



# **Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası**

## **2009 Yılı Toplu Görüşme Talepleri**

Ağustos - 2009



## **SAĞLIK-SEN 2009 YILI TOPLU GÖRÜŞME TALEPLERİ**

### **I. KISIM**

#### **KAMU ÇALIŞANLARI İÇİN GENEL TALEPLER**

### **II. KISIM**

#### **SAĞLIK ÇALIŞANLARI İÇİN TALEPLER**

##### **I. BÖLÜM: MALİ HAKLARA İLİŞKİN TALEPLER**

##### **II. BÖLÜM: SOSYAL HAK VE YARDIMLARA İLİŞKİN TALEPLER**

##### **III. BÖLÜM: SOSYAL GÜVENLİĞE İLİŞKİN TALEPLER**

##### **IV. BÖLÜM: ATAMA, ÇALIŞMA ŞARTLARI, EĞİTİM VE GÖREVDE YÜKSELMEME İLİŞKİN TALEPLER**

##### **V. BÖLÜM: SÖZLEŞMELİ SAĞLIK PERSONELİNE İLİŞKİN TALEPLER**

##### **VI. BÖLÜM: AİLE HEKİMLİĞİNE İLİŞKİN TALEPLER**

##### **VII. BÖLÜM: ÜNİVERSİTE HASTANE ÇALIŞANLARI İÇİN TALEPLER**

### **III. KISIM**

#### **SHÇEK ÇALIŞANLARI İÇİN TALEPLER**



## **ÖNSÖZ**

Kamu çalışanları için ücret, sosyal haklar, çalışma koşullarında yaşanan haksızlık ve adaletsizliklerin ortadan kaldırılması adına yeni bir mücadele dönemine giriliyor.

15 Ağustos 2009 tarihinde başlayacak olan toplu görüşmelerde sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarını Sağlık-Sen temsil edecek.

Sağlık ve sosyal hizmet çalışanları, yapılan işin niteliği ve riskleri göz önüne alındığında en zor ve meşakkatli çalışma koşullarına sahip olan kesimdir. Artan nüfus, sağlıkta dönüşüm adı altında ortaya konulan uygulamaların getirdiği ek iş yükü ve istihdam yetersizliği, sağlık çalışanlarının çalışma koşullarını ağırlaştırmıştır. Buna karşın geriye dönük ücret istatistiklerine bakıldığında ücretlerinde erime gözlenmektedir. Toplumumuzun en zor bireylerine hizmet sunma gayreti içinde olan Sosyal hizmet çalışanları için de durum bundan farklı değildir. Başbakanlığa bağlı olan bu kurumda çalışanların bariz bir haksızlığa ve ayrımcılığa maruz bırakıldığı ortadadır.

Bu yıl yetkili sendika olarak toplu görüşme masasına oturacak olan Sağlık-Sen'in temel mücadele konularının başında bu haksızlıkların giderilmesi olacaktır.

Toplu sözleşme düzenine geçilmesi, aynı işi yapan aynı statüdeki çalışanlar arasında farklılık getiren sözleşmeli personel uygulamaların son verilmesi, döner sermaye sistemindeki adaletsizliklerin giderilmesi de masaya taşıyacağımız diğer öncelikli konularımızdır.

Toplu görüşmelerde bu önceliklerimiz ve diğer taleplerimizin ısrarlı savunucusu olacağız. Toplu görüşme masasına taşıyacağımız taleplerin hayata geçirilmesi noktasında vereceğimiz sendikal mücadelenin, toplu görüşmelere katılmakla sınırlı kalmayacağını geçmişte ortaya koyduğumuz çabalar ve bu çabalar sonucu elde edilen kazanımlar nedeniyle sağlık ve sosyal hizmet çalışanları çok iyi bilmektedir. Bizim için sendikacılık temsil makamı olduğu kadar hizmet makamıdır da. Hizmet sendikacılığımızın temel hedefi, hitap ettiğimiz kitlenin ihtiyaçlarına cevap verebilmektir.

Toplu görüşme masasında da bu bilinçle ve kararlı bir duruşla, sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının haklarını koruma ve geliştirme mücadelesi içinde olacağız. Omuzlarımızı yüklenen bu büyük sorumluluğu, hizmet kolumuzun 400 bini aşkın çalışanının desteğini arkamızda hissederek layıkıyla taşıyacağımıza inanıyoruz.

Bu düşüncelerle, toplu görüşmelerin başta sağlık ve sosyal hizmet çalışanları olmak üzere tüm kamu kesiminin beklentilerine cevap veren sonuçlar getirmesini diliyoruz.

**Mahmut KAÇAR**  
**Sağlık-Sen Genel Başkanı**



## SAĞLIK-SEN 2009 YILI TOPLU GÖRÜŞME TALEPLERİ

### I. KISIM KAMU ÇALIŞANLARI İÇİN GENEL TALEPLER

#### 1. Kamu görevlilerinin toplu sözleşme ve grev hakkı yoksunluğu sona erdirilmelidir.

Toplu görüşmeye yönelik anayasal ve yasal düzenlemeler ile geçmiş dönem toplu görüşmelerinin sonuçları, toplu görüşme yönteminin kamu görevlilerinin lehine kazanım üretebilecek araç olmadığı tespitinde bulunmayı zorunlu kılmaktadır. Toplu sözleşme (toplu pazarlık) hakkının ikamesi olması mümkün olmayan ve mutabakat metinlerinin gereklerini yerine getirmede siyasi iktidarların keyfi tutumlar sergilemesine fırsat veren toplu görüşme, kamu işvereni ile kamu çalışanı arasında eşitler arası toplu pazarlık sürecinin işletilmesini sağlamakta yetersiz kalmaktadır. 2008 yılı başta olmak üzere toplu görüşmeler sonucunda imzalanan mutabakat metninde yer alan taleplerin ağımsanmayacak bir bölümünün halen yerine getirilmemiş olması da, toplu pazarlık hakkının fiilen kullanımını sağlayacak bir yapının halen oluşturulmadığına bir başka göstergedir. Örgütlü toplum ve sendika kavramlarının uluslar arası alandaki karşılıklarına uygun olarak hayat bulması ve kamu çalışanlarının sendikal örgütlenmeye dayalı kazanımlarla muhatap olabilmesi, toplu sözleşme hakkının hayata geçirilmesini gerektirmektedir.

Diğer taraftan; çalışanların, taleplerine duyarsız kalan işveren üzerinde yasal sınırlar içerisinde kalmak kaydıyla baskı uygulamak, kazanım ve haklar elde etmek konusunda başvurabileceği temel araçlardan biri hiç şüphesiz "grev hakkı"dır. Çalışanlar kavramının içinde yer alan herkes için –yürütülen hizmetin veya görülen işin niteliğinden kaynaklanacak sınırlamalar hariç- tanınması ve teminat altına alınması gereken "grev hakkı"nın kamu çalışanlarına verilmemesinin gerekçesi olarak gösterilen hususlar "ipe un sermek" niyetini sergiler mahiyettedir. Kamu hizmetlerinin herhangi bir nedenle kesintiyile uğraması veya bu hizmetleri yürütmekle görevli olanların hizmet sunmaktan imtina etme hakkına sahip olması, hizmetten yararlananlar ile hizmetin sunumundan ve devamından sorumlu kamu otoritesi açısından şüphesiz kolayca kabul edilebilir değildir. Ancak, hizmetin kesintiye uğramasını engellemek adına hizmeti sunmakla görevli olanların haklarında kısıtlamaya gitmek demokratik hukuk devleti anlayışıyla örtüşmediği gibi örgütlenme ve çalışma hukukuna ilişkin evrensel nitelikte ilke ve değerlerle de çelişmektedir. Kamu çalışanlarının hak ve taleplerinin kamu işverenin kamu otoritesi sıfatından kaynaklanan takdire mahkum edilmesi, çalışan ve işveren ilişkilerinde varlığı asıl olan demokratik iletişim sürecine de uygun değildir. Kamu çalışanlarının taleplerinin karşılanmaması halinde kamu işvereni üzerinde baskı oluşturacak sendikal terminolojiye uygun bir araca (grev hakkına) sahip olmaması, günümüzün demokratik devlet anlayışıyla ve örgütlenme hakkıyla açıklanabilir değildir.



## Toplu Görüşme Talepleri - 2009

Toplu görüşme sürecinde öncül sorunumuz ve talebimiz, toplu görüşme sürecini sona erdiren ve sendika kavramının doğal eklentileri olan toplu sözleşme ve grev hakkından kamu çalışanlarının da yararlanmasını sağlayacak anayasal ve yasal değişikliklerin ivedilikle gerçekleştirilmesidir.

