

9.2.4. Sözleşmeli Yönetici Performans Değerlendirme Yönergesi



T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü



Sayı : 82040698/
Konu : Yönerge

BAKANLIK MAKAMINA

663 sayılı Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye dayanılarak hazırlanan “Sözleşmeli Yönetici Performans Değerlendirme Yönergesi'nin” yürürlüğe konulmasını tensiplerinize arz ederim.


Mehmet İSLAMOĞLU
Genel Müdür

OLUR
.../.../2019


Dr. Fahrettin KOCA
Bakan

SÖZLEŞMELİ YÖNETİCİ PERFORMANS DEĞERLENDİRME YÖNERGESİ

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

MADDE 1 - (1) Bu Yönerge'nin amacı, illerde sağlık hizmetini yürüten sözleşmeli yöneticilerin sözleşme süresince yürüttükleri faaliyetlerin Bakanlığın strateji ve hedefleri doğrultusunda, kaynak kullanımı ve hizmet sunumu etkililik ve verimlilik düzeylerini, ölçülebilir verilere dayalı performans göstergeleri kullanarak izlemek, ölçmek ve değerlendirmektir.

Kapsam

MADDE 2 - (1) Bu Yönerge, il sağlık müdürlerini, başkan ve başkan yardımcılarını, ilçe sağlık müdürlerini, başhekim ve başhekim yardımcılarını, hastane müdür ve müdür yardımcılarını kapsar.

Dayanak

MADDE 3 - (1) Bu Yönerge; 11/10/2011 tarihli ve 663 sayılı Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 18 ve 32 nci maddesi ile 16/10/2017 tarihli ve 2012 sayılı Sağlık Bakanlığı Hizmet Sözleşmesinin 11'inci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 4 - (1) Bu Yönergede geçen;

- a) Bakan: Sağlık Bakanı
- b) Bakanlık: Sağlık Bakanlığı
- c) Sözleşmeli Yönetici: Uzmanlar hariç olmak üzere 663 sayılı Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin ek (II) sayılı cetvelde belirtilen pozisyonlarda istihdam edilen personeli,
- ç) Performans Değerlendirme: Sağlık Bakanlığı Taşra Teşkilatı Kadro Standartları İle Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönergede yer alan sözleşmeli yönetici görev ve sorumluluklarına dayalı bireysel performans göstergeleri oluşturularak yapılan değerlendirmeyi,
- d) Performans Değerlendirme Komisyonu: Performans raporu ile performans puanına yönelik yapılan itirazları değerlendirmek ve başarı düzeyi düşen sözleşmeli yöneticilerin görevden alınmalarına ilişkin iş ve işlemleri yürütmek üzere Bakanlık bünyesinde oluşturulan komisyonu,
- e) Performans Göstergesi: Ek- 1 de yer alan Stratejik amaç ve hedefler ile performans hedeflerine ulaşmak amacıyla yürütülen faaliyetlerin sonuçlarını ölçmek, izlemek ve değerlendirmek için kullanılan araçları,
- f) Performans Gösterge Kartları: Performans göstergelerinin tanımını, amaç ve hedefini, veri toplama ve analiz sıklığını, hesaplama formülünü, puanını, veri kaynağını ve sorumlu birim ve göstergeye özgü açıklamaları gösteren kartları,
- g) Sağlık Tesisi: İl ve ilçe sağlık müdürlüğüne bağlı birinci, ikinci ve üçüncü basamak sağlık hizmetlerini veren hastane/merkez ve bağlı birimlerini, üniversiteler ile ortak/birlikte kullanılan hastaneler de dâhil olmak üzere, ağız ve diş sağlığı merkezleri/ hastaneleri, 112 komuta kontrol merkezleri, 112 acil istasyonları ile benzeri sağlık kuruluşlarını,

- ğ) Performans Puanı: İlgili sözleşmeli yöneticinin sorumlu olduğu göstergelerden elde ettiği puanı,
- h) Performans Değerlendirme Dönemi: Her yıl bir önceki dönem verilerine göre yapılan puanlama zamanını,
- ı) Yetkinlik Bazlı Performans Değerlendirme Formu: Ek-2 de yer alan niteliksel, davranış gelişimine önem veren, gelişim odaklı performans değerlendirilmesinde kullanılacak formu,
- i) Değerlendiriciler: Performans değerlendirme formunu doldurmaya yetkili amir /üst amir pozisyonunda bulunan sözleşmeli yöneticileri,
- j) Genel Müdürlük: Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nü,
- k) Performans Başarı Düzeyi: İlgili sözleşmeli yöneticinin sorumlu olduğu göstergelerden elde ettiği puana göre belirlenmiş olan başarı sınıflamasını, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Verilerin Temini ve Hizmet Sınıfları

