



HEKİM BİRLİĞİ

Sağlık ve Sosyal Hizmetler Çalışanları
Sendikası



Asistan hekimlerin eğitim ve özlük hakları genel olarak; 03/09/2022 tarih ve 31942 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Tıpta ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği (TUEY) ile belirlenmiştir. Ancak bu haklar yalnızca bu yönetmelikle sınırlı kalmayıp uluslararası sözleşmeler, Anayasa ve diğer yasal düzenlemeler çerçevesinde insan, vatandaş ve çalışan olarak çeşitli haklara sahiptir.

1.) MEVZUATTA TANIMLANAN ASİSTAN HEKİM KAVRAMI

TUEY MADDE 11/1 -

“Uzmanlık öğrencisi; kurumlarındaki kadro unvanı ne olursa olsun, bu Yönetmelik ve ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde programlarda uzmanlık eğitimi gören, araştırma ve uygulama yapan kişilerdir.”

Yönetmelik, asistan hekimi yani uzmanlık öğrencisini, "kadro unvanı ne olursa olsun, bu Yönetmelik ve ilgili mevzuat çerçevesinde uzmanlık eğitimi alan, araştırma ve uygulama yapan kişiler" olarak tanımlamaktadır.

2.) GÖREV TANIMI VE İŞ YÜKÜ

TUEY MADDE 11/2 -

“Programlara yerleştirilen uzmanlık öğrencilerinin istihdam şekli, kurumlarının özel mevzuat hükümlerine tabidir.”

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.”

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.”

İlgili maddeler asistan hekimlerin görev tanımlarının ve iş yükümlülüklerinin, Tıpta ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği (TUEY) çerçevesinde belirlenen uzmanlık

eğitim programıyla sınırlandırıldığını ifade etmektedir. TUEY madde 11/4, asistan hekimlerin görev tanımının, aldıkları uzmanlık eğitiminin içeriği ile sınırlı olduğunu açıkça ortaya koyar. Bu, asistan hekimlerin görevlerinin, eğitim programlarının kapsamı dışına çıkarılmaması gerektiği anlamına gelir.

TUEY madde 11/2 ise, asistan hekimlerin istihdam şeklinin kurumlarının özel mevzuatlarına tabi olduğunu belirtmektedir. Bu ifade, kurumlara asistan hekimlerin çalıştırılma koşulları ve iş yükümlülükleri konusunda belirli bir esneklik tanır.

Ancak, bu esnekliğin sınırsız olmadığı ve yasal sınırlarla çerçeveslendiği, özellikle alan dışı nöbetler gibi durumlarla ilgili açılan davalarla ortaya konmuştur.

Örneğin, acil servislerde yeşil alan veya karantina nöbetleri gibi, uzmanlık eğitimi programıyla doğrudan ilgisi olmayan görevler, yargı kararlarıyla sınırlandırılmıştır. Bu tür davalar, kurumların asistan hekimlere alan dışı görevler yüklemesinin, yasal olarak kısıtlı olduğunu ve bu tür görevlerin uzmanlık eğitimi programı dışında kabul edilemeyeceğini göstermektedir. Yani, asistan hekimlerin esas görevi, uzmanlık eğitimi programlarına uygun olan alanlarla sınırlı tutulmalı, eğitimi doğrudan ilgilendirmeyen alan dışı görevler verilmemelidir.

Bu kapsamda kurumların asistan hekimlere görev dağılımı yaparken, uzmanlık eğitimine uygunluğuna özen gösterilmesi gerektiğini ve eğitim dışı görevler verilmesinin hukuki olarak savunulabilir olmadığını vurgulamaktadır.

Ayrıca, TUEY Madde 11/7, uzmanlık öğrencisinin eğitim süreci boyunca eğitimcilerin gözetimi altında araştırma, eğitim çalışmaları ve sağlık hizmeti sunumunda görev alacağını belirtir. Bu madde, asistan hekimin hizmet sunma yükümlülüğünü belirlerken, deontolojik ve etik kurallara uyulması gerektiğini de ekler. Ancak, bu hizmet sunma yükümlülüğünün sınırlarının da belirli olduğunu vurgular.

Bu madde, TUEY Madde 11/4'te belirtilen "uzmanlık eğitimi uygulamasından sayılmayan işlerde görevlendirilemez" ilkesiyle birlikte değerlendirilmelidir. Bu ilke, asistan hekimlerin yalnızca uzmanlık eğitimi kapsamında değerlendirilen işlerde çalıştırılabileceğini, eğitimle ilgisi olmayan görevlerin asistan hekimlere yüklenemeyeceğini belirtir.

Ancak, uygulamada hastane idaresinin bu ilkeye aykırı bir tutum sergilediği ve asistan hekimlere uzmanlık eğitimiyle doğrudan ilgili olmayan görevler verdikleri görülmektedir. Bu durum, asistan hekimlerin üzerindeki iş yükünün artmasına ve Anayasa ile güvence altına alınmış olan eğitim hakkının ihlaline sebebiyet vermektedir. Halbuki, hastanelerde asistan hekimlerin eğitim ve araştırma kapsamına girmeyen işlerin, diğer hekim kadroları tarafından karşılanması gerekir. Bu yaklaşım, asistan hekimlerin eğitim süreçlerinin aksatılmadan yürütülmesini ve mesleki gelişimlerine odaklanmalarını sağlar.

Özetle, asistan hekimlerin eğitim dışı işlerde çalıştırılmaması gerektiğini mezkur mevzuat gereğince açıkça ortadadır. Bu nedenle, hastane yönetimlerinin bu ilkeye uygun hareket etmesi ve eğitimle ilgisi olmayan işlerin asistan hekimlere yüklenmemesi esastır. Aksi durumlar, hukuki açıdan tartışmalı olup, asistan hekimlerin eğitim haklarına zarar verebilir.

