



BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

İLE

ÖZ SAĞLIK- İŞ SENDİKASI

ARASINDA İMZANLANAN

İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

YÜRÜRLÜK SÜRESİ

01/10/2022-14/01/2025

İmza Tarihi: 31/10/2022

**ÖZ SAĞLIK-İŞ SENDİKASI İLE BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRÜĞÜ'NE BAĞLI 17
NOLU SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER İŞKOLUNDAKİ İŞYERLERİ VE
EKLENTİLERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİ KAPSAYACAK İŞLETME TOPLU İŞ
SÖZLEŞMESİ**

MADDE 1- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN AMACI:

Bu işletme toplu iş sözleşmesi; işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, hizmet verimini arttırmak, işverenlerin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında taraflar arasında doğabilecek farklı düşünceleri uzlaştırıcı yollarda çözümlenektir. Üyelerin sosyal, ekonomik ve kültürel düzeylerini yükseltmeyi, çalışanların insan onuruna yaraşır ve çağın gereklerine uygun yaşayış düzeyine ulaşmaları için yeterli ücret almalarını, işyerlerinde sosyal güvenliğin sağlanması için gerekli önlemlerin alınmasını, her işçinin istihdamına uygun bir işte çalıştırılmasını, işçilerin işsizlik korkusundan uzak geleceğe güvenle bakmalarını, sevgi ve saygıya dayalı disiplin anlayışı içinde en iyi ve en güzel hizmeti vermeyi, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı teşvik etmeyi, üretimi arttırmayı, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırıcı yollarla çözümleneyi ve demokratik katılımcı düzenlemeyi amaç edinir.

MADDE 2- TARAFLAR VE TANIMLAR:

Taraflar:

Bu Toplu İş Sözleşmesinin tarafları; Balıkesir Üniversitesi Rektörlüğü ile Öz Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası (Öz Sağlık-İş)'dir.

Tanımlar:

Bu Toplu İş Sözleşmesi metni içinde;

- a) Öz Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası (Öz Sağlık-İş) "**sendika**"
- b) Balıkesir Üniversitesi Rektörlüğü **İşveren**,
- c) Sözleşme kapsamına giren işyerlerini sevk ve idareye yetkili olanlar **İşveren Vekili**,
- d) İşletme Toplu İş Sözleşmesi ekleri ile birlikte **Sözleşme**,
- e) İşyerinde çalışan ve kanunen işçi sayılan Öz Sağlık-İş üyeleri **Üye**,
- f) Belirtilen işyerlerinde işçi statüsünde çalışanlar "**İşçi**",
- g) Balıkesir Üniversitesi Rektörlüğü iş yerlerinin her biri eklentileri ile beraber "**İşyeri**" bunların bütünü "**İşletme**" diye tanımlanmıştır.
- h) Kanun, Kararname, Tüzük, Yönetmelik vb. "**Mevzuat**" olarak anılacaktır.

MADDE 3- SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK SÜRESİ:

Bu toplu iş sözleşmesi **01.10.2022** tarihinde yürürlüğe girer ve **14.01.2025** tarihinde sona erer.

MADDE 4- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ

Toplu İş Sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri Toplu İş Sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin Toplu İş Sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini Toplu İş Sözleşmesindeki hükümler alır. İş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda Toplu İş Sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

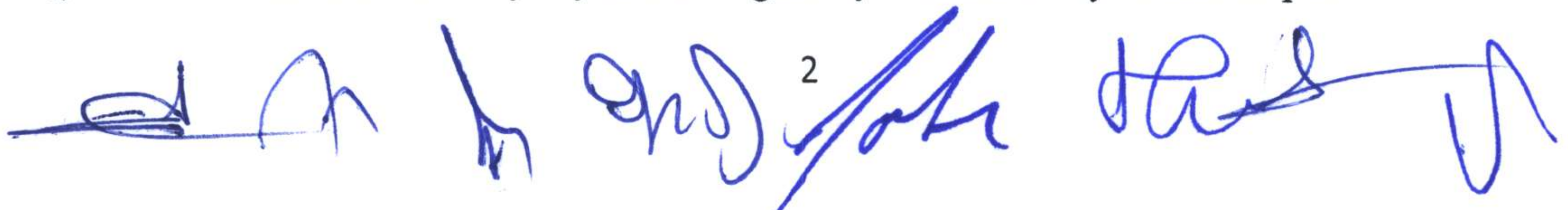
Toplu İş Sözleşmesinde iş sözleşmesine aykırı hükümlerin bulunması halinde iş sözleşmesinin işçi lehine hükümleri geçerlidir.

Sona eren Toplu İş Sözleşmesinin İş Sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

MADDE 5- KAPSAM VE YARARLANMA

a) Kapsam:

Bu işletme toplu iş sözleşmesi, 17 no.lu Sağlık ve Sosyal Hizmetler işkolundaki işverene bağlı bulunan işyerleri ve eklentilerinde çalışan Öz Sağlık-İş Sendikası üyelerini kapsar.



b) Yararlanma:

Bu toplu iş sözleşmesinden, imza tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra sendikaya üye olanlar ise, üyeliklerin kesinleştiği tarihten itibaren yararlanırlar.

Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır.

Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu hususta işçi sendikasının muvafakati aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir.

MADDE 6- SÖZLEŞMENİN GÜVENCESİ:

A) İşveren; hiçbir şekilde bu Toplu İş Sözleşmesi hükümlerini kısmen veya tamamen, doğrudan doğruya veya dolaylı yollarla Öz Sağlık-İş Sendikası üyesi olmayanlarla, sendikasız veya başka bir sendikanın üyelerine uygulayamaz.

B) İşveren tarafından, sendika üyesi olmayan işçilere bu toplu iş sözleşmesiyle sağlanan haklar verildiği veya her ne ad altında olursa olsun bu haklardan daha fazla hak sağlandığı takdirde bu haklar o işverenin işyerinde çalışan sendikalı işçilere de uygulanır.

Bu toplu iş sözleşmesi; işveren, işveren vekilleri ve diğer yetkililerce yürütülür. Sözleşmenin yürütülmesinden her yetkili kendi yetkileri çerçevesinde sorumludur.

MADDE 7- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞ SÖZLEŞMELERİNE ETKİSİ:

Toplu iş sözleşmesinin yapıldığı tarihte işveren ile işçi arasında mevcut olan iş sözleşmelerinin, işçi aleyhine olan hükümlerinin yerini bu toplu iş sözleşmesinin hükümleri alır. İş bu toplu iş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlar hakkında yürürlükteki yasalara aykırı olmamak kaydıyla iş sözleşmeleri her türlü hükümleri ihtiva eder. Sözleşmede yasa hükümlerine yapılan atıflar, toplu iş sözleşmesinde yer almasa bile hükümlerin sözleşme hükmü niteliğinde olduğunu gösterir.

İş bu toplu iş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlar hakkında yürürlükteki yasa, tüzük, yönetmelik hükümleri uygulanır.

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden önce işçi lehine düzenlenmiş ve verilmiş haklar saklıdır ve uygulamasına devam olunur.

Ancak, toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinden sonra birimi değiştirilen personel yeni biriminin özlük haklarından yararlanır.

MADDE 8- SENDİKAL FAALİYETLERE OLANAK SAĞLAMAK:

A) Sendika yöneticileri ve şube yöneticileri, baş temsilciler ve işyeri temsilcileri iş saatleri içerisinde işçileri ve yetkili sendikayı ilgilendiren konularda, haber vermek koşulu ile işyeri yetkilileri ile görüşürler.

Sendika ve şube yöneticileri ile baş temsilciler önceden işverene haber vermek ve işi aksatmamak kaydı ile iş saatleri içerisinde işçilerle görüşebilirler. Bu konuda işveren yöneticileri her türlü kolaylığı gösterir.



MADDE 9- GÖREV BÖLÜMÜ:

- a) Görev bölümü, hizmet dalları ve kadrolara göre işveren veya işveren vekili tarafından yapılır.
- b) Her işçi yalnız kendisine verilen işten sorumludur.
- c) Her işçi kendi kadro görevinde çalıştırılır. Ancak, hizmetin zorunlu kıldığı hallerde işçinin rızası ile işveren veya vekili tarafından başka bir kadroda görev verilenlere, bu görevleri devam ettiği sürece, yaptıkları işin karşılığı haklar verilir. İşveren tarafından kadro görevi dışında 6 aydan uzun süre çalıştırılan işçilerin görevleri rızası olmaksızın değiştirilemez.

MADDE 10- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÖREVLERİ, TEMSİLCİ ODASI VE İLAN TAHTASI:

A) Temsilcilerin Görevleri:

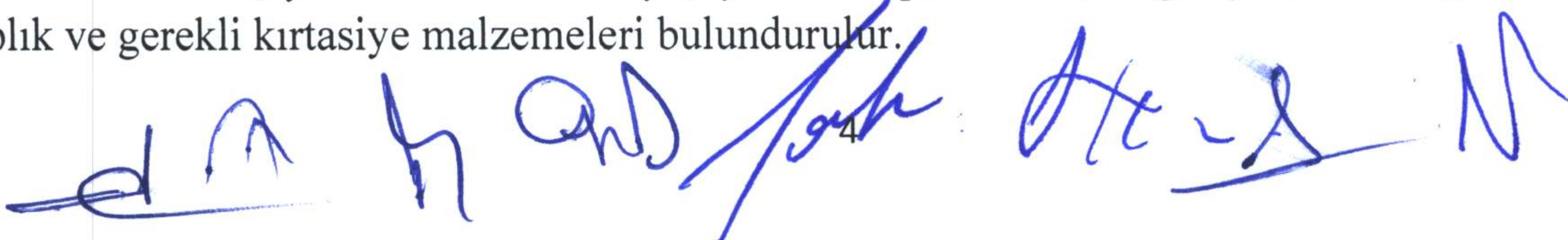
- İşyeri sendika temsilcisi, işyerinde sınırlı olmak üzere yetkisi dahilinde kendisine intikal ettirilen uyuşmazlık ve şikayetlerin tarafsız bir açıdan değerlendirip çözümlenmesine çalışır.
- Uyuşmazlıkların büyümesine engel olmaya gayret eder. İşçileri görevlerini en iyi bir şekilde yerine getirmeye ve iş disiplinine uymaya davet eder, gerekli çalışmada bulunur.
- İşyerinde huzurun devamlılığı ve çalışma barışının korunmasına yardımcı olur. Sendikaca verilen bilgileri işçilere ulaştırır. İzah eder. İşçilerin şikâyet ve dileklerini ilgililere bildirir.
- Temsilcilik sıfatı; bu sıfatı taşıyana gerek hizmetin yerine getirilmesi gerekse iş disiplinine uyması bakımından bir üstünlük sağlamaz. Baştemsilciler işveren veya vekilinin bulunduğu yerde çalıştırılabilir.
- İşyeri baştemsilcisine bu maddede belirtilen görevlerini yerine getirebilmesi için gerekli kolaylık sağlanır.
- Sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde, işveren, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu takdirde, işçinin ekisi kıdem hakları ve ücreti saklıdır. Bu hak, sendika veya konfederasyonlardaki yöneticilik görevinin sona ermesinden başlayarak bir ay içinde kullanılabilir.
- Sendika, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince birisi baş temsilci olmak üzere aşağıdaki şekliyle sendika temsilcilerini atar. Baş temsilciler gündüz vardiyasında çalıştırılır. Yapılan atamalar işverene bildirilir.

