

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

MADDE 1- TARAFLAR VE TANIMLAR

Taraflar:

Bu Toplu İş Sözleşmesinin tarafları; Mersin 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) **işçi sendikası**,
- b) Mersin 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) Mersin Üniversitesi Rektörlüğü iş yerlerinin her biri eklentileri ile beraber **"İşyeri"** bunların bütünü **"İşletme"** diye tanımlanmıştır.
- h) Kanun, Karamame, Tüzük, Yönetmelik vb. **"Mevzuat"** olarak anılacaktır.

MADDE 2- SÖZLEŞMENİN AMACI

Bu Toplu İş Sözleşmesinin amacı; iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, işverenin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek ihtilafları uzlaştırıcı yollarla çözümlenektir.

MADDE 3- 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 lehindeki hükümleri geçerlidir.

Her ne sebeple olursa olsun sona eren Toplu İş Sözleşmesinin İş Sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

MADDE 4- 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, üyeliklerinin sendikaca işverene bildirildiği 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. Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur.

MADDE 5- TEMSİLCİLERİN GÖREVLERİ

a) İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözümlenmek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.

b) İşyeri sendika temsilcileri, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile görevlerini yerine getirir. İşyerlerinde, sendika temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek kolaylıklar sağlanır.

İşyeri Sendika Temsilcileri, görevlerini ciddiyet ve ehemmiyetle benimsemek, gereği gibi ifa etmek ve bağlı bulunduğu ünite amirlerine haber vermek suretiyle görev icabı her toplantıda hazır bulunmakla mükelleftir. Baş temsilciler gündüz vardiyasında çalıştırılır.

MADDE 6- SENDİKA TEMSİLCİLERİ:

Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika bu maddede belirtilen oranlara uygun olarak her işyeri için sendika temsilcilerini tayin eder.

- İşçi sayısı 50'ye kadar olan işyerlerinde 1,
- İşçi sayısı 51 ile 100 arasında olan işyerlerinde en çok 2,
- İşçi sayısı 101 ile 500 arasında olan işyerlerinde en çok 3,
- İşçi sayısı 501 ile 1000 arasında olan işyerlerinde en çok 4,
- İşçi sayısı 1001 ile 2000 arasında olan işyerlerinde en çok 6 temsilcisini, işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak 15 gün içinde işverene bildirir. b, c, d ve e fıkralarına göre atanan temsilcilerden birisi, sendika tarafından baş temsilci olarak görevlendirilebilir.

İşyerlerinin birleştirilmesi, isimlerinin değiştirilmesi, bölünmesi veya ayrılması halinde, temsilci sayısı, yeni işçi sayısına göre sendika tarafından yeniden belirlenir.

MADDE 7- SENDİKA TEMSİLCİLİK ODASI VE İLAN PANOSU

a) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin, belge ve kayıtlarını muhafaza edebilmeleri ve sendikal faaliyetlerine yardımcı olmak amacıyla bir temsilcilik odası tahsis eder. İşveren temsilci odasında masa, sandalye, bilgisayar, yazıcı ve dolap vb. bulundurabilir. Sendika temsilcisi olağanüstü bir sebep olmadıkça ve temsilci işverene karşı asıl işini aksatmamak koşuluyla hafta içi her gün 12:00-13:00 ve 17:00-18:00 saatleri arasında temsilci odasını birer saat açabilir. Gereği halinde işverenin bilgisi dahilinde hafta sonu toplantıları düzenleyebilir.

b) İşveren, işyerinde işçilerin kolayca görebilecekleri elverişli bir yerde camlı ve kilitli sendika ilan panosu bulundurur. İlan, bildirim ve her türlü yazılar sendika yetkilileri tarafından imzalanacaktır. Sendika ilanları işyeri sendika temsilcilerince önceden bir sureti işverene verilmek ve mutabakat sağlamak kaydıyla ilan panosuna asılır.