### **2. Yöneticilik görevine ilk atanarlarda 5. ve 6. hizmet bölgelerine atanma ve bu bölgelerde çalışma şartı kaldırılmalıdır.**

08.02.2003 tarih ve 2003/5297 K. Sayılı Devlet Memurlarının Yer Değiş-tirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğin EK Madde-1; "190 Sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin 2. maddesinin (a) ve (c) bentleri kapsamında bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüslerinde 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olarak istih-dam edilen memurlardan,

**a)** Bölge Müdürü, Başmüdür, İl ve İlçe Müdürleri, Milli Eğitim Müdürü, Mal Mü-dürü, İl ve İlçe Müftüsü, Şube Müdürü ve diğer müdür unvanlarına,

**b)** Merkez Denetim Elemanlığında bulunanlardan/bulunmuş olanlardan atana-cklar hariç olmak üzere Defterdar ile Gelirler ve İşletme Bölge Müdürü unvanlarına,

**c)** Yukarıda sayılanlarla aynı düzeydeki unvanlara,

**d)** (a), (b) ve (c) bentlerinde belirtilen unvanların yardımcılıklarına atanacak olanların ilk görev yerleri, atanacakları kurum veya kuruluşun hizmet birimi olması halin-de bu yönetmeliğe ekli (1) sayılı cetvelde yer alan 5. ve 6. hizmet bölgeleridir.

Birinci fıkradaki kurum ve kuruluşların, diğer hizmet bölgelerindeki yukarıda be-lirtilen kadrolarına atanabilmek için ilgililerin sözü edilen görevlerde iki yılını tamamlamış olmaları gerekir. Ancak, "Diğer unvanlarda bu hizmet bölgelerinde en az dört yıl görev yapmış olanlarda bu şart aranmaz." hükmünü içermektedir.

Bu nedenle, yöneticilik görevlerine atanma için 5. ve 6. hizmet bölgelerine atan-ma ve bu bölgelerde çalışma şartı kaldırılarak tüm çalışanlara idari kadrolara atanmayla ilgili eşit şartlar sağlanmalıdır.

### **3. Kreş ve gündüz bakımevi açılmasında il veya ilçelerde çalışan tüm kamu personelinin 0-6 yaş çocuk sayısı dikkate alınarak uygulama zorunlu hale getirilmelidir.**

### **4. Özel hizmet tazminatı oranları, yapılan iş ve öğrenim durumları dikkate alınmak sureti ve "Eşit işe eşit ücret" anlayışı çerçevesinde günümüz koşu-larına göre artırılmalıdır.**



## Toplu Görüşme Talepleri - 2009

657 sayılı Kanununun 152. maddesi çerçevesinde, 17.04.2006 tarih ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile devlet memurlarına ödenecek zam ve tazminatlar düzenlenmiş, bu kararda özel hizmet tazminatı genel idare hizmetleri sınıfındaki VHKİ için % 55, memurlar için % 49, yardımcı hizmetler sınıfındaki personel için de % 45 olarak belirlenmiştir.

Diğer hizmet sınıfındaki personel için özel hizmet tazminat oranları lisans, önlisans ve lise mezunları için aşağıdaki örnek tabloda da görüldüğü üzere farklı oranlarda uygulanmakta iken genel idari hizmetler ve yardımcı hizmetler sınıfındaki personel için ise eğitim durumları dikkate alınmaksızın aynı oranlar uygulanmaktadır.

ÖZEL HİZMET TAZMİNATI ORANLARI

Ünvanı	Sınıfı	Kadro Derece													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
Hemşire	LİSANS	SHS	97	97	97	97	94	94	94	94					
Hemşire	ÖN LİSANS	SHS	90	90	90	90	88	88	88	88	88				
Hemşire	SML	SHS	72	72	72	72	70	70	70	70	70	70	70		
Veri Haz. Kont. İşletmeni	GİH	55	55	55	55	49	49	49	48	48	48	48	48	48	
Memur	GİH	49	49	49	49	49	49	49	48	48	48	48	48	48	
Hizmetli	YHS	45	45	45	45	45	45	45	44	44	44	44	44	44	

Özel hizmet tazminat oranları, yapılan iş ve öğrenim durumları dikkate alınmak sureti ve "Eşit işe eşit ücret" anlayışı çerçevesinde günümüz koşullarına göre artırılmalıdır.

(Not: Özel hizmet tazminatı oranında yapılacak 1 puanlık artışın personele katkısı 5,31 TL'dir.)

### 5. Görev ve makam tazminatından yararlananlar hariç olmak üzere kamu çalışanlarının bütününe, nakden ödemek kaydıyla giyecek yardımı verilmelidir.

Personele uygun kıyafetlerin seçilmesi, tedarikçinin temini, siparişlerin verilmesi ve giyecek yardımı uygulamalarının gerçekleştirilmesinde çeşitli aksaklıklar olduğu ve bu durumun hem personel menfaati hem de idari hizmet işlerliği yönünden istenildiği ölçülerde sağlıklı sonuçların ortaya çıkmadığı görülmektedir. Bunun yerine görev ve makam tazminatından yararlananlar hariç olmak üzere kamu çalışanlarının bütününe, nakden ödemek kaydıyla giyecek yardımı verilmelidir.

### 6. Aile yardımı ve çocuk yardımı oranları artırılmalıdır.

Halen 1500 olarak uygulanmakta olan aile yardımının ödenmesine esas gösterge rakamı 2350'ye yükseltilmelidir. Çocuk yardımında; 0-14 yaş arasındaki çocuklar için 500, diğer çocuklar için 250 gösterge rakamı uygulanmalı ve yardımdan yararlanacak çocuk sayısı sınırlaması kaldırılmalıdır.



## Toplu Görüşme Talepleri - 2009

Aile Yardımı	
Mevcut Durum	Talep Edilen
Aile Yardımı Puanı (1500) X Maaş Katsayısı (0,05592) =	Aile Yardımı Puanı (2350) X Maaş Katsayısı (0,05592) =
83,88 TL	131,41 TL
704.592.000 TL	1.103.860.000 TL
Artışın Getireceği Yük	
399.268.800 TL	

**7. Sendika üyesi personele verilen toplu görüşme primi katsayısına bağlanarak artırılmalıdır.**

Toplu Görüşme Primi	
Mevcut Durum	Talep Edilen
10,00 TL	Toplu Görüşme Puanı (500) X Maaş Katsayısı (0,05592) =
	27,96 TL
132.000.000 TL	369.072.000 TL
Artışın Getireceği Yük	
237.072.000 TL	

**8. Kamu konutlarının tahsisinde sıra tahsisi uygulamasına öncelik verilmeli, görev tahsisli konutların toplam konutlar içindeki oranı %5'le sınırlandırılmalıdır.**

Sınırlı sayıda lojman bulunan yerlerde idari kadrolarda bulunanların görev süresi boyunca, yıllarca lojman hakkından faydalanması nedeni ile diğer memurları lojman hakkından faydalanamaz hale getirmektedir.

**9. Yardımcı hizmetler sınıfında çalışan personel ek göstergeden faydalandırılmalıdır**

### EK GÖSTERGE ORANLARI

Ünvanı	Sınıfı	Kadro Derece				
		1	2	3	4	
Memur	LİSE	GİH	1500	1100	800	650
Memur	ÖN LİSANS	GİH	2200	1600	1100	800
Şoför	LİSE	GİH	1500	1100	800	650
Şoför	ÖN LİSANS	GİH	2200	1600	1100	800
Hizmetli		YHS	0	0	0	0
Terzi		YHS	0	0	0	0

Yukarıdaki örnek tabloda da görüldüğü üzere diğer hizmet sınıflarında görevli personele kadro dereceleri 4'e ulaştığı zaman ek gösterge verilirken yardımcı hizmetler sınıfındaki personel lisans mezunu olsa dahi bu haktan faydalanamamaktadır. Yardımcı hizmetler sınıfı personeline 650 ek gösterge verilmesi halinde kadro derecesi 4 olan bir personelin maaşında aylık brüt 36,34 TL'lik, net 24,84 TL'lik artış olacaktır.



**10. Devlet memurlarının yükselebilecekleri kadro ve derecelerin belirlenmesinde unvanları yerine öğrenim durumları dikkate alınmalıdır.**

190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname eki cetvellerde bazı unvanların kadro dereceleri 5 ve daha altında bulunmaktadır. Öğrenim durumları itibarıyla yükselebilecekleri dereceden aylıklarını alan personel, kadro unvanına göre tanınan bazı haklardan yararlanamamaktadır. Genel olarak bütçeye mali yük getirmeyecek olan kadro derecesinin yükseltilmesi unvanlara göre değil öğrenim durumları dikkate alınarak yapılmalıdır. Unvansız memurlar için tedavi yatak sınıfı sınırlandırması kaldırılması ve yeşil pasaport alabilme hakkı sağlanmalıdır.