Değerlendirmeye esas verilerin temini

MADDE 5 - (1) Yönetici performans değerlendirmesinde kullanılacak olan veriler Bakanlık bünyesinde ilgili Genel Müdürlük/Kurumlar, illerde il sağlık müdürlükleri ve/veya ilgili sağlık tesisleri üzerinden toplanır. Performans değerlendirmesinde ilgili dönemde toplanan veriler esas alınır. Geriye dönük veri düzeltmeleri dikkate alınmaz. İlgili Genel Müdürlük/Kurumlar bu verilerin zamanında ve doğru olarak bildirilmesinden sorumludur.

(2) Performans gösterge kartlarında, ilgili Genel Müdürlük/Kurumların sorumlu olduğu performans göstergeleri belirtilmiştir.

(3) Sözleşmeli yöneticilerin ilgili performans göstergeleri, performans gösterge tablosunda, detayları gösterge kartında belirtilmiştir.

Sınıflandırma

MADDE 6 - (1) Sağlık tesisleri; mali kaynaklar, teknoloji, insan kaynağı, hizmet kapasite ve çeşitlikleri bakımından benzerliklerine göre hizmet gruplarına ayrılarak Genel Müdürlük tarafından ilan edilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yönetici Performans İzleme ve Ölçme Usul ve Esasları

İzleme ve ölçme

MADDE 7 - (1) İzleme ve ölçme çalışmaları performans gösterge kartlarından veri toplama sıklığı 6 ay ve daha kısa süre olan göstergeler esas alınarak yapılır.

(2) Ölçümler göstergelerin özelliklerine göre her biri için farklı dönemlerde yapılır.

(3) İzleme ve ölçme çalışmaları sağlık tesisi ve il bazında yapılır. İzleme ve değerlendirmeye esas olacak veriler Genel Müdürlük tarafından yayımlanır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Yönetici Performans Değerlendirme Komisyonu ve İtiraz Başvuruları

Komisyonun kurulması ve görevleri

MADDE 8 - (1) Performans değerlendirmesine ilişkin iş ve işlemleri yürütmek üzere Bakanlık bünyesinde komisyon kurulur. Komisyon; Bakanın veya görevlendireceği Bakan

Yardımcısı'nın Başkanlığında, İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurum Başkanı, Yönetim Hizmetleri Genel Müdürü, Kamu Hastaneleri Genel Müdürü, Sağlık Hizmetleri Genel Müdürü, Halk Sağlığı Genel Müdürü, Acil Sağlık Hizmetleri Genel Müdürü, Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürü, Strateji Geliştirme Başkanı ve olmak üzere toplam yedi kişiden oluşur.

(2) Performans Değerlendirme Komisyonu; performans puanlarının onaylanması, performans başarı düzeyi düşen sözleşmeli yöneticinin onaylanması, yapılan itiraz başvurularının kabulü ve değerlendirilmesi, doğal afet ve olağanüstü hallerde değerlendirmeden muaf tutulacak olan göstergelerin kişi ve/veya il bazında belirlenmesi, performans göstergesi çıkarma, yeni gösterge ekleme görevlerini yürütür.

(3) Performans Değerlendirme Komisyonu, salt çoğunluğun katılımı ile toplanır. Kararlar oy çokluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde komisyon başkanının kullandığı oy yönünde karar alınmış sayılır.

(4) Alınan kararlar performans değerlendirme tutanağına bağlanır ve tüm üyeler tarafından imzalanır.

(5) İtiraz değerlendirilmesi sonucu yeni oluşan performans puanları onaylanarak Genel Müdürlük tarafından ilan edilir.

(6) Performans Değerlendirme Komisyonunun sekretarya iş ve işlemleri Genel Müdürlük tarafından yürütülür.

