

Sayı : B.13.1.SGK.00.00/  
Konu : Özel sağlık kuruluşlarının denetimi

002592

11-02-2008

**ÖZEL HASTANELER VE SAĞLIK KURULUŞLARI DERNEĞİ**  
Cumhuriyet Cad. Seyhan Apt. No:12/8, Elmadağ-İSTANBUL

Başkanlığımızca, 2009 yılı çalışma plan ve programı çerçevesinde, özel sağlık kuruluşlarının çalıştırdığı personelin çalışmalarının sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında tespitine yönelik genel denetimler yapılacaktır.

Yapılacak olan denetimlerde, özel sağlık kuruluşunda 2008 yılı içerisinde çalıştırılan personelin çalışma gün sayıları ile kazançlarının Sosyal Güvenlik Kurumuna tam olarak bildirilip bildirilmediği, özel sağlık kuruluşunun nitelik ve kapasitesine göre işyerinde çalıştırılması gereken asgari personel sayısı ile diğer kamu kurumlarına yapılan bildirimler üzerinde ayrıntılı bir şekilde durulacaktır.

Yazımız ekinde yer alan Özel Sağlık Kuruluşları İçin Bilgilendirme Notunda, özel sağlık kuruluşlarında istihdam edilen personelin çalışmalarının Kurumumuza bildirilmesi ile ilgili olarak dikkat edilmesi gereken hususlar ve yapılacak denetimin usul ve esaslarına yer verilmiştir. Talep edilmesi durumunda, özel sağlık kuruluşlarında çalışan personelin sosyal güvenliği ve yapılacak denetimler hakkında Başkanlığımızca ayrıntılı bilgilendirme yapılabilecektir.

Bilgi edinilmesini, konunun hassasiyeti ile yazımız ekinde yer alan Özel Sağlık Kuruluşları İçin Bilgilendirme Notunun tüm üyelerinize duyurulması hususunu rica ederim.

Dr.Sıddık TOPALOĞLU  
Rehberlik ve Teftiş Başkanı V.

EK: Özel Sağlık Kuruluşları İçin Bilgilendirme Notu

## ÖZEL SAĞLIK KURULUŞLARI İÇİN BİLGİLENDİRME NOTU

### I-GENEL BİLGİLER:

#### A- ÖZEL SAĞLIK KURULUŞLARINDA ÇALIŞANLARIN SİGORTALILIĞI

506 sayılı Kanunun 2. maddesinde, hizmet akdine istinaden bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanların bu kanuna göre sigortalı olacağı, 6. maddesinde çalışanların işe alınmaları ile kendiliğinden sigortalı olacakları, sigortalılar ile bunların işverenleri hakkında sigorta hak ve yükümlülüklerinin sigortalının işe alınması ile başlayacağı, bu hak ve yükümlülüklerden kaçınılamayacağı, vazgeçilemeyeceği, sözleşme ile bu hak ve yükümlülüklerin azaltılamayacağı veya devir edilemeyeceği, belirtilmiştir.

506 sayılı Kanun çerçevesinde, sigortalılığın temelinde hizmet akdine tabi çalışma yer almaktadır. Hizmet akdi, Borçlar Kanununun 313. maddesinde, “hizmet akdi öyle bir mukaveledir ki, onunla işçi muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi de ona bir ücret vermeyi taahhüt eder” şeklinde tanımlanmıştır.

Buna göre hizmet akdi, iki taraflı akitlerden olup, tarafları birbirine taahhülle bağlamaktadır. Hizmet akdi kapsamında sigortalı, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda, (işverenin yönetim ve denetimi altında), işverenin gösterdiği yerde, belirli ya da belirsiz bir sürede çalışır ve bunun karşılığında işverenden ücret alır. Ücret, saatlik, günlük haftalık, aylık şekilde olabileceği gibi; işin miktarına göre, aynı olarak ya da yüzde olarak da ödenebilir. Ücretin ödenme şekli akdin niteliğini değiştirmez.

Özel sağlık kuruluşları, işin yürütülmesi kapsamında mesul müdür, uzman hekim, hekim, hemşire, laboratuvar teknisyeni, hastabakıcı ve benzer nitelikte çalışanlar istihdam etmektedir. Bu kişiler, (diğer sosyal güvenlik kurumlarıyla ilişkilendirilmeksizin) yukarıda tanımlanan hizmet akdine (iş sözleşmesi) dayalı olarak çalışmakta iseler, 506 sayılı Kanunun 2. maddesi gereğince sigortalı olmaları gerekmektedir.

506 sayılı Kanunun 2. maddesine göre sigortalılar birden fazla işyerinde çalışabilirler. 506 sayılı Kanun kapsamında, sigortalı birden fazla işverene ait işyerlerinde çalışıyorsa, çalışmalarının geçtiği tüm işyerlerinden ayrı ayrı Kuruma bildirilmesi gerekmektedir.

