



SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLERDE İNOVATİF YAKLAŞIMLAR PROJESİ

Odak Grup Görüşmeleri / Çalıştaylar Serisi



112 ACİL SAĞLIK HİZMETLERİ ÇALIŞTAYI

SONUÇ RAPORU



Sağlık-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi
Sağlık-Sen Strategic Research Centre

SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLERDE İNOVATİF YAKLAŞIMLAR PROJESİ

Odak Grup Görüşmeleri / Çalıştaylar Serisi



112 ACİL SAĞLIK HİZMETLERİ ÇALIŞTAYI SONUÇ RAPORU

12 Ekim 2024

Yayına Hazırlayan
Defne DEMET

Sağlık-Sen Adına İmtiyaz Sahibi

Mahmut Faruk DOğAN
Genel Başkan

Proje Koordinatörü

Mustafa IRGATOęLU

Yayın Kurulu

Durali BAKİ
Sinan KULUÖZTÜRK
Yasin BARUTCU
İdris BAYKAN
Abdullah DUMAN

Proje Sorumlusu

Av. Özlem TİTREK YILDIRIM

Düzenleme Kurulu

Defne DEMET
Aykut KAYIŞ
Av. Kübra BARKAN
Av. Mahmut DİKİLİ
Av. Cansever KUNDUKAN
Av. Ahmet Melih ÖNER
Ali YILDIZ
Yusuf Ziya UYSALER
Zeki Murat BAŞPINAR

Grafik Tasarım

Sedat ALTUę
Abdurrahman Tayyib BALCI

Ankara | 2024

İletişim

SAğLIK-SEN GENEL MERKEZİ
Zübeyde Hanım Mh. Sebze Bahçeleri Cd.
No:86 Altındağ/Ankara (Memur-Sen Binası Kat: 11-12-13)
Tel: 444 1995

www.saglikksen.org.tr

Bu yayım, Sağlık-Sen Hukuk ve Mevzuat Birimi tarafından hazırlanmıştır.

TAKDİM

Hayat kurtarmak için zamanla yarışan 112 acil sağlık hizmetleri çalışanları; fedakârlıkları, cesaretleri ve özverileriyle toplumumuzun görünür görünmez kahramanlarıdır. Her türlü zorluğa ve tehlikeye rağmen, gece gündüz demeden insan hayatına dokunan bu kahramanların şartlarını iyileştirmek, onlara hak ettikleri saygı ve desteği sunmak, hepimizin ortak sorumluluğu ve vicdani bir borcudur. Çünkü her çağrı, bir umut; her müdahale, bir yaşam hikâyesidir. Onların mücadelesi, yalnızca bireyler için değil; bir bütün olarak toplum için hayatidir. Hayat kurtarma mücadelesini 7/24 kesintisiz bir şekilde omuzlarında taşıyan 112 acil sağlık hizmetleri çalışanlarının daha iyi koşullarda çalışması, hak ettikleri mali ve özlük haklara kavuşması, eğitim ve kariyer konusunda desteklenmesi, toplum

sağlığı açısından büyük öneme sahiptir. 112 acil sağlık hizmetleri çalışanları, görevlerini büyük bir özveri ile yerine getirmelerine rağmen, işin sürdürülmesinde zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Hayat kurtarmada en öncelikli ulaşılan sağlık hizmetini sunmalarına rağmen, özellikle istasyonların fiziki koşullarına bağlı olarak yaşadıkları zorluklar, istasyonların mevzuatta yer verildiği şekilde kurulması ile çözülebilecektir. Bu konu aynı zamanda ambulanslara ilişkin sorunların yanında istasyonların konuşlanmasına bağlı vaka sayılarının yoğunluğuna ilişkin sorunun da çözümü olacaktır. 112 acil sağlık hizmetleri çalışanlarının mali ve özlük haklarında yapılacak iyileştirmeler, çalışan motivasyonunun yanı sıra işgücünde yaşanacak sirkülasyonun azalmasına da katkı sağlayacaktır. Bu

noktada 112 acil sağlık hizmetleri çalışanlarına, 3. seviye acil sağlık hizmetleri bünyesinde çalışan personel ile eşdeğer ödeme yapılmalıdır. Aynı zamanda taban ve teşvik ek ödemeler artırılmalı, temel ek ödeme emekliliğe yansıtılmalı ve 112 çalışanlarının yemek ücretlerinin günümüz ekonomik şartlarına göre güncellenmelidir. Vaka sayısı ve vakada geçen süreler de dikkate alındığında, 112 acil sağlık hizmetleri istasyonu çalışanlarına verilecek ek ödeme katsayıları da artırılmalıdır. 112 acil sağlık hizmetleri çalışanlarının, il dışı nakil işlemleri sırasında barınacak yer bulamaması, vakayı teslimden sonra dinlenmeden dönüş yoluna çıkıyor olması, çalışan sağlığı açısından önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konuda, Sağlık-Sen Genel Yönetim Kurulu kararı ile Ankara'ya vaka getiren 112 çalışanlarının, üyemiz olsun ya da olmasın hiç fark etmeksizin, Sağlık-Sen Otelleri'nden ücretsiz olarak faydalanması konusunda destek sağlanmıştır. Ankara'ya vaka getiren 112 ekiplerinin, vakasını teslim ettikten sonra, Sağlık-Sen Otelleri'nde dinlenebilme imkanı bulunmaktadır.

Halkımızın en zor zamanlarında onlara dokunan, şifa olan acil sağlık hizmetleri çalışanlarının sorunlarına çözüm bulabilmek adına yürüttüğümüz konaklama imkanı gibi çalışmalara ek olarak saha gözlemleri, saha araştırmasının ardından "112 Acil Sağlık Hizmetleri Çalıştay" ile devam ediyoruz. Bu çalıştay; 112 acil sağlık hizmetleri çalışanlarının yaşadıkları sorunları ve ihtiyaçları belirleme, aynı zamanda emeklerini görünür kılma, seslerini duyurma ve mücadelelerine bir ışık tutma amacı taşımaktadır. Çalıştayda yer verilen tespitler ve öneriler, 112 acil sağlık hizmetleri çalışanlarının koşullarının iyileştirilmesine yönelik çözümleri barındırmaktadır. Bu vesileyle; çalışmanın, hayatlarımızın en kritik anlarında yanımızda olan 112 acil sağlık hizmetleri çalışanları için faydalı olması ve sorunların çözümüne katkı sunması ümidiyle, katılım sağlayan 112 acil sağlık hizmetleri çalışanlarına ve emek veren herkese teşekkür ediyorum.

Mahmut Faruk DOĞAN

Genel Başkan

ÖNSÖZ

Sağlık-Sen olarak, Sağlık ve Sosyal Hizmet çalışanlarımızın sorunlarını ve taleplerini daima muhatabından, sahadaki sağlık emekçilerimizden alıyor, araştırmalarımız, çalıştaylarımız ve saha ziyaretlerimizle tüm sağlık çalışanlarının ihtiyaçlarını branş gözetmeksizin titizlikle değerlendiriyoruz.

Türkiye genelinde gerçekleştirdiğimiz çeşitli araştırmaların yanı sıra, sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının gerek uygulamada, gerekse mevzuattan kaynaklı karşılaştıkları zorlukları tespit ederek çözüm önerilerini geliştirmek amacıyla ortaya koyduğumuz çalıştaylar serimize; 112 Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarının sorunlarını ele alarak devam ediyoruz.