İşyerinde işçi sayısı	50'ye kadar ise	1
" "	51-100 arasında	2
" "	101-500 arasında	3
" "	501-1000 arasında	4
" "	1001-2000 arasında	6
" "	2000'den fazla ise	8

- İşyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli hizmet akdinin işveren tarafından feshinde İş Kanununun ilgili hükümleri uygulanır. İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri temsilcisinin çalıştığı işyerini, birim yada görevini değiştiremez veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamaz.

B) Temsilci Odası:

- İşveren, işyerinde temsilcilerin evrak ve kayıtlarını muhafaza etmeleri ve çalışmalarını yürütmeleri amacıyla yetkili işçi sendikasına temsilci odası verir. İşverence imkanlar ölçüsünde temsilci odasında bir masa, yeteri kadar sandalye, çelik dolap, telefon, bilgisayar, duvar gazetesi için pano kitaplık ve gerekli kırtasiye malzemeleri bulundurulur.



C) İlan Tahtası:

- Sözleşmenin kapsadığı işyerinde işçilerin görebilecekleri uygun yerlere işverence iki adet camlı ve kilitli ilan tahtası konur. İlan tahtasının iki kilidi bulunur. Kilitlerden birinin anahtarı işveren veya vekilinde, diğerininki ise sendika temsilcisinde bulunur.

- Bu ilan tahtalarına tarafların işçileri ilgilendiren bildirimleri, tamim, bülten vs'ler asılır. Sendika ilan tahtasına asılmasını istediği bildirimleri bir yazı ile işverene gönderir. Bildirimler alındığı tarihten itibaren üç gün içinde ve 15 gün süre ile ilan tahtasına asılır. İlan tahtasına asılacak bildirimler, hiçbir surette siyasi yahut kanunlarca yasaklanmış veya işvereni küçük düşürücü mahiyette olamaz.

- Sendika Genel Merkezinin yazılı talebi olmadan, sendika adına ilan tahtasına bildiri asılamaz.

- Bildirimler işveren vekilince incelenir, niteliği ikinci paragrafta uygun olmayan bildirimler astırılmaz.

MADDE 11- SENDİKA TEMSİLCİ, YÖNETİCİ VE ÜYELERİNE TANINAN ÜCRETLİ İZİNLER:

A) Baş temsilci İzni:

- Sendika Baş temsilcisine, temsilcilik görevlerini yerine getirebilmesi için haftada 8 saat izin verilir. Baş temsilciler bu izni işyerindeki işini aksatmamak şartı ile kullanırlar. Baş temsilciler seçtikleri veya atandıkları işyerinde çalıştırılır.

- Baş temsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, sendika veya şubesinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilirler.

- Baş temsilci mühim ve acil olaylarda günün her saatinde işyerine gelerek konuyla ilgilenebilirler, bu uygulama vardiyalı çalışmalarda da yapılabilir. Şu kadar ki olay yerine gelen Baş temsilci de, iş disiplininin gerektirdiği tutum ve davranışlara uymak zorundadır.

- Sendikada Yönetici olarak görev alan işçilere de yukarıdaki baş temsilciye verilen hak ve izinler aynen uygulanır.

B) Temsilci İzinleri:

- İşyeri sendika temsilcileri, temsilcilik görevlerini işyerlerindeki işlerini aksatmamak şartı ile aşağıda yazılı sürelerde yerine getirirler.

İŞYERİ İŞÇİ MEVCUDU

01-50 işçi çalıştıran işyerinde
51-200 işçi çalıştıran işyerinde
201-500 işçi çalıştıran işyerinde

HAFTALIK ÜCRETLİ İZİN SÜRESİ

2 saat,
3 saat,
4 saat,

C) DİĞER İZİNLER:

- Sendika temsilcisi ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, genel kurul ve temsilci eğitimleri gibi programlara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenen şekliyle ücretli izin verilir.

İŞYERİ İŞÇİ MEVCUDU

01-50 işçi çalıştıran işyerinde
51-100 işçi çalıştıran işyerinde
101-200 işçi çalıştıran işyerinde
201-500 işçi çalıştıran işyerinde
501-1000 işçi çalıştıran işyerinde

YILLIK TOPLAM ÜCRETLİ İZİN SÜRESİ

20 gün,
30 gün,
40 gün,
60 gün,
80 gün,

1000'den fazla işçi çalıştıran işyerinde işçi sayısının % 10'u kadar gün.



Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler içindir. Bir seferde işyeri işçi sayısının %5'inden fazla sayıda üyenin birden bu izni kullanması işverenin onayına tabidir. Ancak, genel kurula katılacak delegeler için bu % 5 şartı aranmaz.

MADDE 12- SENDİKADA GÖREV ALANLARIN GÜVENCELERİ:

A) Sendikanın görevli yöneticiler, işyeri baş temsilcileri ve temsilcileri ekonomik ve demokratik sendikal faaliyetleri nedeni ile işten çıkarılamaz. Rızaları dışında fiilen çalıştığı işi ve işyeri değiştirilemez.

B) Sendikanın merkez ve şube yönetim kurulunda ve başkanlıklarında görev alarak kendi istekleri ile işyerinden ayrılan işçiler teşekküldeki görevlerinin seçime girmemek, seçilmemek veya çekilmek suretiyle son bulması üzerine işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren istek tarihinden itibaren en geç bir ay içinde o andaki şartlarla eski veya eski işlerine uygun başka bir işe almaya mecburdur. (Kıdem tazminatını alanlara bu hüküm uygulanmaz.)

Bu takdirde ücret ve eski kıdem hakları saklı kalmak kaydıyla işine iade edilen işçiye toplu iş sözleşmesi ile getirilen tüm haklar da işe başladığı tarihten geçerli olmak üzere verilir. Bu hakkın kullanılması teşekküldeki görevin sona ermesinden başlayarak bir ay içinde geçerlidir.

MADDE 13- SENDİKANIN YARARLANABİLECEĞİ SALON, ARAÇ VE GEREÇLER:

Sendika; eğitim, seminer, konferans ve benzeri sosyal, eğitsel programları için işverenin salon ile araç ve gereçlerinden işverenin onayı ile ücretsiz yararlanır.

MADDE 14- SENDİKA AİDATI

a) İşveren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 18.maddesi gereği kesmeye mecbur olduğu aidatları her ay keserek işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden 15 gün içerisinde, sendikanın bildireceği banka hesabına, banka adı ve hesap numarası yazılı olarak bildirilmediği durumlarda, 333 10 02 32 Maliye Hesap Kodu ile bağlı banka hesabına herhangi bir ihtarla lüzum kalmaksızın yatırmak ve kesinti listeleri ile banka dekontlarının bir nüshasını (ozsaglikismuhasebe@gmail.com) e-posta adresine göndermek zorundadır.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yeni dönem için yetki verilmesi halinde, sendikanın yazılı talebi aranmaksızın işveren tarafından üyelik aidat kesintileri yapılarak yukarıda belirtilen usul çerçevesinde sendikaya ödenir. İşveren bu işlemler için üyeden ve sendikadan herhangi bir masraf isteyemez.

b) Ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen süresi içerisinde sendikaya ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını, bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ile birlikte ödemekle yükümlüdür. Mücbir sebepler ve uzun süreli resmi tatiller vb. hallerinde aidat ödemelerindeki ilk 10 günlük gecikmeler için işlem yapılmaz.

c) İşveren veya işveren vekilleri, sendika ve şubece isim listesi istenmesi halinde çalışan işçilerin isim ve unvan bilgilerini de belirtilerek onaylanmış şekilde sendikaya vermekle yükümlüdür.

MADDE 15- SENDİKA ÜYELERİNİN GÜVENCESİ:

Anayasa ve diğer mevzuat hükümleri ile işçilere tanınmış haklar gerek doğrudan doğruya gerekse dolaylı olarak ihlal olunamaz. İşçilerin hak etmiş olduğu ücretlerinden her ne sebeple olursa olsun bir indirim yapılamaz. İşçinin ücretinde, ödeme şeklinde, unvanı vs. şartlarında işçi aleyhine bir değişiklik yapılamaz.

MADDE 16- İŞÇİNİN ZORLANAMAYACAĞI GÖREVLER:

İşveren işçiye, yasalara, toplu iş sözleşmesine, iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliğine aykırı iş yaptıramaz. İşçi kendisine verilen emri, yasa ve toplu iş sözleşmesine aykırı görürse bizzat veya işyeri temsilcisi aracılığıyla görevin yasaya ve sözleşmeye aykırılığını görev veren yetkiliye derhal bildirir.

Yetkili bu görevin yapılmasında ısrar ederse işçi bu emri yazılı olarak talep eder. İşveren/işveren vekili yazılı olarak bu emri vermez ise işçi yapmadığı bu işten dolayı sorumlu tutulamaz. İşçi veya temsilci olayı en kısa sürede emri verenin bir üst amirine yazılı olarak bildirmek zorundadır.

MADDE 17- ASKERE GİDEN İŞÇİLERE ASKERLİK YARDIMI YAPILMASI VE TEKRAR İŞE ALINMASI:

Muvazzaf askerlik görevi sebebi ile iş sözleşmesi askıya alınan işçiye 750,00-TL askerlik yardımı yapılır.

