



# ASİSTAN HEKİMİN HAKLARI VAR

ŞUBAT 2024



# ASİSTAN HEKİMİN HAKLARI VAR

ŞUBAT 2024

Türk Tabipleri Birliği  
Asistan ve Genç Uzman Hekim Kolu

**İlk baskı:** Temmuz 2021  
**Güncellenmiş ikinci baskı:** Şubat 2024

Tıp Dünyası Gazetesi'nin ekidir.

**Türk Tabipleri Birliği**  
**Merkez Konseyi**

GMK Bulvarı Şehit Daniş Tunalıgil Sok.  
No:2 Kat:4, 06570 Maltepe / ANKARA

Tel: (0 312) 231 31 79  
Faks: (0 312) 231 19 52-53  
E-posta: [ttb@ttb.org.tr](mailto:ttb@ttb.org.tr)  
Web: <http://www.ttb.org.tr>

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	1
MEVZUATTA ASİSTAN HEKİM .....	3
İŞ YÜKÜ.....	4
POLİKLİNİKLER.....	4
ÜCRETLER.....	5
NÖBETLER .....	7
Nöbet Türü ve Sayısı .....	7
Nöbet Ücretinin Geç Ödenmesi / Ödenmemesi .....	9
Nöbet Ertesi İzinlerinin Kullanılmaması .....	10
İZİNLER .....	11
Bilimsel Etkinlikler için İzinler .....	12
Doğum ve Emzirme ile İlişkili Mazeret İzinleri .....	12
Diğer Özel Durumlar ve İzinler .....	14
Şua İzni .....	14
İzin Kullanılması Sebebiyle Ücret Kesintisi .....	14
EĞİTİME İLİŞKİN HAKLARIMIZ .....	15
TEORİK EĞİTİMLER .....	16
ROTASYONLAR .....	18
UZMANLIK EĞİTİMİNİN TAKİBİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ .....	18
EĞİTİMİ PROGRAMLARININ DENETLENMESİ .....	21
UZMANLIK EĞİTİMİNDE DEVAMLILIK, KURUL VEYA DAL DEĞİŞTİRME .....	22
GÜVENLİK SORUŞTURMALARINI İLE EĞİTİM HAKKININ GASP EDİLMESİ .....	26
UZMANLIK EĞİTİMİ İLE DOKTORA EĞİTİMİNİN BİRLİKTE YAPILMASI .....	27
MOBBİNG (BEZDİRME).....	29
SAĞLIKTA ŞİDDET .....	31

## ÖNSÖZ

Resmi olarak uzmanlık öğrencisi, en yalın haliyle uzmanlık eğitimi gören kişilere denir. Uygulamada ise uzmanlık öğrencisi yani asistan hekim; sabahları herkesten önce hastaneye gelen ve en son çıkan, ayda kağıt üzerinde gösterilenin üstünde nöbet tutup karşılığını alamayan, her zor durumda hastalar karşısında tek başına bırakıldığı için şiddet vakalarının çoğunluğunun hedefi olan ve eğitim almak istediği kişilerin çoğu zaman mobbing ve tacizine maruz kalan kişilere denir.

Ülkemizde uzmanlık eğitimi gören asistan hekimlerin çoğunun çalışma şartları ağır, eğitim olanakları kısıtlı, katlanmak zorunda kaldıkları ilişkiler yumağı tüketici ve tam da bu nedenlerle sorunları ortaktır. Neredeyse hiçbir asistan hekimin yaşadığı herhangi bir sorunu tek başına kendisi yaşamamakta, onun yaşadıklarını yurdun dört bir yanında birçok arkadaşı benzer bir biçimde yaşamaktadır. Sorunların bu kadar ortak olduğu düzlemde, onları çözmenin yolu da yan yana olmaktan ve beraberce çözüm aramaktan geçer. Çünkü, bizi kurtaracak olan sadece ortak mücadelemizdir.

Türk Tabipleri Birliği Asistan ve Genç Uzman Hekimler Kolu olarak hazırladığımız bu kitapçıkta en temel sorun ve taleplerimizle ilgili konu başlıklarına değindik. Uzmanlık eğitimi sürecinde;

- Haklarımız ve olası hak ihlallerinde ne yapabileceğimizi,
- ‘Teşvik ek ödemesine’ dayalı güvencesiz ve ‘hastane bütçesi’ bahane edilerek düzensiz ve dengesiz ödenen ücretleri,
- Tuttuğumuz nöbetlere dair yasal çerçeveyi,
- Nöbet ertesi izin hakkının istisnasız uygulanması talebimizi,
- Mobbingi ve mobbinge mücadele yollarını,
- Sağlıkta şiddeti ve şiddete karşı neler yapabileceğimizi ve şiddet hattımızı,
- Atama süreçlerindeki arşiv araştırması hakkındaki güncel durumu

içeren bir kaynak hazırladık.



Tıpta uzmanlık eğitimi sürecinde karşılaşılabileceğimiz durumlarda dönüp bakmamızın faydalı olabileceği tüm mevzuata kitapçıkta yer vermeye çalıştık.

Bu kitapçığın çalışma ve eğitim hayatında karşılaşılabileceğimiz zorluklara ve hak ihlallerine karşı mücadelede bir rehber işlevi görmesini umuyoruz. Beraberce tartışmak, üretmek ve çözüm yolu bulmak amacıyla TTB Asistan ve Genç Uzman Hekimler Kolu'na yaşadığınız ildeki tabip odalarına, komisyonlara ve sosyal medya hesaplarımız üzerinden bizlere ulaşabilirsiniz.

Zorlandığımızda yol göstermesi dileğiyle...

**Türk Tabipleri Birliği**  
**Asistan ve Genç Uzman Hekimler Kolu**



## MEVZUATTA ASİSTAN HEKİM

Asistan hekimlerin eğitim hakları, 26.04.2014 tarihli ve 07.10.2023 tarihinde değişiklikler yapılan “Tıpta ve Dış Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği (TUEY)” ile düzenlenmektedir. Ancak asistan hekimlerin hakları bununla sınırlı değildir; uluslararası sözleşmeler, Anayasa, diğer yasa ve yönetmelikler çerçevesinde, insan, vatandaş ve çalışan olmaktan gelen haklara sahiptir. Nitekim eğitim ve öğrenim hakkı, doğrudan anayasal güvenceye de tabi kılınmıştır. Anayasa m. 42’de; hiç kimsenin eğitim ve öğretim hakkında yoksun bırakılamayacağı, öte yandan eğitim kurumlarında sadece eğitim, öğretim, araştırma ve inceleme faaliyetlerinin yürütüleceği ve bu faaliyetlerin engellenemeyeceği düzenlenmiştir. Yönetmelik asistan hekimi yani uzmanlık öğrencisini; “kurumlarındaki kadro unvanı ne olursa olsun, bu Yönetmelik ve ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde programlarda uzmanlık eğitimi gören, araştırma ve uygulama yapan kişiler” olarak tanımlanmaktadır (TUEY madde 3/1 ve madde 11/1). Aynı yönetmelikte madde 11/4 görev tanımını uzmanlık eğitim programının içeriği ile sınırlamıştır. Yine TUEY’de Madde 11/2 “Programlara yerleştirilen uzmanlık öğrencilerinin istihdam şekli, kurumlarının özel mevzuat hükümlerine tabidir.” ifadesi yer almakla beraber, başta alan dışı nöbetler (acil servislerde yeşil alan, karantina nöbetleri... gibi) nedeniyle açılmış davalar yasal düzlemde kurumlara verilen inisiyatifin sınırlı olduğunu ve görev tanımının çerçevesinin uzmanlık eğitimi programı ile sınırlı kabul edildiğine işaret etmektedir.

### **TUEY Madde 11/4:**

*“Uzmanlık öğrencileri, uzmanlık eğitimi uygulamasından sayılmayan işlerde görevlendirilemez. Ancak deprem, sel baskını, salgın hastalık gibi olağandışı ve hizmetin normal olarak sürdürülemediği hallerde yabancı uyruklu uzmanlık öğrencileri hariç olmak üzere uzmanlık öğrencileri, hekimlik görevlerini yürütmek üzere eğitim gördüğü kurumda veya aynı il içerisindeki sağlık tesislerine tek seferde en fazla üç aylık süreler halinde eğitim süresi boyunca toplamda altı ayı geçmemek üzere görevlendirilebilir. Ancak yukarıda sayılan haller nedeni ile tezini yetiştiremeyen ve çekirdek müfredattaki yetkinliklerini kazanamayan uzmanlık öğrencilerine birim*



*eğitim sorumlusunun önerisi üzerine eğitim kurumunun uzmanlık eğitimi kurulu kararı ile altı aya kadar süre uzatımı verilebilir.”*

## İŞ YÜKÜ

Uzmanlık öğrencisinin, hizmet sunma yükümlülüğü mevzuatta TUEY Madde 11/7’de “Uzmanlık öğrencisi, programda bulunan bütün eğitimcilerin gözetim ve denetiminde araştırma ve eğitim çalışmalarında ve sağlık hizmeti sunumunda görev alır, deontolojik ve etik kurallara uyar.” ile yer bulmaktadır. Bu madde, Md. 11/4’teki, asistan hekimin “uzmanlık eğitimi uygulamasından sayılmayan işlerde görevlendirilemez” ilkesi ile beraber değerlendirilmelidir. Uygulamada hastane yönetimleri tam aksini dayatıyor olsa da, hastanelerde eğitim ve araştırma kapsamında değerlendirilemeyecek tüm iş yükü, asistan hekim dışındaki hekim kadrosu ile karşılanabilir olmalıdır.