506 sayılı Kanunun 3. maddesinde, bu Kanunun uygulamasında sigortalı sayılmayanlar ile bazı sigorta kollarının uygulanmayacağı kişilere yer verilmiştir. Özel sağlık kuruluşlarında diğer sosyal güvenlik kurumlarına tabi çalışanların olduğu gözlenmektedir. Bu çalışanların durumlarını, 506 sayılı Kanunla da ilişkilendirerek aşağıdaki şekilde açıklayabiliriz:

**1-Emekli Sandığına Tabi Çalışanlar:** 2368 sayılı Sağlık Personelinin Tazminat ve Çalışma Esaslarına Dair Kanunun 4. maddesinde; özel kanunlarına göre meslek ve sanatlarını serbest olarak icra etme hak ve yetkisine sahip olan sağlık personelinin kanunun 1. maddesinde belirtilen tazminat haklarından yararlanmamak şartıyla mesai saatleri dışında serbest olarak çalışabilecekleri belirtilmektedir.



Özel Kanunlarına göre meslek ve sanatlarını serbest olarak icra etme hak ve yetkisine sahip sağlık personeli hekim, diş hekimi, ebe, hemşire ve sağlık memurudur.

Tazminat haklarından yararlanan sağlık personelinin haftalık çalışma süresi 45 saat, serbest çalışma hakkından yararlanan personelin haftalık çalışma süresi ise 40 saattir. İl sağlık müdürleri ve başhekimler ise serbest çalışamazlar.

Örnek: Sağlık Bakanlığına bağlı bir hastanede kulak burun boğaz uzmanı olarak 5434 sayılı kanunla kurulu Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığına tabi olarak çalışan bir uzman hekim 2368 sayılı Sağlık Personelinin Tazminat ve Çalışma Esaslarına Dair Kanun'un 4. maddesinde belirtildiği üzere, serbest çalışacağını bir yazı ile çalıştığı kuruma bildirdikten sonra bir özel hastanede part-time olarak çalışmaya başladığı takdirde bu çalışması hizmet akdine dayanmasına rağmen, Emekli Sandığına tabi olmasından dolayı (506 sayılı Kanunun 3/F maddesi) 506 sayılı kanun açısından sigortalı sayılmayacaktır.

**2-Bağ-Kur'a Tabi Çalışanlar:** Bağ-Kur Kanununa göre sigortalı sayılanlar (kendi nam ve hesabına bağımsız çalışmasından dolayı gelir vergisi mükellefiyeti bulunmayanlar ile gelir vergisinden muaf olan ancak Esnaf ve Sanatkarlar Sicili ile birlikte kanunla kurulu meslek kuruluşlarındaki kayıtlara istinaden Bağ-Kur sigortalısı olanlar hariç) hizmet aktine istinaden çalışmalarına karşın 506 sayılı Kanun açısından sigortalı sayılmazlar.

Örnek: Bir şirketin ortağı olması yada vergi mükellefi olması nedeniyle zorunlu Bağ-Kur sigortalısı olan bir hekim özel bir hastanede hizmet akdine istinaden çalışmaya başlasa bile zorunlu Bağ-Kur sigortalısı olması nedeniyle 506 sayılı Kanun açısından zorunlu Bağ-Kur sigortalılıkları devam ettiği sürece sigortalı sayılmaz.

Ancak kendi nam ve hesabına bağımsız çalışmasından dolayı gelir vergisi mükellefiyeti bulunanlar hariç, gelir vergisi mükellefiyeti bulunmayan veya gelir vergisinden muaf olan, ancak esnaf ve sanatkarlar sicili veya kanunla kurulu meslek kuruluşlarındaki kayıtlara istinaden Bağ-Kur sigortalısı olanlar, 2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu ve 2926 Sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa tabi sigortalı olanlar hizmet akdi ile çalışmaya başladıkları tarih itibarıyla belirtilen sigortalılıkları sona erer ve 506 sayılı Kanun açısından sigortalı sayılırlar.

Özel sağlık kuruluşunda çalışanlar kadrolu (tam zamanlı) ve part-time (kısmi zamanlı) çalıştırılan personel yukarıda da açıklandığı gibi zorunlu Bağ-Kur sigortalısı ve Emekli Sandığı iştirakçisi değilse 506 sayılı Kanun açısından SSK sigortalısı olacaklardır.

Çalışanların Emekli Sandığı, Bağ-Kur ve Sosyal Sigortalar Kurumundan birden fazlasına aynı anda tâbi olmasını gerektirecek şekilde çalışması halinde; öncelikle Emekli Sandığı kapsamında, Emekli Sandığı kapsamında çalışması yoksa zorunlu olarak Bağ-Kur veya Sosyal Sigortalar Kurumuna tabi sigortalılıklarından ilk önce başlayan sigortalılık ilişkisi esas alınarak sigortalı sayılırlar.

**3- İsteğe Bağlı Prim Ödeyenlerin Durumu :** 506 sayılı Kanunun 85'inci maddesinde, sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olarak çalışmaya başlayanların çalışmaya başladıkları günden itibaren isteğe bağlı sigortalılıklarının sona ereceği belirtilmiştir. Bu kapsamda; isteğe bağlı sigortaya devam edebilmek için *herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olarak çalışılmaması, gelir veya aylık alınmıyor olunması gerekmektedir.* Zorunlu sigortalılık, isteğe bağlı sigortalılığı sona erdirir. Bu nedenle, kazanılmış bir hak olarak değerlendirilip isteğe bağlı prim ödeme halinin devamı talep edilemez.