Sağlık hizmetlerinin gelişimi ve değişimi, toplum sağlığının öncelenmesi ve sağlıklı toplumların geleceğe taşınması ile mümkündür. Türkiye'de 112 Acil Sağlık Hizmetleri

ise, toplum sağlığının korunmasında son derece önemli bir role sahiptir. Ancak, sağlık hizmet sunumunun gerçekleştirilmesinde karşılaşılan çeşitli sorunlar, hizmet kalitesini ve acil sağlık çalışanlarının motivasyonunu olumsuz etkilemektedir. Bu noktada 112 acil sağlık hizmetlerinin acil çözüm bekleyen sorunlarını değerlendirmek amacıyla başlattığımız saha ziyaretleri ve sonrasında gerçekleştirdiğimiz "112 Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarının Çalışma Koşulları" başlıklı araştırmamız ile 112 acil sağlık hizmetleri çalışanlarının sorunlarına detaylı bir şekilde eğildik ve sorunları tespit ettik. Bu sorunların çözümü adına ise 12 Ekim 2024 tarihinde gerçekleştirdiğimiz "112 Acil Sağlık Hizmetleri Çalıştayı" ile belirlenen sorunların ele alınması ve çözüm önerileri geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Acil sağlık hizmetleri, değişen ve gelişen bir alan olmasına rağmen mevzuatların sıklıkla güncellenmediği ve

bu nedenle de uygulama ile mevzuat arasındaki uyumsuzluklardan kaynaklı uygulamada zorluklar yaşandığı görülmektedir. Aynı zamanda acil sağlık hizmetlerinin sunumunda iletişim ve koordinasyon konusunda yaşanan sorunlar böylesi büyük bir sorumluluğun nitelikli bir şekilde yerine getirilmesine engel oluşturmaktadır. Koordinasyon ve iletişim konusunda ortaya konulacak adımlar, acil sağlık hizmetleri çalışanlarının seslerinin duyurulmasında, motivasyonlarının artmasında ve iş tatmininin sağlanmasında etkili olacaktır. Ayrıca fiili hizmet süresine yönelik yapılacak iyileştirmeler, temel ek ödemenin emekliliğe yansıtılması, teşvik ek ödemelerinde yapılacak artış, gece tazminatı verilmesi gibi mali haklara ilişkin iyileştirmeler 112 acil sağlık hizmetleri çalışanları-

nın iş tatminini yükselteceği gibi, iş-gücünde yaşanacak sirkülasyonu da azaltacaktır.

Yer verilen hususlar ve daha detaylı konular hakkında çalıştayda oluşturulan masalardan elde edilen bilgiler; "mevzuat ve görev tanımlarına ilişki değerlendirmeler", "mali haklara ilişkin değerlendirmeler", "çalışma ortam ve koşullarına ilişkin değerlendirmeler", "Yönetimsel sorunlara ilişkin değerlendirmeler" ve "eğitim, kariyer ve uzmanlaşmaya ilişkin değerlendirmeler" başlıkları altında çalışılarak, sorunların tespiti ve konulara ilişkin çözüm önerileri geliştirilmiştir. Bu noktada raporda yer verilen önerilerin 112 acil sağlık hizmetleri çalışanlarının sorunlarına çözüm olacağını umuyor, hayırlı olmasını diliyorum.

Abdullah DUMAN

Genel Başkan Yardımcısı

GİRİŞ

Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği 4 üncü maddesinde **acil sağlık hizmetleri**; “Acil hastalık ve yaralanma hallerinde, konusunda özel eğitim almış ekipler tarafından, tıbbi araç ve gereç desteği ile olay yerinde, nakil sırasında, sağlık kurum ve kuruluşlarında sunulan tüm sağlık hizmetlerini”, **acil yardım ise**; “Acil

sağlık hizmetleri konusunda özel eğitim görmüş ekipler tarafından, tıbbî araç ve gereç desteği ile olay yerinde ve hastaneye nakil sırasında verilen hizmetlerin bütünü” olarak ifade edilmektedir.

Sağlık hizmetlerinin etkinliği; özellikle acil sağlık hizmetlerinde, hızlı





ve doğru müdahale kapasitesine bağlıdır. Türkiye’de 112 acil sağlık hizmetleri, toplum sağlığının korunmasında kritik bir rol oynamaktadır. Ancak, bu hizmetlerin sağlanmasında karşılaşılan çeşitli sorunlar, hizmet kalitesini ve acil sağlık çalışanlarının motivasyonunu olumsuz etkilemektedir. Bu bağlamda, Sağlık-Sen tarafından 12 Ekim 2024 tarihinde gerçekleştirilen **“112 Acil Sağlık Hizmetleri Çalıştayı”** ile bu sorunların ele alınması ve çözüm önerileri geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Çalıştay, Türkiye’nin farklı bölgelerinden gelen 112 acil sağlık hizmetlerinin her kademesinde görev yapan katılımcıları bir araya getirmiştir. Çalışmaya katılım sağlayan 112 acil sağlık hizmetleri çalışanları; istasyon ve komuta kontrol merkezi olarak beş ayrı masada, çalışan sorunları ve çözüm önerilerine dair fikir alışverişinde bulunmuşlardır. Elde edilen sonuçlar, acil sağlık hizmetlerinin kalitesinin artırılmasına yönelik stratejilerin geliştirilmesine önemli katkılarda bulunacaktır.

SORUNLARA İLİŞKİN TESPİT VE ÖNERİLER

1. Mevzuat ve Görev Tanımlarına İlişkin Değerlendirmeler

112 acil sağlık hizmetlerinde (ASH) mevzuatın uygulanmasındaki farklılıklardan kaynaklı sorunlar, hem çalışanların motivasyonunu olumsuz yönde etkilemekte hem de hizmet kalitesini de düşürmektedir. Sunulan çözüm önerilerinin hayata geçirilmesi, çalışanların iş yükünü hafifletecek, görev tanımlarını netleştirecek ve adaletli bir ücretlendirme sistemi oluşturarak, hizmetin kalitesinin artmasında etkili olacaktır. Bu kapsamda ilgili başlık altında mevzuat eğitimi, görev tanımları, personelin iş yükü ve uygulamaya ilişkin düzenlemeler gibi konular ele alınarak, çalışanların beklentileri ve ihtiyaçları üzerinde durulmuştur.

a) Mevzuata İlişkin Bilgilendirme ve Güncellemeler

112 acil sağlık hizmetlerine ilişkin mevzuatın günün güncel değişikliklerine uygun şekilde uygulanma-

sı noktasında; mevzuattaki uygulamaya yönelik eksiklikler gözden geçirilerek, yeniden düzenlenmeli, günün şartlarına ve çalışma koşullarına göre güncellenmelidir.

112 ASH çalışanlarının, istasyonların çalışma düzenine yer verilen mevzuat ve yönetmeliklerin yanı sıra KKM (Komuta Kontrol Merkezi)'lerin çalışma düzeni konusundaki mevzuatlara da hakim olması, operasyonel ve yönetsel sorunların ortaya çıkmasını engelleyecektir. KKM ve ASH çalışanlarının mevzuat konusundaki bilgi eksikliği, yönetmeliğin öngördüğü standartların ve prosedürlerin tam olarak yerine getirilememesine neden olabilecektir. Bu konuda oluşturulacak online bilgilendirme videoları çalışanların mevzuata ilişkin sorularını yanıtlamaya yardımcı olacaktır. Ayrıca çalışanların güncel bilgilere erişiminin kolaylaşması amacıyla mevzuat değişikliklerinin

zamanında iletilebilmesi adına, Acil Sağlık Otomasyon Sistemi (ASOS) sistemine mevzuat güncellemele-riyle ilgili bir alan eklenerek bilgilere kolay erişim sağlanmalıdır.

b) Görev Tanımları ve Sorumluluklar

112 ASH çalışanlarının, istasyon temizliği, hasta kayıt işlemleri, malzeme ve uygulamaların sisteme girişi gibi çeşitli görevleri üstlenmesi, iş yüklerini artırmaktadır. Görev ta-

nımlarındaki eksikliklerle birlikte gerekli ve yeterli istihdamın sağlanmaması personelin sorumluluklarını belirsiz hale getirmektedir. Bu noktada vaka kalitesi açısından istasyonlarda en az üç kişinin sağlık çalışanı olması sağlanmalı, tıbbi sekreter ve temizlik personeli her istasyonda istihdam edilebilmeli, görev tanımları ve sorumluluklar açık ve net bir şekilde belirlenmelidir.