Muvazzaf askerlik hizmetini yaptıktan sonra 1 ay içinde işine dönmek isteyen işçi (kıdem tazminatını almamış ise) ayrıldığı derece ve müktesep haklarına ek olarak işbu sözleşme ile sağlanan haklardan yararlandırılarak eski yerine ve eski işine uygun başka bir işe alınır.

MADDE 18- DENEME SÜRESİ:

İşçiler işe alındıkları tarihten itibaren en çok 2 ay deneme süresine tabi tutulurlar. Deneme süresi içerisinde başarı gösteremeyenlerin ilişkileri ihbar önelerine uymaksızın kesilebilir. Deneme süresi sonunda işçinin ilişkisi kesilmemişse, artık daimî işçi vasfını kazanmış olur.

MADDE 19- İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

İşçiler genel olarak istihdamına esas olan işinde ve branşında çalıştırılır. Ancak iş icap ve zaruretlerine göre işçiler işyeri içinde veya Balıkesir Üniversitesi Rektörlüğü bünyesinde işçinin rızası alınarak, işyerinde unvan veya niteliği benzer başka işlerde veya yerlerde geçici olarak işveren tarafından çalıştırılabilir. Ancak bu süre yılda 1 ayı geçemez. İşçinin rızası olması halinde süre şartı aranmaz.

İş ve işyeri değişikliği ceza mahiyetinde olamaz. (Adli kararlar hariç) İşçiler, devamlı olarak kadro unvanları dışındaki işlerde çalıştırılmazlar.

MADDE 20- VARDİYA USULÜ ÇALIŞTIRMA:

Vardiya cetvelleri her ay liste halinde işyerinde ilan olunur. Üçlü vardiya/posta sisteminde çalışan işçiler 16 saat dinlendirilmeden önce işe çağrılmazlar. 16 saatin hesabında fazla çalışmalar dikkate alınmaz. İkili vardiya sistemi uygulanan birimlerde; vardiya değişiminde işçiler sürekli olarak en az 11 saat dinlendirilmeden çalıştırılmazlar.

Vardiya bitiminde belediye toplu taşıma araçları çalışmıyorsa işçinin işe geliş gidişi işverence sağlanır.

MADDE 21- ÇALIŞMA SÜRELERİ, ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER ve ARA DİNLENMESİ

1- Bu işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin haftalık çalışma süresi hizmetin durumuna göre en çok 45 saattir. İşveren, normal çalışma yapılan yerlerde haftalık çalışma süresini haftada 5 gün veya 6 gün olarak düzenler.

İşveren, işyerinin özelliklerine göre, birimlerde haftalık çalışma süresini ve gün dağılımını işçi lehine planlamaya, iş icap ve zaruretlerine göre düzenlemeye yetkilidir.

Röntgen mahalli olarak tecrit edilen yerlerde çalışanların haftalık çalışma süreleri 35 saattir.

2- Aşağıdaki süreler veya benzeri haller işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

a) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

b) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

c) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

- d) Çocuk emziren işçilerin çocuklarını emzirmekle geçirdiği süreler. (Süt izni)
- e) Vardiya sistemi uygulanan yerlerde, işin ortalama bir zamanında verilen ara dinlenmeler.
- f) İşveren veya işveren vekili tarafından yapılan görevlendirmeler ve düzenlenen her türlü faaliyetler ile işveren/sendika tarafından ortak düzenlenen eğitim, çalıştay, vb. geçirilen süreler.

3) Ara dinlenmesi

İşyerinde ara dinlenmesi 1 saattir. Ara dinlenmesi, işçilere nöbetleşe kullanılabilir.

Ara dinlenmesi içinde işçinin çalıştırılması halinde veya ara dinlenmesi kullanmaları mümkün olmayan birimlerde çalışanlar için bu sürelerdeki çalışmaları normal çalışma süresinden sayılır.

İşyerinde çalışmakta olan işçileri günlük çalışma süreleri içinde öğle arası yemek saatinde 30 dakika, öğlenden önce ve öğlenden sonra olmak üzere işin ortalama bir zamanında 15'er dakikalık ara dinlenmesi verilir. Ara dinlenme zamanları işveren veya işveren vekillerince düzenlenir. Uygulama birim sorumlularınca yürütülür.

Ara dinlenmesinin kullanılmasının mümkün olmadığı durumlarda bu süre çalışma süresinden sayılır.

MADDE 22- TUTUKLULUK, GÖZETİM ALTINA ALINMA VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA:

1) İşçi, tutuklandığı ve tutukluluğu iş kanununun 25.maddesinin IV. bendinde belirtilen bildirim sürelerini aştığı takdirde, iş sözleşmesi münfesihi sayılır. Belirlenen bildirim süreleri kadar süren tutukluluk hallerinde, tutuklu kalınan süreler kadar işçi ücretsiz izinli kabul edilir.

2) Gözetim altına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde yasal gözaltı süresinde ücretli izinli addedilir. Ancak, gözaltında geçen süre sonunda tutuklanan işçilerin hizmet akitleri münfesihi sayılır. (1. bent hükmü saklıdır.)

3) Tutukluluğun;

- a) Kovuşturmaya yer olmadığı,
b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,
c) Beraat kararı verilmesi,

d) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması nedenlerinden biri ile 120 gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren 15 gün içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde işçi işveren tarafından emsallerinin hakları ile eski işine alınır. İşveren 120 günü aşan müracaat halinde boş yer varsa işçiyi eski işine, kadro boşluğu bulunmaması durumunda ise eski görevine yakın bir işe başlatabilir. Bu halde işe tekrar alınan işçinin eski kıdem hakları saklıdır.

4) Adi suçlardan (bu maddenin 6. bendindeki suçlar hariç) yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken 90 gün içinde tahliye edilenlerin 1 hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması halinde işveren tarafından tekrar işe alınırlar.

Bilahare, hüküm giymeleri halinde iş sözleşmeleri münfesihi sayılır. Şu kadar ki 5. fıkranın (a), (b) bentleri saklıdır.

5) Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

a) 6 ay veya daha az ceza alan,

b) 6 aydan daha fazla ceza aldığı halde cezası ertelenen, paraya çevrilen, af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeniyle 6 aydan önce tahliye edilen işçiler 1 hafta içinde başvurması, işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç bulunması halinde işverenin takdiri ile tekrar işe alınabilirler.

6) Yüz kızartıcı suçlardan hüküm giyenler cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması halinde dahi hiçbir suretle tekrar işe alınamazlar.

7) İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken trafik kazası yapan şoförler ve iş



makinesi operatörleri bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde, 1 yıl içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartı ile

a) Tutuklu veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda 7 gün içinde,

b) Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7 gün içinde başvurmaları halinde eski işlerine alınır.

Bu bent kapsamına giren şoförler ve iş makinesi operatörlerinin tutuklanma gününden başlayarak 45 güne kadar ki ücretlerinin ödenmesine devam olunur. 120 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

MADDE 23- ÜCRETLİ İZİNLER

a) Yıllık İzin:

İşbu sözleşme kapsamındaki işçilere aşağıda belirtilen sürelerde yıllık ücretli izin verilir.

- 1) Hizmet süreleri 1 yıldan 5 yıla kadar (5. yıl dâhil) olanlara 18 gün
- 2) Hizmet süreleri 6 yıldan 10 yıla kadar (10. yıl dâhil) olanlara 22 gün
- 3) Hizmet süreleri 10 yıldan fazla olanlara 30 gün ücretli izin verilir.

Yıllık izinlerin ne şekilde kullanılacağı İş Kanunu'na göre kurulacak komisyonca düzenlenir. Komisyon, işçi sayısının yüzden fazla olduğu işyerlerinde işveren veya işveren vekilince belirlenecek komisyon başkanı ve iki işçi temsilcisinden oluşur. İşçiler, kendi aralarında anlaşmak ve işveren vekilinin rızasını almak şartıyla izin dönemlerini değiştirebilirler. Yıllık ücretli izinlerin tamamının bir kerede verilmesi esastır. Ancak, bu süreler, tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir. İzinli olan işçiye izin süresince işyerlerinde ya da görevlendirme usulünce iş verilemez.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

İzinlerin ait olduğu yıl içinde kullanılması esastır. Ancak, işlerin yoğunluğu nedeniyle kullanılmayan/kullanılmayan yıllık ücretli izinlerin ücreti, hizmet akdinin herhangi bir nedenle sona ermesi durumunda, hizmet akdinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden işçiye ödenir.

Herhangi bir nedenle işinden ayrılan işçinin kendisine, ölümü halinde kanuni varislerine kullanmadığı yıllık izinlerinin ücreti ödenir.

Hak edilen iznin ait olduğu yıl/dönemde işveren tarafından kullanılmaması halinde, geçmiş yıllara ait kullanılmayan izin, ancak işçinin yazılı müracaatı ile sonraki yıllarda kullanılabilir.

b) Şua İzni:

Röntgen mahalli olarak tecrit edilen yerlerle radyum ve radyoterapi hizmetlerinde çalışanlara Radyoloji Hizmetleri Yönetmeliğine göre izin ve diğer hükümler uygulanır.

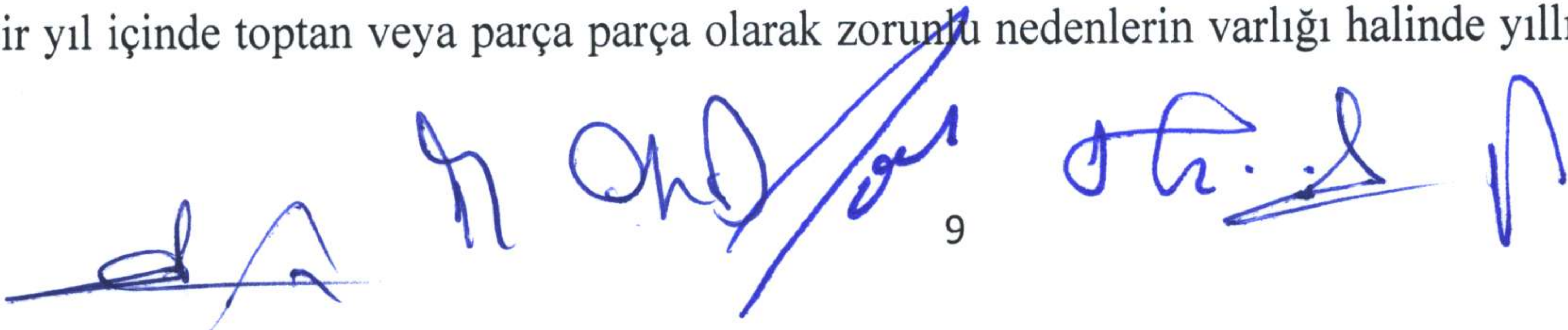
c) Haftalık İzin:

1- İşçilere haftada bir gün ücretli hafta tatili verilir.