3.) POLİKLİNİK HİZMETİ

Asistan hekimlerin poliklinik yükü hem eğitim süreçleri hem de malpraktis riski açısından dikkatle ele alınması gereken bir konudur. Uzmanlık eğitimi sırasında asistan hekimlerin karşılaştıkları yoğun poliklinik hizmeti hem eğitimlerinin kalitesini etkileyebilir hem de malpraktis riskini artırabilir.

Tıpta ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği'nin (TUEY) 11. maddesinin 7. fıkrası, asistan hekimlerin eğitim ve hizmet sunumu yükümlülüklerini düzenlemektedir. Bu madde, asistan hekimlerin görevlerini yerine getirirken gözetilmesi gereken temel ilkeleri belirler ve onların çalışma ortamlarındaki sorumluluklarını tanımlar.

- a.) Gözetim ve Denetim Altında Çalışma:** Bu madde, asistan hekimlerin (uzmanlık öğrencilerinin) sağlık hizmeti sunarken, eğitimlerini aldıkları uzman hekimlerin gözetimi ve denetimi altında çalışmalarını gerektiğini vurgular. Bu durum, hem asistan hekimin hatasız bir şekilde çalışmasını sağlamak hem de hastaların güvenliğini korumak için önemlidir. Asistan hekimlerin deneyim kazandığı bu süreçte, denetim eksikliği, hata yapma olasılığını artırabilir, bu da hem hastalar için risk oluşturur hem de malpraktis gibi hukuki sorunlara yol açabilir.
- b.) Araştırma ve Eğitim Çalışmalarına Katılım:** Madde 11/7, asistan hekimlerin sadece sağlık hizmeti sunmakla kalmayıp, aynı zamanda araştırma ve eğitim faaliyetlerine de katılmaları gerektiğini belirtir. Bu, onların uzmanlık alanlarında derinlemesine bilgi sahibi olmaları ve bilimsel gelişmelere katkı sunmaları açısından önemlidir. Bu süreçte, eğiticilerin rehberliği altında çalışmalarını, eğitimlerinin daha etkili olmasını sağlar.
- c.) Deontolojik ve Etik Kurallara Uyum:** Asistan hekimler, tüm bu faaliyetleri yerine getirirken deontolojik (tıbbi etik) ve genel etik kurallara uymak zorundadır. Bu, hem hasta haklarına saygı gösterilmesi hem de mesleki sorumlulukların yerine getirilmesi anlamına gelir. Tıbbi etik kurallara uymak, hasta güvenliğinin ve sağlık hizmetlerinin kalitesinin korunması için kritik öneme sahiptir. Ayrıca, etik kurallara uyulması, malpraktis riskini azaltır ve asistan hekimlerin hukuki sorumluluklarını yerine getirmelerine yardımcı olur.
- d.) Malpraktis Riski:** Bu madde, asistan hekimlerin gözetim altında çalışmasını ve etik kurallara uygun hareket etmesini zorunlu kılarak, malpraktis riskini azaltmayı amaçlar. Denetim altında çalışmayan veya etik kurallara uygun davranmayan asistan hekimler, hatalı tıbbi uygulamalara daha açık hale gelir. Bu nedenle, madde 11/7, asistan hekimlerin güvenli ve etkili bir şekilde eğitim almalarını sağlayarak, olası malpraktis vakalarının önüne geçmeyi hedefler.
- e.) Poliklinik Yükü ve Eğitim Dengesi:**
 - 1. Eğitim Önceliği:** Asistan hekimlerin temel görevi, uzmanlık eğitimi süresince teorik bilgi edinmek ve pratik becerilerini geliştirmektir. Poliklinik hizmetleri, bu becerilerin uygulanması için fırsat sunarken, aşırı iş yükü nedeniyle eğitimlerinin zarar görmemesi gerekir. Poliklinikteki görevler, eğitim sürecine katkı sağlamak amacıyla planlanmalıdır; aksi takdirde, asistan hekimlerin eğitim dışı işler nedeniyle mesleki gelişimleri olumsuz etkilenebilir.

2. **Mevzuatın Rolü:** Tıpta ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği (TUEY) uyarınca, asistan hekimlerin görev tanımları uzmanlık eğitimi programı ile sınırlıdır. Bu yönetmelik, poliklinik hizmetlerinin eğitim kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini belirtir. Ancak, eğitim dışı işlerin asistan hekimlere yüklenmesi, hem eğitim süreçlerini aksatabilir hem de malpraktis riskini artırabilir.
3. **Malpraktis Açısından Değerlendirme:** Yoğun poliklinik yükü altında çalışan asistan hekimler, zaman baskısı ve aşırı hasta sayısı gibi nedenlerle hata yapma riskiyle karşı karşıya kalabilir. Özellikle uzmanlık eğitimi sırasında yeterli denetim ve gözetim olmadan yapılan poliklinik hizmetleri, malpraktis vakalarına zemin hazırlayabilir. Asistan hekimlerin deneyim seviyesinin, verilen hizmetlerin karmaşıklığı ile uyumlu olması gereklidir. Aksi takdirde, yetersiz deneyim ve yoğun iş yükü, hatalara ve buna bağlı olarak hukuki sorunlara yol açabilir.
4. **Fazla İş Yükü ve Sorunlar:** Asistan hekimlerin aşırı poliklinik yükü, sadece eğitim süreçlerini değil, aynı zamanda hastaların güvenliğini de riske atabilir. Eğitim dışı görevlerin asistan hekimlere yüklenmesi, onların uzmanlık alanları dışında çalışmasına ve bu da malpraktis riskinin artmasına neden olabilir. Yoğun iş yükü, dikkat dağınıklığı, yorgunluk ve stres gibi faktörlerle birleştiğinde, tıbbi hatalar kaçınılmaz hale gelebilir.