**11. Tedavi yolluk ve giderlerinin ödenmesinde ödenek şartı kaldırılmalıdır.**

**12.Kamu görevlilerinin Sosyal Güvenlik Kurumu iştirakçileri gibi ülke genelindeki bütün eczanelerden ilaç ve tıbbi malzeme temin edebilmelerini sağlayacak bir sistem hayata geçirilmelidir.**

**13.Yasal çerçevede hastalık, izin vb. sebeplerle il dışına giden memur ve bakmakla yükümlü olduğu aile fertlerinin ilaç ve tıbbi malzeme giderlerinin git-tiği ilde karşılanması sağlanmalıdır.**

**14. Yıllık izinler iş günü olarak kullanılmalıdır.**

**15. Tüm kamu araçlarına kasko yaptırılmalıdır.**

**16. Gelir vergisinde indirim uygulanmalıdır.**

Kamu çalışanlarının özellikle ikinci altı aylık dönem içerisinde gelir kaybına neden olan gelir vergisi oranları ve gelir dilimleri itibarıyla oluşan mağduriyetin giderilmesine yönelik olarak Gelir Vergisi Kanunu'nun konuyla ilgili 103. maddesine – 01.01.2006 tarihinden önceki uygulamanın dayanağını teşkil eden ve ücret gelirlerine uygulanacak gelir vergisi oranları ücretliler için 5 puan indirilmesini öngören düzenlemenin hayata geçirilmesine imkan sağlayacak şekilde- "ücret gelirlerinin vergilendirilmesinde, yukarıdaki tarifede yer alan vergi oranları 5 puan indirilmek suretiyle uygulanır." ifadesi eklenmek suretiyle gelir vergisi oranlarının ücretliler için 5 puan indirilmeli veya gelir vergisinin ödenmesine esas gelir dilimlerinde (%15 oranının uygulandığı ve halen 8.700 TL olan gelir diliminin 19.100 TL'ye çıkarılması diğer gelir dilimlerinde de buna paralel olacak şekilde) artış yapılmalıdır.

**17. 4-C kapsamında istihdam edilen personelden;**

- Durumları ve yürüttükleri görevler uygun olanlar 4/B statüsüne geçirilmelidir.
- 6 aydan daha kısa süreli istihdam gerektiren kurum ve görevlerde, konfederasyonlar ve ilgili sendikalar ile Devlet Personel Başkanlığı ve ilgili kurumların ortak





## Toplu Görüşme Talepleri - 2009

çalışmasıyla; istihdam edilen personelin daha uzun süreli istihdam edilebilecekleri kurum ve görevlere nakli sağlanmalıdır.

## II. KISIM SAĞLIK ÇALIŞANLARI İÇİN TALEPLER

### I. BÖLÜM: MALİ HAKLARA İLİŞKİN TALEPLER

**1.Sağlık Bakanlığı'nda ve Üniversite Hastanelerinde çalışan hekim dışı personele 375 sayılı KHK kapsamında verilen ek ödeme tutarı kadar net ücret, genel bütçeden karşılanmak sureti ile garanti gelir olarak verilerek kalan tutar performansa bağlı döner sermaye ek ödemesi kapsamında değerlendirilmelidir.**

Bilindiği gibi Denge Tazminatı Kanunu, 31.03.2006 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Fark olarak denge tazminatı ödenecek kamu personeline ilişkin üçüncü fıkraya düzenlenmesinde "...önceki yılda yapılmış olan ödemelerin toplam net tutarına, birinci fıkraya göre yapılması öngörülen ödemeler toplam net tutara ulaştıktan sonra birinci fıkraya göre ödeme yapılmaya başlanır." denilmektedir.

Sağlık Bakanlığı merkez teşkilatı personeli hariç 04.01.1961 tarihli ve 209 sayılı Kanununun 5. maddesine göre ödeme yapılanlara, Sağlık Bakanlığı kurum ve kuruluşları ile bağlı kuruluşlarında (Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü hariç) döner sermaye alanlar ve 04.11.1981 tarihli ve 2547 sayılı Kanununun 58. maddesi, (YÖK, ÜAK, üniversiteler ve bunlara bağlı fakülte, enstitü, yüksekokul, konservatuar, meslek yüksekokulları ile uygulama ve araştırma merkezlerinde döner sermaye alan akademik ve idari personel) üçüncü fıkrada sayılan ve fark ödemesi yapılacak personel arasında yer almaktadır.

### KURUMLARA GÖRE MAAŞ DURUMLARI

KURUMU	UNVANI	AİLE YARDIMI VE ASGARI GEÇİM İNDİRİMİ DÜŞÜKTEN SONRA KALAN KISMI*
İçişleri Bakanlığı	Polis Memuru	1.819,60
Diyaret İşleri Başkanlığı	İmam Hatip	1.238,28
Nüfus Müdürlüğü	V.H.K.İ	1.084,00
Maliye Bakanlığı	Memur	1.211,60
Maliye Bakanlığı	Hizmetli	1.150,00
Milli Eğitim Bakanlığı	Öğretmen**	1.317,98
Tarım Bakanlığı	Veteriner	2.024,60
Tarım Bakanlığı	Mühendis	1.938,85
Sosyal Güvenlik Kurumu	İcra Memuru	1.390,68
Sosyal Güvenlik Kurumu	Hizmetli	1.205,52

\* Aylık maaşlar, unvanların 5. dereceleri esas alınmak sureti ile evli olmayan memur üzerinden hesaplanmıştır.  
\*\* Ek ders ücreti hariçtir.



## Toplu Görüşme Talepleri - 2009

### 1. Basamak Sağlık Kuruluşları Personel Maaş Durumları

UNVAN / KADRO	MAAŞ	ORTALAMA DÖNER SERMAYE	TOPLAM
Hemşire	919,34	357,00	1.276,34
Memur	823,26	330,00	1.153,26
Hizmetli	807,64	238,00	1.045,64

### 2. Basamak Sağlık Kurumları Personel Maaş Durumları

ÜNVAN / KADRO	MAAŞ	ORTALAMA DÖNER SERMAYE	TOPLAM
Hemşire	919,34	555,00	1.474,34
Memur	823,26	384,00	1.207,26
Hizmetli	807,64	314,00	1.121,64

Önceki yıllarda sağlık personeli maaşları öğrenim düzeyleri aynı olan öğretmen ve polisten daha yüksek olduğu halde son yıllarda bu meslek gruplarının maaşlarında yapılan iyileştirmelerle sağlık personelinin ücretleri düşük kalmıştır. Temmuz itibariyle bir öğretmen ortalama 72 saat ek ders ücretiyle birlikte 1.793 TL, bir polis memuru 1.819 TL maaş alırken; bir hemşire ortalama döner sermaye ile birlikte 1.276 ila 1.474 TL arasında maaş almaktadır.

### Bazı Kurum ve Kuruluşların Haziran 2009 Döner Sermaye Ödemeleri

UNVAN	Siirt Kurtalan Kayabağlar Sağlık Ocağı	Çanakkale Yenice İlçesi Devlet Hastanesi	Tokat Çelikli Sağlık Ocağı
Hemşire	190 TL	200 TL	150 TL
Memur	190 TL	145 TL	100 TL
Hizmetli	140 TL	100 TL	70 TL

### Üniversite Hastanelerinin Aylık Döner Sermaye Ödemeleri

UNVAN	Düzce Düzce Üniversitesi	Tokat G.Osmanpaşa Üniversitesi	Erzurum Atatürk Üniversitesi
Hemşire	550 TL	510 TL	485 TL
Memur	350 TL	305 TL	350 TL
Hizmetli	300 TL	280 TL	294 TL

Yukarıdaki örnek tablolarda da görüldüğü üzere Sağlık Bakanlığı ve üniversite hastaneleri personelinin önemli bir kısmı emsallerinden daha düşük döner sermaye primi almaktadır.



## Toplu Görüşme Talepleri - 2009

Diğer kurumlarda çalışanlara ek ödemeler her ay düzenli olarak verilirken, Sağlık Bakanlığı'na bağlı kurum ve kuruluşlarındaki nakit sıkıntısı nedeni ile ödemeler düzenli olarak yapılmamakta ve 2-3 aya varan gecikmeler yaşanmaktadır. Ayrıca; yıllık izin, hastalık izni, doğum izni, şua izni vb. durumlarda döner sermaye ödemesi yapılmamaktadır.

Sağlıkta Dönüşüm Programıyla sağlık hizmetlerinin kalitesi artmış ve vatandaşın sağlık hizmetlerine ulaşımı kolaylaşmıştır. Sağlıkta Dönüşüm Programının başarılı bir şekilde yürütülmesinde sağlık çalışanlarının özverili çalışmasının payı büyüktür.

Ancak buna rağmen diğer meslek gruplarının aldığı ücretler ile sağlık personelinin aldıkları ücretler mukayese edildiğinde, sağlık personelinin ücretlerinin düşük kaldığı göze çarpmaktadır.

Sağlık Bakanlığı'na bağlı kuruluşlarda performansa bağlı döner sermaye sisteminin başladığı ilk yıllarda başka kurumlardan Sağlık Bakanlığı'na bağlı kurum ve kuruluşlara geçiş için yoğun bir talep varken bugün gelinen nokta itibarıyla başka kurumlara kaçışlar başlamıştır.