(7) Performans değerlendirmesine yönelik itirazlar, performans puanı ilanına müteakip en geç 10 iş günü içerisinde Ek-3'de yer alan "İtiraz Başvuru Formu" ile gerekçeli olarak yapılır. Süresi içerisinde veya usule uygun yapılmayan itirazlar değerlendirmeye alınmaz. Sağlık tesisi sözleşmeli yöneticilerin itirazları il sağlık müdürlüğü üzerinden yapılır. İtiraz başvuruları, il sağlık müdürlüğü tarafından değerlendirilerek gerekçeli görüşleri belirtilmek suretiyle Bakanlığa bildirilir.

ALTINCI BÖLÜM

Yönetici Performans Puanı ile Başarı Düzeylerinin Belirlenmesi

Puanlama

MADDE 9 - (1) Sözleşmeli yöneticinin puanlaması Ek-1'de belirtilen göstergeler esas alınarak 100 tam puan üzerinden yapılır. Performans puanı; sözleşmeli yöneticiye ait ilgili performans göstergesinin olması gereken hedef üzerinden, gerçekleşme düzeyine göre ağırlıklı puanlanmasıyla hesaplanır.

(2) Değerlendirme sonucunda oluşan performans puanları, ilgili Genel Müdürlük/Kurumlar, İllerde il sağlık müdürlükleri tarafından temin edildikten sonra hesaplanır.

(3) 663 sayılı KHK'nın 42. Maddesinin 18.fıkrası kapsamında görevlendirilenlerin performans puanı hesaplanmaz.

(4) Bir yılını doldurmamış olan sözleşmeli yönetici için başlangıç durum değerlendirmesini ifade eden başlangıç performans puanı hesaplanır.

(5) Performans değerlendirmesi gizlilik esaslarına göre yürütülür. Değerlendirme sürecinde yer alan tüm taraflar gizliliğe uymakla yükümlüdür. Gizlilik esasına riayet edilmemesi halinde ilgili hakkında yasal işlemler yapılır.

(6) Performans puanı, Sağlık Bakanlığı Hizmet Sözleşmesi kapsamında görev yapan veya Bakanlık tarafından görevlendirilen yöneticiler için hesaplanır.

(7) Müdür yardımcısı performans puanı hesaplamasında esas alınacak görev alanı(sağlık bakım hizmetleri, idari mali hizmetler, destek ve kalite hizmetleri) il sağlık müdürlüğü tarafından yılda bir defa beyan edilir. Müdür yardımcıları için beyan sonrası yapılan görev alanı değişikliği ilgili dönem performans puanı hesaplamasında dikkate alınmaz.

(8) İlgili dönem verileri üzerinden yapılan hesaplama sonucu Genel Müdürlük tarafından ilan edilen ilk performans puanları kesinleşmemiş olan puanlardır ve bu puanlar üzerinden performans başarı düzeyi belirlenmez.

(9) Performans başarı düzeyinin belirlenmesinde Performans Değerlendirme Komisyon kararı ile onaylanarak yayımlanan kesinleşmiş performans puanları dikkate alınır.

Başarı düzeyinin belirlenmesi

MADDE 10 - (1) Performans puanı başarı düzeylerinin belirlenmesinde kullanılır. Sözleşmeli yöneticinin performans puanına göre belirlenen başarı düzeylerinin açıklamaları aşağıda belirtilmiştir.

a) A düzeyi (90-100 Puan) : Değerlendirme dönemi boyunca gerekli bilgi, beceri ve davranışlar bakımından görevinin mükemmel bir performansla tam ve doğru olarak yerine getirmiştir.

b) B düzeyi (80-89 Puan) : Değerlendirme dönemi boyunca gerekli bilgi, beceri ve davranışlar bakımından görevinin üstün bir performansla tam ve doğru olarak yerine getirmiştir.

c) C düzeyi (70-79 Puan) : Değerlendirme dönemi boyunca gerekli bilgi, beceri ve davranışlar bakımından görevinin ortalama düzeyde yerine getirmiştir.

ç) D düzeyi (50-69 Puan) : Değerlendirme dönemi boyunca gerekli bilgi, beceri ve davranışlar bakımından geliştirilmeye ihtiyaç duymakta olup görevini beklenenin altında yerine getirmiştir.

d) E düzeyi (0-49 Puan) : Değerlendirme dönemi boyunca gerekli bilgi, beceri ve davranışlar bakımından yetersiz olup görevini beklenenin çok altında yerine getirmiştir.