Bu hükmün uygulanması, hastane yönetimlerinin ve eğitici hekimlerin sorumluluğundadır. Asistan hekimlerin eğitimlerini etkin bir şekilde alabilmeleri için, onların görev yaptıkları alanlarda yeterli gözetim ve denetim sağlanmalı, aynı zamanda araştırma ve eğitim faaliyetlerine katılımları teşvik edilmelidir. Hastane yönetimleri, asistan hekimlerin görev tanımlarını uzmanlık eğitimiyle uyumlu hale getirmeli ve onların eğitim dışı işlerle meşgul olmalarını engellemelidir. Eğitim dışı işlerin, asistan hekimlere yüklenmemesi ve diğer hekim kadrosu tarafından karşılanması hem eğitim süreçlerinin korunması hem de malpraktis riskinin azaltılması için önemlidir. Ayrıca, poliklinik hizmetleri sırasında asistan hekimlere yeterli denetim ve destek sağlanmalı, böylece hem hastaların güvenliği hem de hekimlerin eğitimine odaklanmaları sağlanmalıdır.

4.) ÇALIŞMA SAATLERİ VE NÖBETLER:

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 99. maddesi uyarınca haftalık çalışma süresi 40 saattir. Maddenin devamında özel kanunlarla yahut bu kanuna veya özel kanunlara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma sürelerinin belirlenebileceği düzenlenmiştir.

Uzmanlık öğrencilerinin (asistan hekimlerin) nöbet düzenlemeleriyle ilgili kuralları yönetmelikle belirlemektedir. Asistan hekimlerin nöbetlerini belirlerken, bu nöbetlerin eğitim süreçleriyle uyumlu olması gerektiğini vurgular. Asistan hekimlerin nöbet sırasında yalnızca eğitim aldıkları alanlarla ilgili hizmetler sunması beklenir ve bu hizmetlerin uzman hekimlerin gözetimi ve denetimi altında yapılması gerekir. Bu düzenleme, asistan hekimlerin eğitimlerini aksatmadan sağlık hizmeti sunmalarını sağlamak amacı taşır. Mahkemelerin verdiği kararlar doğrultusunda asistan hekimlerin yalnızca "genel uzmanlık eğitimi görenler nöbeti," "servis nöbeti," ve "branş nöbeti" gibi uzmanlık eğitimiyle doğrudan ilgili nöbetlere dahil edilebileceğini belirlemiştir.

Asistan hekimlere sıklıkla dayatılan "acil nöbeti" veya "acil triyaj nöbeti" gibi uygulamalar, hukuka aykırı olarak değerlendirilmiştir. Mahkemeler, acil sağlık hizmetlerinin, bu konuda donanımlı olan acil servis uzmanları, acil tıp asistanları veya pratisyen hekimler tarafından sunulması gerektiğini vurgulamıştır.

Bu tür nöbetler, acil servislerde uzmanlık eğitimi görmeyen asistan hekimlere yüklenmemelidir. Eğer acil servislerde personel açığı varsa, bu açığın asistan hekimler üzerinden kapatılmaya çalışılması, mahkemelerce hukuka aykırı bulunmuştur. Mahkemeler, bu açığın giderilmesinin idarenin sorumluluğunda olduğunu ve bu sorumluluğun sosyal devlet ilkesi çerçevesinde yerine getirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu bağlamda, kamu otoritelerinin, acil servislerdeki personel açığını gidermek için gerekli adımları atmaları gerektiği, asistan hekimlere yüklenerek bu açığın kapatılmasının yasal bir çözüm olmadığı belirtilmiştir.

TUEY MADDE 11/5 –

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

5.) NÖBET ERTESİ İZİN VE NÖBET ÜCRETLERİ:

Sağlık Bakanlığına bağlı sağlık tesislerinde olduğu gibi günün 24 saati hizmetin devam ettiği kurumlarda nöbet tutmak suretiyle göreve devam eden personelin tutmuş oldukları nöbetleri karşılığında nöbet ücreti ödenmesine esas olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Ek-33 üncü maddesinin birinci fıkrasında; *“Yataklı tedavi kurumları, seyyar hastaneler, ağız ve diş sağlığı merkezleri, aile sağlığı merkezleri, toplum sağlığı merkezleri ve 112 acil sağlık hizmetlerinde haftalık çalışma süresi dışında normal, acil veya branş nöbeti tutarak, bu nöbet karşılığında kurumunca izin kullanılmasına müsaade edilmeyen memurlar ile sözleşmeli personele izin suretiyle karşılanamayan her bir nöbet saati için (nöbet süresi kesintisiz 6 saatten az olmamak üzere), aşağıda gösterilen gösterge rakamlarının aylık katsayısı ile çarpılması sonucu hesaplanacak tutarda nöbet ücreti ödenir. Bu ücret yoğun bakım, acil servis ve 112 acil sağlık hizmetlerinde tutulan söz konusu nöbetler için yüzde elli oranında artırılmıştır. Ancak ayda aile sağlığı ve toplum sağlığı merkezlerinde 60 saatten diğer yerlerde ve hiçbir şekilde 130 saatten fazlası için ödeme yapılmaz. Bu ücret damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulamaz.”* hükmüne yer verilmiştir. Bir diğer deyişle, hekimlerin ifa etmiş olduğu nöbet görevine istinaden karşılığında kurumunca izin kullandırılması, izin suretiyle karşılanamaması doğrultusunda nöbet ücretinin ödeneceği Devlet Memurları Kanunu Ek 33. Madde doğrultusunda hüküm altına alınmıştır. 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

Anayasa'nın “Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı” başlıklı 50. maddesine göre *“Dinlenmek çalışanların hakkıdır.”* Bu hak temel hak ve hürriyetlerden olması nedeniyle **şahsa bağlı devredilemez sosyal bir haktır.** Anayasanın 50. maddesinin gerekçesine göre de dinlenme hakkı *“...hem çalışanın bedenini korunması için zorunlu hem de çalışanın dinlenme sonrası çalışmasının verimi için gereklidir.”* denilmektedir.

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.”