### 375 Sayılı KHK Kapsamında Verilen Ek Ödeme Cetveli\*

KADRO VE GÖREV ÜNVANI	ORAN (%)	YTL OLARAK AYLIK MİKTAR
Uzman Tabip	69	366
Tabip	68	361
Diş tabibi	62	329
Eczacı	60	319
Hemşire, Ebe, Sağlık Memuru, Biyolog Röntgen Tek., Laboratuvar Tek., v.b sağlık personeli	58	308
Tekniker, Teknisyen	68	361
Müdür, Müdür Yrd., Şef, Ayniyat Saymanı	51	271
Memur, VHKİ, İmam	51	271
Yardımcı Hizmetler Sınıfındaki tüm çalışanlar	49	260

\*Oranlar en yüksek devlet memuru aylığına uygulanmak sureti ile hesaplanır en yüksek devlet memuru aylığı 531,24 TL'dir.

### Tam Gün Yasa Tasarısıyla Öngörülen Hekim Maaşları

HEKİM MAAŞLARI		
	Mevcut	Yeni
Pratisyen	1.450 TL	2.000 TL
Uzman	1.625 TL	2.633 TL



Tam gün yasa tasarısında, Sağlık Bakanlığı ile Refik Saydam Hıfzıssıhha Merkezi Başkanlığı kadro ve pozisyonlarına döner sermaye gelirlerinden ek ödeme alan klinik şef ve şef yardımcılara en yüksek devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) %410'u uzman tabip, Tıpta Uzmanlık Tüzüğünde belirtilen dallarda bu tüzük hükümlerine göre uzman olanlar ile uzman dış tabiplerine % 335'i ve pratisyen tabip ve dış tabiplerine ise %180'i oranında her ay herhangi bir katkıya bağlı olmaksızın döner sermaye gelirlerinden ek ödeme yapılması ve bu ödemeye hak kazanılmasında ve ödenmesinde aylıklara ilişkin hükümlerin uygulanması öngörülmektedir.

"Tam Gün Yasa Tasarısı" kapsamında, ek ödemeden aktarma yapılarak pratisyen hekim maaşı 2.000 TL'ye, uzman hekim maaşının 2.633 TL'ye yükseltilmesi ile ele geçecek garanti gelir oranının emekliliğe yansiyacak şekilde artırılması öngörülmektedir.

Sağlık hizmetlerinin sunumunda ekip çalışmasının önemi göz önüne alındığında, hekimlere yapılacak iyileştirmelerden hekim dışı personelin mahrum bırakılması özveri ile çalışan hekim dışı personelin şevkini olumsuz yönde etkileyecektir.

"Performans" en basit tanımıyla verimliliğin ölçülmesidir. "Performans Değerlendirme" önceden saptanmış kriterlere göre, kurumun ve personelin iş başarısının ölçülmesi, analiz edilmesi ve geri bildirimlerin sunulması sürecidir. Sağlık Bakanlığı'nda uygulanan performansa bağlı döner sermaye sisteminde sadece hekimlerin yapmış olduğu girişimsel işlemler değerlendirilmekte, ancak hekim dışı personelin almış olduğu döner sermaye priminde performans değerlendirmesi yapılmamaktadır.

Sağlık Bakanlığı'nda çalışan hekim dışı personelin mağduriyetinin giderilmesi için söz konusu personele 375 Sayılı KHK kapsamında verilen ek ödeme tutarı kadar net ücret, genel bütçeden karşılanmak sureti ile garanti gelir olarak verilerek, kalan tutar performansa bağlı döner sermaye ek ödemesi kapsamında değerlendirilmelidir.

## **2. Tabip ve uzman tabiplere yüksek hâkimlik ve makam tazminatı verilmelidir.**

Tam Gün Yasası ile birlikte; hekimler, kamu ile özel arasında tercih yapma durumunda kalacaktır. Bazı branşlarda hekimler muayenehanelerde ve özel hastanelerde kamuda aldıkları ücretlerin üzerinde gelir elde etmektedirler. Hekimlerin maaşlarında iyileştirme yapılmadığı takdirde bazı branş hekimlerinin gelir kaybına uğramaları söz konusu olacaktır. Bu durum özellikle taşradaki kamu hastanelerinin hekim sıkıntısıyla karşı karşıya kalmasına yol açacak ve taşrada sağlık hizmetlerinin aksamasına sebep olabilecektir. Bu nedenle kamuda çalışan hekimlerin mağdur olmaması ve kamudaki sağlık hizmetlerinin aksamaması için hekimlere yüksek hâkimlik ve makam tazminatı verilmelidir.



### 3. Tabip dışı personelin döner sermaye tavan oranları % 200'e, riskli birimlerde çalışanlar için de % 250'ye çıkarılmalıdır.

Bilindiği gibi hükümet, "Eşit işe eşit ücret" ilkesi çerçevesinde memurlara 375 Sayılı KHK ile ek ödeme vermeye başlamıştır. Ancak; Sağlık Bakanlığı çalışanları, döner sermaye aldıkları için bu ek ödemeden yararlandırılmamışlardır. Ayrıca, 375 Sayılı KHK kapsamında ek ödeme alan personellere izinli oldukları dönemlerde de ek ödeme verilirken; Sağlık Bakanlığı çalışanlarına yıllık izin, hastalık izni (görevi başında kaza geçirip raporlu oldukları dönemler dâhil) gibi her türlü izin dönemlerinde döner sermaye primleri ödenmemektedir. Bu nedenle hekim dışı personelin aldıkları ücretler, diğer kurumlarda çalışanların aldıkları ücretlerden düşük kalmaktadır. Sağlıkta Dönüşüm Programı ile birlikte Sağlık Bakanlığı'nda çalışanların döner sermaye primleri; uzman hekimlerin 7 kat, pratisyen hekimlerin 5 kat, buna karşılık hekim dışı personelin 0,5 kat artmıştır. Bir uzman doktor 6.500 TL'ye kadar döner sermaye alırken; hekim dışı personel ortalama 238 TL ile 555 TL arası döner sermaye primi almaktadır. Ayrıca; hekim dışı personelin aldıkları ücretler, diğer kurumlarda çalışanların aldıkları ücretlerden düşük kalmıştır.

Gerek hekim ve hekim dışı personel arasındaki döner sermaye primi uçurumunun giderilmesi, gerekse sağlık çalışanlarının diğer kurumlarda çalışanlarla aralarında bulunan adaletsizliğin giderilmesi için tabip dışı personelin döner sermaye tavan oranları % 200'e çıkarılmalıdır.

### 4. Sağlık Bakanlığı'na bağlı kurum ve kuruluşlarda görev yapan personellerden 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 86.maddesi gereğince vekâleten atanmaların döner sermaye ek ödeme matrahının hesaplanmasında asıl kadroları değil; 86. madde çerçevesinde vekâleten yürüttükleri görevleri esas alınmalıdır.

Sağlık Bakanlığı'na bağlı kurum ve kuruluşlarda görev yapan personelden 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 86.maddesi gereğince vekâleten atanmaların döner sermaye ek ödeme matrahının hesaplanmasında asıl kadroları dikkate alınmaktadır. Bu nedenle vekâleten yürüttükleri görevin ek ödemesinden faydalanamamaktadırlar. Söz konusu personelin mezkûr madde çerçevesinde vekâleten yürüttükleri görev esas alınarak ek ödeme matrahının hesaplanması gerekmektedir.

### 5. Toplum Sağlığı Merkezi çalışanlarının döner sermayelerinde iyileştirmeler yapılmalıdır.

Aile Hekimliği Uygulamasına Geçilen İllerde Sağlık Personeli Döner Sermaye Ek Ödemesi Örnek Tablo

Toplum Sağlığı Merkezi Sağlık Personeli Ortalama Döner Sermaye Ödemesi	312 TL
Sağlık Müdürlüğü Sağlık Personeli Ortalama Döner Sermaye Ödemesi	415 TL

Aile Hekimliği uygulamasına geçilen illerde Toplum Sağlığı Merkezlerinde çalışan personelin almış oldukları döner sermaye primleri düşük kalmaktadır. Toplum Sağlığı



## Toplu Görüşme Talepleri - 2009

Merkezi çalışanlarının almış oldukları döner sermaye primleri iyileştirilmeli ve Aile Hekimliğine geçilen illerde çalışanlar arasındaki döner sermaye adaletsizliği giderilmelidir.