MADDE 8- SENDİKAL İZİNLER

a) Baş temsilcilik İzni:

Sendika baş temsilcilerine, temsilcilik görevlerini işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla 5 saat ücretli izin verilir. Baş temsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, sendika merkezinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak şartıyla sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

b) Temsilci İzinleri:

İşyeri sendika temsilcilerine, temsilcilik görevlerini işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla haftalık 4 saat ücretli izin verilir.

c) Diğer İzinler:

Sendika yönetici, temsilci ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, disiplin kurulu, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenmiş şekline göre ücretli izin verilir.

İşyeri İşçi Mevcudu

Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi

İşyeri İşçi Sayısı	Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi
01 – 50 işçi çalıştıran işyerinde	20 gün
51 – 100 işçi çalıştıran işyerinde	30 gün
101 – 200 işçi çalıştıran işyerinde	40 gün
201 – 500 işçi çalıştıran işyerinde	60 gün
501 – 1000 işçi çalıştıran işyerinde	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 kurullar için bu %5 oranı aranmaz.

MADDE 9- SENDİKA YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİNİN ÜYELER VE İŞVERENLE GÖRÜŞMESİ

a) Münferit Görüşme: Sendika yöneticilerinden veya temsilcilerinden biri, işçi şikâyet ve dileklerini tespit üzere işveren vekilinden izin almak şartıyla işyerine gidip işçilerle görüşür. Bu görüşme, işi aksatmayacak şekilde iş saatleri içerisinde de yapılabilir.

b) İşveren Vekili ile Görüşme: Sendika yöneticilerinden veya temsilcilerinden biri veya birkaçı önceden randevu almak şartıyla işveren vekili ile görüşebilir.

c) İşçilerle Toplu Halde Görüşme: Sendika yöneticileri, önceden izin almak ve işyerindeki işleri aksatmamak kaydıyla işyerinde işçilerle toplu halde görüşür.

Toplantı, toplantı salonu yoksa toplu halde görüşülebilecek uygun bir yerde yapılır. Toplu görüşmelerde genel olarak iş disiplini, iş verimi, sendika-işveren ilişkileri, sendika çalışmaları ve benzeri konulara değinilir.

İşveren vekili veya yetkili kılacağı kişiler, toplantıya katılıp konuşma yapabilir. Sendika yöneticileri toplantıda politik, ideolojik, üyeleri işveren aleyhine kışkırtıcı, iş ahengini ve huzuru bozucu konuşma yapamazlar.

MADDE 10- 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 10 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 (muhasabe@ozsaglikis.org) e-posta adresine göndermek zorundadır.

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler 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) İşveren, toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında geçen süreler için tahakkuk eden toplu iş sözleşmesi farklarının ödenmesi sırasında üyelik aidatlarını kesmek ve herhangi bir ihtara lüzum kalmaksızın sendikanın bildirmiş olduğu banka hesabına, banka adı ve hesap numarası yazılı olarak bildirilmediği durumlarda, 333 10 02 32 Maliye Hesap Kodu ile bağlı banka hesabına on gün içerisinde yatırmak zorundadır. İşveren bu işlemler için üyeden ve sendikadan herhangi bir masraf isteyemez.

c) Ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine süresi içerisinde sendikaya ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını, bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ile birlikte ödemekle yükümlüdür.

MADDE 11- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ VE YÖNETİCİLERİNİN TEMİNATI

İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Güvencesi:

İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemaksızın fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.

İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır.

Yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır.

İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi:

İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.

Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi kesin olarak karar verir.

Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilcilığe atanma hâlinde de uygulanır.

İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.

Bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır.

MADDE 12- TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ

1- İşveren, İşletmenin veya işyerinin ekonomik veya teknolojik durumu, işin, işyerinin ve işletmenin gerekleri bakımından zorunluluk olmadıkça işçileri toplu halde işten çıkaramaz.

2- Toplu işçi çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde, işveren durumu taraf işçi sendikasına bildirir. İşveren ve sendika yetkilileri bir araya gelerek, işten çıkarma esaslarını, işten çıkarılacak işçi sayısı, işten çıkarma tarihi ve çıkarılacak işçilerin ünitelere göre dağılımını karara bağlar.