### **B- SİGORTALILARIN TESCİLİ:**

506 sayılı Kanunun 6. maddesinde, çalışanların işe alınmaları ile kendiliğinden sigortalı olacakları, 9. maddesinde ise işverenlerin çalıştıracığı kişileri işe başlatmadan önce Kuruma bildirmekle yükümlü oldukları belirtilmektedir.

Ancak, Kuruma ilk defa işyeri bildirgesi verilen işyerlerinde işverenler, işyerinin tescil tarihi itibarıyla çalışmaya başlayan sigortalıların işe giriş bildirimlerini bir ay içinde verebilirler.

1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu hükümlerine göre gelir vergisi mükellefi olanların sigortalılıkları, mükellefiyetin başlangıç tarihinden, özel sağlık kuruluşunu işleten şirketin ortaklarının sigortalılığı ise şirkete ortak oldukları tarihten itibaren başlayacaktır. Bu Kanunda sigortalı olarak sayılanlar için sigortalılık zorunludur. Sigortalılar sigortalı sayıldıkları tarihten itibaren en geç 3 ay içinde Kuruma başvurarak kayıt ve tescillerini yaptırmak zorundadırlar. Üç ay içinde kayıt ve tescilini yaptırmayan sigortalılar Kurumca resen kayıt ve tescil edilir.

Özel sağlık kuruluşlarında, 506 sayılı Kanuna göre sigortalı olanların sigortalılarının işe giriş tarihlerinin tespitinde, gerek iş sözleşmelerindeki göreve başlama tarihleri, gerekse de çalışanlarla ilgili düzenlenmesi gereken diğer tüm belgelerde yer alan bilgiler göz önünde bulundurulacaktır. Çalışanların yukarıda belirtilen bilgilere göre tespit edilen işe giriş tarihlerinden önce işe giriş bildirimlerinin Kuruma verilmiş olması gerekmektedir.

### **C- İŞVERENLİK:**

506 sayılı Kanunun 4. maddesinde; işveren, bu Kanunun uygulanmasında 2 nci maddede belirtilen sigortalıları çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler, olarak tanımlanmıştır.

Sosyal Güvenlik mevzuatında, işveren nam ve hesabına işin yönetimi görevini yapan kimseler ise işveren vekili olarak tanımlanmaktadır. İşveren vekili, 506 sayılı Kanunda belirtilen yükümlülüklerden dolayı aynen işveren gibi sorumludur.

Özel sağlık kuruluşlarının işvereni, özel sağlık kuruluşu ruhsatında kuruluşun sahibi olarak gösterilen ve sigortalı çalıştıran şahıs, şirket ya da vakıftır.

Özel sağlık kuruluşunda mesul müdür, işveren nam ve hesabına işin bütününün yönetimi görevini yaptığından işveren vekilidir. 506 sayılı Kanunda belirtilen yükümlülükler açısından işveren vekili olan mesul müdür işveren gibi sorumludur.

### **D- İŞYERİNİN TESCİLİ:**

İşverenler, işyerini en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmek zorundadır.

Özel sağlık kuruluşları ile ilgili mevzuatta ruhsat başvurusu sırasında mesul müdür ile yapılan sözleşmenin başvuruya eklenmesi gerektiği belirtilmektedir. Belirtilen sözleşmeye göre, mesul müdürün çalışmaya başladığı tarih (daha önceden sigortalı çalışma söz konusu değilse) Sosyal Güvenlik Kurumunca işyerinin tescil tarihi olarak kabul edilecektir.



### E- İŞYERİ :

506 sayılı kanunun 5. maddesinde; Kanunun uygulanmasında, 2. maddede belirtilen sigortalıların işlerini yaptıkları yerlerin işyeri olduğu, işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ve araçların da işyerinden sayılacağı belirtilmiştir.

### F- PRİM ÖDEME GÜN SAYISI:

Çalışma süreleri, işverenler ile çalışanların ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tam zamanlı olabileceği gibi, kısmi zamanlı olarak da düzenlenebilmektedir. İşyerindeki çalışma şekillerine göre prim ödeme gün sayılarının da değerlendirilmesi yerinde olacaktır:

#### 1-Kadro lu (tam zamanlı) Çalışanlar:

İş Kanununun, “Çalışma Süresinden Sayılan Haller” başlıklı 66. maddesi hükmüne göre; işçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler çalışma süresinden sayılacaktır.

Özel sağlık kuruluşlarında kadro lu (tam zamanlı) çalışanlar, otuz günlük çalışma üzerinden Kuruma bildirileceklerdir. Ay içinde bazı işgünlerinde çalıştırılmadığı ve ücret ödenmediği beyan edilen sigortalıların otuz günden az çalıştıklarını açıklayan bilgi ve belgelerin işverence prim bildirelerine eklenmesi şarttır.

#### 2-Kısmi zamanlı Çalışanlar:

Özel sağlık kuruluşlarında tam zamanlı çalışanların yanı sıra kısmi süreli çalışanlar da bulunabilmektedir.