**6. 657 Sayılı DMK'nın 4/C maddesine göre ve Vekil Ebe-Hemşire olarak çalışan personel döner sermayeden faydalandırılmalıdır.**

**7. Nöbet ücretleri günümüz koşullarına uygun hale getirilmelidir.**

KURUMLARA GÖRE FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETLERİ (1 Saatlik)	
Uzman tabip	3.36 TL
Tabip	3.06 TL
Yüksek öğrenim görmüş sağlık personeli	2.24 TL
Lise mezunu sağlık personeli	1.67 TL
Milli Eğitim Bakanlığı öğretmen ek ders saat ücreti	6.60 TL
Maliye Bakanlığı personeli fazla mesai ücreti (hafta içi)	3.30 TL
Maliye Bakanlığı personeli fazla mesai ücreti (hafta sonu)	5.50 TL

Bilindiği üzere sağlık kurumlarında kesintisiz 7/24 sağlık hizmeti sunulmakta ve nöbet sistemi ile çalışılmaktadır. Tabloda da görüldüğü üzere sağlık personelinin nöbet ücretleri diğer kamu kurumu çalışanlarının ek ders ve/veya fazla mesai ücretlerinin altında kalmaktadır.

Verilen hizmetin niteliği ve 24 saat kesintisiz nöbet tutulduğu da göz önünde bulundurulduğunda sağlık personeline verilen nöbet ücretlerinin tatmin edici düzeyde olmadığı açıktır. Bu nedenlerle nöbet saat ücreti uzman hekimler için 10,08 TL'ye, hekimler için 9,18 TL'ye, sağlık personeli için 6,72 TL'ye çıkarılmalıdır.

**8. Nöbet tutulan birinci basamak sağlık kuruluşlarında tüm çalışanlara nöbet ücreti ödenmelidir.**

**9. Yardımcı hizmetler, genel idare hizmetleri ve teknik hizmetler sınıfında yer alan personele tutmuş oldukları nöbet karşılığında nöbet ücreti verilmez.**

**10. Sağlık Bakanlığı ve Üniversite Hastanelerinde nöbet ücreti ödemelerinde 80 saat sınırlaması kaldırılmalıdır.**

**11. Devredilen SSK personelinin 80 saate kadar tutmuş oldukları nöbet ücretlerinin karşılığı olan nöbet tazminatları ödenmelidir.**

Bilindiği üzere 19 Ocak 2005 tarih ve 5283 sayılı "Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Ait Sağlık Birimlerinin Sağlık Bakanlığına Devredilmesine Dair Kanun" ile SSK hastaneleri çalışanları ile Sağlık Bakanlığına devredilmiştir. İlgili yasa 4. madde birinci fıkrada ( c ) bendinde "Devredilen sağlık birimleri ile ilgili olarak; bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihe kadar, Sosyal Sigortalar Kurumunun sağlık hizmeti satın almasına ilişkin



## Toplu Görüşme Talepleri - 2009

sözleşmeleri hariç, kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılmış sözleşmeler, kredi anlaşmaları, yatırım projeleri ile kamu kurum ve kuruluşları leh ve aleyhine adli ve idari yargıda sağlık hizmeti sunumundan, iyileştirici tıbbi malzeme alımından dolayı ve sağlık hizmeti sunan personelle ilgili açılmış ve açılacak davalar ile icra takipleri, Bakanlık hususiyetiyle yürütülür, bütün hak, yetki, yükümlülük, alacak ve borçlarıyla birlikte Bakanlığa geçer" hükmü düzenlenmiştir.

Bu doğrultuda devir işlemleri gerçekleştirilmiş olan personelin alacak ve borçları ile birlikte Bakanlığınız sorumluluğunda olacağı açık bir biçimde ele alınmıştır. Sağlık Bakanlığına devralan çalışanların SSK döneminde aylık 80 saate kadar tutmuş oldukları nöbet ücretlerinin karşılığı olan ek ödeme ücretlerini alamamaları nedeni ile açmış oldukları davalar bulunmaktadır.

Hukuka aykırı bulunan ve sonunda Yüksek Yargı Makamları tarafından iptal edilen düzenleme nedeni ile mağdur edilen personelden bireysel olarak haklarını arayanlar hakkında Mahkemelerce verilmiş birçok iptal ve tam yargı kararları mevcut olup, davalarını kazananlarının hakları yasal faizleri ile birlikte kişilere ödenmektedir. Ancak Konu hakkında şimdiye kadar haklarını aramamış personelin bulunduğu gibi, hak etmiş oldukları nöbet ücretlerinin kendilerine ödenmesi amacı ile kurumlarına müracaatta bulunup, davalarını açmayan kişiler ve dava açıldıktan sonra İdare Mahkemelerinin vermiş olduğu ret kararları üzerine temyizlerini yapmayıp, hak kaybına uğrayan birçok çalışan bulunmaktadır.

Bu durumda şimdiye kadar herhangi bir talepte bulunmayan ya da hukuki süreçte hak kayıplarına uğrayanların sayısı azımsanmayacak kadar çoktur. Bakanlığınız tarafından konunun hassasiyetine istinaden, uygulamada birliğin sağlanması, daha fazla kişinin mağdur olunmasının engellenmesi ve usul ekonomisi açısından, bireysel davaların açılmasına sebebiyet verilmeksizin kişilerin mağduriyetlerinin giderilmesi adına gerekli düzenleme yapılmalıdır.

**12. Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü'nde 4924 sayılı yasaya göre sözleşmeli olarak çalışan sağlık personeline döner sermaye ek ödemesi verilmelidir.**

## II. BÖLÜM: SOSYAL HAK VE YARDIMLARA İLİŞKİN TALEPLER

### 1. Performans uygulamalarında adil bir yapılanma sağlanmalıdır.

Sağlık Bakanlığı'nda "Performansa Bağlı Ek Ödeme Sistemi" uygulanmakta ancak sadece hekimlerin yapmış olduğu girişimsel işlemler değerlendirilerek hekimlere performansa göre döner sermaye gelirlerinden ek ödeme yapılmaktadır. Hekim dışı personele ise kurum veya kuruluşun performans puan ortalaması üzerinden ek ödeme yapılmaktadır. Kurum veya kuruluş performans puan ortalaması hekim sayısı dikkate



## Toplu Görüşme Talepleri - 2009

alınarak hesaplandığından, bir işyerinde hekim sayısı artınca iş yükü artmasına rağmen hekim dışı personelin döner sermaye gelirlerinden dağıtılan ek ödeme primleri düşmekte ve hatta sağlık ocaklarında hiç hekim bulunmadığı dönemlerde hekim dışı personele hekim bulunduğu dönemden daha fazla ek ödeme yapılabilmektedir.

Performansa Bağlı Ek Ödeme Sistemi'nde daha adil bir yapının sağlanabilmesi için hekim dışı personelin yaptığı işlemler için de performans kriteri getirilmelidir.

### **2. Fiilen çalışılmayan günlerde (şua izni, yıllık izin, raporlu dönemler için) döner sermaye ek ödemesi verilmelidir.**

Sağlık Bakanlığı personelinin önemli bir kısmı diğer kurumlarda çalışan emsallerinden daha düşük ek ödeme almaktadır. Ayrıca diğer kurumlarda çalışanlara ek ödemeler her ay düzenli olarak verilirken, Sağlık Bakanlığı personeline yıllık izin, hastalık izni, doğum izni, şua izni vb. durumlarda ek ödeme yapılmamaktadır.

Personelin mağduriyetinin giderilmesi amacıyla fiilen çalışılmayan günlerde de (şua izni, yıllık izin, hastalık izni vs.) döner sermaye gelirlerinden ek ödeme yapılması sağlanmalıdır.

### **3. Sağlık Bakanlığı'na bağlı sağlık kurum ve kuruluşlarında görevli personelle döner sermaye gelirlerinden ek ödeme yapılmasına dair yönetmelikte yer alan riskli birimler adaletli bir şekilde yeniden belirlenmelidir.**

### **4. Sağlık kurumlarında görev yapmakta olan tüm çalışanların yemek ücretleri kurumları tarafından karşılanmalıdır.**

### **5. Sağlık personelinin kanunen bakmakla yükümlü bulunduğu aile fertlerinde engelli bireyin olması durumunda söz konusu personele engelli aile ferdinin bakımı için günlük 1 saat izin verilmeli ve bu personel nöbetten muaf tutulmalıdır.**

### **6. Sağlık Bakanlığı ve TOKİ arasında yapılacak ön anlaşma ile iller bazında sağlık çalışanlarına yönelik toplu konutlar yapılmalı, sağlık personeli istihdamında güçlük çekilen yerlerde lojman yapılması sağlanmalıdır.**

### **7. Birinci Basamak Sağlık Kuruluşları ve 112 Acil Sağlık Hizmetlerinde nöbet sistemi ile çalışan personelin yemekleri kurumlarınca karşılanmalıdır.**

### **8. 657 Sayılı DMK'nın 4/C maddesine göre çalışan personel ile Vekil Ebe – Hemşire olarak çalışan personelin sendikalara üye olabilmeleri sağlanmalıdır.**





### III. BÖLÜM: SOSYAL GÜVENLİĞE İLİŞKİN TALEPLER

#### 1. Sağlık personeli mesleki risklere karşı fiili hizmet zammından faydalandırılmalıdır.

Sağlık çalışanları, yaptıkları işin niteliği itibari ile AIDS, Hepatit, Kırım-Kongo Kanamalı Ateşi ve İnfluenza gibi birçok bulaşıcı ve ölümcül hastalık riski ile karşı karşıya kalmaktadır. Hatta söz konusu nedenlere bağlı olarak geçmiş yıllarda yaşamını yitiren çok sayıda sağlık çalışanımız da bulunmaktadır.

