

## İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

### 1.BÖLÜM GENEL HÜKÜMLER

#### MADDE-1. TARAFLAR ve TANIMLAR

Bu işletme/işyeri Toplu İş Sözleşmesinin tarafları **ATTİLA ÖZEL SAĞLIK HİZMETLERİ TİC. LTD. ŞTİ. ve BAĞLI İŞYERLERİ** ile Öz Sağlık-İş (Öz Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası)'dır.

Bu işletme/işyeri Toplu İş Sözleşmesinde;

- 1) Öz Sağlık-İş (Öz Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası) "SENDİKA"
- 2) **ATTİLA ÖZEL SAĞLIK HİZMETLERİ TİC. LTD. ŞTİ. ve BAĞLI İŞYERLERİ** "İŞVEREN" veya "ŞİRKET"
- 3) **ATTİLA ÖZEL SAĞLIK HİZMETLERİ TİC. LTD. ŞTİ. ve BAĞLI İŞYERLERİ** işveren adına hareket eden ile işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselere "İŞVEREN VEKİLİ"
- 4) Ekleri ile birlikte bu toplu iş sözleşmesi "SÖZLEŞME" veya "TİS"
- 5) İşletme/işyeri Toplu iş sözleşmesinin kapsamı içerisinde belirtilen tüm işyerleri, bunların eklentileri ve araçları ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamındaki bütün yerleri "İŞYERİ"
- 6) İşletme Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işverenin iş organizasyonu kapsamındaki bütün işyerlerinde çalışan Öz Sağlık-İş Sendikası üyeleri "ÜYE"
- 7) İşletme Toplu iş sözleşmesinin kapsadığı tüm işçiler "İŞÇİ" olarak anılacaktır.

#### MADDE-2. YÜRÜRLÜK SÜRESİ

Bu İşletme Toplu İş Sözleşmesi 01.01.2019 tarihinde yürürlüğe girer; 31.12.2020 tarihi mesai bitiminde sona erer. Bu sözleşme maddelerinin yürürlük tarihleri yürürlük maddesinde düzenlenmiştir.

#### MADDE-3. SÖZLEŞMENİN KAPSAMI

1) Yer olarak; Atilla özel sağlık hizmetleri tic. ltd. şti. ve bağlı işyerleri ve bağlı (17 Nolu işkolunda faaliyet gösteren) işyerleri bünyesindeki işyerleri ile bu işyerlerinin bağlantı ve eklentileriyle araçlarını kapsar.

2) Şahıs olarak da Atilla özel sağlık hizmetleri tic. ltd. şti. ve bağlı işyerleri işyerleri/işletmesinde halen çalışan ve sözleşme süresi içinde işe alınarak çalışacaklardan Öz Sağlık-İş (Öz Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası) Sendikasına üye olan işçileri kapsar..

#### MADDE-4. TOPLU-İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA ŞARTLARI

- a) İşletme/işyeri Toplu iş sözleşmesinden Öz Sağlık -İş Sendikasının üyeleri yararlanırlar.
- b) İşletme/işyeri Toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte Öz Sağlık-İş Sendikasına üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin Öz Sağlık-İş Sendikasına işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar. Şu kadar ki; Sendikaya üyelikleri sözleşmenin yürürlük tarihinden sonra gerçekleşen işçiler hakkında ücret zammı kistelyevm usulü ile uygulanır. Bu işçiler ücret zammından; sözleşmenin yürürlük tarihi ile sendikaya üyelik tarihleri arasında geçen süre kadar eksik oranda yararlanırlar.

c) İşletme/İşyeri Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde Öz Sağlık-İş Sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işe girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde Öz Sağlık-İş Sendikasına üye bulunup ta ayrılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları, Öz Sağlık-İş Sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Dayanışma aidatı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanma, sözleşmenin imza tarihinden sonra mümkündür. Dayanışma aidatı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanacak işçiler ücret zammından; sözleşmenin yürürlük tarihi ile dayanışma ile yararlanmak için müracaat ettikleri tarihler arasında geçen süre kadar eksik oranda yararlanırlar.

d) İşletme/İşyeri Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler, toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinden iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesi ile sağlanan haklardan kıdem tazminatı farkı dâhil, çalıştıkları süre ile orantılı olarak sendika üyelik aidatını ödemek kaydıyla yararlanırlar. Bu ödeme eğer üye ölmüş ise mirasçılara ödenir.

e) Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesi hükümleri, o tarihte sözleşmeden yararlanmakta olan üyelerin şahıslarına münhasır olmak üzere, yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi olarak devam eder.

#### **MADDE-5. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN AMACI**

Bu İşletme/İşyeri toplu iş sözleşmesinin amacı; İş sözleşmelerinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek,

İşyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, ahlaki ilkeleri ve hakka bağlılığı da gözeterek işçileri ile işverenlerin karşılıklı hak ve menfaatlerini dengelemek,

Taraflar arasında çıkabilecek uyuşmazlıkların uzlaşma yolunu ve çözüm şekillerini göstermek,

İşveren ile işçi ve sendika arasındaki ilişkileri, düzenleyip; iş ahengi ve çalışma barışını adil bir şekilde korumak,

İstikrarsız ve güvencesiz istihdamı ortadan kaldırmayı, meslek ile aile yaşantısını uzlaştırmayı desteklemek,