İlgili yönetmelik, yayımlandığı 03 Eylül 2022 tarihinde yürürlüğe girerek Resmî Gazete ilanı niteliği sebebiyle başkaca bir usule gerek kalmaksızın, doğrudan hüküm ve sonuç doğurmaktadır. Nöbet sonrası eğitim faaliyetleri için mesaisine devam eden Asistan hekimlerin nöbet ücretlerinin ödenmesi gerekliliği aşıkardır.

6.) İZİNLER:

TUEY Madde 16/1 –

“Bu maddede belirtilen haller dışında uzmanlık eğitiminin kesintisiz sürdürülmesi şarttır.”

TUEY Madde 16/2 –

“ 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.”

a.) Yıllık izin

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 sürelere gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir.”

Madde 103 –

“Yıllık izinler, amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Birbirini izleyen iki yılın izni bir arada verilebilir.”

b.) 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 yapılabilir.”

c.) 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 edinilen 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 edinilen 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.”

d.) 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 süregelen 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.”

e.) Şua İzni

İyonlaştırıcı Radyasyon ve Radyonüklit Kullanılarak Sunulan Sağlık Hizmetleri Hakkında Yönetmelik MADDE 8 –

“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.)”

7.) EĞİTİME İLİŞKİN HAKLAR

Tıpta Uzmanlık Kurulu Müfredat Oluşturma ve Standartları Belirleme Sistemi (TUKMOS) tarafından tanımlanan uzmanlık eğitimi programı, TUEY madde 11/6 kapsamında değerlendirildiğinde, uzmanlık öğrencilerinin eğitim hakları ve bu eğitimin asgari standartlarıyla yakından ilgilidir. TUEY madde 11/6, uzmanlık öğrencilerinin, eğitimlerinin belirlenen müfredat ve standartlara uygun olmasını talep etme hakkını vurgular. Bu maddeye göre, eğitim sürecinde gerekli altyapı ve diğer standartlar kurum tarafından sağlanmalıdır.

TUKMOS'un tanımladığı çekirdek eğitim programları (ÇEP), bir uzmanlık alanındaki eğitim ve öğretimin en az hangi düzeyde olması gerektiğini belirler. Bu çekirdek programlar, eğitim kurumlarının uyum sağlamak zorunda olduğu asgari standartları oluşturur. TUEY madde 11/6'ya göre, uzmanlık öğrencileri bu asgari standartların sağlanmasını ve kurumların bu çekirdek eğitim programlarına uygun bir eğitim vermesini bekleyebilirler.

Ayrıca, TUKMOS'un tanımladığı eğitim programı, tek bir kurumla sınırlı kalmaksızın, birden fazla kurumun iş birliği içinde olabileceği bir yapıyı da kapsayabilir. Bu, TUEY madde 11/6'da belirtilen, kurumların öğrencilerin eğitsel ve sosyal gereksinimlerini karşılama yükümlülüğüyle uyumludur. Böylece, öğrenciler farklı kurumlarda, toplum tabanlı bir tip eğitimi de alabilirler ve bu süreçte müfredat ve standartlara uygun eğitim talep etme haklarını korurlar.

Sonuç olarak, TUKMOS tarafından belirlenen çekirdek eğitim programları, TUEY madde 11/6 kapsamında uzmanlık öğrencilerinin eğitim süreçlerinin temel dayanağını oluşturur ve öğrencilerin bu standartlara uygun bir eğitim alma hakkını güvence altına alır. ÇEP'ler asistanların uzmanlık eğitimleri boyunca edinmeleri gereken temel bilgi ve becerilerin çerçevesini çizdiği için asistanlar eğitim kurumlarının asistanlara yönelik asgari sorumluluğunun tanımını ÇEP'lere yönelik belirleyebilirler.

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.”

Tıpta Uzmanlık Kurulu Müfredat Oluşturma ve Standartları Belirleme Sistemi (TUKMOS) tarafından belirlenen eğitimler, çekirdek eğitim programlarında üç ana gruba ayrılır: Yapılandırılmış Eğitim Etkinlikleri (YE), Uygulamalı Eğitim Etkinlikleri (UE) ve Bağımsız ve Keşfederek Öğrenme Etkinlikleri (BE). Bu gruplar, uzmanlık eğitiminin farklı boyutlarını kapsayarak, asistanların eğitim süreçlerinde ihtiyaç duydukları bilgi, beceri ve deneyimleri kazanmalarını sağlar.

- 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

Uygulamada, normalde mesai saatleri içerisinde düzenlenmesi gereken eğitimlerin, iş yükü ve personel yetersizliği gibi gerekçelerle öğle aralarına sıkıştırılması ya da mesai saatleri dışında yapılması, asistan hekimlerin nitelikli ve düzenli bir eğitim alma imkanını kısıtlar. Asistan hekimler hem eğitim hem de sağlık hizmeti sunma görevlerini dengeli bir şekilde yerine getirmelidirler. Ancak bu tür uygulamalar, eğitim süreçlerinin ikinci plana atılmasına yol açmaktadır.

Pandemi döneminde online eğitimlerin yaygınlaşması, esnek bir eğitim yöntemi sunmakla birlikte, bu eğitimlerin de mesai saati dışında veya öğle aralarında düzenlenmesi, asistan hekimlerin dinlenme ve kişisel zamanlarını ihlal edebilir. Bu durum, asistanların hem fiziksel hem de mental olarak tükenmelerine sebep olabilir.

Eğitim, asistan hekimlerin temel görevlerinden biri olup, onların mesleki gelişimlerinin önemli bir parçasıdır. Eğitim saatlerinde asistan hekimlerin görev yapmaya zorlanması, eğitim sürecinin verimli bir şekilde gerçekleşmesini engeller. Bu durum, asistan hekimlerin yeterli bilgi ve beceri kazanmalarını olumsuz etkileyebilir ve uzun vadede sağlık hizmetinin kalitesini düşürebilir.

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.”

İlgili madde, eğitim sürecinde asistan hekimlerin mesleki gelişimlerini sağlayacak tüm uygulamalı ve teorik eğitimlerin mutlaka çalışma saatleri içinde yapılması ve bu eğitimlere katılımın sağlanması gerektiğini vurgulamaktadır.