Ayrıca bu risklerin dışında da bazı unvanlarda yoğun olarak kimyasal maddelere temas edilmekte, acil sağlık hizmeti sunumlarında trafik kazası, personel yaralanmaları ve ölümleri de yaşanmaktadır.

FİİLİ HİZMET ZAMMI SÜRESİ UYGULANAN BAZI İŞLER VE İŞYERLERİ İLE UYGULANAN GÜN SAYILARI	
İŞ VE İŞYERLERİ	GÜN SAYILARI
CAM FABRİKA VE ATÖLYELERİ	60 GÜN
ALÜMİNYUM FABRİKALARI	60 GÜN
RADYOAKTİF VE RADYOİYONİZAN İŞLER	90 GÜN
TSK SUBAY, Y.SUBAY, ASTSUBAY VS.	90 GÜN
EMNİYET MENSUPLARI VE MIT MENSUPLARI	90 GÜN
ITFAİYE VE YANGIN SÖNDÜRME İŞLERİ	60 GÜN

Yoğun nöbet sistemi ile çalışılması sonucu sağlık personelinde düzensiz uyku, sürekli yorgunluk, depresyon ve kalp hastalıkları gibi rahatsızlıklar sıklıkla görülmektedir. Bunun yanında sürekli olarak hasta, yaralı ve ölümcül vakalara tanıklık edilmesi sağlık personelinde ciddi şekilde psikolojik yıpranmalara da sebep olmaktadır.

Bu nedenle sağlık personeli mesleki risklere karşı fiili hizmet zammından faydalandırılmalıdır.

#### 2. Döner sermaye primleri emekli aylığına yansıtılmalıdır.

Bazı Unvanlara Göre Emekli Memur Maaşları	
Uzman Hekim	1.335 TL
Albay	2.163 TL
Birinci Sınıf Hakim	3.081 TL
Kaymakam	2.109 TL
Hemşire	828 TL

657 Sayılı DMK'nın 4/B maddesine göre çalışmakta olan sözleşmeli personelin prime esas kazançlarının hesabında; almış oldukları döner sermaye primleri de dikkate alınmaktadır.



## Toplu Görüşme Talepleri - 2009

Bu durum 657 Sayılı DMK'ya tabi olan personel açısından mağduriyete yol açmaktadır. Söz konusu personelin mağduriyetinin giderilmesi ve aynı kurumda çalışan personeller arasında uygulama birliğinin sağlanması amacıyla Sağlık Bakanlığı ve Üniversite Hastanelerinde çalışan tüm personelin emeklilik primlerine esas kazançlarının hesabında döner sermaye primleri de dikkate alınmalıdır.

**3. Görev başında yakalanmış olduğu enfeksiyona bağlı hastalık, trafik kazası gibi herhangi bir nedenle hayatını kaybeden çalışanlar için tazminat ödenmelidir.**

### IV. BÖLÜM: ATAMA, ÇALIŞMA ŞARTLARI, EĞİTİM VE GÖREVE YÜKSELMEYE İLİŞKİN TALEPLER

**1. Sağlık hizmetleri sınıfında çalışan personelin haftalık mesai saati 40 saate düşürülmelidir.**

**2. Önlisans programı mezunlarına lisans tamamlama hakkı verilmelidir.**

ÖNLİSANS MEZUNİYET ALANLARINA GÖRE DİKEY GEÇİŞ YAPILABİLECEK LİSANS PROGRAMLARI	
Önlisans Mezuniyet Alanı	Tercih Yapılabilecek Lisans Programları
Acil Bakım Teknikerliği Acil Yardım Teknikerliği Adli Tıp Teknikerliği Ambulans ve Acil Bakım Teknikerliği Ameliyathane Teknikerliği Anestezi Anestezi Teknikerliği Toplum Sağlığı Diyaliz	Hemşirelik Sağlık Memurluğu Hemşirelik ve Sağlık Hizmetleri
Ana Çocuk Sağlığı Ebelik	Ebelik Hemşirelik Sağlık Memurluğu Hemşirelik ve Sağlık Hizmetleri
Hidroterapi	Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Hemşirelik Sağlık Memurluğu Hemşirelik ve Sağlık Hizmetleri
Radyoterapi	Hemşirelik Sağlık Memurluğu Hemşirelik ve Sağlık Hizmetleri Radyoloji
Laboratuvar Tıbbi Laboratuvar	Biyokimya Biyoloji Sağlık Memurluğu
Çevre Sağlığı	Sağlık Memurluğu
Hemşirelik	Hemşirelik Sağlık Memurluğu Hemşirelik ve Sağlık Hizmetleri Ebelik Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon



## Toplu Görüşme Talepleri - 2009

Ebelik, hemşirelik ve sağlık memurluğu önlisans programı mezunlarına lisans tamamlama hakkı verilmiştir. Tabloda da görüldüğü gibi bu bölümlerin dışında kalan ve sağlık hizmetleri sınıfının üst öğrenimi sayılan diğer önlisans programlarından mezun olanlara dikey geçiş sınavında Hemşirelik, Sağlık Memurluğu ve Ebelik bölümlerine geçiş imkanı verilmektedir. Söz konusu bölüm mezunlarına dikey geçiş sınavında olduğu gibi Hemşirelik, Sağlık Memurluğu ve Ebelik lisans programlarında lisans tamamlama hakkı verilmelidir.

### **3. Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları etkin bir şekilde yapılmalıdır.**

Sağlık Bakanlığı'nda çalışan birçok personel görevde yükselme sınavının açılmasını beklemektedir. 2007 yılında açılan sınavda çok az sayıda kadro ilan edilmiş ve bazı görevler için sınav açılmamıştır.

Bakanlık bünyesinde görev yapan ve kadro değiştirmek isteyen personelin taleplerine cevap verilmesi için görevde yükselme sınavı ile ilgili olarak;

- Çok sayıda kadro ilan edilerek görevde yükselme sınavı yapılmalı,
- Görevde yükselme sınavı ile atanabilecek tüm kadrolar için sınav açılmalı,
- Sınavda başarılı olan personelin atamaları çalıştıkları illere yapılmalı,
- Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları her yıl düzenli olarak yapılmalı,
- Görevde yükselme eğitimleri bölgesel olarak yapılmalıdır.

### **4. Sağlık personeli, askerlik görevini sağlık personeli istihdamında güçlük çekilen yerlerde yapması sağlanmalıdır.**

Milli Eğitim Bakanlığı'nda görev yapan öğretmenlerde uygulandığı gibi, sağlık personelinin talebi göz önünde bulundurularak sağlık personeli istihdamında güçlük çekilen yerlerde söz konusu personele askerlik görevini yapabilme imkânı sağlanmalıdır.

### **5. Sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan tüm personel sağlık personeli olarak tanımlanmalıdır.**

Dünya Sağlık Örgütü'ne göre değişik dallarda çalışan teknisyenler, hastabakıcılar, hizmetliler, idari işler görevlileri ve şoförler sağlık personeli listesinde yer almaktadır. Ülkemizde de Dünya Sağlık Örgütü'nün sınıflandırmasına uygun personel tanımı yapılmamıştır.

### **6. Radyoloji, radyom ve elektrikle tedavi birimlerinde denetimlerin yapılması ve bu birimlerde çalışan, kimyasal veya radyoaktif ışınlarla maruz kalan personelin çalışma ortamlarının iyileştirilmesi gerekmektedir.**

Türkiye'de radyoloji ile ilgili her türlü cihazın ithal edilmesi, kurulması, lisans (çalışma belgesi) verilmesi ve denetlenmesi TAEK (Türkiye Atom Enerjisi Kurumu) yet-



kisindedir. Ancak; TAEK verilerine göre kayıtlı cihaz sayısının 9 bin civarında olduğu açıklanmasına rağmen 27 bin cihazın da özel sektörde ve hatta çoğu kamu kurumlarında kayıt dışı kullanıldığı tahmin edilmektedir.

Ruhsat dışındaki denetlemelerin yapılmaması nedeni ile kullanılan veya demon-te durumdaki cihazların yaydığı radyasyon miktarı ölçülememekte, teknisyenlerin ve hastaların aldığı doz miktarı reel olarak tespit edilememektedir. Radyoloji ünitesinden ayrılan kişilerin isimleri Sağlık Müdürlüğü ve TAEK'e bildirilmesine rağmen TAEK'ten o kişilerin adına sonuçlar gelebilmektedir.

