görüşülür.</p> <p>Anlaşma sağlanamazsa çoğunluğunu iktidarın belirlediği Kamu Görevlileri Hakem kurulu kararı geçerli olur.</p>	<p>4688 sayılı Kanun kapsamında 2 yılda bir toplu sözleşme yapılmaktadır.</p> <p>Toplu sözleşmede sadece mali ve sosyal haklar görüşülür.</p> <p>Anlaşma sağlanamazsa çoğunluğunu iktidarın belirlediği Kamu Görevlileri Hakem kurulu kararı geçerli olur.</p>	<p>4688 sayılı Kanun kapsamında 2 yılda bir toplu sözleşme yapılmaktadır.</p> <p>Toplu sözleşmede sadece mali ve sosyal haklar görüşülür.</p> <p>Anlaşma sağlanamazsa çoğunluğunu iktidarın belirlediği Kamu Görevlileri Hakem kurulu kararı geçerli olur.</p>

TAŞERON ÇALIŞTIRMA

657 sayılı kanunun 36.maddesinde yardımcı hizmetler sınıfında yapılan işlerin taşeron çalıştırma adı altında çalıştırılması düzenlenmiştir. OHAL döneminde 696 sayılı KHK ile taşeron işçilerin sürekli işçi kadrosuna(657 sayılı kanun 4/D) geçirilmesi sağlanmış, bu konuda 1 Ocak 2018 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan Tebliğ ile uygulama usul ve esasları gösterilmişti. Ancak özellikle güvenlik soruşturması bahanesi ile yüz binlerce taşeron işçi kadroya geçirilmemişti. Ayrıca bu tarz çalıştırma biçimi devam ettirilerek aynı sorun sürdürülmektedir.

Taşeron çalıştırma kısaca temizlik, bakım ve onarım işlerinde çalıştırılacak işçi sayısı belirtilip, ihaleye çıkılarak ihaleyi alan firmaya kayıtlı işçilerin kamu kurumunda çalıştırılması biçiminde yapılmaktadır.

Taşeron işçilerin hakları İş kanunu çerçevesinde yürütülmektedir. İş güvenceleri bulunmamaktadır. Sözleşmeler yıllık yapılmaktadır.

SAĞLIK HİZMET ALIMINI İLE BİRLİKTE TAŞERON ÇALIŞTIRMA

657 sayılı kanunun 36.maddesinde sağlık ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfında yapılan işlerin ihale ile hizmet alımında sağlık personelinin taşeron olarak çalıştırılması düzenlenmiştir.

Bu konuda Kamu İhale Kanunu çerçevesinde ihale yapılmakta, ihaleyi alan firma vereceği sağlık hizmetini kendi sağlık personeli ile birlikte kamu kurumunda vermektedir. Bir başka tarzda sağlık personelinin taşeron olarak çalıştırılmasıdır. Çalıştırma süresi ihale süresi ile sınırlıdır. Taşeron sağlık personeli kayıtlı olduğu firması ile İş kanunu çerçevesinde hakları düzenlenmiştir. İş güvencesi yoktur.

VEKİL EBE VE HEMŞİRE ÇALIŞTIRMA

657 sayılı kanununun 86.maddesine göre sağlık hizmetlerinde ebe ve hemşirelerin vekil olarak çalıştırılabilmesi düzenlenmiştir. Her yıl için bu şekilde çalıştırılacak vekil sayısı Maliye bakanlığı tarafından belirlenmekte ve Sağlık Bakanlığı da kendisine verilen vekil kadrolarını illere dağıtmaktadır. İl Sağlık Müdürlükleri başvuran ebe ve hemşireler arasından tercih yapmakta ve birer yıllık sözleşme imzalamaktadır. Sendikamızın geçmiş yıllarda kazandığı davalar sayesinde vekil olanlar da döner sermayeden ek ödeme alabilmekte ve izin haklarından yararlanabilmektedir. Vekil çalıştırmanın en belirgin özelliği ücretin kadrolu çalışanlara göre daha az olmasıdır. Vekil çalışanlar kadrolu memurlar gibi sosyal haklardan yararlanabilir. İş güvenceleri yoktur. Sözleşme bir yılın sonunda uzatılmayabilir.