2. Mali Haklara ilişkin Değerlendirmeler

Çalışanların, özveriyle hizmet sunduğu bu kritik alanda, mali ve özlük hakların iyileştirilmesi, iş tatmini ve performansını artıracak olan önemli etkenlerden biridir. Mevcut sorunların çözümü noktasında mali haklara ilişkin olarak ücretlendirme ve teşvik sorunları başta olmak üzere, fiili hizmet süresi zammı, taban ve teşvik ek ödemelerinin ve nöbet ücretlerinin artırılması konuları ele alınacaktır.

a) Taban ve Teşvik Ek Ödeme Sorunları

Sağlık Bakanlığı, ikinci ve üçüncü basamak sağlık kuruluşlarında çalışanların teşvik ek ödemelerini artırmış bulunmaktadır. Ancak başta 112 ASH olmak üzere, birinci basamak sağlık kuruluşlarının teşvik ödemelerindeki değişiklik zam oranı kadar olmuştur. 112 ASH, geçmiş yıllarda

acil servislerle aynı oranda ek ödeme almasına rağmen günümüzde bu fark açılmıştır. 112 ASH çalışanlarına, 3. Seviye acil hizmetleri bünyesinde çalışan personelle eşdeğer ödeme yapılmalıdır.

112 ASH çalışanlarına verilecek teşvik ek ödemenin hesabında kullanılan net teşvik katsayısına, "ek teşvik katsayısı" eklenmektedir. Ancak ek teşvik katsayılarının hangi durumlarda uygulanacağına ilişkin, "İl Sağlık Müdürlükleri ve Birimleri Kurum Hizmet ve Teşvik Ek Ödeme Yönergesi"nin ekli Ek-4 sayılı tablosunun sekizinci sırasında; günlük ortalama vaka sayısı 12 ve üzeri olan acil sağlık hizmetleri istasyonunda görev yapan personele "0,10" katsayısının ekleneceği hükmü bulunmaktadır. Ancak, 112 ASH'nin verdiği hizmet incelendiğinde; hizmet verilen bölgeye ve/veya yerin nüfusuna



göre vaka sayısı ve vakada geçen süreler değişiklik göstermektedir. Bu durum göz önüne alındığında vaka sayısı ve/veya vakada geçen sürelerde dikkate alınarak oluşturulacak parametreler çerçevesinde 112 ASH istasyon çalışanlarına verilecek ek ödeme katsayıları yeniden düzenlenmelidir.

Aynı zamanda taban ödeme, Sağlık Bakanlığı Ek Ödeme Yönetmeliği'ne göre; kadro veya pozisyon unvanı, hizmet sınıfı, eğitim durumu ve fiilen çalışılan gün sayısı gibi kriterler esas alınarak yapılan ödeme olarak tanımlanmıştır. Taban ödeme, Yönetmeliğin ekli Ek-3A ve Ek-3B tablolarında personelin kadro unvanına göre belirlenen taban katsayısının en yüksek devlet memuru aylığı ile çarpımıyla hesaplanmaktadır. "Temel ek ödeme" kapsamında, sabit ek ödeme ile birlikte verilen taban ödemenin tablolarında belirtti-

len katsayıları ve fiili çalışılan gün üzerinden hesaplanması değerlendirildiğinde 112 ASH çalışanlarının beklentilerini karşılayamamıştır. Bu nedenle, 112 ASH'nin taban ve teşvik ek ödemeleri artırılmalıdır.

b) Fiili Hizmet Süresi Zammı

Yıpranma payı olarak bilinen fiili hizmet süresi zammı, 2018 yılından itibaren uygulanmakta olup, sağlık meslek mensuplarının insan sağlığına ilişkin koruyucu, teşhis, tedavi ve rehabilite edici hizmetlerde bulunması halinde verilmektedir. Sağlık meslek mensuplarına verilen fiili hizmet süresi zammı, hizmet sürelerine eklenerek emekli maaş ve ikramiyelerini etkilemektedir. Ancak sağlık meslek mensubu olmasına ve insan sağlığına ilişkin hizmette bulunmasına rağmen KKM'lerde görev yapan personele, fiili hizmet süresi zammı verilmemektedir. Bu

durum, aynı görev tanımına sahip çalışanlar arasında eşitsizlik oluşturduğu ve çalışma barışını olumsuz etkilediği gibi, iş tatminsizliği ve potansiyel personel hareketliliğini de beraberinde getirmektedir. Mali iyileştirmelerin sağlanması, çalışanların mesleki bağlılıklarını artıracak, aynı zamanda iş gücüne ilişkin yaşanan sirkülasyonu da azaltmaya katkı sağlayacaktır. Konunun çözümü noktasında, sağlık hizmetleri sınıfında çalışanların yıpranma payı hakkı ve oranından, KKM çalışanları da yararlanmalıdır.

c) Temel Ek Ödemenin Emekliliğe Yansması

112 ASH çalışanlarına verilen "temel ek ödeme", sabit ödeme ile taban ödeme toplamından oluşmaktadır.

Ancak sabit ve taban ödemelerin emekliliğe yansıtılmaması, emekli maaşlarının düşük olmasına sebep olmaktadır. Temel ek ödeme emekliliğe yansıtılmalıdır.

d) Nöbetli Çalışma Düzeni ve Nöbet Ücretlerinin Artırılması

112 ASH, 24 saat kesintisiz olarak hizmet vermektedir. Çalışanların aylık mesai saatleri, nöbet hizmeti üzerinden tamamlanmakta ve aylık mesai saati üzerindeki sürelerin karşılığı, nöbet izni veya nöbet ücreti olarak verilmektedir. 112 ASH'nin nöbet ücretleri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanun'unun ek 33 üncü maddesi gereği, %50 artırımlı ödenmektedir. Ancak gösterge rakamları sonucunda çıkan ücretler, günümüz ekonomik şartlarının al-



tında kalmakta ve düşük miktarlarda nöbet ücreti verilmesine neden olmaktadır. Sağlık çalışanlarının beklentilerine uygun olarak gösterge rakamlarının artırılması sağlanmalı ve nöbet ücretleri artırılmalıdır.

Nöbet izinlerinin ve nöbet ücretlerinin düzenlendiği 657 sayılı Devlet Memurları Kanun'unun ek 33 üncü maddesinde nöbet ücretlerinin nasıl hesaplandığı yer olsa da nöbet ücretinin ve özellikle nöbet izinlerinin nasıl ve ne zaman kullanılabileceğine dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu sebeple bazı kurumlarda personele nöbet ücreti verilmekte, nöbet izinleri fazla mesai yaptığı aydan iki üç ay sonra kullanılabilmektedir. Çalışanların mağduriyetine neden olan bu uygulamaların çözülmesi için nöbet izni ve nöbet ücretleri görevin ifa edildiği aydan sonra en fazla bir ay içerisinde verilmelidir. Ayrıca KKM ve ASH istasyonlarında nöbet sistemi düzenlenirken, yalnızca sağlık hizmetlerinde görevli çalışan eşlerin nöbet durumları değil, aynı zamanda diğer meslek gruplarında çalışan

eşlerin nöbet durumları da dikkate alınmalıdır.