2- İzin hakkı cezalandırma amacıyla kısıtlanamaz. Vardiya ve nöbet değişimi gibi hallerde verilen dinlenmeler işçinin haftalık izin hakkını ortadan kaldırmaz.

d) İdari İzin:

İşçilere zorunlu nedenlerin varlığı halinde, kısa sürelerle verilen izindir. Ünite amirleri tarafından bir yıl içinde toptan veya parça parça olarak zorunlu nedenlerin varlığı halinde yıllık izni bulunmayan



işçilere 10 güne kadar idari izin verilebilir. Zaruret halinde 10 gün daha aynı usulle idari izin verilebilir. Bu takdirde ikinci defa verilen izin, işçinin müteakip yıldaki izninden mahsup edilir.

e) Mazeret İzni:

Mazeretlerini belgelemek kaydıyla; aşağıda yazılı sürelerde ve olayın vukuundan itibaren 7 gün içerisinde başvuran işçilere aşağıda belirtilen ücretli mazeret izni verilir.

- 1- Eşi doğum yapan işçiye 7,
- 2- Kendisi veya çocuğu evlenen işçiye 7,
- 3- Tabii afet ve benzeri hallerde 15 güne kadar,
- 4- Askerlik işlemleri için 2,
- 5- Eşi askere giden kadın işçiye 1,

6- Ana, baba, eş, çocuk, kardeş, kayınvalide, kayınpederinin veya bakmakla yükümlü olduğu birisinin ölümü halinde 7 işgünü, cenazelerin il sınırları dışına götürülmesi veya ölüm olayının il sınırları dışında gerçekleşmesi halinde ise bu süreye 5 işgünü yol izni ilave edilir.

7- Çocuğun ölü doğması veya anne karnında gerçekleşen çocuk ölümlerinde kadın işçiye olayın vukuu bulunduğu tarihten itibaren 5 gün ücretli izin verilir.

8- Eş, çocuk, ana veya babasının tedavisi için refakat gerektiğini belgeleyen işçiye, yılda 15 güne kadar, refakat izni verilir. Bu süre işverenin onayı halinde refakat süresinin sonuna kadar arttırılabilir.

9- Engelli kadrosunda istihdam edilen personellere 3 Aralık Dünya Engelliler Günü'nde ücretli izin verilir.

İşçilerin en az yüzde altmış oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on beş güne kadar ücretli izin verilir.

f) Saatlik İzin:

İşçiye resmi dairelerdeki işleriyle diğer şahsi ve ailevi mazeretleri halinde günde dört, ayda toplam sekiz saati geçmemek üzere ücretli mazeret izni verilebilir.

g) Ulusal Bayram ile Genel Tatil Günleri İzni:

Ulusal bayram ve genel tatil günleri hakkında yasa hükümleri uygulanır. Ramazan ve Kurban bayramlarında işin özelliği çalışmayı gerektirse dahi, her işçiye bayram süresince en az birer gün ücretli izin kullandırılır.

ı) Öğrenim İzni

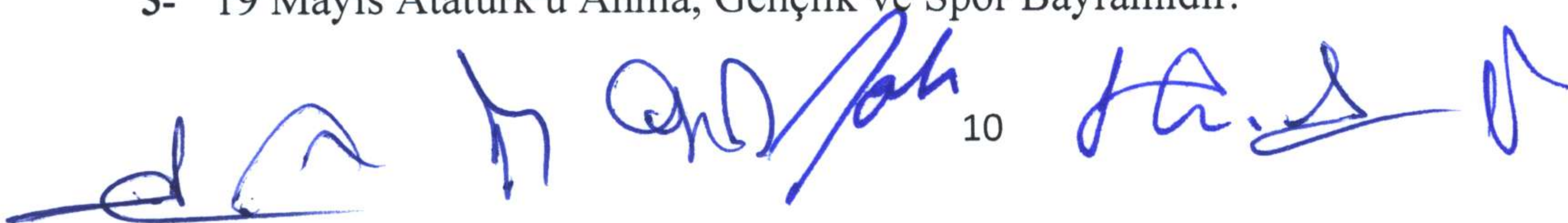
İş bu toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçilere, devam zorunluğu olan öğrenim görmesi halinde haftalık çalışma saatini tamamlamak koşulu ile mesaisi ders saatlerine göre idare tarafından ayarlanır.

MADDE 24- ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri aşağıda belirtilen günlerdir. Ulusal Bayram 29 Ekim günüdür. 28 Ekim günü saat: 13.00'de başlar, 29 Ekim günü devam eder.

Resmi Bayram ve Genel Tatil Günleri:

- 1- 1 Ocak günü Yılbaşı Tatilidir
- 2- 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramıdır.
- 3- 19 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramıdır.



- 4- 1 Mayıs Emek ve İşçi Bayramı
- 5- 15 Temmuz Demokrasi ve Özgürlükler Günü
- 6- 30 Ağustos Zafer Bayramıdır.

Dini Bayramlar:

- 1- Ramazan Bayramı: Arife günü saat: 13.00 den itibaren 3,5 gündür.
- 2- Kurban Bayramı: Arife günü saat: 13.00 den itibaren 4,5 gündür.

Yukarıda belirtilen günlerde işçiye bir iş karşılığı olmaksızın ücretleri tam olarak ödenir. Şayet bu günlerde ve Genel Tatil günlerinde tatil yaptırılmayıp işçi rızası ile çalıştırıldığında çalışılan her takvim günü için normal yevmiyeleri hariç 2 yevmiye daha verilir.

MADDE 25- ÜCRETSİZ İZİNLER

a) İşçilere, can güvenliği tehlikesi bulunduğunu belgelendirmesi kaydıyla istekleri halinde 6 aya kadar ücretsiz izin verilir veya işçilere talepleri halinde meşru mazeretlerine istinaden sözleşme yürürlük süresince 90 güne kadar ücretsiz izin verilebilir. Bu izin aynı şartlarla bir katına kadar uzatılabilir

b) Kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli işçi kadrolarında çalışan işçilere; bakmaya mecbur olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek, anne, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde bu hallerin sağlık kurulu raporu ile belgelendirilmesi şartıyla istekleri üzerine en çok 6 (altı) aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Aynı şartlarda bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

c) Kadın işçilere 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 74'üncü maddesine göre 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. İşçinin talebi halinde bu süre 6 ay daha uzatılabilir.

d) Yetiştirilmek üzere (burslu veya kendi imkanlarıyla gidenler dahil) yurt dışına devlet tarafından gönderilen öğrenci ve memurlarla, yurt içine ve yurt dışına sürekli görevle atanan memurların işçi olan eşlerine işçilik süresince her defasında bir yıldan az olmamak üzere en çok sekiz yıla kadar ücretsiz izin verilebilir.

Ücretsiz izin süresinin bitiminden önce mazeret gerektiren sebebin kalkması halinde, işçi derhal görevine dönmek zorundadır. Mazeret sebebinin kalkması halinde veya izin süresinin bitiminden itibaren 10 gün içinde görevine dönmeyenler işçilikten istifa etmiş sayılır.

MADDE 26- TOPLU İŞTEN ÇIKARMA ve İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

İlgili mevzuat hükümleri uygulanır.

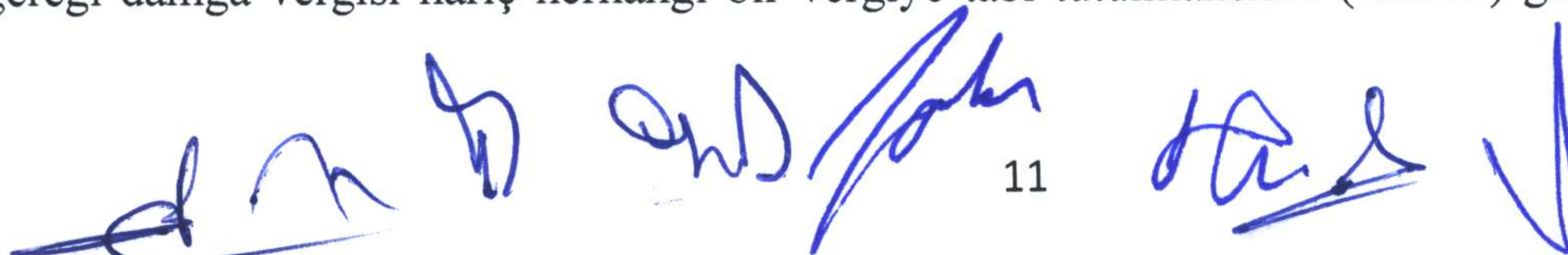
MADDE 27- KIDEM TAZMİNATI VE İHBAR ÖNELLERİ

a) Kıdem Tazminatı hesabında işçinin 35 günlük ücret tutarı esas alınır. İşçinin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü halinde kıdem tazminatı 60 günlük ücreti üzerinden hesaplanır. İhbar süreleri hususunda 4857 sayılı kanunun 17. Maddesinde belirtilen süreler ikişer hafta artırılarak uygulanır.

b) Emekliliğe hak kazanıp Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurmuş olduğunu ve emekliye hak kazanmış olduğunu belgelemiş olan işçilere emeklilik isteminin kabul yazısını işverene verdiği tarihten itibaren işveren işçinin hesaplanacak kıdem tazminatını en geç 30 gün içerisinde tüm işlemleri yaparak bir seferde ve tek taksitte ödemek zorundadır. Gecikmesi halinde en yüksek mevduat faiziyle ödenir.

Kıdem, hizmet akdinin aralıklarla devam etmiş ve yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalışılan bütün hizmetlerinin toplamıdır.

c) Ayrıca emekliliğe hak kazanıp başvuruda bulunan işçilere "b" bendi uygulandıktan sonra mevzuat gereği damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tâbi tutulmaksızın (12.105) gösterge rakamının memur



aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarında tazminat (yol harcırahı) ödenir. (Örn: 12.105*(01.07.2022 göstergesi 0,333603) = 4.038,26-(damga vergisi 30,65) = 4.007,61 TL net ödenir.)