Başarısızlık ve sözleşmenin sona ermesi

MADDE 11 - (1) Yapılan iki değerlendirme sonucunda sözleşmeli yönetici başlangıç performans başarı düzeyinin altına düşmesi durumunda başarısız kabul edilir.

(2) (C), (D) ve (E) performans başarı düzeyinde olan sözleşmeli yöneticiler yapılan son iki değerlendirmede üst gruba çıkamaması halinde başarısız kabul edilir.

(3) Değerlendirme sonucu bir önceki döneme göre iki ve daha fazla performans başarı düzeyi düşmesi durumunda sözleşmeli yönetici başarısız kabul edilir. Ancak (A) ve (B) performans başarı düzeyinde iken iki ve daha fazla başarı düzeyi düşmesi ile birlikte performans puanı bir önceki döneme göre %13 ve daha az düşen yönetici başarısız kabul edilmez.

(4) Başarısızlık sebebiyle İl Sağlık Müdürünün değişmesi halinde başarısızlığa sebebiyet veren başkan ve yardımcılar ile ilçe sağlık müdürleri ve başhekimlerin sözleşmeleri kendiliğinden sona erer. Bakanlıkça, başarısızlık sebebiyle başhekimlerin sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde başhekim yardımcılar ile müdür ve yardımcılarının sözleşmeleri de kendiliğinden sona erer.

(5) Yapılan değerlendirmelerde başarısız kabul edilen yöneticilerin görevlerine son verilir. Başarısızlık sonucu görevi sonlandırılan yöneticiler, iki yıl geçmeden yeniden sözleşme imzalayamaz.

Hizmet alanlarına göre performans puanı

MADDE 12- (1) İl gruplarına göre başkanların hizmet alanları dağılımlarına göre performans puanlaması aşağıdaki şekilde hesaplanır.

a) İ1, İ2 ve İ3 Grubunda: Kamu Hastaneleri Hizmetleri, Halk Sağlığı Hizmetleri, Acil Sağlık Hizmetleri, Personel Hizmetleri, Destek Hizmetleri, Sağlık Hizmetleri ile İlaç ve Tıbbi Cihaz Hizmetlerinin performans puanlamasında her biri için oluşturulan performans göstergeleri üzerinden puanlama yapılır.

b) 14 ve 15 Gruplarında: Personel Hizmetleri ile Destek Hizmetleri bir başkan tarafından yürütüleceği için alacağı performans puanı her iki hizmet için almış olduğu performans puanının aritmetik ortalaması alınarak hesaplanır.

c) 16, 17 ve 18 Gruplarında: Acil Sağlık Hizmetleri ve Sağlık Hizmetleri ile İlaç ve Tıbbi Cihaz Hizmetleri bir başkan tarafından; Personel Hizmetleri ile Destek Hizmetleri de bir başkan tarafından yürütüleceği için alacakları performans puanı her hizmet için çıkan performans puanının aritmetik ortalaması alınarak hesaplanır.

ç) 19 Grubunda: Halk Sağlığı Hizmetleri, Acil Sağlık Hizmetleri, İlaç ve Tıbbi Cihaz Hizmetleri, Personel Hizmetleri ile Destek Hizmetleri bir başkan tarafından yürütüleceği için alacağı performans puanı tüm bu hizmetler için almış olduğu performans puanının aritmetik ortalaması alınarak hesaplanır.

d) Bölgelere göre birden fazla başkan tarafından yürütülebilecek olan hizmetlerde her başkan için aynı performans göstergeleri üzerinden değerlendirme yapılır.

(2) Destek ve Kalite Hizmetleri Müdürünün olmadığı sağlık tesislerinde İdari ve Mali Hizmetler ile Destek ve Kalite Hizmetleri bir müdür tarafından yürütüleceği için alacağı performans puanı tüm bu hizmetler için almış olduğu performans puanının aritmetik ortalaması alınarak hesaplanır.