112 ASH, çalışan sayısı olarak gün geçtikçe artmakta ve sistemin sağlıklı işleyebilmesi adına eğitim birimi, denetim birimi, nöbet birimi, teknik destek birimi vb. birimlerde hali hazırda görev yapan sağlık personelleri de nöbet usulü ile çalışmakta olup yemek yardımı ve ek ödeme noktasında mali kayıplara uğramaktadır. Bu hakların temini konusunda çalışmalar yapılmalıdır.

e) Gece Görevlerinde Çalışanlara Gece Tazminatı Verilmesi

112 ASH çalışanları, 24 saat hizmet sunumunda bulunarak, sağlık hizmetinin devam etmesini sağlamaktadır. Mesailerini gece saatlerinde yerine getiren sağlık çalışanlarına, gece çalışmanın insan psikolojisi, metabolizması ve sosyal yaşamı üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletmek ve bir nebze de olsa karşılanması için akşam saat 20.00'den sabah saat 06.00'ya kadar geçen sürede yapılan çalışmalar için nöbet ücretleri %50 artırımlı ödenmelidir.

3. Çalışma Ortamı ve Koşullarına İlişkin Değerlendirmeler

Bir işin nitelikli bir şekilde yerine getirilmesinde, çalışma ortamı ve koşulları önemli role sahiptir. Çalışma koşullarına yönelik yapılacak iyileştirmeler ile birlikte esnek çalışma düzenlemeleri, çalışanların yaşam dengelerini korumalarına yardımcı

olacak ve iş yerinde daha sağlıklı bir ortam sunacaktır.

a) Çalışma Koşulları ve Fiziki Şartların İyileştirilmesi

112 acil sağlık hizmetlerinin hızlı ve kaliteli bir şekilde sunulması adına

önem arz eden çalışma ortamlarına ilişkin olarak, 112 istasyon binalarının fiziki şartlarının son derece elverişsiz olduğu katılımcılar tarafından iletilmiştir. Ayrıca:

- o Acil hareket edilmesi gereken istasyonlardan bazılarının, binaların üst katlarında veya bodrum katta (-1) yer aldığı veya binaya giriş ve çıkışlarda basamaklar olduğu,
- o İstasyon önlerinin iş sağlığı ve güvenliği noktasında uygun olmadığı ve zemindeki çatlakların ve yol yarıklarının mevcut olduğu,
- o Ambulanların park alanlarının yetersiz olduğu ve/veya bazı istasyonlarda mevcut dahi olmadığı,
- o Bazı istasyonların ambulans giriş ve çıkışlarına uygun olmadığı, ambulans park alanlarının dar olduğu, kimi istasyonlarda ise park alanının dahi bulunmadığı,
- o Binaların eski ve çalışmaya uygun olmadığı ifade edilmektedir.

İstasyon içi fiziki koşullara ilişkin değerlendirmelerde ise 112 acil servis ekiplerinin sağlıklı bir ortamda hizmet sunmasını sağlayacak imkânların olmadığına yer verilmiştir. Bu konuda;

- o Dinlenme alanları ve giyinme odalarının yetersiz olduğu,

- o Bazı istasyonlarda, ısınma ve/veya havalandırma konusunda yeterli teçhizata ve imkana sahip olunmadığı,
- o Vaka sonrası ihtiyaç halinde banyo ve giyinme odası olmadığı,
- o Bazı istasyonlarda, tuvalet konusunda da sorunlar yaşandığı,
- o Sıcak su imkanının olmadığı,
- o Teknik ekipmanlar, internet vb. konularda yaşanan sıkıntıların, vakaya ulaşma ve belgelerin düzenlenmesinde sorunlara sebep olduğu belirtilmiştir.

İstasyonların fiziki şartlarının yetersizliği ve binalara ilişkin standardın olmaması (Bazıları dairede, bazıları villada veya konteynırda bulunmaktadır), acil sağlık hizmetlerinin etkinliğini azaltan önemli bir faktördür. Fiziksel koşulların iyileştirilmesi çalışanların iş verimliliğini artıracaktır. Bu konuda yaşanan sorunların çözümü açısından, 112 istasyonlarının fiziki şartlarının iyileştirilmesi için gerekli bütçenin ayrılması, standartların belirlenmesi ve belirlenmiş standartlara uygun şekilde fiziki şartların sağlanması ve/veya bu konuda karakol tipi istasyonların inşa edilmesi son derece önemlidir.

b) İş Sağlığı ve Çalışan Güvenliği

İstasyonlarda, çalışanların dinlenmesi için yeterli düzenlemelerin mevcut olmadığı, gerçekleştirilen



saha ziyaretlerinde gözlemlendiği gibi, Çalıştay katılımcıları tarafından da dile getirilmiştir. Aynı zamanda 112 istasyonlarının çalışma koşulları acil ve hızlı hareket etmeye uygun değildir. Bu noktada:

- o Çoğu istasyonda kablolar açıkta yer almaktadır.
- o Isınmak amacıyla elektrik sobası kullanan istasyonların olduğuna yer verilmiş olup, bu durum elektrik kaçağı ve yangın vb. tehlikelere davetiye çıkaracaktır.
- o Yemeklerin istasyonda yapılıyor olması ise acil bir hizmeti gerçekleştiren çalışanların ocağı açık unutarak vakaya çıkmaları halinde olası yangın tehlikesine neden olacaktır. Bazı istasyonlarda ise yangın uyarı ve söndür-

me sistemlerinin aktif olmadığı iletilen sorunlar arasındadır.

- o İlaç ve tıbbi malzemeye ilişkin depolama alanlarının açıkta yer alması hasta ve çalışan açısından olumsuz sonuçlar ortaya çıkaracaktır.
- o İstasyon önlerinde zemindeki çatlak veya yükseltilerin olması ile binaların üst katlarda yer alması ve/veya basamak kullanımı vakaya çıkışlarında 112 acil servis ekiplerinin yaralanmasına neden olabilecektir.