Kısmi süreli çalışma, uygulamada daha çok **part-time** çalışma olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kısmi süreli çalışma, işçi ve işveren arasında karşılıklı anlaşma ile oluşan ve normal iş süresinden daha az olan **düzenli çalışma** olarak tanımlanabilir. 4857 sayılı İş Kanununun 13. maddesinde “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir” denilerek kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımı yapılmıştır.

İş Kanununun uygulamasında, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmî süreli çalışma olarak kabul edilmektedir. Buna göre, normal haftalık çalışma süresi 45 saat ise, haftada en fazla 30 saate kadar yapılan çalışmaları kapsayan iş sözleşmeleri kısmî süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirilmelidir.

Part-time çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilecek prim ödeme gün sayısı, part-time sözleşmesinin saat ücretli part-time veya aylık ücretli part-time çalışma olmasına göre değişmektedir.

#### a- Saat Ücretli Part-time Çalışma:

Saat ücretli part-time çalışma için SGK’ya bildirilecek çalışma gün sayısı aşağıdaki formülle hesaplanabilir:

Aylık çalışma gün sayısı =  $\frac{\text{Aylık Toplam Çalışma Saati}}{7.5}$

7.5

Yukarıda belirtilen şekilde bulunan gün sayısı kesirli rakam olarak bulunduğu takdirde kesirli kısımlarının tama iblağ edilerek bir gün olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

Örnek: Bir özel hastanede saat ücretli olarak anlaşılıp, bir ayda 22 gün ve günlük 3 saat çalışan uzman hekimin Kuruma bildirilmesi gereken prim ödeme gün sayısı aşağıda gösterilmiştir:

Aylık toplam çalışma saati=  $22 \times 3 = 66$

Prim Ödeme Gün Sayısı=  $66 \div 7,5 = 8,8$

Bulunan kesirli günler tama iblağ edileceğinden, Prim Ödeme Gün sayısı= 9 olacaktır.

#### **b- Aylık Ücretli Part-time Çalışma:**

Aylık ücret karşılığı part-time çalışmada ise sigortalının günde kaç saat çalıştığının bir önemi yoktur, sigortalı için işe geldiği gün sayısı kadar SGK'ya bildirim yapılacaktır.

Örnek: Bir özel hastanede aylık ücret karşılığı part-time çalışma sözleşmesi yapan, bir ayda 8 gün ve günlük 4 saat çalışan bir uzman hekimin Kuruma bildirilmesi gereken prim ödeme gün sayısı (saat ücretli çalışanlardan farklı olarak), hekimin işe geldiği gün sayısı, yani 8 gündür.

Burada dikkat edilmesi gereken husus, part-time çalışmanın saat ücret karşılığı mı yoksa aylık ücret karşılığı mı yapıldığıdır.

#### **G- PRİME TABİ ÖDEMELER:**

506 sayılı Kanunun "Prime Esas Ücretler" başlıklı maddesinde prime esas kazancın tespitinde dikkate alınmayacak ödemeler sayılmış bunların dışında ne ad altında olursa olsun yapılan tüm ödemelerin prime esas kazanca dahil edileceği belirtilmiştir. Prime esas kazancın tespitinde dikkate alınmayan ödemeler şunlardır:

- ölüm, doğum ve evlenme yardımları,
- yolluklar,
- kıdem, ihbar ve kasa tazminatları,
- aynî yardımlar,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca miktarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları

506 sayılı Kanunda prime tabi olmayan ödemeler, tek tek sayılmak suretiyle belirtildiğinden sayılan bu ödemeler dışındaki tüm ödemelerin sigorta primine tabi tutulması gerekmektedir.

Özel sağlık kuruluşlarında, asıl ücretin yanı sıra sigortalılara ödenen nöbet ücreti, prim, fazla mesai, muayene ücretleri, hastalara yapılan işlemler için ödenen yüzdeler şeklindeki ödemelerin de sigorta primine tabi tutularak Kuruma bildirilmesi gerekmektedir.



#### H- İDARİ PARA CEZALARI:

506 sayılı Kanunun 140. maddesine göre idari para cezası gerektiren fiillere uygulanacak idari para cezaları şöyledir:

**1- 506 sayılı Kanunun 8. maddesinde belirtilen işyeri bildirgesini, Kanunda belirtilen sürede Kuruma vermemek:**

İşveren, işyeri bildirgesini; en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte Kuruma doğrudan vermek veya iadeli taahhütlü olarak göndermekle yükümlüdür. İşyeri bildirgesinin bu sürede verilmemesi halinde, bilanço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için üç aylık asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanacaktır.

**2- 9. maddede belirtilen sigortalı işe giriş bildirgesini süresi içinde Kuruma vermemek:**

İşveren, çalıştıracığı kimseleri işe başlatmadan önce; işyerinin tescil edildiği gün işe başlayanları da bir aylık süre içerisinde sigortalı işe giriş bildiremeleri ile Kuruma bildirmek zorundadır. Sigortalı işe giriş bildirgesi yasal süresi içinde Kuruma verilmediği takdirde, her bir sigortalı için aylık asgari ücret tutarında, bildirilmeyen yabancı uyruklu sigortalıların çalışma izninin olmaması durumunda asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanır.