MADDE 28- YENİ İŞ ARAMA İZİNİ:

İşverenin yazılı ihbarı ile veya işçinin dilekçesi ile iş sözleşmesi ihbar önellerine uyulmak suretiyle fesh edildiğinde işveren, işçiye talebi halinde, çalışma saatleri içinde günde 4 saat ücretli iş arama izni verir. İşçi talebi halinde bu izinler topluca verilir.

MADDE 29- HASTALIK YARDIMI:

1- Hastalık nedeni ile iş göremezliğe uğrayan işçilerin 3 gün ve daha fazla istirahatli olmaları halinde sosyal güvenlik kurumunca ödeme yapılmayan günlere ait ücretlerin tamamı ve eksik ödeme yapılan günlere ait ücretlerin bakiyesi işverence ödenir.

İşçinin hastalık nedeniyle işe devam edemediği veya raporlu olduğu süreler için yılda beş defayı geçmemek üzere SGK tarafından ödenmeyen ilk iki günün ücreti işveren tarafından ödenir.

2- İşçinin, işverenin bulunduğu mahal veya başka bir mahale sevk suretiyle viziteye çıkması halinde işyerinden ayrı kalacağı zamanlarda işçiye istirahat verilmeksizin ayakta tedavisine lüzum görüldüğü takdirde geçirdiği süreler için işçi ücretli izinli sayılır.

MADDE 30- BULAŞICI HASTALIKLAR RİSK PRİMİ

İş bu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilere fiilen çalışılan her gün için net 5TL/Gün, bulaşıcı hastalıklar risk primi ödenir.

Bu oran 01.10.2022 tarihinden itibaren sözleşmedeki ücret zamları oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

MADDE 31- MALİ SORUMLULUK TAZMİNATI

İşyerlerinde ayniyat, tahakkuk, mutemet, vezne, satın alma, nakit veya nakit yerine geçen işlerde çalışanlara her ay brüt çıplak ücretlerinin %5'i tutarında mali sorumluluk tazminatı ödenir.

MADDE 32- UZUN SÜRELİ HASTALIK HALİ:

Uzun süreli hastalık halinde iş yasası ile ilgili mevzuat hükümleri saklı kalmak üzere 506 sayılı yasa hükümlerine göre işlem yapılır.

MADDE 33- DİSİPLİN HÜKÜMLERİ:

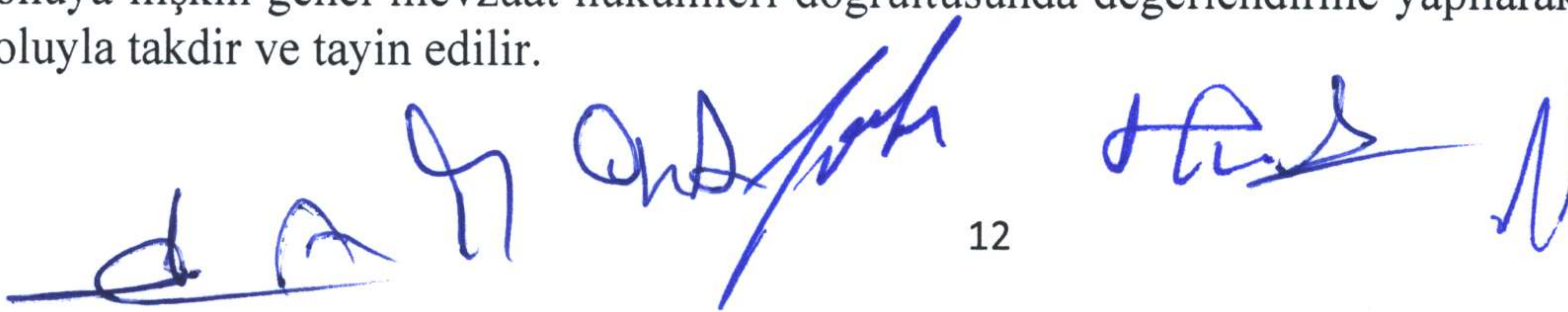
İşçilere verilecek disiplin cezaları EK-1'deki şekliyle uygulanır.

İşverenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesindeki hakları saklı kalmak kaydıyla disiplin cezaları EK-1 Disiplin Ceza Cetvelinde belirtilmiştir.

EK-1 Disiplin Ceza Cetvelinde yer alan disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve halleri işçinin işlediğinin yetkili makamlar tarafından yapılan/yaptırılan disiplin soruşturması ya da kovuşturması neticesinde tespit edilmesi halinde işçiye işlenen fiil ve hallerine karşılık gelen disiplin cezası verilir. Disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve halleri işleyen işçiler hakkında, bu fiile ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren 3 (üç) ay içinde disiplin soruşturması ya da kovuşturmasına başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar. Disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallerin işlendiği tarihten itibaren nihayet **2 (iki) yıl** içinde disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

Belli bir disiplin cezası verilmesi gereken fiil ve hallerden dolayı ceza alan işçiye, aynı fiili ve hali 2 yıl içerisinde yeniden işlemesi halinde bu cezanın bir yukarı derecedeki cezası uygulanır. Bu fiil ve halden dolayı ceza alan işçi, 2 yıl içerisinde aynı fiil ve halden ceza almaması durumunda, bu cezanın son tekrürü silinir.

EK-1 Disiplin Ceza Cetvelinde sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere nitelik ve ağırlıkları itibarıyla benzer eylemlerde bulunanlar hakkında İş Kanunu'nun ilgili maddeleri ve konuya ilişkin genel mevzuat hükümleri doğrultusunda değerlendirme yapılarak, verilecek ceza kıyas yoluyla takdir ve tayin edilir.



Savunması alınarak işçiye disiplin cezası verilmesi esastır. İşçi, 7 (yedi) gün içinde savunmasını verir. Verilen süre içinde savunmasını yapmayan işçi, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.

İşyeri Disiplin Kurulu:

İşyerlerinde işverenin belirleyeceği 2 üye ve sendikanın belirleyeceği 2 üyeden müteşekkil işyeri disiplin kurulu kurulur. Taraflar kurula asıl üye kadar da yedek üye belirlerler. Sözleşmenin imza tarihinden itibaren bir ay içerisinde taraflar asıl ve yedek üyelerini yazılı olarak birbirlerine bildirirler. Asıl üyelerin mazereti halinde yerine yedekleri katılır. Sendika adına kurula katılan üyelerden birinin disiplin kuruluna sevk edilmesi halinde yerine yedek üye katılır. Şayet işçiye ihtar veya yevmiye kesme cezalarını veren disiplin amiri ile işçinin eşi veya ikinci dereceye kadar (bu derece dahil) kan ve sıhri hısımları kurul üyesi ise yerine yedek üye katılır.

Kurula işveren temsilcileri arasından işveren veya işveren vekilinin tayin edeceği üye başkanlık eder. Kurulun raportörlüğü işveren tarafından yerine getirilir. Lüzumu halinde, taraflardan birinin yazılı müracaatı ile kurul, kurul başkanı tarafından disipline konu olan ilgili dokümanlar (tutanaklar, savunma dilekçesi vb.) ile birlikte yazılı olarak toplantıya çağrılır.

İşçi, ihtar ve yevmiye kesme cezalarına karşı işyeri disiplin kuruluna itiraz edebilir. İtirazda süre, işlenen fiil ve hale karşılık gelen disiplin cezasının işçiye tebliğinden itibaren 7 (Yedi) gündür. İtiraz halinde, kurulun gündemi 3 (üç) işgünü içinde gizlilik esaslarına uygun olarak kurul üyelerine gönderilir. Kurul itiraz dilekçesi ile eklerinin kendisine intikalinden itibaren, soruşturma dosyasına göre (müfettiş/muhakkik tahkikatlarını) 15 (Onbeş) gün içinde kararını verir.

Kurul ihtiyaç halinde ceza istenen işçi/işçileri veya tanıkları dinleyebilir. Kararlar ekseriyetle alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış olur.

Üst Disiplin Kurulu:

Üst Disiplin Kurulu; Balıkesir Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı işyerlerinde işverenlerin ayrı ayrı atayacağı 2'er temsilci ile sendikanın bu işyerleri için atayacağı 2 temsilcisinden olmak üzere her kurum için toplam 4 kişiden meydana gelir. Taraflar kurula asıl üye kadar da yedek üye belirlerler. Sözleşmenin imza tarihinden itibaren bir ay içerisinde taraflar asıl ve yedek üyelerini yazılı olarak birbirlerine bildirirler.

Kurulun Başkanlığını işveren temsilcilerinden biri yapar. Başkanın tensip edeceği bir üye aynı zamanda kurulun raportörlüğünü de ifa eder. Mazereti dolayısıyla toplantıya katılamayan asıl üye yerine yedek üye çağrılır. Toplantı gündemi, toplantı tarihinden beş işgünü önceden üyelere yazılı olarak bildirilir. Üst Disiplin Kurulu, İşyeri Disiplin Kurulunca karara varılamayan hususları, ihraç kararlarını ve işyerlerinde çalışan sendika yönetici ve temsilcileri hakkında verilen disiplin cezalarına karşı yapılacak itirazları, görüşüp karara bağlar. Kararlar, toplantıya katılanların çoğunluğuyla alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış olur.

Disiplin cezaları ekte belirtilmiştir. Cetvelde bulunmayan suçlar için kurul kıyasen karar verir. Ceza cetveli EK-1 de gösterilmiştir.

MADDE 34- UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZÜM KURULU:

Toplu iş sözleşmesinin uygulaması ile hükümlerinin yorumu konusunda çıkan uyuşmazlıkların ilk kademe olarak işyerlerindeki işveren vekilleri ile sendika temsilcileri arasında halli esastır. Bu şekilde halli mümkün olmayan uyuşmazlıklar Balıkesir Üniversitesi Rektörlüğü'nde teşekkül ettirilen Uyuşmazlıklar Çözüm Kurulu'nda tetkik edilir. Uyuşmazlıklar Çözüm Kurulu, 2 işveren temsilcisi ile 2 sendika temsilcisinden oluşur. Ayrıca, işveren temsilcilerinden 2, işçi sendikası temsilcilerinden 2 adet yedek üye seçilir. Kurula işveren temsilcilerinden biri başkanlık eder.