Komuta merkezlerinde de, çalışanların sağlığını etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu bağlamda, radyasyon ve elektromanyetik alan maruziyetinin potansiyel etkileri noktasında, özellikle işitme

ve görme üzerindeki olası olumsuz sonuçları göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca, çalışma ortamının ergonomik açıdan değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi de, komuta çalışan sağlığı ve verimliliği için esastır. Bu nedenle, işyerlerinde ergonomi odaklı denetimlerin gerçekleştirilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve olası sağlık risklerinin minimize edilmesi açısından, büyük önem taşımaktadır. Bu risklerin minimize edilmesi konusunda 112 acil sağlık hizmetlerine ilişkin kalite rehberleri dikkate alınmalı, gerekli denetimler sağlanmalı ve 112 istasyonlarında iş sağlığı ve güvenliği açısından çalışan sağlığı öncelenecek düzenleme sağlanmalıdır.

c) Beyaz Kod ve Tanık Koruma

112 ASH çalışanlarının yaşadığı olaya

ait bildirdiği beyaz kodlarda, mahkeme sürecinde personelin iletişim bilgilerine karşı tarafın ulaşması durumu çalışanları tedirgin etmekle birlikte, şiddete maruz kalmasına rağmen süreci başlatmakta çekinceye neden olmaktadır. Bu konuda kişi bilgilerinin yalnızca ilgili Bakanlık yetkilileri tarafından görülebilecek şekilde kısıtlanması, tanık koruma programı geliştirilmesi ve açık adres beyanına yer verilmemesi gibi önlemler, beyaz kod verme ve mahkeme sürecinde çalışanları rahatlatacaktır.

d) Hizmet Sunumunda İşbirliğinin Sağlanması

Sunulan hizmetin kalitesi ve niteliği açısından kolluk kuvvetlerinin olay yerine zamanında intikal etmesi son derece önemlidir. Olay yeri gü-



venliğinin hızlı bir şekilde sağlanması; müdahale eden çalışanların ve vatandaşların zarar görmesini engelleyeceği gibi, vakaya müdahale süresinin de kısalmasını sağlayacaktır. Bu hedefe ulaşmak için tüm birimlerin eş güdümlü hareket etmesine kolaylık tanıyacak şekilde protokoller düzenlenmeli ve yerel yönetimler ve ilgili kurum ve kuruluşlar arasında işbirliği güçlendirilmelidir.

e) Doğum İzni, Esnek Çalışma ve Kreş ihtiyacı

112 çalışanlarının gebelik, doğum izni gibi durumlarda esnek çalışabilmesine yönelik düzenlemeler yapılmalı, doğum sonrası izin süresinin artırılması sağlanmalıdır. Ayrıca 112 çalışanlarına yönelik 7/24 esaslı kreş hizmetinin sunulması da son derece önemlidir.

f) Ambulans ve Hastaya Ulaşım Konusunda Yaşanan Sorunlar

Ambulansların Bakımı ve Mevcut İhtiyaçları: 112 acil sağlık hizmetleri sunumunda en önemli desteklerden biri olan ambulansların sık ve düzenli bakımı son derece önemlidir. Bu konuda ambulansların azami kullanım süresi 15 yıldan 10 yıla indirilerek ve eski araçların yenilenmesi sağlanarak, eski araçlardan kaynaklı arıza riski ortadan kaldırılmalı ve hizmet kalitesi artırılmalıdır. Ayrıca hasta nakillerinde acil yardım ambulanslarının kullanılması, gereksiz iş yükü oluşturmakta ve kritik

vakalara erişimde sorun yaratmaktadır. C tipi istasyonların sayısının artırılması ve hasta nakillerinde acil yardım ambulanslarının yerine daha uygun araçların kullanılması bu konudaki sorunun çözümü için önemlidir.

Ambulans olarak kullanılacak araçların taşıt özelliklerine bakıldığında araçların, "Araçlar mono blok gövdeli panelvan tipinde veya hasta kabinli pick-up tipinde olacaktır" ifadelerine yer verilmektedir. Bu konuda istasyon tipleri ve hasta yoğunlukları da dikkate alınarak araçların taşıt özellikleri yeniden gözden geçirilmeli; özellikle vaka yoğun ve hasta sirkülasyonunun çok olduğu bölgelerde motor ve kasa kısımları ayrılabilir şekilde ülke şartlarına uygun özel üretim ambulanslar hizmete sunulmalıdır.

Ekipman ve malzeme sorunları:

Ambulans malzemelerinin uygun nitelikte alınmaması, güvenlik sorunlarına yol açmaktadır. Bu nedenle bir ekipman değerlendirme komisyonu kurularak, ambulans malzemelerinin alınmadan önce uygunluk açısından komisyon tarafından değerlendirilmesi sağlanmalıdır. Ayrıca devlet malzeme ofisinin tek bir akaryakıt firması ile anlaşması durumu da çalışanları bu konuda zor durumda bırakmakta ve EDBLUE temininde de zorluklar yaşanmaktadır.

Kasko/Sigorta İşlemleri: 112 ASH

İstasyonlarında görevli ambulansların, kasko/sigorta işlemlerinde ambulansların hasta kabini, Ambulanslar ve Acil Sağlık Araçları ile Ambulans Hizmetleri Yönetmeliğinin eklerinde yer alan teknik ve tıbbi donanımlar ve araçların değer kayıpları dahil edilmemektedir. Özellikle kaza durumunda ambulans araçlarının değer kaybı kusur oranına göre çalışanlardan rücu edilmektedir. 112 ambulanslarının kasko/sigorta işlemlerinde; teknik/tıbbi donanımları ile araçların değer kaybı da dahil edilmelidir.

Ses ve Görüntü Kaydı: Ambulanslarda ses ve görüntü kayıt sistemlerinin varlığından kaynaklı çalışanlar üzerinde psikolojik bir baskı meydana gelmektedir. Ambulanslarda ses ve görüntü kayıt cihazlarının kaldırılması veya ses kaydı yapılmaması konusunda net kurallar oluşturulmalıdır.

Cezai İşlemler ve Yasal Düzenlemeler: Acil müdahale gerektiren durumlarda görevli olan ambulansların trafikte geçiş üstünlüğü söz konusudur. Görevli araç sürücüleri trafik kurallarına uygun şekilde çakar lamba ve siren kullanarak geçiş üstünlüğünü trafikte seyir hâlinde olan diğer araç sürücülerine bildirirler. Geçiş üstünlüğü hakkının kullanım esaslarına ilişkin ayrıntılara, "Geçiş Üstünlüğüne Sahip Araçlar Hakkında Yönetmelik"te yer verilmiştir. İlgili yönetmeliğin 10 uncu maddesinde; "(1) Trafik koluğunca,

geçiş üstünlüğünü gerekli şartlar oluşmadan kullananlar hakkında Kanunun 71 inci, geçiş üstünlüğüne sahip olmamasına rağmen geçiş üstünlüğüne sahip araçların kullanabileceği ışıklı ve/veya sesli uyarı işaretlerini araçlarda bulunduran ve/veya kullananlar hakkında ise Kanunun 26 ncı maddesine istinaden gerekli yasal işlemler yapılır." İfadeleri yer almaktadır. Yönetmelikte yer alan sorumluluklarını yerine getirmesine rağmen acil vakaya çıkışları yani hizmet sunumu esnasında ceza uygulaması ile karşılaşılması söz konusu olabilmektedir. Bu konuda yetkili kurumların gerekli işlemleri tahsis etmemesi halinde ilgili düzenlemelere ilişkin takip yapılmalıdır.

g) Erişim Süresi ve İstasyon Yerleri

Özellikle metropollerde istasyon konuşlanmasının doğru bir şekilde, bölge ve hastane mesafeleri de gözeticilerle yapılması, kritik vakalara müdahalede gecikmeyi engelleyecektir. Aynı zamanda vakalara erişim süreleri analiz edilmeli ve veri temelli karar verme süreçleri de il özelinde geliştirilmelidir.

Acil vakalarda daha etkili bir yönlendirme ve ulaşım sistemine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu konuda ambulans gönderiminde, hastaya en uygun aracı seçmek için standart prosedürler oluşturulmalıdır. Ambulansların hasta çağrılarına cevap vermeleri konusunda oluşturulacak

bir algoritma bu konuda ki standardı sağlayacaktır.

Aynı zamanda hasta devri süreçlerinde yaşanan çeşitli aksaklıklar, özellikle EVS (Elektronik Veri Sistemi) üzerinden onay kodunun geç ile-

tilmesi, ekiplerin bekleme sürelerinin uzamasına sebep olmaktadır. Bu durum, hem operasyonel verimliliği olumsuz etkilemekte hem de hasta devrinin zamanında gerçekleştirilememesine yol açarak hizmet kalitesinde düşüşe neden olmaktadır.