**3- 79. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen belgeleri (aylık sigorta prim ve hizmet belgesi) anılan fıkra da belirtilen süre içinde Kuruma vermemek:**

İşveren, bir ay içinde çalıştırdığı sigortalının sigorta primleri ve destek primi hesabına esas tutulan kazançlar toplamı ve prim ödeme gün sayıları ile bu primleri gösteren ve örneği yönetmelikle belirlenen asıl veya ek belgeleri ait olduğu ayı veya dönemi takip eden ayın sonuna kadar Kuruma vermekle sorumludur.

Kanunun 79. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen belgelerin (aylık sigorta prim ve hizmet belgesi) anılan fıkra da belirtilen süre içinde Kuruma verilmemesi halinde,

a- Belgenin asıl nitelikli olması halinde belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgarî ücretin 1/5'i tutarında (uygulanacak ceza aylık asgarî ücretin üç katını geçemez),

b- Belgenin Ek nitelikte olması halinde Kuruma verilmiş olan her bir ek belge için aylık asgarî ücretin 1/8'i tutarında,

c- Belge 79 uncu maddenin üçüncü fıkrasına istinaden Kurumca re'sen düzenlendiğinde aylık asgarî ücretin üç katı tutarında,

d- Belgenin Mahkeme kararı ile veya denetim elemanlarınca yapılan tespitler sonucunda ya da kamu kurum ve kuruluşları tarafından düzenlenen belgelerden hizmetleri veya kazançları Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği saptanan sigortalılarla ilgili olması halinde, belgenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği üzerinde durulmaksızın aylık asgarî ücretin üç katı tutarında,

e- Belge Asgari işçilik değerlendirmesi sonucunda Kuruma bildirilmediği tespit edilen eksik işçilik tutarına ilişkin olduğu takdirde eksik işçiliğin maledildiği aylardan dolayı aylık asgarî ücretin üç katı tutarında,

idari para cezası uygulanır.

**4-Defter ve belgeleri ibraz etme yükümlülüğünü Kurumca yapılan yazılı ihtarla rağmen on beş gün içinde mücbir sebep olmaksızın yerine getirmemek:**

Defter ve belgeleri ibraz etme yükümlülüğünün Kurumca yapılan yazılı ihtarla rağmen on beş gün içinde mücbir sebep olmaksızın yerine getirilmemesi halinde, bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü işverenlere aylık asgari ücretin oniki katı tutarında, idari para cezası uygulanır.

**5-Defter ve belgelerinin tümünü belirtilen süre içinde ibraz etmekle birlikte, defter ve belgelerin yönetmelikte belirtilen usul ve esaslara uygun olarak düzenlenmemesi:**

Defter ve belgelerinin tümünü belirtilen süre içinde ibraz etmekle birlikte, defter ve belgelerin Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde belirtilen usul ve esaslara uygun olarak düzenlenmemesi halinde, her bir geçersizlik sebebi için asgari ücretin yarısı tutarında idari para cezası uygulanır. Uygulanacak geçersizlik cezası toplamı, ibraz etmeme halinde uygulanacak cezayı geçemez.

**6-7 9. maddenin dördüncü fıkrasında belirtilen yükümlülüğü (aylık sigorta prim ve hizmet belgesinin işyerinde asılı bulundurulması) yönetmelikle belirlenen sürede yerine getirmemek:**

506 sayılı Kanunun 79. maddesinin dördüncü fıkrasına göre işveren, aylık sigorta prim ve hizmet belgesini bir sonraki belgenin verilme tarihi olan ayın sonuna kadar işyerinde asılı bulundurmamakla yükümlüdür. Aksi takdirde, asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanır.

**7- Kanunun 90. maddesinde belirtilen yükümlülüğü (sigortalı ve geçindirmekle yükümlü olduğu kişilere vizite kağıdı verilmesi) Kurumca yapılan yazılı ihtarla rağmen üç gün içinde yerine getirmemek:**

Bu fiili işleyen işveren için asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır.

## **II- ÖZEL SAĞLIK KURULUŞLARINDA GENEL DENETİM (ASGARİ İŞÇİLİK İNCELEMESİ) YAPILMASI**

### **A- ÖZEL SAĞLIK KURULUŞLARININ KURULMASI, ÇALIŞMA ESASLARI VE PERSONEL STANDARTLARI**

Özel sağlık kuruluşları Sağlık Bakanlığı tarafından verilen Ruhsat ve Faaliyet izin Belgesi ile kurulup çalışmaya başlayabilirler. Özel sağlık kuruluşunun hangi iş ve işlemleri yapabileceği ruhsat ve faaliyet izin belgelerinde belirtilmektedir.

Örneğin, özel hastanenin hangi uzmanlık dallarındaki hastaları kabul ve tedavi edebileceği ruhsatlarında belirtilmektedir. Özel hastaneler ruhsatlarında bulunmayan bir uzmanlık dalındaki hastayı kabul ve tedavi edemezler.

Özel sağlık kuruluşlarında bulunması gereken personelin nitelik ve sayıları bu kuruluşların tabi olduğu kanun, tüzük, yönetmelik ve genelgelerde belirtilmiştir.



Özel sağlık kuruluşları çalıştıracakları kişilerle yapılan sözleşmelerin bir örneğini il sağlık müdürlüğüne vermeden ve bu kişiler adına çalışma belgesi düzenlenmeden bu kişiler özel sağlık kuruluşunda çalışamazlar.