Kurul taraflardan birisinin başvurusu üzerine toplanır (yazılı çağrıda hangi konuların görüşülmesi istendiği açıkça belirtilir). Kurul, daveti müteakip 3 işgünü içinde toplanarak uyuşmazlık konusunun varit olup olmadığını, varit ise giderilmesi çarelerini araştırır ve 15 gün içinde karara bağlar.

Taraflar kurul kararlarına uymak zorundadırlar. Taraflar kurula girecek üyelerini toplu iş



sözleşmesinin imza tarihinden itibaren 1 ay içinde birbirine bildirir.

MADDE 35- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULUNUN GÖREVLERİ:

Her işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşturulması ve çalıştırılmasından işveren sorumludur. Yönetmelik gereği kurulda, Sendika tarafından görevlendirilen bir işçi temsilcisi de bulunur.

1- İşveren ve işçiler İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği ve mevzuat hükümlerini tümüyle uygulamayı kabul eder.

2- İşveren yılda bir defa olmak üzere tüm sendika üyesi işçilere genel sağlık taraması yaptırır, bulaşıcı hastalık servislerinde çalışanlar için bu süre 6 aydır. İşveren, her işçi için işyerinde sağlık dosyası bulundurur. Bu dosyada usulüne uygun işe başlama, periyodik muayenelerinin sonuçları, işçinin geçirdiği meslek hastalıkları ile iş kazaları nedenlerini ve sonuçlarını gösterir gerekli belgeleri içerir biçimde düzenlemeyi yapar. Talep edildiği takdirde bu bilgileri sendikaya ve işçinin kendisine vermekle yükümlüdür.

3- İş sağlığı ve güvenliği kurulları işyerinde çalışan işçilerden üçünün yazılı başvurusu ile hemen toplanır. Böyle bir olay olmadığı zamanda kurul olağan toplantısını ayda bir kez yapar. Bu sırada ilgili işçiler görevli kabul edilir.

4- İş sağlığı ve güvenliği kurulu tarafından tüm bilgiler (uygun koşullar olmasa dahi) tüm işçilere aktarılır. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için tüm işçileri kapsayan eğitim seminerlerinin periyodik olarak yapmakla yükümlüdür. Bu eğitimler yılda 2 kez 4'er saatten az olamaz. Bu programlarda ki eğitimcilerin seçim ve eğitim programı sendikanın önerisi ile oluşturulur. Bu konudaki tüm harcamalar yasaya göre işverene aittir.

5- İşyeri hekimliği konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 36- KAZALARIN BİLDİRİLMESİ:

İşyerinde meydana gelen bir kaza sonucunda yaralanan işçinin durumu derhal yetkiliye bildirilir. İşçinin durumu buna olanak vermeyecek kadar ağır ise durum başka bir işçi tarafından yetkiliye bildirilir. Kazaya uğrayan işçi, yetkili tarafından doldurulacak kaza raporu ile birlikte veya buna olanak yoksa hemen işçinin bakılacağı sağlık teşkilatına bildirilir. Durum derhal işveren vekiline ve sendika temsilcisine bildirilir. Kendilerini tedavi etmeye veya yetkili olmayan kimselere tedavi ettirmeye çalışanlara karşı işveren vekili bir sorumluluk kabul etmez. İşveren hayati önem arz eden kazalarda, işçinin Kamu hastanelerine götürülmesi kaydı aramaz, kazazede en yakın hastaneye veya Sağlık kuruluşuna götürülür.

MADDE 37- SOSYAL YARDIM ÖDEMELERİ:

A) Birleştirilmiş Sosyal Yardım:

Toplu İş Sözleşmesinden yararlanan işçilere sosyal harcamalarını karşılamak amacı ile 01.10.2022 tarihinden geçerli olmak üzere her ay 1.100,00 TL/Ay sosyal yardım ödemesi yapılır.

B) Yemek Yardımı:

a) İstihdam şekline bakılmaksızın işçilere çalışılan günlerde yemek verilir.

b) Kıdem tazminatı hesabına esas olmak üzere belirlenen net yemek yardımı 55 TL/öğündür.

C) Evlenme Yardımı:

İşveren sendika üyesi işçilere, 01.10.2022 tarihinden geçerli olmak üzere ve bir defaya mahsus olmak kaydıyla 900,00-TL evlenme yardımı yapar.

D) Doğum Yardımı:

Mevzuat hükümleri uygulanır.



E) Ölüm Yardımı:

Toplu iş sözleşmesi yürürlük tarihleri içerisinde işçinin vefatı halinde yasal mirasçılara toplam 1 (bir) aylık brüt maaşı tutarında ölüm yardımı yapılır.

Toplu iş sözleşmesi yürürlük tarihleri içerisinde işçinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölümü halinde yasal mirasçılara toplam 2 (iki) aylık brüt maaşı tutarında ölüm yardımı yapılır.

Ana, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde ölüm olayının raporla belgelenmesi veya yasal mirasçılığın ise veraset ilamı ile belgelenmesi şarttır. İşçinin ana, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında 1.000,00 TL ölüm yardımı yapılır.

F) Doğal Afet Yardımı:

İşçinin sel, yangın, deprem gibi doğal afetlere uğraması halinde uğradığı zarar miktarını belgelenmek ve zarar miktarını geçmemek koşulu ile sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında 2.500,00-TL ödenir.

G) Giyim Yardımı ve Koruyucu Eşya:

Toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilere, iş icap ve zaruretleri kapsamındaki iş kıyafetleri temini için yıllık;

-Güvenlik görevlisi işçilere Mart ayında net 900 TL ve Eylül ayında net 900 TL,

-Diğer işçilere Mart ayında net 350 TL ve Eylül ayında net 350 TL,

giyim yardımı ödenir.

Bu madde kapsamındaki ödemeler sözleşmede ki ücret zamları oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

MADDE 38- ÜCRET ZAMMI

A- BİRİNCİ DÖNEM ZAMMI (01.10.2022-14.01.2023):

01.10.2022 tarihinde günlük brüt çıplak ücretleri; 305 TL'nin altında olan işçilerin, günlük brüt çıplak ücretleri 305 TL'ye çekilecektir.

B- İKİNCİ DÖNEM ZAMMI (15.01.2023-14.01.2025):

1- 15.01.2023-14.07.2023 DÖNEMİ ÜCRET ZAMMI:

2023-2024 yılı Kamu Çerçeve Protokolü ile belirlenecektir.

2- 15.07.2023-14.01.2024 DÖNEMİ ÜCRET ZAMMI:

2023-2024 yılı Kamu Çerçeve Protokolü ile belirlenecektir.

2- 15.01.2024-14.07.2024 DÖNEMİ ÜCRET ZAMMI:

2023-2024 yılı Kamu Çerçeve Protokolü ile belirlenecektir.

4- 15.07.2024-14.01.2025 DÖNEMİ ÜCRET ZAMMI:

2023-2024 yılı Kamu Çerçeve Protokolü ile belirlenecektir.

C- Bu uygulamalar sonucu oluşacak olan yarım Kuruş ve üzeri küsuratlar bir Kuruş'a tamamlanacak, yarım Kuruş'un altındaki değerler dikkate alınmayacaktır.

D- İşbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde işe yeni alınan işçilere ücret zammı, işçinin işe girdiği dilim ile bu dilimdeki zammın uygulama tarihi arasında geçen her tam ay için 1/6 oranında eksiltilerek uygulanır.

Ancak bu uygulama sebebiyle yeni işe girenlerin ücreti aynı nitelikteki kıdemli işçinin ücretini geçemez.



MADDE 39- İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE:

1- İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilere, 6772 Sayılı Kanun'a göre ilave tediye ödenir. İşçilere ayrıca bu ilave tediye dışında her yıl 60 günlük ücretleri tutarında ikramiye ödenir.

Bu ödemeler işçilere yıl içindeki çalıştığı sürelerle orantılı olarak yapılır.

2- 6772 Sayılı Kanun'a göre verilen ilave tediye Cumhurbaşkanınca tespit edilen tarihlerde, ilave tediye dışında kalan ikramiyeler ise Mart ve Eylül aylarında işçilere iki eşit taksitte ödenir.

MADDE 40- GECE ZAMMI:

Akşam saat 20.00'den sabah saat 06.00'ya kadar geçen süre gece dönemidir. Gece döneminde çalışan işçilerin, çalıştıkları sürelerle ait ücretleri %10 zamlı olarak ödenir.

2023 yılı Kamu Çerçeve Protokolünde iş bu maddede belirlenen orandan daha yüksek bir oran belirlenmesi halinde K.Ç.P'de belirlenen oran uygulanır.

MADDE 41- FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ

Günlük 7,5 saati ve haftada 45 saati aşan (hafta tatili ve Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde yapılan 7,5 saatlik çalışmalar hariç) çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilir ve bu tür yaptırılacak her bir saatlik fazla çalışma için ödenecek ücret, saatlik normal çalışma ücretinin % 65 zamlısı olarak ödenir. Bu hüküm vardiyalı vardiyasız tüm işçileri kapsar.

İşçilere önceden haber vermek kaydı ile fazla çalışma yaptırılabilir.

Hafta tatili, bayram tatili ve fazla çalışma için gerektirdiği işçi ve vasıf ihtiyacı dikkate alınarak işçiler arasında eşitlik esasına göre yapılır.

MADDE 42- KREŞ VE ÇOCUK BAKIM YARDIMI

a) 50 veya daha fazla kadın işçi çalıştırılan her işyeri için imkanlar ölçüsünde bir kreş açılabilir.

b) İşyerinde kadın işçi sayısının (a) fıkrasındaki orandan az olması halinde emzirme odası açılabilir.

c) İşyerinde daha önce açılmış kreş var ise, işçi çocukları da diğer kurum personeli ile aynı şartlarda yararlandırılırlar. Kreş yardımından faydalanmak isteyen işçiler idarenin belirlediği/ilan ettiği kayıt döneminde başvuru yapmak zorundadır, bu dönemden sonra yapılan başvurular imkanlar ölçüsünde değerlendirilir.