4. Yönetimsel Sorunlara İlişkin Değerlendirme

4. Yönetimsel Sorunlara İlişkin Değerlendirme

112 acil sağlık hizmetlerinin yönetimi ve mali haklarının düzenlenmesi konusunda özerk bir yapı oluşturulmalıdır. Bu konuda ilgili başhekimliğin içerisinde başhekim ve baş-

hekim yardımcılığı pozisyonlarına ek olarak, 112 acil sağlık hizmetleri çalışanlarının iş ve işleyişlerinin düzenlenmesi konusunda destek sunacak müdürlüklerin, idari yapıların oluşturulması da yönetimsel sorunların çözümünde destek sağlayıcı olacaktır.

5. Eğitim, Kariyer ve Uzmanlaşmaya İlişkin Değerlendirme

Acil sağlık hizmetleri çalışanlarının eğitim ve kariyer gelişim olanakları yetersiz olup, mevcut uygulamalar, çalışanların kariyerlerinde ilerlemelerine yönelik yeterli eğitim desteği ve fırsatı sunmamaktadır. Çalışanlar, mesleki tatmin ve gelişim için daha fazla eğitim ve destek beklemektedir. Bu durum, mevcut uygulamaların çalışanların uzmanlık alanlarına yönelik eğitime daha fazla önem vermesi gerektiğini göstermektedir. Kariyer gelişimi ve uzmanlaşma süreçlerinde mevcut sorunlar, acil sağlık hizmetleri personelinin motivasyonunu ve hizmet

kalitesini olumsuz etkilemektedir.

a) Yeterli Eğitim Desteğinin Sağlanması

Sağlık Bakanlığı tarafından sağlanan "Komuta Eğitimi"nin sıklığı ve kapsamı, acil müdahale sistemlerinin operasyonel gereksinimleri ile örtüşecek şekilde yeniden tasarlanmalıdır. Ayrıca eğitimlerin sıklığı artırılmalı, eğitime komuta kademesindeki bütün çalışanlar dahil edilmelidir. Aynı zamanda KKM çalışanlarından çalışmaya ara vermiş olanlar (doğum izni, başka birim de çalışıp geri dönen) ve/veya KKM'de

çalışmaya yeni başlayacak çalışanlar için de iş başı öncesi eğitim desteği ayrıca sağlanmalıdır.

Mevcut araştırmacıların (muhakkiklerin) ise sistem hakkında yeterli bilgi ve deneyime sahip olmamaları durumu, sistemin işleyişiyle ilgili yanlış değerlendirmelere ve sonuç olarak uygunsuz veya gereksiz cezai yaptırımlara ve personelin karar verme sürecinde çekincelere yol açabilmektedir. Bu problemin çözümü için, araştırmacı pozisyonlarına atanacak kişilerin sistemin içinden gelen, yani sağlık hizmetlerinin operasyonel yönlerini bizzat deneyimlemiş bireyler arasından seçilmesi önem arz etmektedir.

b) Eğitim ve Kariyer Gelişimi

ATT (Acil Tıp Teknisyeni) olarak görev yapanların paramedik eğitimi almasına yönelik süreç kolaylaştırılmalı, paramedik ön lisans kontenjan sayıları artırılmalı ve bu programların daha erişilebilir hale getirilmesi sağlanmalıdır. Aynı zamanda paramedik eğitim süresinin 4 yıla tamamlanması konusunda gerekli kolaylık sağlanarak, hazırlık sürecinde eğitim ve uygulamaların tam olarak yapılabileceği, gerek eğitimci gerekse uygulama alanları ve eğitim materyallerinin eksiksiz olması konusunda son derece titiz davranılmalıdır.

Ayrıca belirli bir hizmet süresini ta-

mamlamış ve mesleki yetkinliklerini kanıtlamış ATT (Acil Tıp Teknisyeni) ve Paramediklere yönelik bir uzmanlık sistemi geliştirilmesi önem arz etmektedir. Bu sistem kapsamında, geliştirilecek model önerisi ile deneyimli sağlık çalışanlarına "uzman" unvanı verilmeli, bu unvanın mali haklar çerçevesinde karşılığı sağlanmalı ve idari görevler ile birim sorumluluğunda görev almalarına yönelik yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

c) İstihdam Sorunları

ATT ve paramedik unvanlarında istihdam eksikliği, sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliği açısından ciddi bir tehdittir. İstihdam politikalarının gözden geçirilmesi ve sağlık çalışanlarının ihtiyaçları doğrultusunda yeniliklerin hayata geçirilmesi, hizmetin sürekliliğini sağlamak adına elzemdir.

Komuta sürecinin etkinliğini artırmak amacıyla PDC artırılmalıdır. Yetersiz personel varlığının, operasyonel süreçlerde aksamalar yaşanmasına yol açmaması ve daha verimli bir komuta yapısı için PD-C'nin artırılması, operasyonel başarı ve koordinasyon açısından kritik bir öneme sahiptir. Aynı zamanda mesleki eğitim düzeyine ve deneyime göre atamaların yapılması, iş gücü verimliliğini de olumlu yönde etkileyecektir.

SONUÇ

Çalışmada yer verilen sorunlar, acil sağlık hizmetleri çalışanlarının görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları zorlukların kapsamını göstermektedir. Bu zorluklar, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde hizmet kalitesini, bununla birlikte de acil durumlarda hasta bakımını olumsuz yönde etkileyebilir. Bu sorunların çözümü ise, hem sağlık hizmetlerinin kalitesini artıracak hem de çalışanların motivasyonunu yükseltecektir. Çalışanların ihtiyaçlarının dikkate alınması ve çözüm odaklı yaklaşımların benimsenmesi, acil

sağlık hizmetlerinin etkinliğini artırmada kritik öneme sahiptir. Bu açıdan çalıştayda sorunlara ilişkin elde edilen çözüm önerileri şu şekildedir:

- Mevzuat bilgilerine erişme ve anlama konusunda, mevzuat eğitimlerinin yılda en az bir kez yapılması sağlanmalı, eğitim içerikleri, basit ve anlaşılır bir dille hazırlanmalıdır. Aynı zamanda oluşturulacak online bilgilendirme videoları çalışanların mevzuata ilişkin sorularını yanıtlayarak sorunlarına çözüm olacağı gibi, çalışan-



ların güncel bilgilere erişiminin kolaylaşması amacıyla mevzuat değişikliklerinin zamanında iletilmesi adına, Acil Sağlık Otomasyon Sistemi (ASOS) sistemine mevzuat güncellemeleriyle ilgili bir alan eklenerek bilgilere kolay erişim sağlanmalıdır.

- 112 acil sağlık hizmetleri çalışanlarının, görev tanımlarındaki eksikliklerle birlikte gerekli ve yeterli istihdamın sağlanması, ayrıca vaka kalitesi açısından istasyonlarda en az üç kişinin sağlık çalışanı olması, tıbbi sekreter ve temizlik personelinin de her istasyonda istihdam edilmesi hizmet kalitesini artıracaktır. Aynı zamanda 112 acil sağlık hizmetleri çalışanlarının görev tanımları ile istasyon sorumlusunun görev tanımı net bir şekilde belirlenme-

li, bu konuda aynı zamanda mali avantajlar da sağlanmalıdır.