## **B- ÖZEL SAĞLIK KURULUŞLARININ TABİ OLDUĞU MEVZUAT**

Özel sağlık kuruluşunun kurulması, faaliyete başlaması, hasta kabul ve tedavi edebileceği uzmanlık dalları, sağlık personelinin nitelik, sayısı, çalıştırılmaları, Sağlık Bakanlığınca denetimleri kanun, tüzük, yönetmelik ve genelgelerde belirtilmiş olup bu hususları düzenleyen mevzuat aşağıda gösterilmiştir:

### **1-Kanunlar:**

- 1-2219 Sayılı Hususi Hastaneler Kanunu
- 2-3153 Sayılı Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanun
- 3-5624 Sayılı Kan ve Kan Ürünleri Kanunu
- 4-922 Sayılı Seriri Taharriyat ve Tahlilat Yapılan ve Masli Teammüller Aranılan Umuma Mahsus Bakterioloji ve Kimya Laboratuvarları Kanunu
- 5-1219 Sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun
- 6-2368 Sayılı Sağlık Personelinin Tazminat ve Çalışma Esaslarına Dair Kanun
- 7-3224 Sayılı Türk Dış Hekimleri Birliği Kanunu
- 8-3359 Sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu
- 9-6023 Sayılı Türk Tabipler Birliği Kanunu
- 10-2238 Sayılı Organ ve Doku Alınması, Saklanması, Aşılması ve Nakli Hakkında Kanun

### **2-Tüzükler:**

- 1-Özel Hastaneler Tüzüğü
- 2-Fizyoterapi ve Bunlara Benzer Müesseseler Hakkında Tüzük
- 3-Rahim Tahliyesi ve Sterilizasyon Hizmetlerinin Yürütülmesi ve Denetlenmesine İlişkin Tüzük
- 4-Tababet Uzmanlık Tüzüğü

### **3-Yönetmelikler:**

- 1- Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği
- 2- Ağız ve Dış Sağlığı Hizmeti Sunulan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmelik
- 3-Ambulanslar ve Acil Sağlık Araçları İle Ambulans Hizmetleri Yönetmeliği
- 4-Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmelik
- 5-Diyaliz Merkezleri Hakkında Yönetmelik
- 6-Dış Protez Laboratuvarları Yönetmeliği
- 7-Fizyoterapi ve Bunlara Benzer Müesseseler Hakkında Nizamname
- 8-Genetik Hastalıklar Tanı Merkezleri Yönetmeliği
- 9-Hiperbarik Oksijen Tedavisi Uygulanan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmelik
- 10-Kalıtsal Kan Hastalıklarından Hemoglobininopati Kontrol Programı İle Tanı ve Tedavi Merkezleri Yönetmeliği
- 11-Kan Ürünlerinin Ruhsatlandırılmasına Dair Yönetmelik
- 12-Kanser Erken Teşhis ve Tarama Merkezleri Yönetmeliği
- 13-Kaplıcalar Yönetmeliği
- 14-Kordon Kanı Bankacılığı Yönetmeliği
- 15-Madde Bağımlılığı Tedavi Merkezleri Yönetmeliği
- 16-Organ ve Doku Nakli Hizmetleri Yönetmeliği
- 17-Özel Hastaneler Yönetmeliği

- 18-Radyoloji, Radyon ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamname  
19-Üremeye Yardımcı Tedavi (ÜYTE) Merkezleri Yönetmeliği

**4-Genelgeler:**

- 1-Ağız ve Diş Sağlığı Hizmetleri Hakkında Genelge-2001/6
- 2-Ağız ve Diş Sağlığı Hizmetleri Hakkında Genelge-2007/89
- 3-Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkındaki Genelge-2006/104
- 4-Diyaliz-Organ Bağışı ve Kan Ürünleri Hakkında Genelge-2001/1
- 5-Diyaliz Merkezleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Genelge-2007
- 6-Ev Hemodiyalizi Hakkında Genelge-2007/30
- 7-Ebriyonik Kök Hücre Araştırmaları Hakkında Genelge-2005/141
- 8-Gezici Sağlık Araçları ve Ünitelerinin Çalışmaları Hakkında Genelge-2004/83
- 9-Hasta Odalarının Düzenlenmesi Hakkında Genelge-2007/44
- 10-Kök Hücre Çalışmaları Hakkında Genelge-2006/51
- 11-Madde Bağımlılığı Tedavi Merkezleri Yönetmeliği Hakkında Genelge-2004/98
- 12-Nöbet Hizmetleri ve Acil Sağlık Hizmetleri Hakkında Genelge-2005/180
- 13-Özel Hastaneler Hakkında Genelge-2002/70
- 14-Özel Hastanelerin Uzmanlık Dalı İlave işlemleri Hakkında Genelge-2007/39
- 15-Özürlüler, Kan Merkezleri ve Yurt Dışı Tedavileri Hakkında Genelge-2001/4
- 16-Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği Değişikliği Hakkında Genelge-2005/84
- 17-Yoğun Bakım Üniteleri Standartları Genelgesi-2007-73
- 18-3153-992 sayılı Kanun Kapsamındaki Laboratuvarlar Hakkındaki Genelge-2007
- 19-Cerrahi Müdahale Birimlerinde Çalışacak Hekimler Hakkında Genelge-2001/68
- 20-Cerrahi Müdahale Birimlerinde Uygulanacak Cerrahi Müdahale Listesi Hk. Genelge-2007-68