Kaliteli kamu hizmetlerinin sunumunda kullanıcıların, çalışanların ve onların temsilcilerinin katılımını, demokratik kontrolünü, şeffaflığı, iyi yönetimi cesaretlendirmek, yeteneklerin gelişmesini sağlamak,

Çalışanlar için çalışma koşulları ve makul bir ücret düzeyini teminat altına almak, kadınlar ve erkekler de dahil herkes için eşit işe eşit ücret verilmesi,

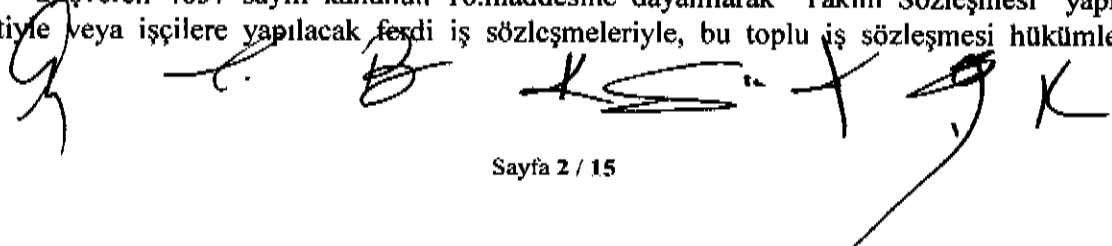
Düzgün iş, iyi ücret düzeyleri ve yeterli çalışma koşulları ile kamu hizmetlerinde çalışanların yaşam kalitesi arasında birebir bir ilişki olduğu fikrini teşvik etmek,

Çalışma saatleri iş ve özel hayatın uzlaştırılması, iş kalitesi, becerilerin geliştirilmesi ve yeni beceriler kazandırılması, çalışma hayatı boyunca öğrenme ve kariyer fırsatları, demografik değişim, iklim değişikliği, iş yerinde her türlü ayrımcılık, ırk ve yabancı düşmanlığı ile mücadele edilmesi,

Öz Sağlık-İş Sendikası üyelerinin sosyo-ekonomik, moral ve kültürel gelişmelerini sağlamaktır.

#### **MADDE-6. SÖZLEŞMENİN GÜVENCESİ**

İşveren 4857 sayılı kanunun 16.maddesine dayanılarak "Takım Sözleşmesi" yapmak suretiyle veya işçilere yapılacak ferdî iş sözleşmeleriyle, bu toplu iş sözleşmesi hükümlerini



kısmen ve tamamen, doğrudan doğruya veya dolaylı yollarla sendikasız veya başka bir sendikanın üyesi işçilerine uygulayamaz.

b) İşveren bu toplu iş sözleşmesiyle getirilen hak ve menfaatlerin dışında hiçbir işçiye herhangi bir nam adı altında (Öz Sağlık-İş Sendikası Üyeleri dahil olmak üzere) ilave ücret zammı veya sosyal yardım vermek suretiyle ayırım yapamaz.

c) İşveren c,(a) ve (b) bendinde belirtilen haklar verildiği ve her ne nam adı altında olursa olsun bir hak ve yarar temin edildiği takdirde verilen bu hak ve yararlar taraf sendikanın üyelerinin ücretlerine ek bir zam olarak ayrıca ilave edilecektir.

d) Bu toplu iş sözleşmesinin çalışma süreleri, iş sağlığı ve güvenliği gibi maddelerinden sendika üyesi olmayanlarda aynen yararlanırlar.

## **2.BÖLÜM** **SENDİKAL FAALİYETLER ve TEMİNATI**

### **MADDE-7. SENDİKAL FAALİYETLER**

1) Sendika ve şube yöneticileri ile işyeri sendika temsilcileri sendika veya işçiye ilgilendiren konularda gerektiğinde işveren ve işveren temsilcileriyle çalışma saatleri içinde veya dışında doğrudan doğruya ilişki kurabilir.

2) İşveren, sendikanın işyerinde mesai saatleri içinde veya dışında tayin ettiği temsilcileri vasıtasıyla sözleşme maddelerinin aksamadan yürütülüp yürütülmediğinin kontrolüne izin verir. Hiçbir şekilde yetkili sendikanın faaliyetleri işveren tarafından engellenemez.

### **MADDE-8. SENDİKAL İZİNLER**

Sendika baştemsilcisi ve temsilcilik işyerlerindeki temsilcilik görevlerini işyerlerindeki işlerini aksatmamak ve işyerlerindeki iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile işverenin de uygun göreceği zamanlarda aşağıdaki yazılı sürelerde yerine getirirler.

Baştemsilcinin bu izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak sendika, merkezi veya şube veya bölge temsilciliğinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak şartı ile sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

**A) Yönetici İzinleri;** Sendika, Bölge, Şube, İl Başkanı ve yöneticilerine sendikal faaliyetlerini ifa edebilmeleri için yasal izin hakları saklı kalmak kaydıyla yılda 1 hafta sendikal izin verilir. Toplu iş sözleşmesinin sona ermesi halinde sona eren Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya Bakanlıkça yeniden yetki tespiti verilmişse sendikal izinli sayılması hali devam eder.