- 112 ASH'nin verdiği hizmet incelendiğinde; hizmet verilen bölgeye ve/veya yerin nüfusuna göre vaka sayısı ve vakada geçen süreler değişiklik göstermektedir. Bu durum göz önüne alındığında vaka sayısı ve/veya vakada geçen sürelerde dikkate alınarak oluşturulacak parametreler çerçevesinde 112 ASH istasyon çalışanlarına verilecek ek ödeme katsayıları yeniden düzenlenmelidir.
- 112 ASH, geçmiş yıllarda acil servislerle aynı oranda ek ödeme almasına rağmen günümüzde bu fark açılmıştır. 112 ASH çalışanlarına, 3. Seviye acil hizmetleri bünyesinde çalışan personelle eşdeğer ödeme yapılmalıdır.



- "Temel ek ödeme" kapsamında, sabit ek ödeme ile birlikte verilen taban ödemenin tablolarla belirtilen katsayıları ve fiili çalışılan gün üzerinden hesaplanması değerlendirildiğinde 112 ASH çalışanlarının beklentilerini karşılayamamıştır. Bu nedenle, 112 ASH'nin taban ve teşvik ek ödemeleri artırılmalı, temel ek ödeme emekliliğe yansıtılmalıdır.
- 7/24 kesintisiz hizmet sunumunun gereği olarak, mesai saatleri dışında, gece saatlerinde sağlık hizmetinin devamı sağlanmaktadır. Bu noktada gece saatlerinde görevlerini yerine getirenlere, akşam saat 20.00'den sabah saat 06.00'ya kadar geçen süreler için ücretleri, %50 artırımlı ödenmelidir.
- Nöbet ücretleri konusu dikkate alındığında; gösterge rakamları sonucunda çıkan ücretler, günümüz ekonomik şartlarının altında kalmakta ve düşük miktarlarda nöbet ücreti verilmesine neden olmaktadır. Sağlık çalışanlarının beklentilerine uygun olarak gösterge rakamlarının artırılması sağlanmalı ve nöbet ücretleri artırılmalıdır.
- İstasyonların raporda ayrıntılı olarak yer verilen fiziki şartlarındaki mevcut yetersizlikler, acil sağlık hizmetlerinin etkinliğini azaltan önemli bir faktördür. Fiziksel koşulların iyileştirilmesi, hem çalışanların iş verimliliğini artıracak hem de hasta bakım kalitesini yükseltecektir. Bu konuda 112 istasyonlarının fiziki şartlarının



iyileştirilmesi için gerekli bütçenin ayrılması, standart istasyon projelerinin hayata geçirilmesi ve/veya karakol tipi istasyonların inşa edilmesi elzem hale gelmektedir.

- Ambulansların düzenli bakımlarının yapılabilmesi için istasyonlarda garaj alanlarının oluşturulması ve bakım süreçlerinin düzenlenmesi gerekmektedir. ayrıca ambulans olarak kullanılacak araçların taşıt özelliklerine bakıldığında, istasyon tipleri ve hasta yoğunlukları da dikkate alınarak araçların taşıt özellikleri yeniden gözden geçirilmeli; özellikle vaka yoğun ve hasta sirkülasyonunun çok olduğu bölgelerde motor ve kasa kısımları ayrılabilir şekilde ülke şartlarına uygun özel üretim ambulanslar hizmete sunulmalıdır.
- Raporda detaylarına yer verilen iş sağlığı ve güvenliği konusunda fiziksel koşullar ve işin yapılış mahiyetinden kaynaklı olası risk faktörlerine ve kazalara karşı gerekli önlemler alınmalıdır. Aynı zamanda olası şiddet durumunda beyaz kod verilmesi sonrasındaki mahkeme sürecinde, kişi bilgilerinin yalnızca ilgili Bakanlık yetkilileri tarafından görülebilecek şekilde kısıtlanması, tanık koruma programı geliştirilmesi ve açık adres

beyanına yer verilmemesi gibi önlemler, beyaz kod verme ve mahkeme sürecinde çalışanları rahatlatacaktır.

- Acil sağlık hizmet sunumu sürecinde tüm birimlerin eş güdümlü hareket etmesine kolaylık tanıyacak şekilde protokoller düzenlenmeli ve yerel yönetimler ve ilgili kurum ve kuruluşlar arasında işbirliği güçlendirilmelidir.
- 112 çalışanlarının gebelik, doğum izni gibi durumlarda esnek çalışabilmesine yönelik düzenlemeler yapılmalı, doğum sonrası izin süresinin artırılması sağlanmalı, 7/24 esaslı kreş hizmetinin sunulması konusunda çalışmalar yapılmalıdır.
- 112 acil sağlık hizmetlerinin yönetimi ve mali haklarının düzenlenmesi konusunda özerk bir yapı oluşturulmalıdır.
- Yeterli eğitim desteğinin sağlanması konusunda personelin kariyer gelişimine yönelik eğitim programları ve kurslar düzenlenmeli, bu eğitimlerin çeşitlendirilmesi ve yaygınlaştırılması sağlanmalıdır. 112 acil sağlık hizmetlerinin nitelikli bir şekilde sürdürülmesi amacıyla istasyon ve KKM'lerde istihdam sayısı artırılmalıdır.

SAĞLIK-SEN 112 KAZANIMLARIMIZ

Dini ve Milli Bayram Günlerinde Artırımlı Nöbet Ücreti

1. Dönem Toplu Sözleşmeden itibaren dini bayram günlerinde tutulan nöbetler için %20 artırımlı nöbet ücreti verilmektedir.

6. Dönem Toplu Sözleşmeden itibaren milli bayram günleri de eklenecek nöbet ücretleri %25 olarak uygulanmaktadır.

%50 Artırımlı Nöbet Ücreti

2. Dönem Toplu Sözleşmeden itibaren Yoğun Bakım, Diyaliz, Ameliyathane, Acil Servis ve 112 Acil Sağlık Hizmetlerinde tutulan nöbetler için %50 artırımlı nöbet ücreti verilmektedir.

112 Acil Sağlık Hizmetlerinin Özellik Arz Eden Birim Sayılması

1. Dönem Toplu Sözleşmeden itibaren 112 Acil Sağlık Hizmetlerinde görev yapan personelin tavan ek

ödeme katsayısının özellik arz eden birimler için öngörülen oranlara çıkartılmasını sağladık.

Ambulans Şoförlüğü Görevini de Yürüten Personele Ek Teşvik Puanı Verilmesi

1. Dönem Toplu Sözleşmeden itibaren 112 Acil Sağlık Hizmetlerinde sağlık teknikeri (acil tıp teknikeri) ve sağlık memuru (acil tıp teknisyeni, toplum sağlığı teknisyeni) olarak görev yapan ve asli görevinin yanında süreklilik arz edecek şekilde aynı zamanda ambulans şoförlüğü görevini de yürüten personelin net teşvik katsayılarına 0,15 puan eklenmesini sağladık.

Yemek Hizmetinden Faydalanamayan 112 Personeline Nakdi Yemek Yardımı Yapılması

3. Dönem Toplu Sözleşmeden itibaren A1, A2 ve C tipi Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonları ile İl Ambulans Servisi Komuta Kontrol Merkezinde

fiilen görev yapan personele güncel olarak 2162 TL nakdi yemek ücreti verilmektedir.

Sağlık Bakanlığı ile yapılan Kurum İdari Kurul toplantısı sonucu nakdi yemek yardımının artırılmasını sağladık.

İstasyon Sorumlularına Ek Teşvik Puanı

3. Dönem Toplu Sözleşmeden itibaren 112 Acil Sağlık İstasyonu sorumlu sağlık personelinin, hizmet alanı kadro unvan katsayısı 0,50 olarak uygulanmaktadır.