Bu standart, asistan hekimlerin eğitiminin iş yükü veya diğer operasyonel gereksinimler nedeniyle kesintiye uğramasını engellemeyi amaçlar. Eğitimlerin mesai saatleri dışında veya öğle aralarına sıkıştırılarak yapılması, bu standartla açıkça çelişmektedir. Asistan hekimlerin eğitim programlarına tam katılımı, mesleki gelişimlerinin bir parçasıdır ve bu süreçte iş yükü gibi bahanelerle eğitimlerin aksatılması, hekimlerin yeterli bilgi ve beceri kazanmalarını engelleyebilir.

Standart 3.4.2, asistan hekimlerin eğitimlerinin sadece teorik bilgi aktarımıyla sınırlı kalmaması gerektiğini, aynı zamanda uygulamalı eğitimlerin de mesai saatleri içinde düzenlenmesi gerektiğini belirterek, bu süreçlerin planlı ve düzenli bir şekilde yürütülmesini zorunlu kılar.

8.) ROTASYONLAR

Rotasyon eğitimleri, asistanlık eğitiminin temel bir parçasıdır ve asistanların farklı uzmanlık alanlarında deneyim kazanmalarını sağlar. Ancak, uygulamada bu eğitimlerin sadece formalite gereği yapılıyor gibi gösterilmesi, asistan hekimlerin yeterli bilgi ve beceri

kazanmalarını engeller. Bu durum, asistan hekimlerin hem mesleki gelişimlerini olumsuz etkiler hem de tıpta uzmanlık eğitimine dair kalitenin düşmesine yol açabilir.

Rotasyonların fiili olarak yapılmaması ve asistanların sadece kendi kliniklerinde çalışmaya devam etmeleri, eğitim süreçlerinin sektöre uğramasına neden olur. Rotasyonların amaçlarından biri, asistanların farklı alanlarda bilgi ve beceri kazanmalarını sağlamaktır. Bu fırsatın asistanlara verilmemesi, onların uzmanlık süreçlerini eksik bırakır.

Ayrıca, bu tür uygulamalar, Tıpta Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği (TUEY) gibi yasal düzenlemelere de aykırıdır. TUEY, uzmanlık eğitimlerinin belirli standartlara uygun olarak yapılmasını öngörür ve rotasyonların eğitim sürecinin önemli bir parçası olduğunu belirtir. Asistanların eğitimlerinin formaliteye indirgenmesi ve iş yükü bahane edilerek eğitimlerinin aksatılması, bu yönetmeliklerle çelişir.

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.”

Bu maddeler, uzmanlık eğitimi sürecindeki esneklikleri ve istisnai durumları düzenlemektedir. 18/3 maddesi, uzmanlık eğitimi farklı kurumlarda veya yurt dışında sürdürmek isteyen öğrencilere yönelik prosedürleri açıklar. Bu, öğrencilere farklı tecrübeler kazanma imkânı tanırken, eğitim süreçlerinin aksamasını önlemeye çalışır. Ancak, bu süreçlerde rotasyonların tamamlanması gerektiği ve eksik kalan sürelerin telafi edilebileceği de vurgulanmaktadır.

18/6 maddesi ise, uzmanlık eğitimindeki rotasyonların gerekliliğini, öğrencinin uzmanlık alanına göre yeniden değerlendirir. Eğer öğrenci, rotasyon yapılması gereken alanın uzmanı ise, bu rotasyonu yapmasına gerek kalmaz ve bu süreç otomatik olarak tamamlanmış sayılır. Bu, gereksiz tekrarların önlenmesi ve öğrencinin zamanının verimli kullanılması açısından önemlidir.

9.) UZMANLIK EĞİTİMİNİN TAKİBİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ

TUEY Madde 17, uzmanlık eğitiminin her aşamasını detaylı bir şekilde düzenleyerek, eğitim süreçlerinin standardizasyonunu ve denetimini amaçlamaktadır. Bu düzenlemeler, uzmanlık öğrencilerinin eğitim sürecinin verimli ve sistematik bir şekilde yürütülmesini sağlamayı hedefler. Ayrıca, öğrencilerin gelişimi ve eğitimin kalitesi üzerinde sürekli bir izleme ve

değerlendirme mekanizması kurulması, uzmanlık eğitiminin niteliğini artırmaya yönelik önem teşkil eder.

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 eğiticiler 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.

Asistan karneleri ve eğitim sorumlusu kanaati, uzmanlık eğitiminin etkin bir şekilde yürütülmesi ve denetlenmesi için önemli araçlardır. Ancak, bu araçların pratikte suistimal edilmesi veya ihmal edilmesi, asistan hekimlerin eğitim süreçlerini olumsuz etkileyebilir. Karnelerin düzenli ve ciddiyetle doldurulması, eğitim sürecinin standardizasyonu açısından kritik öneme sahiptir. Aynı şekilde, eğitim sorumlusu kanaatinin tarafsız ve adil bir şekilde kullanılması, asistan hekimlerin eğitim haklarının korunması açısından gereklidir.

Bu nedenle, bu süreçlerin daha şeffaf, denetlenebilir ve objektif bir şekilde yürütülmesi için eğitim kurumlarının ve sorumlularının bu araçlara gereken önemi vermesi, asistan hekimlerin eğitim sürecindeki haklarının korunması açısından büyük önem taşır.