## POLİKLİNİKLER

Bugün asistan hekimler üzerine yıkılmış poliklinik yükü birçok nedenle usule ve bilimsel ilkelere aykırıdır:

- Asistan hekim eğitimi sürecinde programda bulunan eğitimcilerin gözetimi altında olmalıdır.
- Eğitimin ilk yıllarında eğitim sorumlusu gözetiminde hasta bakılması, sonrasında da danışmanlık alabileceği zaman ve fiziki şartlara sahip olmalıdır.
- Gözetim olmadan, uzman adına hasta bakılması hukuki olarak da sıkıntılara neden olmakta; esas sorumluluk uzman hekimlerde olmasına karşın asistan hekimler malpraktis davalarında yargılanabilmektedir.
- 5-10 dakikaya sıkıştırılmış muayene süreleri, deneyimli uzman hekimlerin bir hastayı değerlendirmesi için bile uygun kabul edilemez.
- Teşhisler atlanmakta ya da yanlış konmakta, vaka üzerine derinleşme mümkün olmamaktadır.





- Asistan hekim poliklinikleri için, ayrıntılı değerlendirme ve danışma süresini de içerecek şekilde asgari poliklinik süresi 20 dk. olarak düzenlenmelidir.
- Bir uzman adına birden fazla poliklinik açılması ve buralarda asistanların görevlendirilmesi, hastane yönetimlerinin kar dürtüsüyle başvurabildiği, etik ve hukuki olmayan bir yöntemdir ve reddedilmelidir.
- Uzman hekimlerin bir kısmı tarafından döner sermaye gelirlerini artırdığı için tercih edilmekte, onları asistan hekim haklarının karşısında tutum almaya itmektedir. Bu başlıktaki kazanımlar uzun vadede asistan-uzman hekim ilişkisine olumlu yansiyacaktır.

***TUEY Madde 11/7:***

*Uzmanlık öğrencisi, programda bulunan bütün eğiticilerin gözetim ve denetiminde araştırma ve eğitim çalışmaları ile sağlık hizmeti sunumunda görev alır, deontolojik ve etik kurallara uyar.*

## ÜCRETLER

Uzmanlık öğrencilerinin maaş ücretlendirmesi hekimlerin genelinde olduğu gibi birçok kaleme bölünmüş şekilde ödenmektedir. Bu durum alınan ücretin önemli bir bölümünün emekliliğe yansımamasına ve sonucunda hak kaybına sebep olmaktadır. Aynı zamanda bu çok parçalı ödeme sistemi üniversiteyle Sağlık Bakanlığı hastaneleri arasında hastaneden hastaneye ve 'gelir getiren ve getirmeyen' olarak sınıflandırılarak branştan branşa belirgin farklılığa ve adaletsizliğe sebep olmaktadır. 12.08.2022 tarihli ek ödeme yönetmeliğince taban ve teşvik ek ödemeleri tanımlanmış, teşvik ek ödemesi hastaneden hastaneye ciddi farklılıklara sebep olmuştur. Yabancı uyruklu veya vakıf üniversitelerinde çalışan uzmanlık öğrencileri bu yönetmeliğe tabi olmadığı için ek ödemelerden yararlanamamakta ve maaş ücretlendirmesinde hak kaybı yaşamaktadır.



**Sağlık Bakanlığı Ek Ödeme Yönetmeliği Madde 6/3:** Personele yapılacak ek ödeme, temel ek ödeme ile teşvik ek ödemesinden oluşur.

a) Temel ek ödeme, sabit ödeme ile taban ödeme toplamından oluşur.

1) Sabit ödeme; personelden tabip ve dış tabipleri ile tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanlar için 209 sayılı Kanunun ek 3'üncü maddesine göre; sağlık tesislerinde görev yapan üniversite personeli ile tabip dışı personel için aynı Kanunun 5'inci maddesinin ikinci fıkrasının altıncı cümlesi gereği merkezî yönetim bütçesinden yapılan ek ödeme tutarıdır.

2) Taban ödeme; personelin ödüllendirilerek motivasyonun artırılması amacıyla yapılan ödemedir. Bu ödeme, Ek-3A sayılı tablodaki personelin kadro unvanına göre belirlenen taban katsayısının en yüksek Devlet memuru aylığı ile çarpımı sonucu bulunan tutardır. Bu ödemenin hesaplanmasında mesai içi aktif çalışma gün katsayısı ayrıca çarpan olarak kullanılır. Bu ödeme disiplin cezası alanlardan; uyarma ve kınama cezası alanlara bir ek ödeme dönemi, aylıktan kesme cezası alanlara iki ek ödeme dönemi, kademe ilerlemesi cezası alanlara üç ek ödeme dönemi süresince yapılmaz.

b) Teşvik ek ödemesi: Personelin görev yaptığı sağlık tesisinde hizmete katkısı ve verimliliği ile finansal sürdürülebilirliği sağlama, hizmetin kalitesi, çalışan ve hasta memnuniyeti gibi kriterler göz önüne alınarak mesai içi ve mesai dışı çalışmalarına karşılık olarak döner sermayeden personele yapılan ödemedir.

Üniversite hastaneleri için 15.09.2022 tarihli 'Yükseköğretim Kurumlarında Döner Sermaye Gelirlerinden Yapılacak Ek Ödemenin Dağıtılmasında Uygulanacak Usul Ve Esaslara İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik'e göre ek ödemede düzenleme yapılmıştır.



## NÖBETLER

Yataklı tedavi kurumlarında nöbet; normal çalışma saatleri dışında ve resmi tatil günlerinde dışarıdan gelecek hastalarla, kurum içindeki hastaların acil durumlarında tıbbi ve bununla ilgili idari ve teknik yardımları vaktinde sağlayabilmek, olması muhtemel idari ve teknik olay ve kazalara zamanında müdahale edebilmek amacını güder şeklinde tanımlanır.

Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliğinde (YTKİY) nöbet türleri; icap nöbeti, acil nöbeti, branş nöbeti, normal nöbet olarak belirlenmiştir. Genel olarak asistan hekim nöbetleri; acil, klinik ve konsültasyon hizmetleri nöbeti şeklindedir.

Nöbetle ilgili karşılaşılan güncel sorunlar genel olarak;

- Nöbetin türü ve sayısı
- Nöbet ücretlerinin geç ödenmesi/ödenmemesi
- Nöbet ertesi izinlerinin kullanılamaması olarak sıralanabilir.

### 1. Nöbet Türü ve Sayısı

Kurumların nöbet sayısını ve çeşitlerini eğitim temelli değil, iş yükü temelli planladıklarında bu sorun ortaya çıkmaktadır. Bu durum asistan hekimlerin fazla nöbet tutmasına hatta uzmanlık eğitimleri alanı dışında nöbet (acil servis, yoğun bakım gibi.) tutmalarına sebep olmaktadır. Kurumlar bu duruma gerekçe olarak asistan hekim azlığını, uzman ve/veya pratisyen hekim azlığını gerekçe olarak sunabilmektedirler. Bu başlıkla ilgili yasal düzenlemeler:

#### **Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği (YTKİY)**

#### **46. Madde (Uzmanlık öğrencileri nöbetleri):**

*Kurumda üçten fazla uzmanlık eğitimi gören bulunduğu hallerde genel uzmanlık eğitimi görenler nöbeti tutulur. Bu nöbeti baştabip düzenler. Genel uzmanlık eğitimi görenler nöbeti tutanlar genel hastane nöbeti tutan uzman nezaretinde çalışırlar. Kurumdaki uzmanlık eğitimi görenlerin hepsi yalnız bir dalda bulunduğu takdirde servis nöbeti tutmazlar. Genel uzmanlık eğitimi görenler nöbetine girerler. · Uzmanlık eğitimi görenlere hiçbir zaman uzman*



*nöbeti tutturulamaz. · Bir serviste ikiden fazla uzmanlık eğitimi gören bulunduğu takdirde, bunlar sıra ile servis nöbeti tutarlar. Servis nöbetini servis şefi düzenler. Bu düzenlemede genel uzmanlık eğitimi görenler nöbeti göz önünde bulundurulur.*

#### **42. Madde (Branş nöbetleri):**

*Birden fazla genel cerrahi, iç hastalıkları klinikleri ve kadın hastalıkları ve doğum kliniği bulunan yataklı tedavi kurumlarında uzman ve klinik adedi göz önüne alınarak acil hizmeti için kliniklere bütün personeliyle birlikte branş nöbeti tutturulabilir. Gerek görülürse ve uzman adedi yeterli bulunduğu takdirde acil vakası bulunan dallardan birer uzman, yoksa kıdemli uzmanlık eğitimi görenler de bu ekibe eklenebilir veya davet edilebilir. Branş nöbetini üstlenen klinikler, gece nöbetini ifa edecek tabip ve personel ekiplerini düzenleyerek gereği yapılmak üzere baştabipliğe verirler. Bu kliniklere gereğinde başka hizmetlerden personel takviyesi yapılabilir. Branş nöbetlerini üstlenen klinikler o dalın acillerinin yatarak tedavi hizmetlerini de ifa ederler ve bu klinik personeline başka nöbet hizmetleri verilmez.*

Tıpta ve Diş Hekimliğine Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği (TUEY) ve Tabip odaları tarafından asistan hekimlere dayatılan keyfi nöbet uygulamalarına karşı açılan davaların kararlarında, asistan hekimlerin, “genel uzmanlık eğitimi görenler nöbeti”, “servis nöbeti” ve “branş nöbeti” dışında bir başka nöbete dahil edilmesine hukuken imkan bulunmadığına hükmetmiştir.