**B) İşyeri Sendika Baştemsilcisi ve Temsilci İzinleri;** İşyeri Sendika Baştemsilcileri ve Temsilcilerine işyerindeki işlerini aksatmamak ve işyeri disiplinine aykırı olmamak şartıyla;

İşyeri Sendika Baş Temsilcisi ile işyeri sendika temsilcilerinin işverenin işini aksatmaması ve sendika toplantısına katılmak üzere ,sendikadan alacağı yazıyı işverene ibraz etmek koşuluyla her birine haftada 2 saat sendikal izin verilir. Bu izinler işçinin talebi ve işverenin uygun bulması v e kabulü halinde toplu olarak da kullanılabilir.

C) Kadın Komitesi ve Engelliler Komitesi Üyeleri İzni; İşyerinde çalışan işçiler arasından sendikaca, Şube nezdinde kurulan Kadın Komitesi ile Engelliler Komitesi üyesi belirlenir. Bu komitelerin başkan ve üyelerine sendikadan alacakları yazılı belgeyi işverene sunmaları koşuluyla işçinin işini aksatmaması ve sendika toplantısına katılmak üzere ayda 1 işgünü sendikal izin verilir.

D) Diğer İzinler; Sendika temsilci ve görevlilerine kongre konferans, semine, yönetim, denetim, disiplin kurulu, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için Sendikanın yazılı talebi üzerine her kişiye münhasır olacak şekilde işin aksamaması koşuluyla yıllık ücretli izin için öngörülen süre verilir.

#### **MADDE-9. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ**

Öz Sağlık-İş Sendikası işyerinde çalışan üyeleri arasından aşağıda gösterilen esaslar dâhilinde biri baştemsilci olmak üzere her işyeri için;

- a) 1-50 işçiye kadar : 1  
b) 51-100 işçiye kadar : en fazla 2 İşyeri Sendika Temsilcisi atanır.

İlgili kanun maddesi ve yerleşik yargı kararları gereğince işletme söz konusu olduğunda yukarıdaki kural işletmeye bağlı her iş yeri için ayrı ayrı uygulanır.

İşyerlerinin birleştirilmesi veya isimlerinin değiştirilmesi mevcut temsilci sayısını değiştirmez; ancak, işyerlerinin bölünmesi veya ayrılması halinde, temsilci sayısı yeni duruma göre yeniden belirlenir.

#### **MADDE-10. SENDİKA GÖREV ALANLARIN TEMİNATI**

İş kanunu ve sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanun hükümleri uygulanır.

#### **MADDE-11. SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ, MOBBİNG, BEYAZ KOD ve EŞİT DAVRANMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ**

A) Sendika Üyeliğinin Güvencesi; İşçiler Öz Sağlık-İş Sendikasına üye olmaları, Öz Sağlık-İş Sendikasının veya bağlı bulunduğu konfederasyonların etkinliklerine katılmaları veya işçi olmaktan doğan diğer haklarını kullanmaları dolayısıyla işten çıkarılamaz, işi değiştirilemez ve farklı bir işleme tabi tutulamazlar.

Keza işveren, Öz Sağlık-İş Sendikasına üye olan işçilerle sendikasız işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, çalışma süresinin belirlenmesinde, ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal haklarında, disiplin hükümlerinin ve diğer konulara ilişkin hükümlerin uygulanmasında ya da çalıştırmaya son verilmesi konusunda herhangi bir ayırım yapamaz.

Toplu iş sözleşmesi ile işçiye sağlanan her türlü haklar bu ayırım yasağının dışındadır.

B) Mobbing-İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi;19.03.2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2011/2 sayılı Başbakanlık "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi" Genelgesi, İş kanunu ve sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanun hükümleri uygulanır.

C) Eşit Davranma Yükümlülüğü; İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye, daimi işçi karşısında geçici işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesi yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

D) Beyaz Kod; Taraf sendika üyesi işçilere hastane çalışanlarına uygulanan beyaz kod uygulaması tüm hükümleriyle aynen uygulanır.

E) İşveren, bu maddenin (A), (B) ve (C) bendine aykırı olarak işçinin iş sözleşmesinin feshi halinde için 4857 sayılı İş Kanununun 18.,19.,20. ve 21.madde hükümleri uygulanır. Borçlar Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun ilgili hükümleri saklıdır. İşçinin kanunlar, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmesinden doğan tazminat hakları ile diğer hakları saklıdır.

#### **MADDE-12. SENDİKANIN YARARLANACAĞI ARAÇ ve GEREÇLER**

Öz Sağlık-İş Sendikası üyeleriyle temas sağlama, konferans, eğitim semineri ve benzeri sosyal içerikli toplantılar için işverenin salon, araç ve gereçlerinden önceden haber vermek kaydıyla ücretsiz olarak yararlanır.

#### **MADDE-13. TEMSİLCİ ODASI ve İLAN PANOSU**

a) **Temsilci Odası;** sendika ve hastane karşılıklı görüşerek toplantı için Fiziki imkan sağlanması için oda isteyecek

b) **İlan Panosu:** işveren iş yerlerinde işçilerin kolayca görebilecekleri elverişli bir yerde sendika bildirimlerinin asılmasına özgü ve hastanenin uygun göreceği yer ve boyutta ilan tahtası bulundurur ilan panosuna asılacak her türlü belge sendika il başkanı ve işyeri temsilcisinin imzası ile asılabilir.