10.) EĞİTİM PROGRAMLARININ DENETLENMESİ

Uzmanlık eğitimi veren programların Tıpta Uzmanlık Kurulu (TUK) tarafından belirli periyotlarla denetlenmesi, eğitimin kalitesinin sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla önemli bir mekanizmadır. Ancak, bu denetimler belirli aralıklarla yapıldığı için, uzmanlık öğrencileri eğitim sürecinde karşılaştıkları sorunlar konusunda doğrudan TUK'tan denetim talep edebilme hakkına sahiptir. Bu hususta;

- Her uzmanlık öğrencisi, kendi adına TUK'a başvuru yapabilir. Başvuru bireysel olarak yapılırsa da, TUK tarafından gerçekleştirilecek denetim tüm programa yönelik olur. Bu, alınan kararların yalnızca başvuru yapan öğrenciye değil, o programdaki tüm uzmanlık öğrencilerine dönük olarak uygulanacağı anlamına gelir.
- Başvuruyu yapan uzmanlık öğrencisinin kimliği gizli tutulur. Bu, öğrencilerin, eğitim programında yaşadıkları sorunları özgürce dile getirebilmeleri için önemli bir güvencedir. Gizliliğin korunması, öğrencilerin herhangi bir baskı veya misilleme korkusu olmadan başvuruda bulunmalarını sağlar.
- Başvuru dilekçesinde, eğitimle ilgili yaşanan sorunların somut bir şekilde ifade edilmesi ve mümkünse belgelerle desteklenmesi önemlidir. Bu, TUK'un denetim sürecinde sorunları daha iyi anlamasını ve etkili bir şekilde çözüm üretmesini kolaylaştırır.
- Eksikliklerin değerlendirilmesinde, TUK'un internet sitesinde yer alan Çekirdek Eğitim Programları (ÇEP) yol gösterici olacaktır. ÇEP'ler, uzmanlık eğitiminde asgari düzeyde sağlanması gereken bilgi, beceri ve tutumları tanımlar. Bu nedenle, başvuruda bulunan öğrencilerin, ÇEP'leri referans olarak dilekçelerini hazırlamaları, başvurularının daha güçlü ve etkili olmasına katkı sağlar.

1. Talebin Değerlendirilmesi ve Denetim Süreci:

TUK, kendisine iletilen denetim taleplerini ilk aylık toplantısında gündeme alır ve bir denetim komisyonu oluşturur. Denetim tarihi belirlenir ve bu süreçte ilgili kurumda eğitimin kalitesi, eğitimcilerin performansı ve uzmanlık öğrencilerinin aldıkları eğitim seviyesi detaylı olarak

incelenir. Bu aşama, programın standarda uygun olup olmadığının belirlenmesi açısından önemlidir.

2. Rapor Değerlendirmesi ve Karar:

Denetim raporu, TUK'un bir sonraki toplantısında değerlendirilir. Eğer raporda eğitim programının yetersiz olduğu sonucuna varılırsa, kurumun eğitim yetkisi askıya alınır. Bu karar, kurumun eğitim kalitesini artırmak için gerekli adımları atmasını zorunlu kılar. Kuruma, belirli bir süre içinde bu eksiklikleri gidermesi için fırsat tanınır.

3. Eğitim Yetkisinin Askıya Alınması:

Eğitim yetkisi askıya alınan bir kurumda, Tıpta Uzmanlık Sınavı'nda bu kuruma yeni kadro açılmaz. Bu, eksikliklerin giderilmesine kadar yeni uzmanlık öğrencilerinin bu kurumda eğitim görmemesi için alınan bir önlemdir. Belirlenen süre sonunda, eğer kurum gerekli iyileştirmeleri yapmamışsa, programın eğitim verme yetkisi tamamen kaldırılır.

4. Asistan Hekimlerin Yeni Programa Yönlendirilmesi:

Eğitim yetkisi kaldırılan programda eğitim gören asistan hekimler, yeterlilik açısından uygun olan yeni bir programa yönlendirilir. Bu süreçte, hangi programa görevlendirilecekleri kendi kurumları tarafından belirlenir. Ancak, TUK, bu süreçte asistan hekimlerin cezalandırılmaması gerektiğini vurgular. Yani, asistanların yeni programa yönlendirilmesi süreci, herhangi bir adaletsizlik veya cezalandırma şeklinde sonuçlanmamalıdır.

11.) UZMANLIK EĞİTİMİNDE DEVAMLILIK, KURUL VEYA DAL DEĞİŞTİRME

TUEY Madde 13/10, uzmanlık eğitimine başladıktan sonra başka bir uzmanlık dalında eğitimine devam etmek isteyen uzmanlık öğrencilerine yönelik kuralları düzenlemektedir. Bu madde, uzmanlık dalı değiştirme sürecinin nasıl işleyeceğini belirler ve bu değişikliklerin bir defaya mahsus olmak üzere yapılabileceğini vurgular. Uzmanlık dalı değiştirmek isteyen öğrencilerin bu değişikliği yapabilmesi için belirli şartları yerine getirmesi gerekmektedir.

1. Başvuru Süresi:

Uzmanlık dalını değiştirmek isteyen öğrencilerin, yerleştirme sonuçlarının açıklandığı tarihi takip eden ilk sınavın yapıldığı tarihe kadar başvuruda bulunmaları gerekmektedir. Bu süre sınırı, öğrencilerin uzmanlık dalı değiştirme kararını erkenden ve net bir şekilde vermesini zorunlu kılar. Böylece, dal değişikliği süreci belirli bir zaman dilimi içinde düzenlenir ve gecikmelerin önüne geçilir.

2. Boş Kontenjan Şartı:

Uzmanlık dalı değiştirmek isteyen öğrencinin, geçiş yapmak istediği programda aynı dönemde ek yerleştirme sonucunda boş kontenjanın kalmış olması gerekmektedir. Bu şart, öğrencinin geçiş yapmak istediği programda yer olup olmadığını garanti altına alır. Boş kontenjanın varlığı, geçişin yapılabilirliğini belirleyen kritik bir faktördür.

3. Sınav Puanı Şartı:

Öğrencinin geçiş yapmak istediği programın taban puanına eşit veya bu puandan daha yüksek bir sınav puanına sahip olması gerekmektedir. Bu şart, öğrencinin geçmek istediği programın gereksinimlerini karşılayabilecek seviyede olduğunu göstermesi açısından önemlidir. Eğer ilgili program için kontenjan açılmış ancak taban puan oluşmamışsa, geçiş işlemi, 12. maddenin dördüncü fıkrası uyarınca belirlenen puana eşit veya bu puanın üzerinde bir puan alındığı takdirde yapılabilir.