Öte yandan asistan hekimlere sıklıkla dayatılan “acil nöbeti” ya da “acil triyaj nöbeti” uygulaması konusunda da; acil sağlık hizmetinin bu konuda donanımlı olan acil servis uzmanı, bu dalda uzmanlık eğitimi görenler ve pratisyen hekimler tarafından yapılacağını; eğer bu dallarda kadro açığı var ise, bu açığın giderilerek halkın sosyal memnuniyetinin artırılmasının, bir başka ifade ile pozitif yükümlülüğün yerine getirilmesinin idare için kamusal bir zorunluluk ve sosyal devlet olmanın gereği olduğunu; asistan hekimlerin kısmen personel açığını kapatacak şekilde görevlendirilmesinde hukuka ve mevzuata uygunluk bulunmadığı açıktır.



***Tıpta Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği (TUEY) Madde 11/5:***

*Uzmanlık öğrencilerinin nöbet uygulaması üç günde birden daha sık olmamak kaydıyla ayda en fazla sekiz nöbet olacak şekilde düzenlenir.*

Ancak, bu üst-sınır dışında sorumlu olunan nöbet türü ve sayısı Genişletilmiş Eğitim Programı (GEP) de eğitim yılına göre düzenlenmektedir. Nöbet sayılarına göre açılan davalarda mahkemeler önce “alan-dışı” olup, olmadığına, ardından da GEP’te ne şekilde düzenlendiğine bakarak karar vermektedir.

**2. Nöbet Ücretinin Geç Ödenmesi / Ödenmemesi**

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK) 99. Maddeye göre haftalık çalışma saati 40 saattir. İyonlaştırıcı radyasyon kaynakları ile çalışan personel için 35 saattir. Kurumlar gerektiği takdirde personeli günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti vermeksizin çalıştırabilirler. Bu durumda personele yaptırılacak fazla çalışmanın her sekiz saati için bir gün hesabı ile izin verilir. Ancak, bu suretle verilecek iznin en çok on günlük kısmı yıllık izinle birleştirilerek yılı içinde kullanılabilir. DMK ek 33’te 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), belirlenen gösterge rakamlarının aylık katsayısı ile çarpılması sonucu hesaplanacak tutarda nöbet ücreti ödenir. 130 saatten fazlası için ödeme yapılmaz.

Görüldüğü gibi nöbet ücreti ödenmesi için ilk şart, haftalık çalışma süresinin (40 saat) dışında çalışılmış olmasıdır. İkinci şart ise ek mesai karşılığında izin kullanılmamasıdır. TUEY Madde 11/5 ile nöbet ertesi izin hakkının mevzuata geçirilmesi sonrasında izin hakkının kullanılması sonucunda 130 saat ek mesai sebebiyle nöbet ücretlerinin ödenmemesi yasalar nezdinde ortadan kalkmıştır.



Nöbet ücretlerinin geç yatırılması ise bir diğer sorundur. Sağlık Bakanlığı'nın 25.04.2011 tarihli "Uzmanlık Öğrencilerinin (Asistanlar) Eğitim ve Çalışmaları ile İlgili Genelgesi"nde bir sonraki ayın 15'ine kadar ödenmesi şartı getirilmiştir. Ancak hastane yönetimleri, SGK alacaklarındaki aksama gibi bahanelerle ödemeleri aksatabilmektedir. Hastane yönetimlerin karşısında ortak tavır alınabilen durumlarda ücretlerin geç ödenmesi karşısında durulabildiği deneyimlerimiz mevcuttur.

### 3. Nöbet Ertesi İzinlerinin Kullanılmaması

Nöbetlerle ilgili bir diğer sorun nöbet ertesi izin konusudur. YTKİY 41./e'de "Gece nöbeti tutana ertesi gün görev verilmez" denmektedir. Buna göre nöbet ertesi çalışma olmaması gerekirken yasanın devamında bu hakkın kullanımı başhekimin takdirine bırakmıştır. Nöbet ertesi mesaiye devam edilmesi nedeniyle 2014 yılında Kamu Denetçiliği Kurumu'na yapılan başvuru sonrasında kararda "Hekimlerin dinlenme haklarının baştabip veya nöbetçi tabibin ucu açık takdir haklarıyla sınırlandırılmaması ve sınırlama içeren hükümlerin değiştirilmesi yönünde mevzuat değişikliği yapılması, hekimlere aylık 130 saatten fazla nöbet yazılmaması konusunda sağlık mevzuatında düzenleme yapılarak aylık nöbet üst sınırının belirlenmesi, hekim eksikliğinin giderilmesi yolunda YÖK ve Tıp Fakülteleriyle koordineli işbirliği içerisinde yasal mevzuat değişikliği yapılması, hususlarında Sağlık Bakanlığına tavsiyede bulunulmuştur." denilmiştir. Ancak karar tavsiye niteliğinde olup uygulamaya doğrudan bir etkisi olmamıştır. Sonuç olarak pratikte hekimler yasal düzenlemelerdeki ucu açık ibareler nedeniyle nöbet ertesi çalıştırılmıştır. Türk Tabipleri Birliği ve Asistan ve Genç Uzman Hekim Kolu'nun hukuki ve fiili mücadeleleri sonucunda pratikte nöbet ertesinin kazanıldığı örnekler olmuştur. Ancak 2021 yılı sonunda Dr. Rümeysa Şen'in uzun çalışma saatleri ve uykusuzluktan kaynaklanan önlenebilir ölümü sonrasında kamuoyu tepkisinin ve aynı dönemde yükselen ücret mücadelelerinin etkisiyle ancak nöbet ertesi izin hakkı mevzuata girebilmiştir.



***Tıpta Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği (TUEY) Madde 11/5:***

*Gece nöbeti tutan uzmanlık öğrencileri nöbetin ertesi günü sağlık hizmeti sunumunda görev almaz. Bu hükmün uygulanmadığının tespit edilmesi halinde eğitim programları Kurulca değerlendirmeye alınır. İhlâlin mahiyetine ve durumun gereklerine göre kurumun uyarılmasından, programın eğitim yetkisinin kaldırılmasına kadar hangi yaptırımın uygulanacağına Kurulca karar verilir.*

**İZİNLER**

Anayasamızın 50. maddesi “Dinlenmek çalışanların hakkıdır” ifadesine yer verdikten sonra, yıllık izin hakkı ile hafta tatili ve bayram tatili haklarını ayrıca vurgulamaktadır. Ancak sağlık hizmeti sunumunda emek gücünün önemli bölümünü oluşturan asistan hekimler çoğu zaman “hizmetin sürdürülmesi” bahanesiyle izin haklarını gerektiği şekilde kullanamamaktadır. Keyfi uygulamalar, nöbet sayılarında ve sıklığında mevzuatta kazanılan hakların uygulanmaması, blok izinler kullanırılması gerçeği önümüzde durmaktadır.

***TUEY Madde 16/5:***

*Askerlik hizmeti, doğum sonrası ücretsiz izin gibi kanunen kabul edilen mazeret halleri ile mücbir sebepler haricinde herhangi bir sebeple eğitime ara verenler veya kendi isteği veya fiiline bağlı olarak uzmanlık eğitimi sona erenler aynı programa devam edemez.*



### **657 sayılı DMK**

**Madde 102:** Devlet memurlarının yıllık izin süresi, hizmeti 1 yıldan on yıla kadar (On yıl dahil) olanlar için yirmi gün, hizmeti on yıldan fazla olanlar için 30 gündür. Zorunlu hallerde bu süreler gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir. Yıllık izinlerin kullanılışı:

**Madde 103:** Yıllık izinler, amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Birbirini izleyen iki yılın izni bir arada verilebilir.

### **Bilimsel Etkinlikler İçin İzinler**

#### **TUEY 18/2:**

Senelik izin ve bilimsel içerikli toplantılar için verilen izin süreleri hariç olmak üzere, uzmanlık eğitiminde fiilen geçmeyen süreler uzmanlık eğitimi süresinden sayılmaz.

#### **Sağlık Bakanlığı Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğü'nün 89432283-045.01 sayılı Genelgesi:**

**Madde (1)** Sağlık çalışanları, görev yaptıkları alanla ilgili kongre, konferans, sempozyum, seminer gibi bilimsel etkinliklere yılda iki etkinliği geçmemek kaydıyla görevlendirilme suretiyle katılabilecektir.

**Madde (4)** Yapılan görevlendirmelerde yılda en fazla iki defa ve toplamda 15 günü geçmemek üzere kendi alanı ile ilgili kongre, konferans, seminer ve sempozyum gibi etkinliklere katılan personele ek ödeme yapılabilecektir.

### **Doğum ve Emzirme ile İlişkili Mazeret İzinleri**

#### **657 sayılı DMK Madde 104:**

A) Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık





*durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. (Ek cümle: 29/1/2016 - 6663/6 md.) Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise doğum tarihi ile analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum sonrası analık iznine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir. (Ek cümleler: 29/1/2016 - 6663/6 md.) Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır.*

*B) Memura, eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine on gün babalık izni; kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hâllerinde isteği üzerine yedi gün izin verilir.*

*F) Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Çoğul doğumlarda bu süreler birer ay ilave edilir. Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler on iki ay olarak uygulanır. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de, istekleri üzerine (A) fıkrası uyarınca verilen sekiz haftalık iznin bitiminden itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanır. Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir.*



## Diğer Özel Durumlar ve İzinler

### **657 sayılı DMK**

D) Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde birbuçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.