#### **MADDE-14. AİDAT ve DİĞER KESİNTİLER**

a) İşveren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 18.maddesi gereği kesmeye mecbur olduğu üyelik ve dayanışma aidatlarını sendikanın bildirdiği banka hesabına her ay aylık ücretlerinden keserek işçi aylık ücretlerinin ödendiği günü takip eden 7 gün içinde herhangi bir ihtarla lüzum kalmaksızın yatırmak ve kesinti listesinin **bir nüshasını işyerinin bağlı olduğu şubeye, bir nüshasını da sendika genel merkezine posta ile ya da e-mail adresine (ozsaglikis@gmail.com) 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 sendikadan herhangi bir masraf isteyemez.

b) Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 18.maddenin 2.fıkrası uyarınca yürürlük başlangıç tarihi ile imza tarihi arasında geçen süre için "(2) Üyelik ve dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir.

#### **MADDE-15. ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ**

İşveren sendikanın yazılı talebi üzerine işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin, KVKK kapsamında çalışanların aydınlatılması ve onaylarının alınmasından sonra, bu onamların işverene sunulması üzerine sadece onam veren sendika üyelerinin belgeleri işveren vekillerince onaylanmış olarak bir hafta içinde sendikaya verir.

### **3. BÖLÜM** **CALISMA ESASLARI**

#### **MADDE-16. İSYERİ DEĞİŞİKLİĞİ VE BRANŞTA ÇALIŞMA**

Çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olmaksızın;

İşçiler, gerektiği takdirde, işyeri içinde unvanı veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde muvafakat aranmaksızın en fazla 3 ay geçici olarak işveren tarafından görevlendirilebilirler.

Görülen işin niteliğinde benzerlik olmak şartı ile işçilerin, aynı işverene bağlı ve belediye hudutları, yakın il (mersin) ve ilçeler (Tarsus) içindeki bir başka işyerine işverence nakledilmeleri mümkündür.

İşçinin çalışma koşullarındaki yapılacak değişiklik, bu durumun işçiye yazılı olarak bildirmesi ve işçinin bu değişikliği kabul ettiğini altı işgünü içinde yazılı olarak bildirmesi halinde mümkündür. Aksi halde çalışma koşullarında yapılan değişiklik işçiye bağlamaz.

Yangın, sel deprem gibi tabii afet hallerinde işçinin rızasına bakılmaksızın geçici sürelerde işçiler çalıştırılabilirler. İş ve işyeri değişikliği nedeniyle işçi ücretlerinden herhangi bir indirim yapılamayacağı gibi, geçici görevdeki işin niteliğine göre sağlanan mevzuat gereği işçiye ödenmesi hüküm altına alınan ek haklar da işçiye ödenir.

#### **MADDE-17. DENEME SÜRESİ**

İşçiler işe alındıkları tarihten itibaren iki aylık deneme süresine tabi tutulurlar. Deneme süresi içinde gerek işveren gerekse işçi hiçbir şarta bağlı kalmaksızın iş sözleşmesini feshedebilirler.

#### **MADDE-18. ASKERLİK HİZMETİ NEDENİYLE İSYERİNDEN AYRILMA**

İş Kanunu 31.madde 3.fıkra ücretsiz olarak, 1475 Sayılı iş kanunu 14.madde kıdem tazminat ödenir. İş kanunda düzenlenen işe geri alma hükümleri gereğince ve iş yapısının müsaitliği işverenin takdiri doğrultusunda işe geri alma söz konusu olabilir. işçi askerlik hizmetini şua izni sırasında yapmak isterse bu konuda işverene yazılı talepte bulunacaktır.

#### **MADDE-19. VARDIYA USULÜ ÇALIŞTIRMA**

Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalar İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğinin 5.maddesi gereğince gece çalışması 20:00-06:00 saatleri arasındır. İş kanunu ve bu alandaki mevzuat hükümleri uygulanır.

#### **MADDE-20. NORMAL CALISMA SÜRESİ**

İş kanunu 63.maddesi 1.fıkrası uyarınca haftalık çalışma süresi 45 saattir. Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanuna tabi olan işçilerin ek 1. Maddesi uyarınca haftalık çalışma süresi 35 saattir. Bu sürenin hafta içerisinde aşılması veya eksik çalışılması hakkında işçiye bir sonraki hafta denkleştirme ve telafi izinleri kullandırılarak çalışma süresi 35 saate denk getirilecektir. Bu denkleştirme ve telafi izni 45 saat çalışan işçilere de haftalık 45 saat çalışma süresi üzerinden uygulanacaktır.

#### **MADDE-21. ÇALIŞMA SÜRELERİNDEN SAYILAN HALLER**

İş kanunu 66. maddesinde işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılan haller düzenlenmiş olup bu hüküm uygulanacaktır buna göre;

- İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.
- İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.
- İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.
- Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.
- Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.

#### **MADDE-22. İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVAM ETTİĞİ HALLER ve İŞE DÖNME HAKKI**

Herhangi bir suç sebebiyle en çok 3 ay boyunca gözlem altına alınan veya tutuklanan işçilerin, gözlem altında veya tutuklu kaldığı sürede ücretsiz izinli sayılır. Gözlem altı ve tutukluluk halinin kalkması, ancak işçinin beraat etmesi şartıyla işçi birlikte derhal işe başlatılır

İşbu sözleşmede boşluk olması halinde İş Kanununun 17., 21., 24., 25. ve sair hükümleri uygulanacaktır.