Yetkinlik Bazlı Performans Değerlendirmesi

MADDE 13 - (1) Yetkinlik bazlı performans değerlendirme il sağlık müdürlüklerinde başkan yardımcılar için, sağlık tesislerinde ise başhekim yardımcısı ve müdür yardımcılar için yapılır.

a) Başkan yardımcılar, başkanlar için oluşturulmuş olan performans göstergeleri üzerinden değerlendirilir. Bu değerlendirme sonucu alınmış olan puanın %80'i ile, iki üst amiri tarafından oluşturulan yetkinlik bazlı performans değerlendirme puanlarının aritmetik ortalamasının %20'si alınarak nihai performans puanı hesaplanır.

b) Başhekim yardımcılar, başhekim için oluşturulmuş olan performans göstergeleri üzerinden değerlendirilir. Bu değerlendirme sonucu alınmış olan puanın %80'i ile, iki üst amiri tarafından oluşturulan yetkinlik bazlı performans değerlendirme puanlarının aritmetik ortalamasının %20'si alınarak nihai performans puanı hesaplanır.

c) Müdür yardımcılar, müdür için oluşturulmuş olan performans göstergeleri üzerinden değerlendirilir. Bu değerlendirme sonucu alınmış olan puanın %80'i ile, iki üst amiri tarafından oluşturulan yetkinlik bazlı performans değerlendirme puanlarının aritmetik ortalamasının %20'si alınarak nihai performans puanı hesaplanır.

(2) Birinci ve ikinci değerlendiricinin vermiş olduğu yetkinlik bazlı performans değerlendirme puanı arasında 10 puan ve üzerinde fark var ise ilgili sözleşmeli yetkinlik bazlı performans değerlendirmesine yönelik nihai kararı değerlendirme komisyonu verir.

(3) İki değerlendiricinin vermiş olduğu puanların aritmetik ortalaması ilgili sözleşmeli o dönemdeki yetkinlik bazlı performans değerlendirme notunu oluşturur. Ortalamanın kesirli bir sayı çıkması halinde bu sayı tam sayıya yuvarlanır.

(4) Yetkinlik bazlı performans değerlendirmesinin yapılabilmesi için değerlendiren amir ve değerlendirilen yöneticinin en az üç ay birlikte çalışmış olması şarttır.

(5) Yetkinlik bazlı performans değerlendirme puanı verilecek süre kadar görevde bulunmama halinde performans değerlendirme notu verilmez.

(6) Sağlık tesisi yöneticilerinin yetkinlik bazlı performans değerlendirmesine ilişkin itirazları gerekçeli olarak il sağlık müdürlüğüne yapılır. İl sağlık müdürü tarafından değerlendirilerek karara bağlanır. İl sağlık müdürlüğü yöneticilerinin yetkinlik bazlı performans değerlendirmesine ilişkin itirazları gerekçeli olarak il sağlık müdürlüğü üzerinden yapılır. İtiraz başvuruları, il sağlık müdürlüğü tarafından değerlendirilerek gerekçeli görüşleri belirtilmek suretiyle Bakanlığa bildirilir.

Formun doldurulması

MADDE 14 - (1) Yetkinlik bazlı performans değerlendirmesi 100 tam puan üzerinden ve her yıl ilgili dönem sonunda yapılır.

(2) İlgili yönetici, yetkinlik değerlendirme formunda yer alan mesleki, davranışsal ve bireysel yeterlilikleri açısından değerlendirilir. Yetkinlik değerlendirme formunda yer alan ölçütlerin her biri bir ila beş puan arasında puanlandırılır.

(3) Her bir ölçütün değerlendirilmesi sırasında ilgili yöneticiye bir veya iki puan verilmesi halinde gerekçeleri belirtilir.

Yürürlükten kaldırma

MADDE 15-(1) 18/5/2018 tarihli ve 3262 sayılı Sözleşmeli Yönetici Performans Değerlendirme Yönergesi yürürlükten kaldırılmıştır.

GEÇİCİ MADDE 1- (1) 18/5/2018 tarihli ve 3262 sayılı Sözleşmeli Yönetici Performans Değerlendirme Yönergesi kapsamında hesaplanan performans puanı, performans başarı düzeyi ile diğer hususlar bu Yönergenin uygulanmasında esas alınır.

Yürürlük

MADDE 16 - (1) Bu Yönerge Bakan onayını takiben yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 17 - (1) Bu Yönerge hükümlerini Sağlık Bakanı yürütür.

EKLER:

Ek-1 Performans Gösterge Tablosu

Ek-2 Yetkinlik Bazlı Performans Değerlendirme Formu

Ek-3 İtiraz Başvuru Formu