E) (Ek: 20/2/2014 - 6525/7 md.) Memurlara; en az yüzde 70 oranında engelli ya da süreğen hastalığı olan çocuğunun (çocuğun evli olması durumunda eşinin de en az yüzde 70 oranında engelli olması kaydıyla) hastalanması hâlinde hastalık raporuna dayalı olarak ana veya babadan sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar mazeret izni verilir.(1)

## Şua İzni

### **İyonlaştırıcı Radyasyon ve Radyonüklit Kullanılarak Sunulan Sağlık Hizmetleri Hakkında Yönetmelik**

**MADDE 8- (1)** Sadece iyonlaştırıcı radyasyon kaynakları ve radyonüklitlerin kullanıldığı denetimli alanlarda çalışanlara yıllık izinlerine ilaveten sağlık izni verilir. İyonlaştırıcı radyasyon kaynağı ile çalışanlara verilecek sağlık izni süresi, bu çalışanların bir takvim yılı içerisinde denetimli alanlarda fiilen çalıştığı süreler dikkate alınarak bu Yönetmeliğin eki EK-2’de yer alan “Sağlık İzni Tablosu”nda belirtilen çalışma süresine göre belirlenir. (1451-1500 Saat çalışma durumunda 30 Güne kadar izin kullanılabilir.)

## İzin Kullanılması Sebebiyle Ücret Kesintisi

İzin sebebiyle performans dayalı ödemeleri aksamaktadır. Mevcut DMK bu duruma yasal zemin oluşturmakta olup “fiili çalışmaya bağlı” ifadesiyle mevzuatta yer bulan ücret biçimi güvencesiz bir ücret düzeninin parçasıdır. Bütün memurları ilgilendiren bu güvencesizlik asistan hekimler için de bir mücadele konusudur.



**657 DMK**

*G) Yıllık izin ve mazeret izinleri sırasında fiili çalışmaya bağlı her türlü ödemeler hariç malî haklar ile sosyal yardımlara dokunulmaz.*

**EĞİTİME İLİŞKİN HAKLARIMIZ**

TUEY m. 11/6 uyarınca, uzmanlık öğrencisinin programlarda, kurul tarafından belirlenmiş müfredat ve standartlarda eğitim verilmesinin sağlanmasını isteme hakkı vardır. Nöbet, çalışma ve eğitim odaları gibi eğitsel ve sosyal gereksinimleri karşılayan altyapı ve diğer standartlar kurumca sağlanır. Uzmanlık öğrencisi, programda bulunan bütün eğitimcilerin gözetim ve denetiminde araştırma ve eğitim çalışmalarında ve sağlık hizmeti sunumunda görev alır, deontolojik ve etik kurallara uyar.

Tıpta Uzmanlık Kurulu Müfredat Oluşturma ve Standartları Belirleme Sistemi (TUKMOS) uzmanlık eğitimi programı bir uzmanlık alanının gereksindiği öğretim ve eğitimin asgari düzeyini belirleyen “Çekirdek Eğitim Programları (ÇEP)” doğrultusunda “Bir ya da birden fazla kurum tarafından yapılandırılmış fonksiyonel yapı” olarak tanımlanır. Buradaki tanımlara göre:

- Eğitim, tek bir kurumda tamamlanmak zorunda değildir. Yeterli niteliğin sağlanabilmesi için birden fazla kurum programa dâhil edilerek ‘toplum tabanlı tıp eğitimi’ yapılması olanaklıdır.
- Çekirdek eğitim programları asgari eğitim ve öğrenim düzeyini teşkil eder. Rotasyon sayısı ve süresinden, işlem sayılarına eğitim programının bunun altına düşmemesi zorunludur.
- Ancak her akademik kurul/program yöneticisi genişletilmiş eğitim programını oluşturarak, ilgili kurumlarda eğitimin nasıl yaşama geçeceğini tanımlayacaktır.

Tüm asistan hekimler tabii oldukları Genişletilmiş Eğitim Programlarının (GEP) içeriğine erişebilmeli ve hâkim olmalıdır: Uzmanlık eğitim sürecinin sonunda edinmeleri gereken becerileri bilmek, angarya kapsamına giren “uzmanlık eğitiminden sayılmayacak işleri” tanımlayabilmek, her hangi bir



eğitim kurumu çatısı altında “Bizde ancak bu kadar, elimden daha fazlası gelmez” denilerek geçirilmeye çalışılan eğitim-öğrenim hedeflerini, gerektiğinde diğer kurumlardan da yararlanarak tamamlanmasını talep edebilmek için bu zorunludur. Ancak GEP’ler birçok kurumda ya henüz yapılandırılmamış ya da asistan hekimlerin erişimine kapalıdır. Bu durumda asistan hekimler normalde GEP’in zaman planı ile işlenmiş hali asistan karnelerini talep edebilir ya da eğitim kurumlarının kendilerine dönük asgari sorumluluğunu tanımlamak için ÇEP’leri kullanabilirler.

**TUEY Madde 11/6:**

*Uzmanlık öğrencisinin programlarda, Kurul tarafından belirlenmiş müfredat ve standartlar çerçevesinde eğitim verilmesinin sağlanmasını akademik kuruldan isteme hakkı vardır. Akademik kurulca talebin karşılanamaması ya da akademik kurulun verdiği karara uzmanlık öğrencisinin itiraz etmesi halinde bu durum eğitim kurumunca on beş iş günü içinde Bakanlığa bildirilir. Nöbet, çalışma ve eğitim odaları gibi eğitsel ve sosyal gereksinimleri karşılayan altyapı ve diğer standartlar kurumca sağlanır.*

## TEORİK EĞİTİMLER

TUKMOS’a göre eğitimler üç gruba ayrılır. Bunlar çekirdek eğitim programlarında öğrenme ve öğretme yöntemleri başlığı altında “Yapılandırılmış Eğitim Etkinlikleri” (YE), “Uygulamalı Eğitim Etkinlikleri” (UE) ve “Bağımsız ve Keşfederek Öğrenme Etkinlikleri” (BE) olarak yer almaktadır:

- Yapılandırılmış Eğitim Etkinlikleri (YE): Sunum, seminer, olgu tartışması, dosya tartışması, konsey, kurs ve diğer.
- Uygulamalı Eğitim Etkinlikleri (UE): Vizit, nöbet, girişim, ameliyat, ayaktan hasta bakımı ve diğer.
- Bağımsız ve Keşfederek Öğrenme Etkinlikleri (BE): Ayaktan hasta takibi, yatarak hasta takibi, araştırma, literatür okuma, öğretme, diğer.

Normalde mesai saatlerinde gerçekleşmesi gerekirken eğitimler, çoğu kurumda tüm çalışanların yasal izin saati olan, öğle saatlerine sıkıştırılmakta,



haftada 1-2 saati geçmemektedir. Pandemi ile birlikte online olarak yapılmaya başlanan eğitimler birçok yerde mesai saati dışında veya öğle arasına sıkıştırılarak yapılmaya başlanmıştır. İş yükü ve personel yetersizliği bahane edilerek, eğitim saatlerinde asistan hekimlerin dönüşümlü olarak çalıştırıldığı örnekler vardır. Eğitim, asistan hekimlerin görevleri arasındadır.

***Türk Tabipleri Birliği-Uzmanlık Dernekleri Eşgüdüm Kurulu (TTB-UDEK)  
Tıpta Uzmanlık Eğitimi Ulusal Standartları içerisinde yer alan temel standart  
3.4.2.:***

*Mesleki gelişimi sağlayacak tüm uygulamalı ve kuramsal eğitim etkinliklerine mutlaka çalışma saatleri içinde yer verilmeli ve katılım sağlanmalıdır.*



## ROTASYONLAR

Kliniklerde yapılan rotasyon eğitimlerinin uygulanmasında çok çeşitli uygulamalar söz konusudur. Özellikle yoğun ve ağır çalışma koşullarının bulunduğu kliniklerde kağıt üzerinden yaptırılan rotasyon eğitimleri ile asistan hekimler o sürelerde kendi kliniklerinde çalıştırılmaktadır. Rotasyon eğitimleri asistanlık eğitiminin bir parçası olarak görülmemekte ve bu durum ile asistan hekimlerin eğitimleri sekteye uğratılmaktadır. Yönetmelikte rotasyonların kapsamı ve uygulanma şekilleri TUEY Madde 18’de tarif edilmiş ve belirlenmiştir.

### **TUEY 18/3:**

*Eğitim süreleri ve rotasyonların uzmanlık öğrencisinin yerleştirildiği programın bulunduğu kurumda tamamlattırılması esastır. Eğitime kabul belgesi sağlayan uzmanlık öğrencisine kendi eğitim kurumundaki birim eğitim sorumlusunun ve yetkili kılınan uzmanlık eğitimi kurulunun uygun görüşü alınarak yurt içinde uzmanlık eğitimi verme yetkisi bulunan veya yurt dışında başka kurumlarda uzmanlık eğitimi alması için tabi oldukları mevzuata göre Bakanlıkça uygun görülmesi kaydıyla bir yıla kadar izin verilebilir. Kurum içerisinde yapılamayan rotasyonlar bu süreden sayılmaz. Eğitimin yurt dışında yapılması sebebiyle müfredatın ve rotasyonların tamamlanamadığı durumlarda uzmanlık eğitimi kurullarınca yurt dışında geçen süreyi aşmamak üzere uygun görülen süre uzmanlık eğitimi süresine eklenir.*

### **TUEY 18/6:**

*Uzmanlık öğrencileri, uzmanlık eğitimlerinde yapmak zorunda oldukları rotasyon alanlarının uzmanı iseler o rotasyonu ve süresini tamamlamış sayılırlar.*

## UZMANLIK EĞİTİMİNİN TAKİBİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ

Uzmanlık eğitimi devam ederken eğitim görevlilerin eğitim standartlarını takip etmeleri ve değerlendirmelerin devamlılık göstermesi önem taşımaktadır. Asistanlar ek iş gücü olarak kliniği çevirmekle görevli elemanlar



olarak görülmemeli ve eğitimlerinin standardize edilmesi konusunda somut ve radikal çalışmaların gerçekleştirilmesi gerekmektedir. TUEY’de yer alan maddelerden özellikle vurgulanması gereken noktalar asistan karneleri ve eğitim sorumlusu kanaatinin pratikte yaratmakta olduğu ve yaratabileceği sorunlardır. Asistan hekim karneleri sıklıkla düzenli kullanılmamakta, “son anda doldurulan, önemsiz belgeler” olduğu düşünülmekte iken standardizasyon ve eğitici sorumluluğu açısından önemi açıktır. Eğitim sorumlusu kanaatinin ise yakın zamanda özlük hakları için iş bırakma eylemlerini örgütlediği ve katılması sebebiyle bir asistan hekimin eğitim hakkını tehlikeye sokar şekilde kullanıldığına tanık olunması açısından temkinli şekilde ele alınması gerektiği açıktır.