#### **4.BÖLÜM**

#### **İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ ve SONUÇLARI**

#### **MADDE-23. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ**

İş sözleşmesinin feshedilmesine ilişkin iş kanunu 18., 19., 20., 21., ve 26. maddeler ve ilgili hükümler uygulanacaktır. Disiplin kurulun görev almasına giren hususlarda disiplin kurulu kararı ile işçinin iş akdi feshedilecektir.

#### **MADDE-24. BİLDİRİM ÖNELLERİ**

Bildirim önellerine ilişkin iş kanununun 17.maddesi uygulanacaktır. Bu kanun maddesi uyarınca, Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri;

- İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- İşi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, Feshedilmiş sayılır.

#### **MADDE-25. YENİ İŞ ARAMA İZİNİ**

Yeni iş arama izni, işçiye çalışma saatleri içinde günde en çok 2 saat olacak şekilde işveren tarafından takdir edilecektir.

#### **MADDE-26. KIDEM TAZMİNATI, HESAPLANMASI ve ÖDENMESİ**

Kanun Hükümleri Uygulanır.

### **5.BÖLÜM** **İZİNLER**

#### **MADDE-27. İZİNLER**

##### **A )Yıllık Ücretli İzinler;**

a) Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçilere aşağıda belirtilen sürelerde;  
Hizmeti bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 15 işgünü,  
Hizmeti beş yıldan fazla on yıldan az olanlara 21 işgünü,  
Hizmeti on yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 27 işgünü, yıllık ücretli izin verilir.

b) yıllık ücretli izin kurulu oluşturularak denetlenmesi uygundur. Ayrıntıları bir sonraki toplantıda yazabiliriz.

**B ) Ücretsiz Mazeret İzni;** İşveren, işçiye yazılı müracaatı üzerine ve özrü makul görülmek şartıyla yılda (3) aya kadar ücretsiz mazeret izni vermeyi kabul eder. Doğum yapan kadın işçiye yazılı müracaatı halinde yasal izin süresini kullandıktan sonra üç (3) aya kadar ücretsiz izin verilir.

**C ) Ücretli Sosyal İzinler;** Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçilere sosyal durumlarına göre aşağıda yazılı esaslar dahilinde ücretli izin verilir.

İş Kanunu Ek 2. Maddesi uyarınca, İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü halinde üç gün, eşinin doğum yapması halinde ise beş gün ücretli izin verilir.

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

### **6.BÖLÜM**

#### **SOSYAL YARDIMLAR ve ÜCRETLER**

##### **1.KISIM: SOSYAL YARDIMLAR**

#### **MADDE-28. AYLIK ÜCRETLE BİRLİKTE ÖDENEN SOSYAL YARDIMLAR**

**A-) YEMEK YARDIMI:** İşveren tarafından işçinin günlük yemek ücreti hastanede çalışanlar için hastane yemekhanesinde yemek yemeleri karşılığında ödeme yapılmakta olup işçiye ayrıca yemek yardımı yapılmayacaktır. Ancak yemek verilmemesi halinde işçiye fiili çalıştığı gün için 7,5 TL yemek yardımı yapılacaktır.



**B-) TAŞIT YARDIMI:** Büyükşehir Belediyesinin hizmet verdiği otobüslerin günlük rayiç bedeli, fiili çalışma gününe göre günlük 2 bilet bedeli net olarak işçiye ödenir.

### **MADDE-29. YILLIK ÖDENEN SOSYAL YARDIMLAR**

**A-) BAYRAM HARÇLIĞI:** İşveren; İşyerlerinde çalışan taraf sendika üyesi işçilere,

1.yıl Ramazan Bayramından önce 110.00 TL,

1.yıl Kurban Bayramından önce 110.00 TL,

2.yıl Ramazan Bayramından önce 125.00 TL,

2.yıl Kurban Bayramından önce 125.00 TL, bayram harçlığı vermeyi kabul ve taahhüt eder.

### **MADDE-30. OLAYA BAĞLI SOSYAL YARDIMLAR VE DİĞER SOSYAL YARDIMLAR**

**A-) EVLENME YARDIMI:** İşletme/İşyeri Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan sendika üyesi işçilerin evlenmeleri halinde 330,00 TL evlenme yardımı yapılır. Evlenen işçiler, aynı işverenin emrinde çalışıyorsa bu yardım her iki işçiye de ayrı ayrı ödenir.

**B-) DOĞUM YARDIMI:** İşletme/İşyeri Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçinin eşinin doğum yapması veya işçi kadın ise kendisinin doğum yapması halinde doğum belgesini ibraz etmesi şartı ile işçiye 330.00 TL doğum yardımı yapılır. Bebeğin ölü olarak doğması halinde doğum ve ölüm yardımının her ikisi de birlikte ödenir.

#### **C-) ÖLÜM YARDIMI:**

6098 sayılı borçlar kanununun 440. Maddesi uyarınca, işçinin ölümü halinde, işveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, bir aylık maaş bedeli ödeme yapılır.

## **2.KISIM: ÜCRETLER**

### **MADDE-31. ÜCRETLERİN ÖDENMESİ**

Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçilerin ücretleri iş kanununun ilgili hükümlerine uygun olarak banka aracılığıyla ödenir.

### **MADDE-32. ÜCRET ZAMMI**

İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde çalışan sendika üyesi işçilere;

**1.Altı ay zammı:** 31.12.2018 tarihinde almış oldukları aylık brüt çıplak ücretlere, 01.01.2019 tarihinden geçerli olmak üzere % 5 (yüzde beş) zam uygulanır.

Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerden, iş bu toplu iş sözleşmesi müzakereleri devam ederken işveren tarafından 01.01.2019 tarihinden geçerli olmak üzere %5 (yüzde beş)'ten düşük zam yapılmış işçilere 1.Altı ay zam farkı ödenir.

**2.Altı ay zammı:** 31.06.2019 tarihinde almakta oldukları brüt çıplak ücretlere 01.07.2019 tarihinden geçerli olmak üzere % 6 (yüzde altı) zam uygulanır.

3.Altı ay zammı: 31.12.2019 tarihinde almakta oldukları ücretlerin üzerine 01.01.2020 tarihinden geçerli olmak üzere % 6 (yüzde altı) zam uygulanır.

4.Altı ay zammı: 31.06.2020 tarihinde almakta oldukları ücretlerin üzerine 01.07.2020 tarihinden geçerli olmak üzere % 5 (yüzde beş) zam uygulanır.

### **MADDE-33. FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA İLE FAZLA ÇALIŞMA ve ÜCRETİ**

İş kanununun 41. Maddesi ve İş kanununa ilişkin fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yönetmeliği kapsamında haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak bu mevzuatlar kapsamında hesaplanacaktır.

Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanuna tabi olan işçilerin ek 1. Maddesi uyarınca haftalık çalışma süresi 35 saat olup bu kanun kapsamında denkleştirme ve telafi izinleri kullanılacağından fazla çalışma ücreti ödenmeyecektir.

Yapılacak her bir saat fazla sürelerle çalışma ile fazla çalışma için ödenecek ücret normal çalışma ücretinin %60 fazlasıdır.

### **MADDE-34. ULUSAL VE DİNİ BAYRAMLARDA ÇALIŞMA ve ÇALIŞMANIN ÜCRETİ**

Kanunda belirtilen ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılacak çalışmalar, önceden işçiye duyurur, ulusal ve dini bayramlarda çalıştırılan işçilere çalıştıkları her bir gün için normal aldığı yevmiye ücretinin üzerine 1,5 (birbuçuk) katı yevmiye ödenecektir.

### **MADDE-35. İKRAMIYE**

İş bu sözleşme uyarınca 01.01.2019 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere işverence bu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilere 2019 yılı ve diğer yılların ikramiyesi Temmuz ve Aralık aylarında 5'er günlük olmak üzere yılda toplam 10 günlük (5x2=10) brüt çıplak ücretleri tutarında ikramiye ödenir. Bu ödeme, işçinin çalıştığı sürenin bir yıldan az olması durumunda çalışma süresi ile orantılı olarak ödenir.

## **7.BÖLÜM** **İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ**

### **MADDE-36. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ**

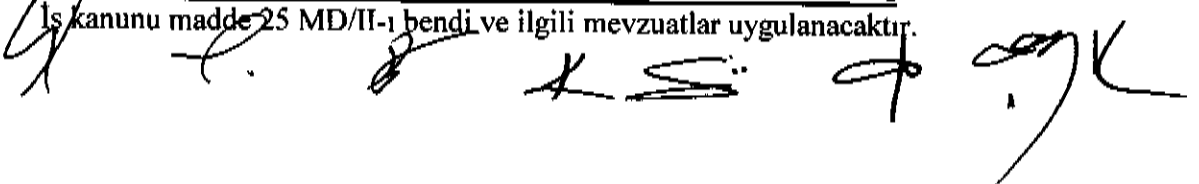
Türk Borçlar Kanunu, İş kanunu, Sosyal Güvenlik Kanunu, İş sağlığı ve güvenliği kanunu ve ilgili mevzuatlar uygulanacaktır.

### **MADDE-37. İŞ KAZALARI**

Türk Borçlar Kanunu, İş kanunu, Sosyal Güvenlik Kanunu, İş sağlığı ve güvenliği kanunu ve ilgili mevzuatlar uygulanacaktır.

### **MADDE-38. HASAR ve ZARARLARIN TESPİTİ VE TAZMİNİ**

İş kanunu madde 25 MD/II-1 bendi ve ilgili mevzuatlar uygulanacaktır.



## **8.BÖLÜM** **DİSİPLİN HÜKÜMLERİ**

### **MADDE-39. DİSİPLİN KURULU**

a) İşyeri/işletmede disipline ilişkin konularda karar verilmek üzere 4 kişiden Disiplin Kurulu kurulur. Bu kurulun iki üyesini sendika, 1 üye işveren temsilcisi ve 1 üye de hastane yönetiminde bir temsilci olacak şekilde oluşturulur. Aynı sayıda yedek üyeler taraflarca tespit edilir. İşveren temsilcisi disiplin kuruluna başkanlık edecektir. Herhangi bir oylama sonucu eşitlik olursa disiplin kurulu başkanının kararı geçerli olacaktır.

b) İşveren temsilci için hastanenin tahsis edeceği odada, bunun mümkün olmaması halinde hastanedeki işverenin proje yöneticisinin odasının müsait olması durumuna göre disiplin kurulunun toplantıları yapılacaktır.