3- İşveren 1. fıkrada sayılan sebepler olmaksızın veya 2. fıkrada öngörülen bildirimde bulunmaksızın işçileri toplu işten çıkardığında işten çıkardığı her işçiye yasalardan ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları uygulanır.

Ancak, işveren tarafından öncelikle işbu toplu iş sözleşmesi Disiplin hükümlerine göre veya yasaların kabul ettiği haklı bir sebebe dayanarak hizmet akdi feshedilen, işçilere kıdem tazminatı ödenmez.

Diğer konularda mevzuat ve yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 13- ASKERLİK DURUMU ve YARDIMI

a) İşveren, muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir nedenle silahaltına alınan üyeye, silahaltına alındığı süre için ücretli izin vermeyi kabul eder. Bu süre 90 günü geçemez.

Üyenin bu haktan yararlanabilmesi için o işte en az 1 yıl çalışmış olması şarttır. Ancak, ücretli izin süresince Millî Savunma Bakanlığı tarafından maaş verilen üyenin aldığı maaş, işyerinden aldığı maaştan az ise, aradaki fark işveren tarafından üyeye ödenir. Bu amaçla verilen izinler yıllık ücretli izinden sayılmaz.

b) Muvazzaf askerlik nedeniyle işten ayrılan işçilere bu ödevin bitiminden itibaren iki ay içinde başvurmaları halinde işveren başvuru tarihini izleyen iki ay içinde boş kadro var ise eski unvanları ile işe alır. Diğer konularda mevzuat hükümleri uygulanır.

c) Askere gidecek işçiye (bedelli askerlik hariç) işverene başvurması ve durumunu belgelemesi halinde 1.000,00TL askerlik yardımı yapılır.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin c, d, e fıkralarında belirtilen ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

MADDE 14- DENEME SÜRESİ

Deneme süresi 1 (bir) aydır.

İşveren deneme süresinde işçinin çalışmasını yeterli bulduğunda, sürenin sonucunu beklemeksizin yeterliliğini onaylayıp sürekli işçiliğini kesinleştirebilir.

MADDE 15- ÇALIŞMA SÜRELERİ, ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER ve ARA DİNLENMESİ

1- Bu işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. İşveren, bu 45 saatlik haftalık çalışma süresini işyerinin özelliklerine göre haftada 5 gün veya 6 gün olarak düzenlemeye, sonradan iş icap ve zarurelerine göre değiştirmeye yetkilidir. İşveren/işveren vekili ülkemizi de etkisi altına alan Covid-19 salgını ve buna benzer olağanüstü salgın ve afet durumlarında işverenin talebi ve il Hıfzıssıhha kurulunun oluru doğrultusunda günlük çalışma sürelerini (8-16) saatlik vardiyalar şeklinde düzenleyebilir. İşçinin fiili çalışmasına ihtiyaç duyulmadığı durumlarda haftalık 45 saatlik çalışma süresi işveren veya işveren vekili tarafından en çok 40 saate kadar düşürülebilir.

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) 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

Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere ara dinlenmesi verilir. Ancak, işin niteliği, bir işyerinin aynı bölümündeki bütün işçilere aynı saatte ara dinlenmesi verilmesine olanak bırakmıyorsa, bu dinlenme, işçilere, gruplar halinde arka arkaya çalışma süresinin ortalarından başlayarak kullanılır.

MADDE 16-FAZLA ÇALIŞMA, GENEL TATİL GÜNLERİNDE ÇALIŞMA VE ÜCRETİ

İşçiler bu günlerde rızaları ile çalıştırılabilirler. Ancak, işveren işyerlerinde işin özelliği bu günlerde çalışmayı gerektiriyorsa en az 3 işgünü önceden işçiye bildirilir bu durumda işçinin rızası aranmaz.