**5- Yönergeler:**

- 1-Böbrek Nakli Merkezleri Yönergesi
- 2-Doku Tipleme Laboratuvarları Yönergesi
- 3-Elektro Konvülsif Tedavi Uygulama Yönergesi
- 4-Göz Bankası ve Kornea Nakli Merkezleri Yönergesi
- 5-İl Ambulans Servisi Çalışma Yönergesi
- 6-Kalp Nakli Merkezleri Yönergesi
- 7-Karaciğer Nakli Merkezleri Yönergesi
- 8-Kemik İliği Nakli Merkezleri ve Kemik İliği Nakli Doku Bilgi İşlem Merkezleri Yönergesi
- 9-Sağlık Bakanlığı Özel Hastaneler ve Diyaliz Merkezlerinin Ruhsatlandırılmasına Ait Yönerge
- 10-Ulusal Organ Ve Doku Nakli Koordinasyon Sistemi Yönergesi
- 11-Yataklı Tedavi Kurumları Tıbbi Kayıt ve Arşiv Hizmetleri Yönergesi

**6-Tebliğler:**

- 1-Eksimer Laser Cerrahisi Uygulanacak Cerrahi Müdahale Birimleri Hakkında Tebliğ
- 2-Üremeye Yardımcı Tedavi Yöntemleri Konusunda Eğitim Verecek Merkezlerin Nitelikleri, Tespiti, Çalışma Usul Ve Esasları İle Eğitim Programı Ve Sertifika Verilmesine Dair Tebliğ

Özel sağlık kuruluşlarında yapılacak genel denetimlerde yukarıda sayılan mevzuat hükümleri üzerinde ayrıntılı olarak durulacaktır.

**C- ÖZEL SAĞLIK KURULUŞLARINDA YAPILACAK GENEL DENETİMLER**

Özel sağlık kuruluşlarında yapılacak denetimler kapsamında, işyerinde yerel denetim yapılacak, işyeri kayıtları incelenecek, kamu kurum ve kuruluşlarından ve meslek kuruluşlarından bilgi ve belgeler temin edilecek ve tüm bilgi ve belgeler birlikte



değerlendirilerek asgari işçilik yönünden hesaplama yapılacaktır.

### **1-İşyerinde Yerel Denetim Yapılması:**

İşyerinde yapılacak yerel denetimlerde, işyerinde fiilen çalıştığı tespit edilen kişilerin çalışmalarının Kuruma doğru olarak bildirilip bildirilmediği üzerinde durulacak; Kuruma bildirilmeyen sigortalı, çalışma gün ve kazançlar varsa, 506 sayılı Kanunun 79. maddesi hükmüne göre işverenden ek prim belgeleri istenilebilecektir.

Yerel denetimlerde ayrıca, özel sağlık kuruluşunun kapasitesi, işyerinde kullanılan cihazlar, hizmet verilen uzmanlık dalları, çalışanların branş ve nitelikleri, laboratuvar, röntgen, yemek ve benzeri hizmetlerin dışarıdan sağlanıp sağlanmadığı ya da özel sağlık kuruluşu bünyesinde mi yapıldığı, işyerine ait taşıtlar ve işyerinin eklentileri... gibi hususlar da tespit edilecektir.

### **2-İşyeri Kayıt ve Belgelerinin İncelenmesi:**

Özel sağlık kuruluşlarının denetimlerinde, kuruluşun sosyal güvenlik ve vergi mevzuatı çerçevesinde düzenlemesi gereken kayıt ve belgelerin yanı sıra; özel sağlık kuruluşlarının tabi oldukları mevzuat hükümlerine göre tutmak zorunda oldukları kayıt ve belgeler de incelenecektir. İncelenen tüm kayıt ve belgelerden, işyerinde çalışması tespit edilenlerin çalışmalarının doğru olarak Kuruma bildirilip bildirilmediği kontrol edilecektir. Ayrıca, işyerine ait kayıt ve belgelerden işyerinin kapasitesi ve çalıştırılması gereken personel sayısı da tespit edilerek, işyerinden Kuruma bildirilmesi gereken işçilik miktarı Kuruma yapılan bildirimlerle karşılaştırılacaktır.

Özel sağlık kuruluşlarının tabi oldukları özel mevzuat gereğince düzenlemeleri gereken ve genel denetimlerde istenecek kayıt ve belgelerin bir kısmı aşağıda gösterilmiştir:

- Protokol Kayıt Defteri
- Laboratuvar Kayıt Defteri
- Pansuman Enjeksiyon Kayıt Defteri
- Teftiş ve Denetim Defteri
- Adli Rapor Kayıt Defteri
- Özel Sağlık Kuruluşları Üç Aylık Envanter Formu
- Hemşire Gözlem Kağıdı
- Bulundurulması Zorunlu Asgari Personel Listesi
- Diğer Belgeler

### **3- Özel Sağlık Kuruluşu İle İlgili Olarak Kamu Kuruluşlarından Alınan Bilgi ve Belgelerin Değerlendirilmesi :**

Yukarıda belirtilen kanun, tüzük, yönetmelik, genelgelerde özel sağlık kuruluşlarının çalıştırmak zorunda olduğu personelin nitelik ve sayıları belirlenmiş bulunmaktadır. Bunun yanında, söz konusu mevzuat ile personelin çalışmaya başlama ve işten ayrılma usulleri de belirlenmiştir.