Röntgen ünitelerinin duvar, tavan ve döşemeleri yasa gereği cihazın gücüne göre en az 20 cm. beton ve 3–5 mm. kalınlığında kurşun plaka ile kaplanmalıdır. Ancak en yakınımızdaki hastaneden başlayıp en uzaktaki hastaneye kadar durum farklı değildir. Pek çoğunda kurşunlama yetersiz veya hiç yoktur. Kurşun olsa dahi sürekli tadilat yapıldığı için işlevini yitirmiştir. Bu nedenle radyoloji çalışanlarının kanser riski tedirgin edici boyutlardadır.

Ülkemizde pek çok kamu hastanesinde kullanılan cihazlar miadını doldurmuş veya kullanılamaz halde iken bu cihazlarla çekimler yapılmaktadır. Cihazların periyodik bakımları yapılmamakta, cihazlar modernize edilmemektedir.

Röntgen ve radyum ile çalışan personelin pek çok Avrupa ülkesinde günde 7,5 saat çalıştığı ancak bu ülkelerde radyoloji merkezlerinde radyasyondan korunma ve güvenlik açısından gerekli koşullar titizlikle uygulanmaktadır.

Çalışma koşullarının AB standartlarına getirilmeden çalışma saatlerinin artırılması doğru olmayacaktır.

Bu gerekçelerle radyoloji çalışanlarının günlük çalışma saatlerinin 5 saat esasına göre devam etmesi, radyasyon güvenliğinin en ideal şekilde sağlanması ve çalışma ortamlarının ivedilikle iyileştirilmesi gerekmektedir.

## **7. Sağlık hizmetlerinin etkin ve verimli sunumunu sağlama açısından sağlık çalışanlarının görev ve yetki tanımları yeniden belirlenmelidir.**

Sağlık çalışanlarının görev, yetki ve sorumluluk tanımları 1983 yılında yayınlanan Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği'nde belirtilmiştir. Ancak sağlık hizmetlerinin hızla değişen ve gelişen yönlerine rağmen halen fiili ve resmi olarak değişik alanlarda istihdam edilen sağlık personelinin görev, yetki ve sorumluluk alanları konusunda yürürlükte olan mevcut yönetmelik yetersiz kalmakta, bazı unvanların görev tanımları dahi bulunmamaktadır. (Örnek; Biyolog)

Sağlık hizmetlerinin etkin ve verimli sunumunun sağlanması amacıyla sağlık çalışanlarının görev, yetki ve sorumluluk tanımları yeniden belirlenmelidir.



**8. Sağlık Bakanlığı'na bağlı kurum ve kuruluşlarda devlet memuru eliyle görülebilecek olan işlerin hizmet satın alma yoluyla taşeron firmalara gördürülmesine son verilmelidir.**

## **V. BÖLÜM: SÖZLEŞMELİ SAĞLIK PERSONELİNE İLİŞKİN TALEPLER**

**1.** Sağlık Bakanlığı'nda sözleşmeli personel istihdamına son verilmeli, sözleşmeli personel kadroya geçirilmeli, bu gerçekleşinceye kadar kadrolu personel ile eşit haklara sahip (tayin hakkı, aile, çocuk ve giyim yardımı, intibak hakkı) ve sözleşmeli personeli tek çatı altında toplayacak yasal düzenleme yapılmalıdır.

**2.** 657 Sayılı DMK'nın 4/B maddesine göre çalışmakta olan sözleşmeli personel ile 4924 Sayılı Kanuna göre çalışan sözleşmeli sağlık personelinin sağlık ve eş durumu mazeret tayinlerinde kısıtlama kaldırılıp, mazeret tayinlerindeki şartlar kadrolularla aynı hale getirilmelidir.

**3.** 657 Sayılı DMK'nın 4/B maddesine göre çalışmakta olan sözleşmeli personel ile 4924 Sayılı Kanuna göre çalışan sözleşmeli sağlık personelinin sertifika programlarına (Yoğunbakım vs.) süre kısıtlamasına gidilmeksizin katılımları sağlanmalıdır.

**4.** 657 Sayılı DMK'nın 4/B maddesine göre çalışmakta olan sözleşmeli personelin sözleşmelerinde bulunan hastalık izninde yer alan 30 günlük süre kısıtlaması kaldırılmalıdır.

**5.** 657 Sayılı DMK'nın 4/B maddesine göre çalışmakta olan sözleşmeli personel ile 4924 Sayılı Kanuna göre çalışan sözleşmeli sağlık personel sözleşmeye ait damga vergisinden muaf tutulmalıdır.

**6.** 657 Sayılı DMK'ya tabi olan sağlık personeli, sağlık hizmetleri sınıfında üst öğrenim bitirdiği taktirde intibakları yapılarak maaş ve ek ödemelerini yeni öğrenim durumlarına göre almaktadır. 657 Sayılı DMK'nın 4/B maddesine göre çalışmakta olan sözleşmeli personel ile 4924 Sayılı Kanuna göre çalışan sözleşmeli sağlık personeli için ise bitirmiş olduğu üst öğrenimin atandığı pozisyon ünvanı ile aynı olması halinde maaş ve ek ödemeleri yeni öğrenim durumlarına göre belirlenmektedir. Söz konusu durum adaletsizliğe neden olmaktadır. Bu adaletsizliğin giderilmesi için atandığı pozisyonla aynı olmayan ancak sağlık hizmetleri sınıfında üst öğrenim bitiren 4/B ve 4924 sayılı yasaya tabi sözleşmeli personele maaş ve ek ödemelerini yeni öğrenim durumlarına göre verilmelidir.

**7.** 657 Sayılı DMK'nın 4/B maddesine göre çalışmakta olan sözleşmeli personele aile ve çocuk yardımı verilmelidir.

**8.** 657 Sayılı DMK'nın 4/B maddesine göre çalışmakta olan sözleşmeli personel Giyecek ve Yiyecek Yardımı Yönetmeliği kapsamına alınmalıdır.



## Toplu Görüşme Talepleri - 2009

9. 657 Sayılı DMK'nın 4/B maddesine göre çalışmakta olan sözleşmeli personel ile 4924 Sayılı Kanuna göre çalışan sözleşmeli sağlık personelinin kullanmadıkları izinleri bir sonraki yıla devreden izinleri ile birleştirilebilmelidir.
10. 657 Sayılı DMK'nın 4/B maddesine göre çalışmakta olan sözleşmeli personel ile 4924 Sayılı Kanuna göre çalışan sözleşmeli sağlık personeline tayin hakkı verilmelidir.
11. 4924 Sayılı Kanuna göre çalışan sözleşmeli sağlık personeline nöbet ücreti verilmelidir.
12. 4924 Sayılı Kanuna göre çalışan sözleşmeli sağlık personeline 30 günü aşan hastalık izinlerinde sözleşme ücretinin yarısı yerine tamamı ödenmelidir.
13. Yeni alım yapılmadan önce 657 Sayılı DMK'nın 4/B maddesine göre çalışmakta olan sözleşmeli personelin münhal kadrolara naklen atamaları yapılmalı ve söz konusu personelden boşalacak yerlere yeni alınan personel yerleştirilmelidir.

## VI. BÖLÜM: AİLE HEKİMLİĞİNE İLİŞKİN TALEPLER

1. Aile hekimleri ile birlikte çalışan aile sağlığı elemanlarının ücretlerinin öğrenim durumları, hizmet süreleri, hizmet içi eğitime katılımları göz önünde bulundurularak artırılmalı ve ücret adaletsizliği giderilmelidir.
2. Aşağıdaki tabloda da görüldüğü üzere ülke nüfusunun yaklaşık % 25'lik bir bölümünde Aile Hekimliği uygulamasına geçilmiştir.

AİLE HEKİMLİĞİ UYGULAMASINA GEÇİLEN 34 İLİN GÜNCEL DURUMU	
TOPLUM SAĞLIĞI MERKEZİ SAYISI	409
AİLE SAĞLIĞI MERKEZİ SAYISI	1.931
AİLE HEKİMİ POZİSYON SAYISI	5.809
34 İLİN TOPLAM NÜFUSU	20.177.194
ORTALAMA AİLE HEKİMİ BAŞINA DÜŞEN NÜFUS	3.473

Aile Sağlığı Elemanı Ücreti	
Kayıtlı Nüfusu 3.000 olan Aile Hekimi yanında çalışan Aile Sağlığı Elemanı Ücreti	1.660 TL



## Toplu Görüşme Talepleri - 2009

“Sağlıkta Dönüşüm Programı” kapsamında tüm ülkede Aile Hekimliği uygulamasına geçilecektir. Aile Sağlığı Elemanları'nın ücretleri artırılmak suretiyle yardımcı sağlık personeli için Aile Hekimliğine geçişler cazip hale getirilmelidir.