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 yapılamadığı hallerde Kurul tarafından resen görevlendirme yapılır. Bu görevlendirme süresi içerisinde ilgili programda asgari nitelik ve standartların sağlanamadığı veya eğitime engel olan durumun ortadan kaldırılamadığı 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 dönemdeki 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 başladıktan 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 dönemdeki 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.”

12.) MOBBİNG (BEZDİRME)

İş yerinde psikolojik şiddet veya yaygın adıyla mobbing, çalışanların karşılaştığı ciddi bir sorundur. Mobbing, bir veya birden fazla kişi tarafından hedef alınan bireye karşı sistematik bir şekilde gerçekleştirilen düşmanca ve ahlak dışı davranışlar olarak tanımlanabilir. Bu tür davranışlar, kişinin özgüvenine ve onuruna yönelik saldırılar içerir ve bu saldırılar psikolojik olduğu kadar fiziksel de olabilir.

Mobbing, genellikle bir çalışan tarafından hak talebinin önlenmesi amacıyla uygulanır. Mobbingi uygulayan kişiler, bu tür davranışları, mevcut iş kültüründe ve yönetim anlayışında doğal bir parça olarak görebilirler. Ayrıca, bu davranışlarının sonuçlarına dair bir yaptırım olmayacağını düşündüklerinde, bu tutumlarını devam ettirirler.

Mobbingin hukuki boyutları ve çalışan hakları konusunda bilinçlenmek, bu tür durumlarla başa çıkmak için önemlidir. Eğer bir iş yerinde mobbing ile karşılaşıldığında, hukuki yollara başvurmak ve haklarını aramak, bu tür olumsuz davranışların önüne geçilmesi açısından kritik öneme sahiptir. Bu bağlamda, işverenlerin ve yöneticilerin de iş yerinde mobbingin önlenmesi için aktif çaba göstermeleri gerekmektedir.

Mobbing tanımı gereği, sistematik ve süreklilik gösteren bir davranış biçimidir. Bu nedenle, anlık öfke patlamaları veya tek seferlik geçici davranışlar mobbing kapsamında değerlendirilmez. Ancak, mağdurun yaşadığı olumsuz olay TCK (Türk Ceza Kanunu) kapsamında suç teşkil eden bir eylemse, örneğin fiziksel saldırı, hakaret veya tehdit gibi durumlar söz konusu olduğunda, mağdurun savcılığa suç duyurusunda bulunma hakkı vardır.

Özellikle asistan hekimler gibi katı hiyerarşik yapının egemen olduğu, yoğun stresin ve rekabetin yaşandığı iş ortamlarında mobbing riski daha yüksektir. Bu tür ortamlarda, şikayet ve başvuru yollarının yetersizliği de mobbing vakalarının artmasına zemin hazırlayabilir. Asistan hekimler, yoğun tempoda ve baskı altında çalışırken, hiyerarşik yapının getirdiği güç dengesizliklerinden dolayı bu tür davranışlara daha açık hale gelebilirler.

Mobbinge maruz kaldığınızı düşünüyorsanız, aşağıdaki adımları takip etmek hak arayışınızda size yardımcı olabilir:

Olayların Belgelenmesi: Yaşadığınız mobbing olaylarını detaylı bir şekilde kaydetmek çok önemlidir. Bu kayıtlar arasında olayın tarihi, yeri, tanıkları ve varsa olaya ilişkin bilgi ve belgeler yer almalıdır. Bu tür kanıtlar, hukuki süreçlerde güçlü bir delil oluşturabilir.

Yazılı İtirazlar: Mobbing idare tarafından verilen anlamsız emirler ve görevlerle uygulanıyorsa, bu tür durumlara yazılı olarak itiraz etmek önemlidir. Bu, hem durumu resmi kayıtlara geçirme hem de sizin bu konuda aktif olarak hak aradığınızı gösterme açısından önem taşır.

Tıbbi ve Psikolojik Yardım: Mobbing süreci, ciddi psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklara yol açabilir. Bu nedenle, gerekirse tıbbi ve psikolojik yardım almak hem size destek sağlayacak hem de hukuki süreçlerde kanıt olarak kullanılabilir raporlar oluşturulmasına yardımcı olacaktır.

Mobbing vakalarında olayın resmiyete taşınması, sıklıkla mobbing uygulayan kişinin geri adım atmasına neden olabilir. Bu tür resmi girişimler, mobbing uygulayan kişinin davranışlarının sonuçlarıyla yüzleşme korkusunu artırabilir ve genellikle bu noktada geri adım atma eğilimi gösterebilirler. Bu durum, mobbingin sona ermesine veya en azından hafiflemesine yol açabilir. Ayrıca, kurum yetkililerinin duruma müdahale etmesi, iş yerindeki diğer çalışanlar için de olumlu bir mesaj verir ve benzer durumların önlenmesine katkıda bulunur.

Mobbinge mücadelede en önemli adımlardan biri, bu tür olayları gizli tutmak yerine, açıkça ve resmi kanallar aracılığıyla dile getirmektir. Bu süreçte, hukuki destek almak, hem sürecin sağlıklı bir şekilde ilerlemesini sağlar hem de mağdurun haklarını korumasına yardımcı olur.

Bu kapsamda yanlış başvurular hak kayıplarına yol açabileceği için hukuki süreçlerin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi oldukça önemlidir. Bu nedenle, sürecin başından itibaren sendika işyeri temsilcileri ve sendika hukuk birimi ile iletişimde olmak ve tarafımızdan hukuki destek almak, haklarınızı koruma açısından kritik bir rol oynar.