**TUEY Madde 17:**

(1) Eğitim kurumları, eğitim sorumlusu koordinasyonunda yeni başlayan uzmanlık öğrencisine, kuruma adaptasyon için kurumu tanıtıcı bilgiler verir, kanuni sorumlulukları, mesleki gelişimi, iletişim ve deontoloji ile ilgili uyum programları düzenler.

(2) Uzmanlık eğitiminin takibi ve değerlendirilmesi Bakanlık tarafından elektronik ağ ortamı kullanılarak kurulan UETS çerçevesinde yapılır. UETS içerisinde temel olarak aşağıdaki unsurlar bulunur:

a) Uzmanlık eğitimi çekirdek müfredatı: Uzmanlık eğitimi ihtiyaçlarının değerlendirme sonuçlarına dayanır. Belirlenen ihtiyaçları karşılayacak amaç ve hedefler ile bunları gerçekleştirecek asgari bilgi, beceri ve tutum kazandırmaya yönelik eğitim etkinliklerini içerir. Kurul tarafından hazırlanır ya da hazırlattırılır ve ihtiyaç duyulduğunda güncellenerek ilan edilir.

b) Uzmanlık eğitimi genişletilmiş müfredatı: Programlar tarafından çekirdek müfredatı da kapsayacak şekilde hazırlanır, Kurulun onayı ve ilanı ile yürürlüğe girer, yıllık olarak güncellenir ve Kurula bildirilir.

c) Uzmanlık eğitimi karnesi: Eğitim sorumlusu, eğitime başlayan her uzmanlık öğrencisi için eğitim müfredatına uygun bir karne oluşturur. Karne içeriğindeki eğitim ve uygulamaların çekirdek müfredata ait olan kısmının uzmanlık eğitimi süresi içerisinde tamamlanması zorunludur. Bu karneye uzmanlık öğrencisinin eğitim sürecinde ulaştığı yetkinlik düzeyleri eğitimciler



tarafından işlenir. Eğitim karnesi eğitim sorumlusu tarafından altı ayda bir kontrol edilir varsa eksiklikler süresi içinde tamamlattırılır. Uzmanlık eğitimi tamamlayanlara kurum tarafından eğitim karnesinin onaylı bir örneği verilir.

ç) Eğitim sorumlusu kanaati: Eğitim sorumlusu altı aylık dönemler halinde uzmanlık öğrencisinin göreve bağlılık, çalışma, araştırma ve yönetme yeteneği ile meslek ahlakı hakkındaki görüş ve kanaatini belgesi ve gerekçesiyle birlikte yazılı olarak oluşturur ve bu değerlendirme, kurum eğitim sorumlusu tarafından onaylanır. Uzmanlık eğitiminin altı aylık değerlendirme döneminin birden fazla eğitim sorumlusu yanında geçmesi halinde, bu kaydı yanında en fazla süre geçirilen eğitim sorumlusu yapar. Bu değerlendirme sonucunda olumsuz görüş ve kanaat notu alanlar kurum eğitim sorumlusu tarafından on beş iş günü içinde yazılı olarak uyarılır. Üst üste iki kez olumsuz kanaat notu alan uzmanlık öğrencisinin bu durumu on beş iş günü içinde uzmanlık öğrencisine tebliğ edilip Kurula sunulmak üzere Genel Müdürlüğe bildirilir. Altı aylık dönemlerin hesaplanmasında uzmanlık eğitime başlanılan tarih esas alınır.

d) Tez çalışmasının takibi: Tez çalışması, tez danışmanı tarafından üç ayda bir değerlendirilir.

e) Uzmanlık öğrencisi kanaati: Uzmanlık öğrencileri verilen eğitimi ve eğiticileri yıllık olarak nitelik ve nicelik açısından değerlendirir. Bu değerlendirme, eğitimin niteliğini ve eğiticilerin bilgi, beceri ve davranışlarını kapsar. Kurum eğitim sorumlusu, bu değerlendirmelerin akademik kurulda görüşülmesini sağlar.

f) Uzmanlık eğitimi süre takibi: Uzmanlık eğitiminden sayılmayan sürelerin takip edilebilmesi amacıyla kurum eğitim sorumlusu uzmanlık öğrencisinin bu sürelerinin UETS'deki ilgili alana işlenmesini sağlar.

g) Denetim formu: Kurum ve programların denetiminde kullanılan formlar Kurul tarafından hazırlanır ve yayımlanır.

ğ) Uzmanlık eğitimi yeterlilik sistemi: Eğitim yeterliliği ve kapasitesinin hesaplanabilmesi için her kurum programlarının eğitici ve portföy ile ilgili bilgilerinin girilmesini ve her program için uzmanlık öğrencisi kontenjan talebinin oluşturulmasını sağlar.





## EĞİTİMİ PROGRAMLARININ DENETLENMESİ

Uzmanlık eğitimi veren programlar Tıpta Uzmanlık Kurulu (TUK) tarafından beş yılda birden az olmayacak şekilde denetlenir. Ancak uzmanlık öğrencileri eğitim programında bir eksiklikle ya da eğitimci ya da yöneticilerden kaynaklı eğitim sürecini kesintiye uğratan bir sorun ile karşılaştığında TUK'tan denetim talep edebilir. TUK başvurularına dair:

- Her başvuru bireyseldir ve her kişi kendi adına başvurur ancak denetim tüm programa yapılır. Alınan kararlar da o programdaki tüm uzmanlık öğrencilerine dönük olarak alınır.
- Başvuruyu yapanın kimliği gizli kalır.
- Başvuru dilekçesinde eğitim ile ilişkili sorunların somut olarak ifade edilmesi ve mümkünse belgelenmesi önemlidir. Eksikliğin değerlendirilmesinde TUK'un internet sitesinden erişilebilen ÇEP'ler yol gösterici olacaktır.
- **Tabip odaları ve Asistan ve Genç Uzman Hekim Komisyonları, dilekçelerin hazırlanmasında hukuki danışmanlık ve deneyim aktarımı ile yardımcı olacaktır.**

TUK, gelen talebi ilk aylık toplantısında gündeme alır, bir denetim komisyonu oluşturur ve ilgili kurum için denetim tarihi belirler. Denetimde eğitim kurumunun, eğiticilerin ve uzmanlık öğrencilerinin aldığı eğitimin düzeyi denetlenir. TUK'un bir sonraki toplantısında rapor değerlendirilir. Değerlendirmenin sonucunda eğitim programına dair görüş olumsuzsa, kurumun eğitim yetkisi askıya alınır, bu süreçte kurumun gerekli iyileştirmeleri yapması beklenir. Tıpta Uzmanlık Sınavı'nda kuruma bu süre boyunca yeni kadro açılmaz. Belirlenen süre sonunda eksiklerini tamamlamamış programın eğitim verme yetkisi kaldırılır. Bu süreçte asistan hekimler yeterliliğe sahip yeni bir programda görevlendirilirler. Hangi programda görevlendirilecekleri kendi kurumlarınca belirlenir. Ancak bu hak kullanımının bir cezalandırmaya dönüşmemesi ilkesi doğrultusunda TUK süreci takip eder. TTB de kendisine yansıyan her sorunda, kendi temsilcileri aracılığıyla sürecin takipçisidir.



## UZMANLIK EĞİTİMİNDE DEVAMLILIK, KURUL VEYA DAL DEĞİŞTİRME

Uzmanlık eğitiminde devamlılık, kurul veya dal değiştirme belli şartlara tabi olmakla beraber mümkündür. TUEY’de yapılan düzenlemeler mazeretli ve mazeretsiz şekilde aynı uzmanlık dalında yatay geçişlerin yanında belli şartlar altında farklı uzmanlık dalına geçişi de mümkün kılmaktadır.