**3.** Aile Hekimi ve Aile Sağlığı Elemanından kesilen sendika üyeliği kesinti tutarının fazla olduğu görülmektedir. Söz konusu kesinti damga vergisine esas kalemlerden oluştuğu için bu oran yüksek olmaktadır. Aile Hekimleri için sendika üyelik kesintisi sözleşmeli ücret tavanı olan 2.603 TL'den % 0.5 oranında (13,00 TL) yapılmalıdır.

**4.** Aile Hekimliği sistemi çerçevesinde, yaklaşık 3500 kişiye bir hekim ve bir sağlık elamanı düşmektedir.

### Aile Sağlığı Elemanlarının görevleri;

- a)** Aile sağlığı merkezine başvuran kişilerin vital bulgularını almak ve kaydetmek,
- b)** Aile hekiminin gözetiminde, talimatı verilen ilaçları uygulamak,
- c)** Yara bakım hizmetlerini yürütmek,
- d)** Tıbbi alet, malzeme ve cihazların hizmete hazır bulundurulmasını sağlamak,
- e)** İlk yardım ve acil müdahale hizmetlerinde aile hekimine yardımcı olmak,
- f)** Poliklinik hizmetlerinde bulunmak, hastaların başka bir sağlık kuruluşuna sevk durumunda sevk işlemlerini yürütmek, tıbbi sekreter bulunmadığı hallerde sevk edilen hastaların sevk edildiği kurumla koordinasyonunu sağlamak,
- g)** Laboratuvar tetkikleri için numune almak,
- h)** Basit laboratuvar tetkiklerini (eğitimi almışsa) yapmak,
- i)** Aldığı numunelerin ilgili laboratuvar tarafından teslim alınmasını sağlamak,
- j)** Gezici hizmetler, sağlığı geliştirici sağlık eğitimi, koruyucu hizmetler ile ana-çocuk sağlığı ve aile planlaması hizmetlerini vermek,
- k)** Bakanlıkça belirlenen hizmet içi eğitimlere katılmak,
- l)** Hizmetlerin yürütülmesi ile ilgili olarak aile hekiminin verdiği diğer görevleri yerine getirmektir.

Aile Hekimliğine geçilmeyen illerde sağlık ocaklarında bu görevleri 3-4 personel yerine getirmektedir. 2500 kişiden fazla nüfusa bakan aile hekimlerine aynı şartlar sağlanarak ikinci bir Aile Sağlığı Elemanı verilmesi sağlanmalıdır. Böylece, ülke genelinde sağlık çalışanı istihdamı artırılarak kaliteli, etkin ve hızlı sağlık hizmeti sunumu gerçekleştirilmiş olacaktır.

**5.** Sağlık dışı alanlardaki pek çok hizmet, Aile Sağlığı Elemanı tarafından görülmektedir. Burada en önemli etken, Aile Sağlığı Elemanının görev tanımının net olarak yapılmamasıdır. Aile Sağlığı Elemanının görev tanımı net olarak yapılmalı ve “Aile Sağlığı Elemanı” yerine Aile Sağlığı Ebesi, Aile Sağlığı Hemşiresi gibi kavramlar kullanılmalıdır.

**6.** 657 Sayılı DMK'nın 4/B maddesine göre çalışmakta olan sözleşmeli personele Aile Sağlığı Elemanı olarak sözleşme yapma hakkı verilmelidir.



**7. Aile Hekimleri ve Aile Sağlığı Elemanları için becayiş hakkı tanınmalıdır.**

**8. Aile Sağlığı Merkezlerinde de çalışan Aile Hekimleri ve Aile Sağlığı Elemanlarına süt izni başta olmak üzere, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, anne, baba, eş, çocuk veya kardeşin ölümü hallerinde mazeret izinleri verilmelidir.**

## **VII. BÖLÜM: ÜNİVERSİTE HASTANE ÇALIŞANLARI İÇİN TALEPLER**

### **1. Üniversite hastanelerinde çalışan personele YÖK merkezli tayin ve becayiş hakkı verilmelidir.**

Üniversite hastanelerinde çalışan personelin diğer üniversite hastanelerine geçişleri kurumlar arası geçiş olarak değerlendirilmekte ve muvafakat verildiği takdirde geçişler yapılmaktadır. Bu durumda Üniversite Hastanelerinde çalışan sağlık personeli becayiş yapamamaktadır. Üniversite Hastanelerinde atamaların YÖK merkezli olarak yapılması sağlanıp bu kurumlarda çalışan sağlık personeline tayin ve becayiş hakkı verilmelidir.

### **2. Döner sermaye dağıtımında Sağlık Bakanlığı ile uygulama birliği sağlanmalıdır.**

Üniversite Hastanelerinde çalışan personele döner sermaye primi dağıtımında kurumlar inisiyatif kullanmakta ve tavan oranlarını kendileri belirlemektedirler. Bu durum Üniversite Hastaneleri arasında döner sermaye primi dağılımında farklı uygulamalara yol açmakta ve adaletsizliğe sebep olmaktadır. Uygulama birliğinin sağlanması ve adaletsizliğe yer verilmemesi için Üniversite Hastanelerinde döner sermaye primi dağılımında; tavan oranlarının belirlenmesinde kurumların inisiyatiflerine son verilmelidir. Bu nedenle döner sermaye primleri, Sağlık Bakanlığı'nda olduğu gibi hizmet sınıflarına göre temsilcilerin ve sendika temsilcilerinin de katılacağı döner sermaye komisyonları oluşturularak komisyon kararıyla dağıtılmalıdır.

### **3. "Üniversite Ödeneği" tüm personele verilmelidir.**

Halen öğretim üyelerine idari görev ödeneği, eğitim-öğretim ödeneği ve makam tazminatı adı altında ek ödemeler gerçekleştirilmektedir. Bu ödeneklerin dışında, ayrıca "Üniversite Ödeneği" adı altında da ek ödeme yapılmaktadır. "Üniversite Ödeneği" dışındaki ödeneklerin eğitim-öğretim ile idari görevlere mahsus olduğu kabul edilebilir. Ancak; "Üniversite Ödeneği" adı altındaki ek ödemelerin üniversitelerde çalışmakla ilgili olması nedeni ile söz konusu ödenek tüm üniversite çalışanlarını kapsamalıdır.





**4. Üniversite Hastanelerinde memur kadroları iptal edilip VHKİ kadrosu ihdas edilerek şartları tutan personelin bu kadrolara geçişleri sağlanmalıdır.**

**5. Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavı yapılmalıdır.**

Yükseköğretim Kurumları Görevde Yükselme Sınavı Yönetmeliği 12.11.2005'te yayınlanmasına rağmen, birçok üniversite hastanesinde henüz Görevde Yükselme Sınavı yapılmamıştır. Üniversite Hastanelerinde görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları her yıl merkezi olarak ve YÖK kanalıyla yapılmalıdır.

### **III. KISIM SHÇEK ÇALIŞANLARI İÇİN TALEPLER**

**1. Sosyal hizmet çalışanlarının fiili hizmet zammından faydalandırılmalıdır.**

Sosyal hizmetler çalışanları; toplumun bakıma muhtaç ve durumları itibarıyla bakıma daha fazla ihtiyaç duyan kesimleri ile ilgilendikleri için çalışma koşulları ve sorumlulukları açısından en zor ve sıkıntılı kamu hizmeti sunan grup içerisinde yer almaktadır. Karşılaşılan sorunların çokluğu, harcanan üstün gayretler karşılığında yıpranmanın fazla olması nedeniyle sosyal hizmet çalışanları fiili hizmet zammından faydalandırılmamıştır.

**2. Sosyologların mağduriyeti giderilmelidir.**

Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü'nde sosyolog kadrosunda çalışan personel, genel idari hizmetler sınıfında yer aldığı için diğer meslek elemanlarından farklı olarak ek ders yerine ek ödeme almaktadır. Bu durum sosyologlar için ciddi anlamda mağduriyete yol açmaktadır. Sosyologlar da diğer meslek elemanları gibi ek ders ücretinden faydalandırılarak mağduriyetleri giderilmelidir.

**3. Ek ödeme almayan personel ek ödemeden faydalandırılmalıdır.**

Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü'nde çalışan personellerden kadrosu eğitim hizmetleri sınıfında olanlar hem ek ders ücreti hem de 375 Sayılı KHK kapsamında ek ödeme alırken; sosyal çalışmacı, psikolog, çocuk gelişimci, diyetisyen gibi meslek elemanları ek ders ücreti aldıkları için ek ödemeden yararlandırılmamaktadır. Bu durum çalışanlar arasında ücret adaletsizliğine sebep olmaktadır. Söz konusu adaletsizliğin giderilmesi için ek ödeme almayan personele ek ödeme yapılmalıdır.



## **NOTLAR**

A series of horizontal dotted lines for taking notes, starting from the top of the page and extending to the bottom, with a vertical line on the left side.





## **NOTLAR**

A series of horizontal dotted lines for writing notes.