MADDE 43- NÖBET VE İCAPÇILIK:

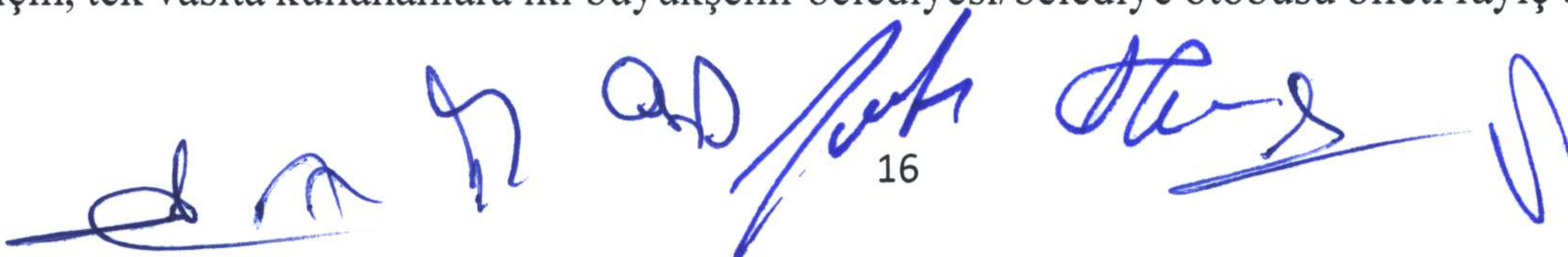
a) İcapçı olarak görevlendirilmiş olanlara, icapçı kaldıkları her gün için 2 saatlik fazla çalışmaya tekabül eden ücreti ödenir. İcapçılık esnasında göreve çağrılanlara 44. madde uyarınca gidiş dönüşü temin edilir ayrıca 41. maddeye göre fazla çalışma ücreti ödenir.

b) İşçilere normal çalışma saatlerinin dışında nöbet tutturulması halinde, nöbet tutulan süre kadar, fazla çalışma ücreti ödenir.

MADDE 44- İŞE GİDİŞ-DÖNÜŞÜN SAĞLANMASI:

01.01.2023 tarihine kadar mevcut uygulamaya devam edilir.

İşyerinde servis uygulaması varsa işveren istihdam şekline bakılmaksızın işçileri servis araçlarından yararlandırır. Servis güzergahı nedeniyle servis hizmetinden yararlanamayan işçilere ise ikametgahı ile belgelemek suretiyle işyerine gidiş ve gelişlerini temin etmek üzere, fiilen çalıştıkları her gün için, tek vasıta kullananlara iki büyükşehir belediyesi/belediye otobüsü bileti rayiç bedeli, çift vasıta



kullananlara dört adet büyükşehir belediyesi/belediye otobüsü bileti rayiç bedeli net olarak ödenir. Servisten yararlanan işçilere bu bilet bedeli ödenmez.

MADDE 45- EK ÖDEME:

İşçilere başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa toplu iş sözleşmesinin birinci yılının Mayıs ayında Kamu Çerçeve Anlaşması Protokolü gereğince brüt 2.132,05 TL Ek ödeme yapılacaktır.

Bu ödeme işletme toplu iş sözleşmesinin ücret zamları oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

MADDE 46- GEÇİCİ GÖREV VE DAİMİ GÖREV YOLLUĞU

a) Bulunduğu mahallin dışına geçici göreve, işverence tertiplenen kursa veya seminere gönderilen ve nakledilen işçilere, Bütçe ve Harcırah Kanunu hükümlerine göre ödeme yapılır. Geçici görev süresinin değerlendirilmesinde ve yol masraflarının hesaplanmasında mevzuat ve bakanlık mevzuatı hükümleri uygulanır.

b) Geçici görevle kurs veya seminerlere gönderilen (giden) işçinin sözleşme ile sağlanan hakları saklıdır.

MADDE 47- MESLEK TAZMİNATI

a) Tıbbi dokümantasyon ve sekreterlik sağlık teknikeri, güvenlik görevlisi ve temizlik görevlisi olarak fiilen çalışanlara aylık ücretlerinin %5'i tutarında,

b) Sıhhi tesisatçı, Elektrik teknisyeni, Kalorifer tesisatçısı, Hasta ve yaşlı bakım elemanı, Sterilizasyon görevlisi, Tıbbi atık, Bilgi işlem destek elemanı, Şoför olarak fiilen çalışanlara aylık ücretlerinin %10'u tutarında,

c) Sağlık memuru, Hemşire, Acil tıp teknisyeni, Laboratuvar teknisyeni/teknikeri, Fizik tedavi teknisyeni/teknikeri, Anestezi teknisyeni/teknikeri, Radyoloji teknisyeni/teknikeri, Ebe, Polisomnografi teknisyeni/teknikeri, Eczane hizmetleri teknisyeni/teknikeri, Biyomedikal teknisyeni/teknikeri, Diyaliz teknisyeni/teknikeri, Büro memuru (Genel), Makine Mühendisi, Fizyoterapist olarak fiilen çalışanlara aylık ücretlerinin %15'ü tutarında,

Ameliyathane, yoğun bakımlar, doğumhane, diyaliz, acil ve sterilizasyon birimlerinde fiilen çalışan işçilere yukarıdaki fıkralarda belirlenen oranlar %4 arttırılarak uygulanır.

MADDE 48- GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN SERTİFİKA YENİLEME İŞLEMLERİNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Kamu engeli hariç suçlar dışında, herhangi bir zaruri sebep nedeniyle zamanında kimlik kartını yenileyemeyen işçiler, yasal mevzuat çerçevesinde bir dahaki dönem kimlik kartı yenileme sürecine kadar ücretsiz izinli sayılır.

MADDE 49- KAZA SİGORTASI VE HASAR BEDELİ:

İşveren ambulans ve diğer araçların sigorta işlemlerini yapar.

Ancak, sürücünün aracı;

a) İçkili olarak,

b) Uyuşturucu madde almış olarak,

c) Araca 3'üncü kişi almış olarak,

d) Aracı şahsi işleri için kullanırken,

17

e) Yarış ve iddialı şekilde aracı sevk ederken (hizmetin gereği hariç),

f) Kasıtlı hareketiyle ve tam/yüzde yüz kusurlu olması halinde, sebebiyet verdiği zararlar sigorta kapsamı dışında kalır. Bu zararlardan sürücü sorumludur.

MADDE 50- ÖDÜL

Görevinde olağanüstü gayret ve çalışmaları ile emsallerine oranla üstün başarı sağlayanlar, başarısı dikkate alınarak plaket ve ödül (bir aylık ücretleri tutarında) verilmek suretiyle taltif edilir. Ödül ile taltif edilecek işçinin tespitinde yetkili işçi sendika temsilcisinin de katılımı sağlanır.

MADDE 51- EĞİTİM ZAMMI

Sözleşme kapsamında sendika üyesi olarak çalışan işçilerden;

Lisans Mezunlarının, günlük brüt çıplak ücretlerine 1,00 TL/Gün

Yüksek Lisans ya da Doktorasını tamamlayanların, günlük brüt çıplak ücretlerine 2,00 TL/Gün eğitim zammı yapılır.

Sözleşme yürürlük süresinde mezun olan işçinin ilgili gruba intibakı yapılır.

Bu ödemeler işletme toplu iş sözleşmesinin ücret zamları oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

MADDE 52- KIDEM ZAMMI:

Mevcut uygulamaya devam edilir.

MADDE 53- BANKA PROMOSYONLARI

Balıkesir Üniversitesi ile banka arasında personeller adına imzalanan promosyon sözleşmesi gereğince ödenmesi gereken her türlü hak sendika üyesi işçilere de aynen ödenir.

Banka Promosyon İhalesi için oluşturulacak komisyona işçi personelleri temsilen en çok üyeye sahip Sendika tarafından belirlenecek temsilci de çağrılır.