### **TUEY Madde 13/10:**

*Uzmanlık eğitimine başladıktan sonra eğitimlerine başka bir uzmanlık dalında devam etmek isteyen uzmanlık öğrencilerinin, aşağıdaki şartları haiz olmaları halinde bir defaya mahsus olmak üzere ilgili mevzuat çerçevesinde uzmanlık dalları değiştirilir:*

*a) Yerleştirme sonuçlarının açıklandığı tarihi takip eden ilk sınavın yapıldığı tarihe kadar başvuruda bulunulmuş olması.*

*b) Geçiş yapılmak istenen programın aynı dönemdeki ek yerleştirme sonucunda boş kontenjanının kalmış olması.*

*c) Sınav puanının, geçiş yapmak istediği programın aynı dönemdeki sınav taban puanına eşit veya bu puandan fazla olması. O dönemde ilgili program için kontenjan açılmış; fakat ek yerleştirme sonucunda da taban puan oluşmamışsa 12’nci maddenin dördüncü fıkrası uyarınca belirlenen puana eşit veya bu puanın üzerinde puan alınması kaydıyla geçiş işlemi yapılır.*

Tıpta uzmanlık eğitimi sürecinde TUS ile geçiş yapılması:

### **TUEY Madde 16/3:**

*Uzmanlık eğitimine devam ederken yeniden girdikleri uzmanlık eğitimine giriş sınavında başarılı olanlar ile uzmanlık eğitimini bitirmeden ayrıldıktan sonra en geç bir yıl içinde yeniden sınava girerek başarılı olan uzmanlık öğrencilerinden;*

*a) Uzmanlık eğitim dalı değişenlerin önceki uzmanlık eğitiminde geçen eğitim süreleri, yeni başlayacakları uzmanlık eğitimi süresinden sayılmaz. Ancak dalları değişen uzmanlık öğrencilerinin, önceki uzmanlık eğitimine ait*



*süreleri, rotasyonları ve rotasyonların süreleri, yeni uzmanlık eğitimi dalındaki eğitim müfredatında da benzer rotasyon hedefleriyle yer alıyor ise akademik kurul kararıyla uzmanlık eğitiminin süresinden, rotasyonundan ve rotasyonun süresinden sayılır.*

*b) Uzmanlık eğitim dalını değiştirmeksizin program değiştirenlerin önceki uzmanlık eğitiminde geçen süreleri, önceki eğitim süresinin yarısından az olmamak üzere akademik kurulca kabul edildiği şekilde uzmanlık eğitiminin süre ve rotasyonlarından sayılır.*

Eğitim programının sürdürülemediği kurumlardan yapılacak geçişler:

**TUEY 16/4:** *Uzmanlık öğrencilerinin uzmanlık eğitimlerini yerleştirildikleri programda tamamlamaları esastır. Ancak; a) Kurul tarafından belirlenen ve programın sahip olması gereken asgari nitelik ve standartların karşılanamaması hallerinde aşağıdaki hükümlere göre işlem yapılır: 1) Programda eğitici kalmaması veya programın eğitim yetkisinin kaldırılması durumunda programdaki uzmanlık öğrencileri, eğitimin sürekliliğinin sağlanması amacıyla uygun bir programda eğitim almak üzere kurumları tarafından altı aya kadar görevlendirilir. Ayrıca uzmanlık öğrencileri, çekirdek müfredatında ilgili dal için öngörülen rotasyonları tamamlamak üzere aynı il içerisinde rotasyon süresi kadar görevlendirilebilir. Eğitim kurumunca görevlendirmenin yapılmadığı hallerde Kurul tarafından resen görevlendirme yapılır. Bu görevlendirme süresi içerisinde ilgili programda asgari nitelik ve standartların sağlanamadığı veya eğitime engel olan durumun ortadan kaldırılmadığı hallerde programlardaki uzmanlık öğrencileri, Kurulun belirleyeceği usul ve esaslara göre tespit edilecek programa, programın bağlı olduğu kurumun mevzuatına uygun olarak nakledilir. 2) Programda eğitici bulunmakla birlikte asgari nitelik ve standartların sağlanamadığı hallerde, başka kurumda görevlendirme yapılmadan, Kurulca 9 uncu madde uyarınca verilen süre boyunca eğitime aynı programda devam edilebilir. Bu süre içerisinde ilgili programda asgari nitelik ve standartların sağlanamadığı veya*



*eğitime engel olan durumun ortadan kaldırılamadığı hallerde programdaki uzmanlık öğrencileri Kurulun belirleyeceği usul ve esaslara göre tespit edilecek programa, programın bağlı olduğu kurumun mevzuatına uygun olarak nakledilir.*

Eş durumu nedeniyle kurumlar arası geçiş:

**TUEY 16/4 (b-1)** Eş durumu nedeniyle nakil talebinde bulunan uzmanlık öğrencileri; eşinin 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli cetvellerde yer alan kamu kurumları ile vakıf üniversitelerinde, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası ile geçici pozisyonlar hariç olmak üzere memur kadrosunda veya diğer personel kanunlarına tabi olarak veya vakıf üniversitesinde 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa göre öğretim elemanı olarak çalıştığını ve eğitim aldığı ilde eşinin kurumunun veya durumuna uygun bir kadronun bulunmadığını belgelemesi halinde evlilik tarihinin tercihlerin yapıldığı tarihten sonraki bir tarih olması kaydıyla eşinin görevli olduğu ildeki uzmanlık eğitimini alabileceği kuruma, böyle bir kurum yoksa en yakın ile nakledilebilir. Eşlerden ikisinin de uzmanlık öğrencisi olması halinde kurumların kadro ve eğitim kapasitesi ve eşlerin tercihleri göz önüne alınarak uygun yerde aile birliği sağlanır. Bu bent uyarınca mazereti kabul edilenlerin uzmanlık eğitimine giriş sınavında almış olduğu puanın geçiş yapılmak istenen programın aynı dönemindeki sınav taban puanına eşit veya bu puandan fazla olması şarttır. O dönemde ilgili program için kontenjan açılmamışsa ilgili programın uzmanlık öğrencisi aldığı son üç sınav taban puan ortalaması, bu yoksa son iki sınav taban puan ortalaması, bu da yoksa son sınav taban puanı esas alınır. Geçiş yapılmak istenen programa daha önce hiç uzmanlık öğrencisi alınmamış ise puan kriteri aranmaz. Bu şartları taşıyanların nakilleri ilgili mevzuatına göre yapılır.



Sağlık durumu nedeniyle yapılan kurumlar arası geçiş:

**TUEY 16/2 (b-2)** Sağlık durumu nedeniyle nakil talebinde bulunan uzmanlık öğrencileri; kendisinin veya kanunen bakmakla yükümlü olduğu eş, anne, baba veya çocuklarından birinin ortaya çıkan hastalığının o ilde tedavisinin mümkün olmadığını veya görev yerinin değişmemesi halinde bu kişilerin hayatının tehlikeye gireceğini sağlık kurulu raporuyla belgelemesi halinde, tedavinin yapılabileceği bir sağlık kurumunun bulunduğu veya kişinin sağlığının olumsuz etkilenmeyeceği bir ildeki ilgili dalda uzmanlık eğitiminin verildiği kuruma nakledilebilir. İlgili kişilerin sağlık kurulu raporlarını Bakanlığın eğitim ve araştırma hastaneleri ya da Devlet üniversitelerinin uygulama ve araştırma merkezlerinden almaları zorunludur. Kurul, sağlık raporlarını gerekli gördüğü hallerde teyit için hakem hastaneye gönderebilir. Bu bent uyarınca mazereti kabul edilenler Kurulun belirleyeceği usul ve esaslara göre tespit edilecek programa, programın bağlı olduğu kurumun mevzuatına uygun olarak nakledilir.

Mazeretsiz yatay geçiş:

**TUEY 16/4 (ç):** Uzmanlık eğitimine başlandıktan sonra herhangi bir mazeret gözetmeksizin eğitimlerine başka bir ilde veya kurumda devam etmek isteyenlerin, aşağıdaki şartları haiz ve bir defaya mahsus olmak kaydıyla ilgili mevzuat çerçevesinde atamaya yetkili makam tarafından geçişleri yapılır: 1) Geçiş yapılmak istenen kurumun kabulünü gösterir belge alınmış olması. 2) Halen eğitim görülen kurumun onayının alınmış olması. 3) Geçiş yapılmak istenilen kurumun kadro durumunun uygun olması. 4) İlgili uzmanlık öğrencisinin uzmanlık eğitimine giriş sınavında almış olduğu puanın, geçiş yapmak istediği programın aynı dönemindeki sınav taban puanına eşit veya bu puandan fazla olması. O dönemde ilgili program için kadro açılmamışsa ilgili programın uzmanlık öğrencisi aldığı son üç sınav puan ortalaması, bu yoksa son iki sınav puan ortalaması bu da yoksa son sınav taban puanı esas alınır. Geçiş yapılmak istenen programa daha önce hiç



*uzmanlık öğrencisi alınmamış ise geçiş işlemi yapılmaz. Dördüncü fıkra uyarınca uzmanlık öğrencisinin eğitim kurumunun değişmesi durumunda uzmanlık eğitimine başlama tarihi, önceki eğitim kurumuna başlama tarihi olarak kabul edilir.*

## **GÜVENLİK SORUŞTURMALARI İLE EĞİTİM HAKKININ GASP EDİLMESİ**

657 sayılı DMK'ya bağlı olarak kamu görevine başlangıçta uygulanan 'Güvenlik soruşturması' ve 'arşiv araştırması' farklı kamu kuruluşları için uygulanmaktadır. Bu uygulamanın esasen Anayasa'ya ve uluslararası sözleşmelere aykırılıklarına ilişkin çok sayıda mahkeme kararı sonucunda güncel olarak 2022 yılında bir yönetmelikle düzenlenmesi eğitim hakkının keyfi gaspının önünü açmaya devam etmektedir.

İlgili yönetmelikteki temel kavramlara burada yer vermenin hak gasplarına karşı mücadele edebilmemiz için faydalı olacağı görüşünderiz.