c) Disiplin Kuruluna sevk işlemi her iki tarafça da yapılabilir. Disiplin Kurulu başkanının beş gün önce yapacağı yazılı çağrısı üzerine en az üç üyenin bir araya gelmesi ile toplanır. Bu çağrı yazısında işlenen fiil ve kurula sevk edilenin bildirilmesi zorunludur. Toplantılara tarafların hukuk müşavirleri de katılabilir. Fakat bunların oy hakları yoktur. Karar oy çokluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki oy kabul edilir. Disiplin Kurulu kararları kesindir. İdarenin amiri veya işveren yada yetki verdiği yardımcısı kurul kararını 5 gün içerisinde onaylar. Aksi halde karar düşer ve işçiye ceza verilemez.

d) Disiplini bozan fiillere işbu toplu iş sözleşmesinin ceza cetveline uygun olarak (tekerrür sırasına göre) ceza verilir. Bu cezalar dışında ceza verilemez. Ceza cetvelinde belirtilmeyen suçların olması halinde cetvele uygun en yakın ceza verilir. Disiplini bozan bir fiile verilecek o fiilin karşılığı olan cezalar sırasıyla uygulanır.

e) Disiplin cezaları ihtar, günlük yevmiye ücretinden kesinti yapılması ve işten çıkarmadan ibarettir.

1) Günlük yevmiye ücret kesintisi; iş kanunu 38. Maddesinin 2. Fıkrası uyarınca, İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

2) İşten çıkarma; iş sözleşmesinin fesih edilmesidir. Disiplin Kurulunca bu cezaya ancak ¾ çoğunlukla karar verilir.

f) Disiplin kovuşturmasını gerektiren fiilden zarar gördüğünü iddia eden işveren/işveren vekilinin olayı veya olayın failini öğrendikleri tarihten itibaren 30 gün içerisinde disiplin kovuşturması açılmasına teşebbüs etmemeleri veya teşebbüs edilmekle beraber aşağıdaki bentlerde belirtilen sürelerin aşılması halinde disiplin akim kalır.

g) 1. Disiplini bozan fiili öğrenen ilgili yetkili (7) gün içinde gerekli soruşturma belgelerini hazırlayarak işçiyi disiplin kuruluna sevke yetkili makama verir.

2. Sevke yetkili makam, soruşturma, belgelerinde eksik görülen konular var ise (tanık ifadeleri, hakkında disiplin kovuşturması yapılacak kimsenin savunması gibi) bunları tamamlayarak belgeleri en çok 6 işgünü içinde kurula sevk eder. İşçinin yetkili makamlarca kurula sevki halinde disiplin kurulunca işçide dinlenir. İşçinin yazılı savunmasının alınması ve her türlü delillerin toplanmasına imkân tanınması mutlak zorunludur. İşçinin yazılı savunması alınmaksızın verilen cezalar geçersizdir. İşçiden olayla ilgili yazılı savunma talep edilecek ve işçinin savunma vermektен kaçınması halinde bu durum tutanak altına alınacaktır.

3. Disiplin Kurulu, belgelerin kurula sevkini müteakip genel olarak 10 gün içinde olay hakkında gerekli incelemesini yaparak kararını verir. Ancak bu süre disiplin kurulunca uzatılabilir.

h) İşçinin disiplini ihlal eden bir fiiline ait cezanın kendisine tebliğinden itibaren 3 ay içinde aynı fiili işlemesi halinde ceza cetvelinde gösterilen cezalar sırasıyla takdir olunur. 1 yıl içinde 3 defa ceza alan bir işçinin aynı yıl içinde 4. fiili için ceza gerektiğinde bu fiil için verilmesi icap eden ceza, evvelki fiillerin nitelikleri ve verilen cezalarda nazara alınarak kurulda serbestçe takdir olunur.

i) Disiplin kurulunca verilen karar, işçinin işten çıkarılmasına ilişkinse disiplin kurulu kararının feshe yetkili makama tevdi tarihinden itibaren 6 işgünü geçtikten sonra iş sözleşmesinin feshi salâhiyeti kullanılamaz.

j) Kurur kararları genel olarak yazılı ve nedenleri belirtilmek suretiyle tebliğ edilir. İşçinin kurul kararlarına tebellüğden sakınması veya kararın tebliği esnasında terk suretiyle işyerinden ayrılmış olması halinde keyfiyet tutanakla tespit olunmak kaydıyla yukarıdaki tebliğ ve ilgili hükümlerin uygulanmasına gerek kalmaksızın tebliğ hüküm ifade eder. Tebligat kanunu hükümler uygulanacaktır.

k) Disiplin kurulu kararları işçinin personel özlük dosyasında saklanır.

## **9. BÖLÜM** **DEĞİŞİK HÜKÜMLER**

### **MADDE-40. EĞİTİM**

Sendika, işçilerin ekonomik ve sosyal kültürlerini arttırmak, iş verimini yükseltmek, onların beden ve ruh sağlığını korumak için, belirli zamanlarda işverenle mutabakat sağlayarak, eğitim toplantıları düzenler.

Sendikanın düzenleyeceği kurs, seminer, konferans ve diğer faaliyetleri için gerekli salon araç ve gereçleri imkân dâhilinde işveren tarafından temin edilir.

**GECİCİ MADDE:** İşbu işletme toplu iş sözleşmesinde belirlenen maddelerden mali yükümlülükler dair maddelerin yürürlüğü 01.01.2019 tarihinden başlayacak olup, diğer maddeler ise sendikanın yetki aldığı tarihten itibaren başlayacaktır.