YÖNETİCİLERİN SÖZLEŞMELİ ÇALIŞTIRILMASI

663 sayılı Sağlık bakanlığı Teşkilat Kararnamesi'nin 42.maddesinin 1.fıkrasına göre kararnameye ekli 2 satılı cetvelde bulunan yönetici(İl Sağlık Müdürü ve İlçe Sağlık Müdürü , Başhekim ve yardımcıları, Başkan ve Başkan Yardımcıları gibi) pozisyonlarının tamamının sözleşme ile çalıştırılması düzenlenmiştir. Esasında bu kişilerin büyük çoğunluğunun mesleklerine uygun kadroları bulunmaktadır. Ancak daha yüksek ücret ödemek için (sözleşmeli personelin 4 katına kadar) bu şekilde sözleşmeli çalıştırılması öngörülmüştür.

Kadrolu çalışan personelin amirlerinin sözleşmeli çalıştırılması tuhaf bir durum oluşturmuştur. Güvencesi olmayan amirin emri altındaki kadrolu personele davranışının ise sorunlu olacağı açıktır.

SÖZLEŞMELİ UZMAN

663 sayılı KHK'nın 45.maddesine göre sözleşmeli uzman çalıştırılması dzenlenmiştir. Burada da daha yüksek ücret verebilmek için böyle bir düzenleme yapılmış, ancak sayı sınırlı tutulmuştur. Bu şekilde 657 sayılı kanunun 4/B maddesine göre çalıştırılmakta, ancak daha yüksek ücret verilmektedir.

SOSYAL HİZMETLERDE DERS ÜCRETİ KARŞILIĞI ÇALIŞTIRMA

2828 sayılı kanunun 16.maddesinin 3.fikrasına göre aylık 60 saate kadar ders ücreti karşılığı çalıştırılan ve özel hukuk hükümlerine tabi çalıştırma düzenlenmiştir. Bu tarz çalışanlar Sosyal Hizmetlerin İl Müdürlükleri ile özel hukuk hükümlerine göre en fazla bir yıllık anlaşma yapmaktadırlar. Hiçbir güvenceleri yoktur.

SOSYAL HİZMETLERDE SÖZLEŞMELİ PERSONEL ÇALIŞTIRMA

2828 sayılı Sosyal Hizmet Kanunu'nun 16.maddesinin 2. Fıkrası uyarınca sözleşmeli çalıştırma düzenlenmiştir. Sözleşmeli personelin tabi olduğu hükümlere tabidir.

AİLE HEKİMLİĞİ'NDE KADROSUZ SÖZLEŞMELİ ÇALIŞTIRMA

5258 sayılı Aile Hekimliği Kanunu'nun 3.maddesinin 2.fikrasının son cümlesine göre kadrosuz olarak ancak kadrolu çalışanların mesleğe giriş koşullarını taşımak kaydı ile sözleşme yapılarak çalıştırılabilir. Bu kişiler Aile Hekimliği kanunu ve ilgili yönetmeliklere göre çalıştırılır. Kadroları olmadığı için sözleşme süresi sonunda sözleşme uzatılmazsa işlerine son verilebilir.

AİLE HEKİMLİĞİ'NDE İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI

5258 sayılı kanunun 3.maddesine 7151 sayılı kanunun 26.maddesi ile eklenen ek fıkra yürürlükten kaldırılarak iş kanuna göre hizmet sözleşmesi ile işçi çalıştırılabilir. Genellikle Aile Sağlığı merkezlerinin temizlik, bakım ve onarım işlerini yapmak için hizmetli olarak çalıştırmak amacıyla İş kanunu hükümlerine göre işçi çalıştırmanın yolu açılmıştır. Ancak, bazı yerlerde aile sağlığı çalışanın bu şekilde çalıştırıldığı da gözlemlenmektedir. İş güvenceleri yoktur.

- Sağlık alanında çalışan herkes sağlık emekçisidir
- Sosyal hizmet alanında çalışan herkes sosyal hizmet emekçisidir

TÜM ÇALIŞANLAR 4/A KADROSUNA ALINSIN

- SES ve Dev-Sağlık İş'in öncülüğünde başlatılan 4/B'lerin kadroya alınması mücadelesi 2012 yılında sonuç verdi
- Tekrar başarabiliriz
- Önce bizim inanmamız gerekir
- Başarmak için mücadele etmeliyiz



Güvenceli İş İçin SES'te Örgütlenelim

[f /sesgm1996](#) [t /sesgenelmerkezi](#) [i /sesgenelmerkezi](#)



SES Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası Adına Sahibi: Gönül Erden Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Fikret Çalağan
Yönetim ve Yazışma Adresi : Necatibey Cad. No: 82/4 Kızılay - Ankara - Tel: (0312) 232 6122 pbx - Faks: (0312) 230 21 93
Teknik Hazırlık : OnAda Tanıtım www.onada.com.tr - Basım Yeri: Atalay Matbaa - Yayın Adedi: 10.000 / Basım T.: Eylül 2020