### ***Güvenlik Soruşturması Ve Arşiv Araştırması Yapılmasına Dair Yönetmelik (03.06.2022)***

#### ***Arşiv araştırması***

#### ***MADDE 7 (1) Arşiv araştırması;***

- a) Kişinin adli sicil kaydının,*
- b) Kişinin kolluk kuvvetleri tarafından halen aranıp aranmadığının,*
- c) Kişi hakkında herhangi bir tahdit olup olmadığının,*
- ç) Kişi hakkında kesinleşmiş mahkeme kararları ve 4/12/2004 tarihli ve 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun 171 inci maddesinin beşinci ve 231 inci maddesinin on üçüncü fıkraları kapsamında alınan kararlar ile kişi hakkında devam eden veya sonuçlanmış olan soruşturma ya da kovuşturmalar kapsamındaki olguların,*
- d) Hakkında kamu görevinden çıkarılma ya da kesinleşmiş memurluktan çıkarma cezası olup olmadığının, mevcut kayıtlardan tespit edilmesidir.*



**Güvenlik soruşturması**

**MADDE 8-** (1) *Güvenlik soruşturması, arşiv araştırmasındaki hususlara ilave olarak kişinin;*

a) *Görevin gerektirdiği niteliklerle ilgili kolluk kuvvetleri ve istihbarat ünitelerindeki olgusal verilerinin,*

b) *Yabancı devlet kurumları ve yabancılarla ilişiğinin,*

c) *Terör örgütleri veya suç işlemek amacıyla kurulan örgütlerle eylem birliği, irtibat ve iltisak içinde olup olmadığının, mevcut kayıtlardan ve kişinin görevine yansiyacak hususların denetime elverişli olacak yöntemlerle yerinden araştırılmak suretiyle tespit edilmesidir.*

**Hakkında güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapılacaklar**

**MADDE 9-** (1) *Statüsü veya çalıştırma şekline bağlı olmaksızın ilk defa veya yeniden memuriyete yahut kamu görevine atanacaklar hakkında arşiv araştırması yapılır.*

**UZMANLIK EĞİTİMİ İLE DOKTORA EĞİTİMİNİN BİRLİKTE YAPILMASI**

Uzmanlık ve doktora programları lisansüstü eğitimler olup lisansüstü eğitim öğretim ve tıpta ve dış hekimliğinde uzmanlık yönetmeliklerine göre esasları belirlenmektedir. Öte yandan Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği'nin 35. maddesinin 6. ve 7. fıkrasında;

- Tezsiz yüksek lisans programları hariç, aynı anda birden fazla lisansüstü programa kayıt yaptırılamaz ve devam edilemez.
- Tıpta ve dış hekimliğinde uzmanlık doktora eşdeğer düzeyde olup, bu uzmanlık eğitimleri 26/4/2014 tarihli ve 28983 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Tıpta ve Dış Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliğine göre yürütülür.

Bu durum ile tıpta uzmanlık öğrencilerinin kendilerini akademik yönden geliştirmelerinin önüne geçilmektedir.



TUK'un 684 no'lu kararında bu durum ile ilgili:

- Bir uzmanlık öğrencisinin uzmanlık eğitimi sürecinde doktora eğitimi de yapacak olması, uzmanlık eğitimi programını aksatmaması halinde; bir doktora öğrencisinin doktora eğitimi sürecinde uzmanlık eğitimi de yapacak olması, doktora eğitiminin programını aksatmaması halinde mümkün olabilmelidir. Aksi takdirde doktora ve uzmanlık eğitiminin eş zamanlı yapılması mümkün değildir.
- Doktora ve Uzmanlık Eğitimi Programlarındaki eğitime dair zaman çizelgeleri çakışmamalıdır. Eğitim programlarında aksama olduğu ya da olacağı hakkında değerlendirme yapıp karar verecek olan o eğitimden sorumlu olan Uzmanlık Eğitimi Program Yöneticisi veya Doktora Program Sorumlusu'dur. Bu nedenle eş zamanlı doktora ve uzmanlık eğitimi yapılmak istenildiğinde Uzmanlık Eğitimi Program Yöneticisi ve Doktora Program Sorumlusunun her ikisinin de onayı gereklidir.
- Eş zamanlı doktora ve uzmanlık eğitimi uygulanacağına doktora eğitiminin içeriği (müfredatı) uzmanlık eğitimi verilen daldaki eğitim programı içeriği (müfredatı) ile aynı olamaz.
- Uzmanlık eğitimi öncelikle bir uzmanlık dalında sağlık hizmeti sunucusu yetiştirmeyi amaçlayan bir eğitim iken doktora eğitimi bir uzmanlık dalı ismi ile anılan bir akademik birimde verilse bile o uzmanlık dalının tüm içeriğini kapsayacak şekilde değil belli bir konusu üzerine derinleşerek yoğunlaşmış bir eğitim olmalıdır. Tıp alanında mezuniyet sonrası eğitimin ana akımı uzmanlık eğitimi şeklinde yapılandırılmış iken dış hekimliğinde bunun doktora eğitimi şeklinde tarihsel bir geleneği olduğu görülmektedir. Bu nedenle dış hekimliğinde sağlık hizmeti sunucusu uzman yetiştirmek için yakın zamanda uygulanmaya başlanan uzmanlık eğitiminin doktora eğitiminin yerini alacağı düşünülmemelidir; özellikle dış hekimliğinde olmak üzere tıp ve dış hekimliği alanlarında doktora eğitiminin amaç ve hedefleri özellikle vurgulanarak tarif edilmeli ve doktora eğitiminin araştırma ve akademik personele nitelik kazandırma fonksiyonu korunmalıdır. Doktora eğitimi hakkında düzenleyici otorite YÖK olduğu için bu





konuda daha detaylı analiz ve düzenleme yapılmasına gerek duyulduğu YÖK ile paylaşılmalıdır.

Kararları alınmış ve olumlu bir görüş ortaya konulmasına karşın YÖK kesin olarak bu duruma engelleme getirmiştir. Bu durumun asistan hekimlerin anayasal hakları olan eğitim hakkı ve YÖK'ün akademik personel yetiştirme hedefleri ile örtüşmediği görülmektedir. Asistan Hekim ve Genç Uzman kolu olarak bu karara yönelik çalışmalar sürmektedir.

### MOBBİNG (BEZDİRME)

Sağlık çalışanları için çalışma koşulları gün geçtikçe kötüleşirken, asistan hekimlere yüklenen sorumluluklar daha da artmıştır. Buna rağmen asistan hekimlere uygulanan mobbing ve şiddet ne yazık ki azalmamış, tam tersi artmıştır. Her güne yine bir meslektaşımızın hasta/hasta yakınları tarafından sözlü veya fiziksel şiddete maruz bırakıldığı haberiyle uyanıyoruz. Sıra bize ne zaman gelecek diye soruyoruz kendimize. Tüm bunlar yetmezmiş gibi çalışma ortamında bir de mobbing ile mücadele ediyoruz. Mobbing ile mücadele edebilmek için, önce onun ne olduğunu öğrenmek gerekir. Mobbinge maruz kalan birey, yaşadığı sorunun ne olduğunu tam anlayamadığı gibi, yaşadığı onur kırıcı davranışları iş arkadaşlarına anlatmaya çekindiğinden, sorunun kendinden kaynakladığını düşünür. Mobbingi tanımlayacak olursak: Bir işyerinde; bir kişi veya grup tarafından, hedef seçilen bir kişi/gruba karşı, asıl maksat gizlenerek muhtelif nedenlerle, belirli bir süre, sistemli ve tekrarlanan, insan onuru ile bağdaşmayan, eylem ve işlemlerle yapılan ve mağdurun ekonomik, psikolojik, fiziksel ve sosyal statüsünde olumsuzluklar meydana getiren olaylar bütünüdür. Tanımdan da anlaşılacağı gibi anlık öfke ile ortaya çıkan ve süreklilik göstermeyen geçici davranışlar mobbing değildir. Ancak süreklilik halinde olmasa bile mağdur TCK'da suç kapsamına giren bir defaya mahsus fiziksel saldırı, hakaret vb durumlarda da savcılığa suç duyurusunda bulunabilir. Asistan hekimlerin çalışma ortamlarındaki katı hiyerarşik yapı, kariyer rekabeti, iş ortamındaki yoğun stres, şikâyet veya başvuru yolunun olmaması gibi durumlar mobbinge



zemin hazırlayan faktörlerden bazılarıdır. Konuşmama, yok sayma, sorulan sorulara cevap vermeme, sürekli sözünü kesme, dışlama, küçük düşürme, öfke nöbetleri, yalnızken saldırma-başka yerde övme, tehdit, şantaj, ima etme, gözdağı verme, kışkırtma, açık arama, lakap takma gibi günlük hayatta maruz kaldığımız birçok davranış sistemli ve tekrarlı halde yapıldığında mobbing kapsamına girebilir. Mobbinge maruz bırakılan kişilerde konsantrasyon bozukluğundan, intihar girişimine kadar geniş spektrumda belirtiler görülebilir. Yani Mobbing yaşamı tehdit eder! Peki mobbinge maruz kaldığımızı düşünüyorsak nasıl bir hak arayışına girmeliyiz?

- Yaşadığımız olaylarda; tarih, yer ve olaya şahit olan kişiler ile olayla ilgili bilgi ve belgeleri bir yere not etmeliyiz;
- Mobbing idare tarafından verilen anlamsız emirler, görevler gibi davranışlarla uygulanıyorsa bunlara yazılı olarak itiraz etmeliyiz;
- Hem yardımcı olması hem de kanıt oluşturması bakımından gerekiyorsa tıbbi ve psikolojik yardım almamız faydalı olabilir.
- Mobbing yapan amirin kurum içerisinde şikâyet edilmesi gereklidir. Şikâyetle beraber bu amirin Mobbing uygulaması devam ediyorsa Medeni Kanun'a göre "önleme ve tespit davası" açılabilir.
- Ayrıca Hukuk mahkemesinde mobbing yapan kişiye karşı manevi tazminat davası açılabilceği gibi idare mahkemesinde de idare aleyhine manevi tazminat davası açılabilir.