13.) SAĞLIKTA ŞİDDET

İş başındayken şiddete maruz kaldığınızda, hızlı ve doğru bir şekilde hareket etmek son derece önemlidir. İzlemeniz gereken adımlar şunlardır:

- 1. Can Güvenliğinizi Sağlayın:** Şiddet anında öncelikle kendi can güvenliğinizi sağladığınızdan ve tehlikeyi uzaklaştırdığınızdan emin olun. Fiziksel bir tehdit söz konusuysa, bulunduğunuz yerden güvenli bir şekilde uzaklaşın ve güvenlik birimlerine haber verin.
- 2. Beyaz Kod Hattını Arayın:** Kamu ve özel tüm sağlık kurum ve kuruluşlarında gerçekleşen şiddet olayları, yöneticiler tarafından derhal "113" numaralı telefonla Bakanlık Beyaz Kod Birimine bildirilecek, eş zamanlı olarak ilgili kurumun hukuk birimine ve adli mercilere intikal ettirilecektir. Kamu görevlilerine karşı işlenen şiddet olaylarının takibi şikâyete bağlı olmadığından, ilgili personelin şikâyetinin olup olmadığına bakılmaksızın yöneticiler olayı mutlaka adli mercilere intikal ettirecektir. Özel sağlık kuruluşları da adli bildirim konusunda gerekli hassasiyeti gösterecektir.
- 3. Sağlık Bakanlığı Beyaz Kod Hattı:** Şiddete uğrayan sağlık çalışanı tarafından da "113" numaralı telefona doğrudan bildirim yapılabilecektir. Ayrıca yöneticiler, "www.beyazkod.saglik.gov.tr" adresinde bulunan "Beyaz Kod Bildirim Formu"nu dolduracaktır.
- 4. Güvenlik Görevlilerinin İntikali:** Beyaz Kod verildiğinde, güvenlik görevlilerinin olay yerine en hızlı şekilde intikal etmesi gerekir. Güvenlik görevlileri, olayın boyutunu ve ciddiyetini belirlemek için gerekli tespitleri yapar.
- 5. Tutanak Hazırlama:** Olayla ilgili resmi bir belge oluşturmak için en az iki çalışma arkadaşınızın tanıklığıyla bir "Beyaz Kod Tutanağı" düzenlemelisiniz. Tutanaқта dikkat edilmesi gereken noktalar:

1. Olayın tüm ayrıntıları, sansürleme yapılmadan ve kullanılan ifadeler açıkça belirtilerek yazılmalıdır.
 2. Tutanakta, olayla ilgili varsa deliller (görüntü kaydı, fotoğraf, vb.) belirtilmelidir.
 3. Şikayetçi ve tanıkların adresleri bölümüne, ikametgâh adresi yerine işyeri adresi yazılmalıdır.
6. **Acil Poliklinikte Muayene Olun:** İş yerinde yaşadığınız şiddet olayını, bulunduğunuz hastanenin acil polikliniğinde "iş kazası" kodu ile muayene olmanız gerekir. Bu, olayın iş kazası olarak kayıtlara geçmesini ve yasal sürecin başlamasını sağlayacaktır.
7. **Darp Raporu Talebi:** Fiziksel şiddet söz konusuysa, mutlaka bir darp raporu alınmalıdır. Darp raporu, yaşadığınız fiziksel hasarın belgelendirilmesi için resmi bir evraktır ve hukuki süreçte önemli bir kanıt olarak kullanılır. Bu rapor, hem hastanede alacağınız tedavi sürecinin belgelenmesini sağlar hem de şiddet olayının ciddiyetini ortaya koyar.

Bildirim üzerine Bakanlık Beyaz Kod Birimi, yöneticilere ve/veya ilgili personele hukuki süreçle ilgili rehberlik yapacak, olayın adli makamlara intikal ettirilip ettirilmediğini araştırarak ve şayet ettirilmemiş ise olayı derhal adli makamlara bildirecektir. Ayrıca şiddet olayının gerçekleştiği sağlık kurumunun hukuk birimine olayın bildirildiğini tespit ederek olayın takibini temin edecektir.

Hukuk birimleri, işlenen suçtan mağdur olan Bakanlık personeline veya vefatı halinde kanuni mirasçılara bir avukatın hukuki yardımını isteyip istemediğini soracaktır. Ve talep etmeleri halinde Bakanlık avukatlarınca ilgili personele 28/04/2012 tarihli ve 28277 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Sağlık Bakanlığı Personeline Karşı İşlenen Suçlar Nedeniyle Yapılacak Hukuki Yardımın Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” çerçevesinde hukuki yardım yapılacaktır.

Beyaz Kod bildirimini işleme alındıktan sonra, polis veya jandarma tarafından mağdur, müşteki veya tanık olan sağlık personelinin ifadelerinin karakolda alınması talebi hukuka aykırıdır. Bu durum, 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu'nun ek 12. maddesine aykırıdır.

3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu ek Madde 12 gereğince, polis ya da jandarma tarafından sağlık personelinin ifadeleri, **işyerlerinde** alınmalıdır. Bu madde, sağlık çalışanlarının mesai sırasında görev yerlerinden ayrılmalarını engellemek ve sağlık hizmetlerinin aksamasını önlemek amacıyla düzenlenmiştir. Dolayısıyla, herhangi bir soruşturma kapsamında ifadelerin alınması gerektiğinde, bu işlemler sağlık personelinin çalıştığı hastanede veya görev yaptığı işyerinde gerçekleştirilmelidir.

Bu yasa hükmü, sağlık çalışanlarının haklarını korumak ve iş yerinde meydana gelen şiddet olaylarına karşı yasal süreçlerin düzgün bir şekilde yürütülmesini sağlamak amacıyla getirilmiştir. Eğer kolluk kuvvetleri tarafından ifade almak için karakola gitmeniz talep edilirse, bu talebin hukuka aykırı olduğunu belirtebilir ve ifadenizin iş yerinde alınmasını talep edebilirsiniz.

Tüm asgari şartların standart biçimde yerine getirildiği uzmanlık eğitim programlarının bir an önce hayata geçmesi dileğiyle..