Özel Sağlık Kuruluşunda çalışacak bir personelin çalışmaya başlayabilmesi için sözleşmesinin İl Sağlık Müdürlüğüne verilmesi ve bu kişiler adına çalışma belgesi düzenlenmesi gerekmektedir. Belirlenen esaslar çerçevesinde, özel sağlık kuruluşlarının çalıştırmakta olduğu personelin bilgileri (kimlik bilgileri, çalışmaya başladığı-işten ayrıldığı tarihler, ücretleri İl Sağlık Müdürlüğü'nün bilgisi dahilindedir. Denetimler sırasında, gerek duyulması halinde Sağlık Bakanlığının diğer birimlerinden inceleme konusu özel sağlık

kuruluşu ile ilgili bilgiler alınacaktır.

506 sayılı Kanunun 79. maddesinde kamu kuruluşları tarafından düzenlenen belge veya alınan bilgilerden çalıştığı tespit edilen sigortalılara ait hizmetlerin Kuruma bildirilmediğinin tespit edilmesi halinde, bu hizmetlere ilişkin prim belgelerinin işverenden istenileceği verilmemesi halinde belgelerin resen düzenleneceği belirtilmiştir.

Özel sağlık kuruluşu çalışanları ile ilgili olarak İl Sağlık Müdürlüğü, Sağlık Bakanlığı ilgili daire başkanlığı ve meslek kuruluşlarından (Tabipler Odası gibi) alınan bilgilerden, Kuruma çalışmalarının bildirilmediği tespit edilen ya da gün ve kazanç olarak eksik bildirilen sigortalılar için 506 sayılı kanunun 79. maddesi hükmüne göre ek prim belgeleri özel sağlık kuruluşlarından istenilebilecektir.

#### **4- İşyeri İçin Asgari İşçilik Değerlendirmesi Yapılması:**

506 sayılı kanunun 130. maddesinde; “İşverenin Kuruma, emsaline, yapılan işin nitelik, kapsam ve kapasitesine göre işin yürütülmesi için gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya prime esas kazanç tutarının altında bildirimde bulunduğu Kurumca saptanması halinde, işin yürütülmesi için gerekli olan asgari işçilik miktarı, yapılan işin niteliği, bünyesinde kullanılan teknoloji, iş yerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalıştırılan işçi sayısı, ilgili meslek veya kamu kuruluşlarının görüşü gibi unsurları dikkate alarak sigorta müfettişi tarafından tespit edilir.” hükmü bulunmaktadır.

Özel sağlık kuruluşlarının ruhsatlarında hangi uzmanlık dallarında hasta kabul ve tedavi edebilecekleri belirtilmektedir. Bir özel sağlık kuruluşu, ruhsatında yer alan ve ayrıca izin almış olduğu (organ doku nakli, kordon kanı bankacılığı ve benzeri) hizmetleri fiilen vermesi durumunda, uzmanlık dalları ve hizmetlerle ilgili olarak tabi olunan mevzuat hükümlerinde belirtilen nitelik ve sayıda personeli çalıştırmak zorundadır. Özel sağlık kuruluşlarında yapılacak genel denetimlerde, işyerinde çalıştırılması (ve Kuruma bildirilmesi) gereken asgari işçilik miktarı; işyerinin faaliyet konusu, uzmanlık dalları, görülen hizmetin miktarı ve işyerinin kapasitesi gibi unsurlar göz önünde bulundurularak belirlenecektir. İşyerinden Kuruma bildirilmesi gereken asgari işçilik miktarının tespiti sırasında, işyeri kayıt ve belgelerinden, benzer işletmelerde çalıştırılan personel sayısından, ilgili meslek veya kamu kuruluşlarından alınacak bilgi ve görüşlerden de yararlanılacaktır.

Özel sağlık kuruluşlarında, tabi olunan mevzuatta belirtilen nitelik ve sayıdaki personelin çalışıyor olması asgari işçilik tespitinde yasal karine olarak kabul edilecektir.

Belirtilen hususlar çerçevesinde; verilen hizmetleri yerine getirecek personel için il sağlık müdürlüğüne gerekli bilgilerin verilmemiş olması durumunda dahi söz konusu hizmetin fiilen veriliyor olması halinde ilgili kişilerin kimlik bilgilerinin tespit edilip edilmediğine bakılmaksızın söz konusu hizmetlerin yürütülmesi için gerekli asgari işçilik miktarı tespit edilebilecektir. Yapılacak asgari işçilik hesaplaması neticesinde işyerinden Kuruma eksik işçilik bildirildiği saptanmışsa, eksik işçilikle ilgili primler 506 sayılı Kanun hükümlerine göre işverenden tahsil edilecek ayrıca, işveren hakkında idari para cezaları uygulanacaktır.