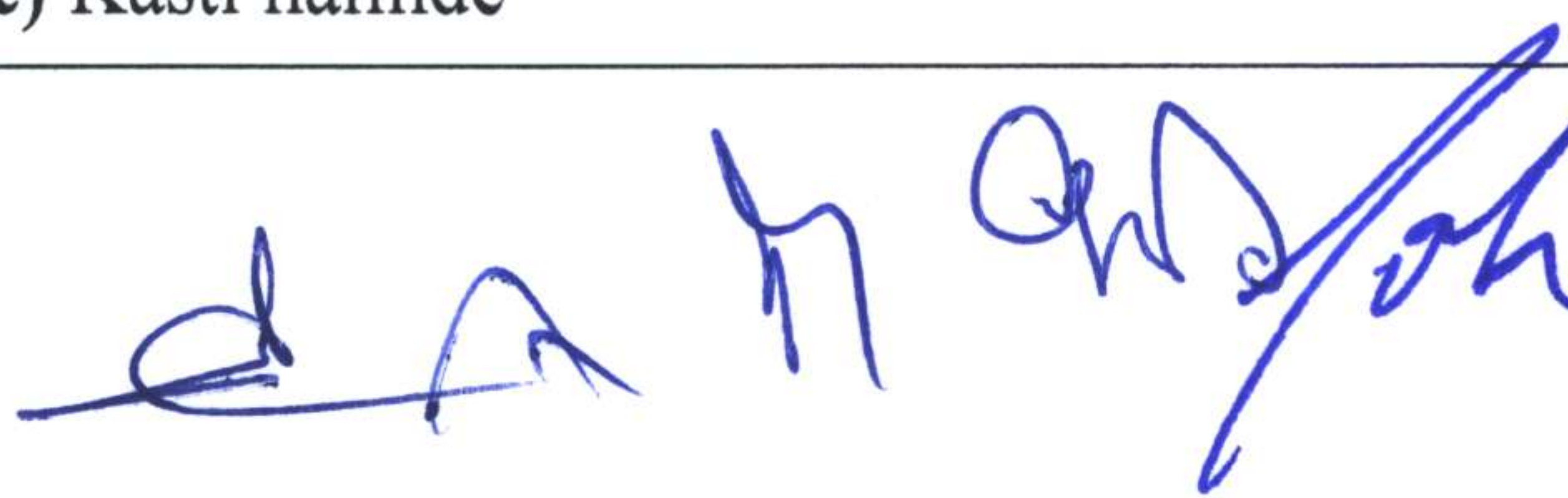
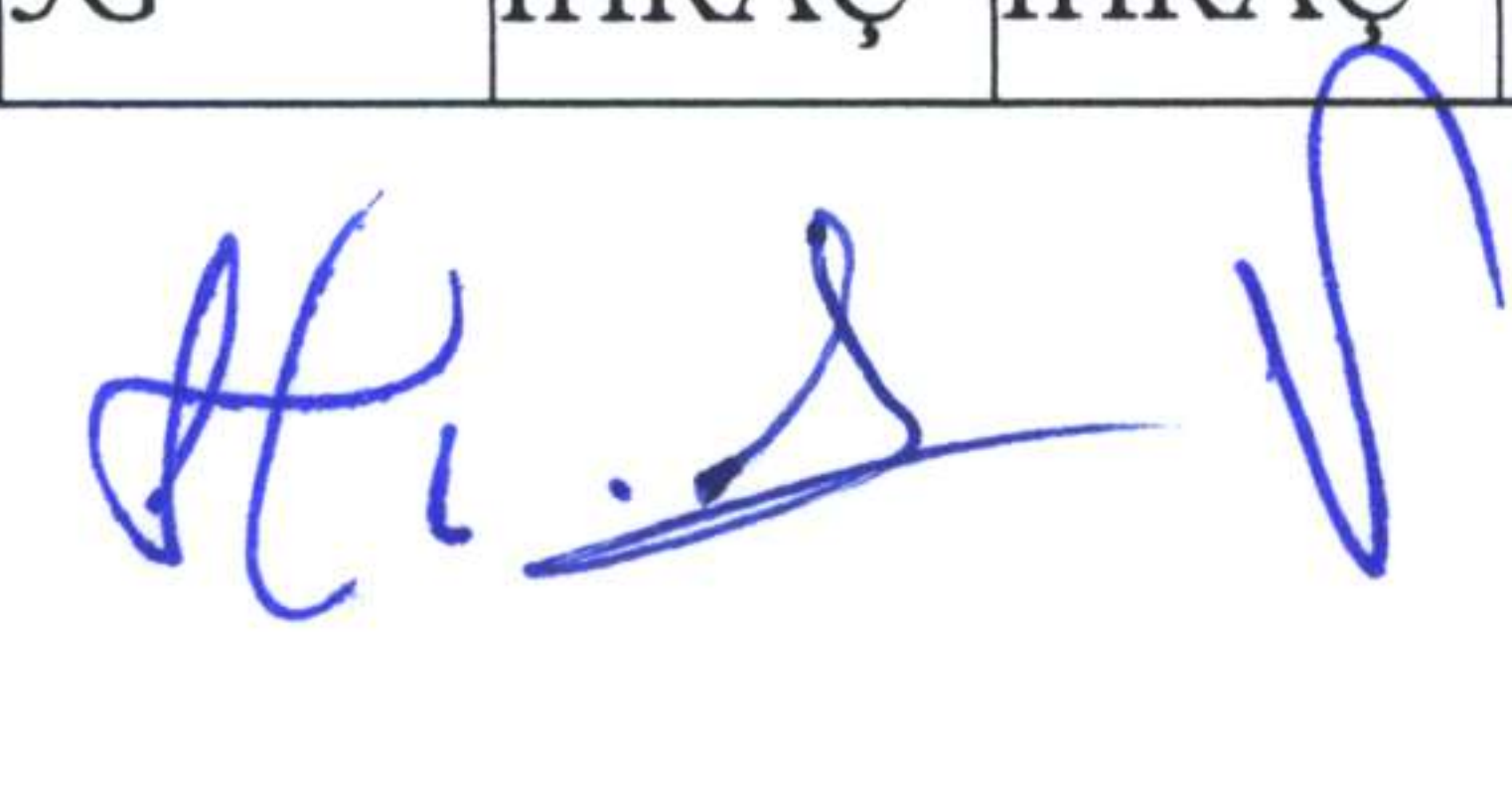
EK MADDE: 2023 -2024 yılı Kamu Çerçeve Protokolünde iş bu toplu iş sözleşmesinde belirlenen ücret, mali haklar, sosyal yardımlar ve idari maddelerden miktar ve oran olarak daha yüksek, miktar ve oranlar belirlenmesi durumunda ve iş bu toplu iş sözleşmesinde yer almayan yeni maddelerin eklenmesi halinde 2023 -2024 yılı Kamu Çerçeve Protokolü ile toplu iş sözleşmesinin uyumu sağlanır.

GEÇİCİ MADDE 1- FARKLARIN ÖDENMESİ:

Bu Toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer, tüm ödemelere ilişkin farklar, Kurumun bütçe imkanları göz önüne alınarak gecikmeden ödenecektir.

İş bu toplu iş sözleşmesi 53 asıl, 1 ek madde, 1 geçici madde ve disiplin ceza cetvelinden ibaret olup 31/10/2022 tarihinde imzalanmıştır.

C E Z A C E T V E L İ	CEZALAR (TEKERRÜR SAYISINA GÖRE)				
	1	2	3	4	5
1- 30 gün içinde 3 defadan fazla 30 dakikaya kadar olan gecikmeler	İHTAR	1G	2G	3G	
2- Birinci madde ile disiplin kuruluna bir yılda dört defadan fazla sevk edilenler	4G	İHRAÇ			
3-30 gün içinde izinsiz ve mazeretsiz bir gün işe gelmemek	1G	2G	İHRAÇ		
4- İzinsiz ve mazeretsiz ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü ise gelmemek	İHRAÇ				
5- İş saati bitmeden izinsiz işyerinden ayrılmak	İHTAR	1G	2G	3G	İHRAÇ
6- Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstermek	1G	2G	3G	İHRAÇ	
7- İşyerine sarhoş gelmek, işyerinde veya iş esnasında alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak	İHRAÇ				
8- İş saatinde yapması gereken işi yapmayarak özel işlerle mesgul olmak	2G	3G	İHRAÇ		
9- İşyerine ait malzeme, vasıta, alet veya şahısları özel işlerinde kullanmak	3G	İHRAÇ			
10-İşyerinde veya iş esnasında amirlerine hakaret etmek veya amirlerini tehdit etmek	3G	İHRAÇ			
11- İş saatinde uyumak	1G	2G	3G	İHRAÇ	
12- Amirleri tarafından verilen, meslek kodu unvanı kapsamındaki işleri yapmamak	1G	3G	İHRAÇ		
13- Amirleri tarafından iş sağlığını ve güvenliğini ihlal etmemek kaydıyla verilen görevle ilgili emir ve işleri yapmamaya arkadaşların kışkırtmak ve yaptırmamak	3G	İHRAÇ			
14- Kendisine verilen işi yapmadığı yalde yapmış gibi göstermek	2G	3G	İHRAÇ		
15- Gizli tutulması gereken göreve müteallik sırları ifşa etmek	İHRAÇ				
16- İşyerinde kavga çıkarmak veya kavga çıkmasına sebebiyet vermek	3G	İHRAÇ			
17- İş esnasında siyasi propaganda yapmak	3G	İHRAÇ			
18- Hırsızlık yapmak	İHRAÇ				
19-İşyerine ait alet, malzeme veya vasıtaların bakım ve temizliğini ihmal etmek malzemeyi ve kırtasiyeyi	İHTAR	1G	2G	3G	İHRAÇ
20- Kendisine teslim edilen malzeme ve vasıtayı iyi korumayarak kaybına, bozulmasına sebebiyet vermek, (hasarın 30 (otuz) gündelik tutarını aşmaması ve bilirkişi tarafından ihmale bağlı olduğunun raporlanması halinde)					
a) İhmal halinde	1G	2G			
b) Ağır ihmaliinde	2G	3G	3G		
c) Kastı halinde	3G	İHRAÇ	İHRAÇ	İHRAÇ	

21-İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden bir yangına sebebiyet vermek	İHRAÇ				
22-İşyerini, kısmen veya tamamen durdurma amacı ile sabotaja teşvik etmek veya sabotaj yapmak	İHRAÇ				
23-Kendisine verilen işin bittiğini bildirmesi istendiği halde işi veren amirine bildirmemek	1G	2G	3G	İHRAÇ	
24- Araç kullananlar için trafik kurallarına riayetsizlik	1G	2G	3G	İHRAÇ	
25- İşyerinde kumar oynamak veya oynatmak	İHRAÇ				
26- İşin yapılmasında amirlerine veya kendisi ile birlikte çalışanlara işi aksatacak şekilde zorluk	İHTAR	1G	2G	3G	İHRAÇ
27- İşyerinde işlediği suçtan dolayı 7 günden az hapse mahkûm olmak	3G	İHRAÇ			
28- İşyerinde işlediği suçtan dolayı 7 gün ve daha fazla süre ile hapse mahkûm olmak	İHRAÇ				
29- İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından birine müteallik vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde haiz olduğunu ileri sürmek veyahut hakikate uygun olmayan bilgi vermek ve beyanda bulunmak sureti ile işçinin işvereni veya işveren vekili vanılması	İHRAÇ				
30-Zaruret olmadıkça iş münasebetlerinde veya şahsi işlerde merci tecavüzünde bulunmak	1G	2G	3G	İHRAÇ	
31-İşçinin yapmakla mükellef bulunduğu ödevleri işin ifası sırasında amiri tarafından yapması lüzumu ikaz ve yazılı ihtar edilmesine rağmen yapmamakta	3G	İHRAÇ			
32-Resmi belgeler üzerinde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek	İHRAÇ				
33- İşe gelmeyen işçinin yerine imza atmak, kartını bastırmak veya işçiyi işe gelmiş gibi göstermek	3G	İHRAÇ			
34-Rüşvet almak, rüşvet vermek veya bunlara teşebbüs ettiğinin ispatı halinde	İHRAÇ				

Handwritten signatures in blue ink.

Balıkesir Üniversitesi Rektörlüğü Yetkilileri	Öz Sağlık-İş Sendikası Yetkilileri
Prof. Dr. Turgut KILIÇ 	Devlet SERT 
Yemliha YANAR 	Adem YAVUZ 
Prof. Dr. Sinan AYTEKİN 	Remzi KARATAŞ 
Dr. Öğr. Üyesi Bülent DUMAN 	Ferit FERAH 
Osman Nuri AKGÜN 	İsmail ÖZTÜRK 
Gökhan DÖNMEZ 	Mehmet Akif ÖZDEMİR 
	İsmail KAYA 
	Gökhan AKSOY 