B2 Tipi 112 İstasyonlarına Artırımlı Ek Ödeme Verilmesi

2. Dönem Toplu Sözleşmeden itibaren birinci basamak sağlık kuruluşlarına entegre olan B2 tipi 112 istasyonları için de 112 acil sağlık hizmetlerinde çalışan personele öngörülen %40 ek puanın uygulanmasını sağladık.

Zorunlu Eğitimlerde Ek Ödeme Kesintisi Yapılmaması

4. Dönem Toplu Sözleşmeden itibaren 112 çalışanlarının almak zorunda oldukları eğitimlerde ek ödemeleri; eğitim alanlarda yılda 10 gün için, eğitimi verenlerde yılda 20 gün için özellikli birim katsayısı üzerinden değerlendirilmektedir.

Yıllık İzinlerde Ek Ödeme Kesintisi Yapılmaması

3. Dönem Toplu Sözleşmeden itibaren ayda 5, yılda 12 güne kadar olan yıllık izinlerde ek ödemedeki kesinti yapılmamasını sağladık.

7. Dönem Toplu Sözleşme ile sadece yılda 12 güne kadar yıllık izinlerde ek ödeme kesintisi yapılmamaktadır.

Doğum Yapanların Gece Nöbetine Girebilmeleri

6. Dönem Toplu Sözleşmeden itibaren doğum yapan çalışanlarda uygulanan 2 yıl gece nöbeti yasağının, süt izni bitiminden itibaren isteğe bağlı olarak kaldırılmasını sağladık.

Süt izni bitenler talebi halinde gece nöbetine girebilmektedir.

7. Dönem Toplu Sözleşme ile yataklı tedavi kurumlarında çalışanlar da aynı şekilde yararlanmaktadır.

Geçici Görevlendirmelerde Ek Ödeme Düzenlemesi

3. Dönem Toplu Sözleşmeden itibaren re'sen geçici görevlendirilenlere, kadrosunun bulunduğu kurum veya görevlendirildiği kurumdan hangisinin ek ödemesi yüksek ise o oran üzerinden ek ödeme yapılmasını sağladık.

Sabit Ek Ödemelerin %20 Artırılması

6. Dönem Toplu Sözleşmeden itibaren sabit ek ödemelerin %20 artırılmasını sağladık.

Nöbet Ücretlerine 10 Puan Eklenmesi

7. Dönem Toplu Sözleşmeden itibaren 657 sayılı Kanunun ek 33 üncü maddesinde yer alan ve nöbet ücretlerinin hesaplanmasında kullanılan gösterge rakamlarının 10 puan artırılmasını sağladık.

Ek Ödeme Tavan Oranlarının Artırılması

7. Dönem Toplu Sözleşmeden itibaren Sağlık Bakanlığı ek ödeme tavan oranlarının artırılmasını sağladık.

112 Acil Sağlık Hizmetlerinin ek ödeme tavan oranı "yüzde 260" yerine "yüzde 270" olarak uygulanmaktadır.

Geçici Görevlendirme Harcırasının Günlük Yerine Aylık Olarak Hesaplanması

Kurum İdari Kurul görüşmeleri kapsamında geçici olarak görevlendirilen 112 çalışanlarına verilecek geçici görev harcırasının, görevlendirme süresi üzerinden aylık olarak ödemesini sağladık.

Sözleşmeli Personelin Özlük Haklarında İyileştirme Yapılması

663 sayılı KHK'nın 45/A maddesine tabi sözleşmeli sağlık personelinin kadro ve yer değişikliği için doldurması gereken 4+2 süresinin, 3+1 olarak değiştirilmesini sağladık.

3+1 sözleşmeli sağlık personelinin üç yılını dolduranların devlet memurları gibi mazeret tاینlerinden yararlanmasını sağladık.

Sözleşmeli personelin yıllık izinlerinin bir sonraki yıla devredilmesini sağladık.

Tüm sözleşmeli personelin 2023 yılında 7433 sayılı Kanunla kadroya geçmelerini sağladık.

Sağlık Çalışanlarına Ek Gösterge

Lisans ve önlisans mezunu sağlık çalışanlarının 3600 ek göstergeden yararlanmasını ve tüm hizmet sınıflarında ek göstergelerin 600 puan artırılmasını sağladık.

Sağlık Çalışanlarına Yıpranma Payı

2018 yılından itibaren insan sağlığına ilişkin koruyucu, teşhis, tedavi ve rehabilite edici hizmetlerde bulunan sağlık meslek mensuplarına 360 güne 60 gün yıpranma payı uygulanmaktadır.

SAĞLIK-SEN 7. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TEKLİFLERİ

- 112 acil sağlık hizmetlerinde görev yapanların ek ödeme tavan oranlarının %30 artırılması,
- 112 acil sağlık hizmetlerinde asli görevinin yanında ambulans şoförlüğü görevinde bulunanların net teşvik katsayılarının 0,30 oranında artırılması,
- İl Ambulans Servisi Başhekimliği acil sağlık hizmetleri istasyonu için, idari istasyon sorumlu sağlık personelinin teşvik katsayılarının %20 artırılması,
- 112 acil sağlık hizmetlerinde görev yapanlara verilen nakdi yemek yardımının iki katına çıkarılması,
- 112 çalışanlarından zorunlu eğitimlerde eğitici olarak görevlendirilenlere, görevlendirme sürelerinin yılda 90 günü için ek ödeme kesintisi yapılmaması,
- Sabit ek ödemelerin %50 artırımlı ödenmesi,
- Taban ödemelerin iki katına çıkarılması,
- Sabit ve taban ödemelerin emekliliğe yansıtılması,
- Ek ödeme tavan oranlarının %20 artırımlı uygulanması,
- Yıllık izin sürelerinin tamamı ile mazeret izinlerinde ek ödeme kesintisi yapılmaması,
- Sağlık Bakanlığı Ek Ödeme Yönetmeliğinde yer alan hizmet alanı kadro unvan katsayılarına 0,20 puan eklenmesi,
- Doğal afet, savaş, salgın hastalık, seferberlik gibi olağanüstü durumlara maruz kalan yerlerde görev yapan sağlık çalışanlarının, teşvik ek ödemelerinin %50 artırımlı ödenmesi,
- Nöbet ücretlerinin hesaplanmasında dikkate alınan gösterge rakamlarının 3 katı civarında artırılması,
- Gece saatlerinde görevlerini yerine getiren personele, akşam saat 20.00'den sabah saat 06.00'ya kadar geçen süreler için ücretlerinin %50 artırımlı ödenmesi,
- Resmi ve dini bayramların yanında ulusal tatil günleri ve bayramlar sebebiyle verilen genel idari izin günlerinde tutulan nöbet ücretlerinin %40 artırımlı ödenmesi,
- Sağlık ve sosyal hizmet kolunda yer alan kurumlarda çalışanların, özel hizmet tazminatlarının; İstanbul ilinde görev yapanlar için 50 puan, nüfusu 1,5 milyondan fazla illerde görev yapanlar için 30 puan, diğer illerde görev yapanlar için 20 puan artırılması.



Sağlık-Sen Daima Yanınızda...



Tel: 444 1995 • Faks: 0312 230 83 65 • Zübeyde Hanım Mh. Sebze Bahçeleri Cd.
No: 86 Altındağ/Ankara (Memur-Sen Binası Kat: 11-12-13)



www.sagliksen.org.tr



sagliksen

ssagliksen