### **C E Z A C E T V E L İ**

### **TEKERRÜR SAYISINA GÖRE**

<b>İŞ DİSİPLİNİNE UYMAYAN HALLER</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1- Mazeretsiz olarak ayda toplam 5 saat işe geç gelmek,	İhtar	1 Yev.	3 Yev.
2- Mazeretsiz bir işgünü işe gelmemek,	1 Yev.	3 Yev.	İ.Ç.
3- Mazeretsiz herhangi bir tatil gününü takip eden bir işgünü veya ardı ardına iki işgünü işe gelmemek,	3 Yev.	İ.Ç.	
4- Mazeretsiz herhangi bir tatil gününü takip eden 3 işgünü veya ardı ardına 4 işgünü işe gelmemek veya yılda 5 işgünü işe gelmemek,	İ.Ç.		

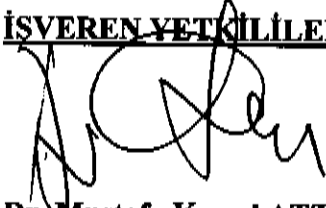
5- İş saati bitmeden izinsiz olarak işi terk etmek,	İhtar	1 Yev	3 Yev
6- Göreve sarhoş gelmek veya yanında alkollü içki getirmek,	3 Yev	İ.Ç.	
7- İş esnasında uyuşturucu madde kullanmak veya bulundurmak,	İ.Ç.		
8- İş saatinde yapılması gerekli işi yapmamak veya özel işiyle ilgilenmek,	1 Yev	3 Yev	5 Yev
9- İş saatinde işyerine ait alet ve malzeme ile özel işler yapmak, işyerine ait ilaç, malzeme, vasıta, alet veya işçileri kendi işinde veya şahsi çıkarı için kullanmak,	1 Yev	3 Yev	5 Yev
10- İş saatinde arkadaşlarını lüzumsuz yere meşgul etmek,	İhtar	1 Yev	3 Yev
11- İş arkadaşlarına hakaret etmek,	İhtar	3 Yev	İ.Ç.
12- İşyerinin emniyetiyle görevli olanların görevleri esnasında uyuması,	İhtar	3 Yev	İ.Ç.
13- Amirine hakaret etmek,	3 Yev	İ.Ç.	
14- Amirine tehdit veya fiili saldırıda bulunmak,	İ.Ç.		
15- İş arkadaşlarına saldırı veya tehditte bulunmak,	5 Yev	İ.Ç.	
16- İş arkadaşlarına veya hastalara kaba muamelede bulunmak,	İhtar	1 Yev	3 Yev
17- Rüşvet almak,	İ.Ç.		
18- İşyerinde kavga çıkarmak veya kavga çıkarılmasına sebebiyet vermek,	5 Yev	İ.Ç.	
19- Hırsızlık yapmak,	İ.Ç.		
20- İşyerinde mevcut alet, malzeme veya şahısların maruz kaldıkları tehlike anında gereken yardımı yapmamak,	5 Yev	6 Yev	İ.Ç.
21- Dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden zarara sebep olmak (zarar tazmin edilir)	İhtar	3 Yev	5 Yev
22- Şahsi koruma tedbirlerine uymamak, koruyucu malzemeleri korumamak veya kullanmamak,	1 Yev	3 Yev	5 Yev

23- Verilen alet ve malzemenin periyodik bakımını ihmal etmek veya yapmamak,	3 Yev	5 Yev	6 Yev
24- Görevini ihmal etmek,	İhtar	1 Yev	3 Yev
25- Kendi işi dışında başka işle meşgul olmak (iş saatleri içinde),	İhtar	1 Yev	3 Yev
26- Resmi belgelerde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek,	İ.Ç.		
27- İşe gelmeyen arkadaşlarının yerine imza atmak,	3 Yev	5 Yev	İ.Ç.
28- İşçileri kendileri ile ilgili olmayan dernek ve kuruluşlara kayıt ve teberru vermeye zorlamak,	İhtar	İ.Ç.	
29- Tedavi için girdikleri ev halkının sırlarını ve durumlarını açıklamak,	6 Yev	İ.Ç.	
30- Görevini yerine getirilmesinde keyfi olarak veya garezden kişilerin zararına sebebiyet vermek,	6 Yev	İ.Ç.	
31- Görevin yapılmasında dil, din, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce ve siyasi parti gözetmek,			
İşten çıkarmalar hariç, disiplin cezasını uygulayacak makamın bu cezayı affetmek yetkisi vardır.			
Bu cetveldeki kısaltmalar ( Yev. ) yevmiye kesimini, ( İ.Ç. ) işten çıkarmayı göstermektedir.			

### SÖZLEŞMENİN İMZASI


İşbu İşletme toplu iş sözleşmesi 40 asıl, 1 geçici madde ve tamamlayıcısı olan Disiplin Ceza Cetvelinden oluşmaktadır. 13.03.2019 tarihinde aşağıda imzası bulunan yetkililer tarafından imza altına alınmıştır.

#### İŞVEREN YETKİLİLERİ



Dr. Mustafa Kemal ATTİLA

Av. Memet Furan ÖZER



İlhan BÖLÜKGİRAY




#### SENDİKA YETKİLİLERİ



Devlet SERT  
Genel Başkan



Süleyman DOĞAN  
Genel Bşk. Yrd.



Tuba GÜLPİMBELİOĞLU  
Genel Bşk. Yrd.



Halit KAYALI  
Genel Sekreter



Kamil ERDOĞAN  
Uzman