Mobbing süreci işyerinde yalnızlaştırma, değersizleştirme, yıldırma süreci olarak işletildiğinden ekip çalışmasını da parçalamaktadır. Bu nedenle mobbinge karşı ekip arkadaşlarımızla, tabip odamızla birlikte mücadele etmek mobbingi etkisiz kılmamanın en önemli yollarından biridir. Yanlış başvuruların hak kayıplarına yol açabileceğini düşünerek hukuksal süreçlerin sağlıklı yürütülebilmesi için sürecin başından itibaren tabip odası ve sendika işyeri temsilcileriyle iletişim halinde olması ve oda ve sendikadan hukuksal destek alınması önemlidir.

Unutmayın! İlinizde bağlı olduğunuz tabip odaları mobbinge karşı mücadele ve destek için her zaman yanınızda.



## SAĞLIKTA ŞİDDET

Şiddet olgusu insanlık tarihiyle birlikte ortaya çıkmış olan, birçok bireysel ve toplumsal öge ile birlikte oldukça karmaşık bir yapıya sahip olup tanımlamak ve ortaya çıkarmak oldukça güçtür. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) şiddeti, fiziksel saldırı, cinayet, sözel saldırı, duygusal, cinsel veya ırksal taciz olarak sınıflandırmaktadır. Sağlık kurumlarında şiddet; hasta, hasta yakınlar tarafından sağlık çalışanlarına karşı gerçekleştirilen sözel, fiziksel veya cinsel saldırı sonucunda meydana gelen durum olarak tanımlanmaktadır. Sağlık ortamındaki şiddet genel olarak hasta ve hasta yakınının isteklerinin yerine getirilmemesi bağlı olarak sağlık çalışanı ile hasta-hasta yakını arasında gerçekleşiyor olsa da asıl sorun hasta ve hasta yakını ile sağlık sistemi arasındadır. Uygulanan sağlık hizmetinde gerçekleşen her şiddetin doğrudan hedefi sağlık sistemidir. Sağlık çalışanlarına karşı şiddet her geçen gün giderek artmakta ve bu durum sağlık çalışanlarının çalışma motivasyonunu düşürmektedir. Şubat 2021’de yapılan bir araştırmaya göre Türkiye’de çalışan hekimlerin %67’si en az bir kere hasta veya hasta yakınlar tarafından şiddete maruz bırakıldığını ifade ediyor. Sağlık sektöründe yaşanan şiddette maruz kalma oranı diğer sektörlerle kıyaslandığında 16 kat daha fazladır. Hasta ve hasta yakınlarıyla en çok etkileşim halinde bulunan grup olan asistan hekimler ise maalesef şiddete daha sık maruz kalmaktadır. Bazı meslektaşlarımız gördüğü şiddet sonrası sadece motivasyon kaybı değil, organ ve iş gücü kaybı da yaşamışlardır. Pandemi öncesinde sağlık çalışanları için en önemli mesleki risk olan şiddet, pandemi döneminde de artarak sağlık hizmetine ve sağlık çalışanlarına önemli zararlar veren boyutlara erişmiştir. Her yeni güne bir sağlıkta şiddet haberiyle daha uyanırken, sağlık çalışanları kendine “Sıra acaba bana ne zaman gelecek?” sorusunu sorar hale gelmiştir.

*17 Nisan 2020 tarihli ve 31102 sayılı Resmi Gazete’de 7243 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun yayınlandı. Kanunda yer alan en önemli düzenleme, 28. madde ile 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu’na eklenen fıkralar ile gerçekleştirildi. Yeni düzenleme ile kamu veya özel sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan sağlık personeli ile yardımcı sağlık personeline karşı görevleri sebebiyle işlenen*



*kasten yaralama, tehdit, hakaret ve görevi yaptırmamak için direnme suçları dolayısıyla suçların cezalarında yarısı oranında artırım yapıldı ve hapis cezalarının süresine bakılmaksızın ertelenmemesine ilişkin hüküm getirildi. Suçların mağduru olan sağlık çalışanlarına, verdikleri hizmeti verebilecek başka sağlık personelinin bulunması halinde sağlık hizmeti vermekten kaçınma hakkı tanındı.*

*“Sağlıkta şiddet yasası” olarak kamuoyuna yansıyan kanun değişikliğine TTB’nin eleştirileri: 1- TBMM’ye sunulan ilk teklifte sağlık kuruluşlarının hizmetlerinin yürütülmesinde görev alan bütün personel kapsama alınmıştır. Kabul edilen Kanunda ise sadece sağlık personeli ve yardımcı sağlık personeli kapsam içindedir. Örneğin güvenlik görevlileri, temizlik görevlileri vb. kapsam dışında bırakılmıştır. Sağlık hizmeti veren işyerlerinin şiddetten arındırılması temel amaç olmalıdır. Bu nedenle bu işyerlerinde çalışan bütün görevliler Kanun kapsamında yer almalıdır. 2- Hükmün açıklanmasının geri bırakılamayacağı yönündeki düzenleme tekliften çıkarılmıştır. Bu da uygulamadaki cezasızlık sonucunun devamına neden olacak olumsuz bir tutum olmuştur. Bu düzenlemeler, elbette sağlıkta şiddetin önlenmesi için gerekli, ancak yeterli değildir. Pek çoğu, TBMM Araştırma Komisyonu Raporunun önerileri arasında da yer alan, başta sağlıkta dönüşüm adı ile sağlık hizmetlerinin özelleştirilmesi politikalarına son verilerek; sağlık hizmetlerinde koruyucu sağlık hizmetlerini temel alan, basamaklandırılmış, kamucu bir sağlık sistemine ihtiyaç vardır. Sağlık hizmetlerini ücretli hale getiren, ekip hizmetini ve sağlık personelinin içsel motivasyonunu bozan, performans dayalı ödeme sisteminin acilen değiştirilmesine, çalışma ilişkilerinin demokratikleştirilmesine, güvenceli çalışma koşulları sağlanmasına ihtiyacımız devam etmektedir.*



İş başındayken şiddete maruz kalmanız durumunda izlemeniz gereken algoritma:

- Öncelikle can güvenliğinizi sağladığınızdan ve tehlikeyi uzaklaştırdığınızdan emin olmalısınız.
- Hastanenizde güncel BEYAZ KOD HATTI'nı aramak
- Sağlık Bakanlığı hastanelerinde 1111 no'lu hat veya 113 nolu Beyaz Kod Çağrı Merkezi veya [beyazkod.saglik.gov.tr](http://beyazkod.saglik.gov.tr) adresindeki formu doldurmak
- Hastane veya il tabip odası temsilciğine ulaşmak veya "TTB Yanımda" ile TTB'ye ulaşmak:

Türk Tabipleri Birliği'nin (TTB) sağlıkta şiddet giderek artarken önlemlerin yetersiz kalması üzerine, hekimler arasındaki dayanışmayı artırmak ve hekimlerin tabip odalarına ulaşımını kolaylaştırmak için tasarladığı "**TTB Yanımda**" mobil uygulaması kullanıma açıldı.

"TTB Yanımda" uygulamasında; şiddete maruz kalan hekimin acil durum butonuna basması halinde TTB'ye ve tabip odaları temsilcilerine, hekimin çalıştığı kurumda tabip odası tarafından belirlenen temsilciye, uygulamanın yüklü olması şartıyla hekimin uygulamada iletişim listesinde tanımladığı kişilere ve yine uygulamanın yüklü olması şartıyla hekimin belirlediği mesafedeki kişilere bildirim gidecek. Bildirimin gitmesinin ardından TTB'nin ve tabip odalarının temsilcileri çağrı yapan hekim ile iletişime geçecek.

İlk aşamada sadece TTB üyesi hekimlere açık olacak ve zamanla yeni özellikler ile sürekli güncellenecek "TTB Yanımda" uygulamasına Google Play ve App Store'dan indirilebilir.

- Beyaz kod verildiğinde, olay yerine en hızlı şekilde güvenlik görevlileri intikal etmesi ve olayın boyutunu belirlemesi gerekmektedir. Güvenlik görevlilerinin olay yerinde yaptığı tespitler, tutanaklar ve ifadeler ile birlikte olayla ilgili soruşturma başlatılır.
- Olaya şahit olan ve olayı doğrudan görmüş olan en az 2 çalışma arkadaşınız ile "beyaz kod tutanağı" tutmalısınız: A4 kağıdı veya hastanenin verdiği beyaz kod formu ile. Tutanakta olayla ilgili bütün



yaşanılanları sansürleme yapmadan, kullanılan ifadeleri açık bir şekilde belirterek yazılması ve delil olarak eklenebilecek görüntü kaydı, fotoğraf türünden bir veri varsa bunu da belirtilmelidir. Tutanakta şikayetçi ve tanıkların adresleri kısmına ikametgâh adreslerinin değil işyeri adresinin yazılması gerekmektedir.

- Bulduğunuz hastanedeki acil poliklinikte iş kazası kodu ile muayene olunmalı. Fiziksel şiddet söz konusu ise darp raporu düzenlenmelidir.

Beyaz kod bildirim işleme alındıktan sonra;

- Konu ile ilgili ifadelerin kolluk tarafından karakolda alınmasının talep edilmesi hukuksuzdur. 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanununun Madde 12 gereğince; polis ya da jandarma tarafından müşteki, mağdur veya tanık olan sağlık personelinin ifadelerinin işyerlerinde alınacağı belirtilmiştir.
- İfade vermeden önce ilinizdeki tabip odanızdan hukuki destek talep etmelisiniz.