Haftalık çalışma süresini aşan çalışmalar fazla çalışmadır.

a) Hizmetin zorunlu kıldığı hallerde yaptırılan fazla çalışmanın ücreti %65 (yüzde atmış beş) zamlı olarak ödenir.

b) İşverence yaptırılan fazla çalışmaların ücreti müteakip ayın ücret ödeme döneminde işçiye ücreti ile birlikte ödenir.

c) İşveren tarafından fazla çalışma yaptırılan üyelere dönüşleri için vasıta sağlanır.

d) İşin özelliği Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayı gerektiriyorsa, işçiye çalışılan her gün için normal yevmiyesinin dışında 2 (iki) yevmiye daha ödenir. Bu ödemenin hesabında günlük çalışma süresi şartı aranmaz. Hafta tatili, genel tatil ve ulusal bayram günlerindeki çalışma süresi günlük çalışma süresini aştığı takdirde aşan kısım için ayrıca (a bendine göre) fazla çalışma ücreti ödenir.

MADDE 17- ÜCRETLİ İZİNLER

a) Yıllık İzin:

İşbu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden geçerli olmak üzere işçilere aşağıda belirtilen sürelerde yıllık ücretli izin verilir.

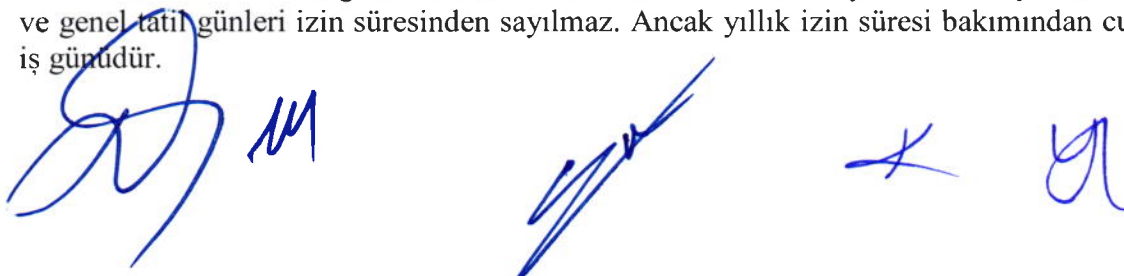
1) Hizmet süreleri 1 yıldan 5 yıla kadar (5. yıl dâhil) olanlara 18 iş günü

2) Hizmet süreleri 6 yıldan 15 yıla kadar (15. yıl dâhil) olanlara 24 iş günü

3) Hizmet süreleri 15 yıldan fazla olanlara 28 iş günü ücretli izin verilir.

Yıllık izinlerin ne şekilde kullanılacağı İş Kanunu'na göre kurulacak komisyonca düzenlenir. İşçiler, kendi aralarında anlaşmak ve işveren vekilinin rızasını almak şartıyla izin aylarını 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.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Ancak yıllık izin süresi bakımından cumartesi iş günüdür.



İzinlerin ait olduğu yıl içinde kullandırılması esastır. Ancak, işlerin yoğunluğu nedeniyle kullanılmayan/kullandırılmayan 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.

b) Şua İzni:

Röntgen mahalli olarak tecrit edilen yerlerle radyum ve radyoterapi hizmetlerinde çalışanlara yıllık izinlerinden ayrı olarak 4 hafta ücretli şua izni verilir.

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) 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 10,

2- Evlenen işçiye 6,

3- Çocuğu evlenen işçiye 3,

4- Tabii afet ve benzeri hallerde 10,

5- İşçilere zorunlu ihtiyaçlarını karşılamalarını teminen yılda 10 güne kadar işverenin uygun görmesi halinde ücretli mazeret izni verilebilir. Bu izin işçinin birinci derece yakınlarının tedavisi için de uygulanır.

6- Ana, baba, eş, çocuk, kardeş, kayınvalide, kayınpederinin veya bakmakla yükümlü olduğu birisinin ölümü halinde 5 işgünü ücretli izin verilir.

Mazeret izni almayı gerektiren olay, işçinin çalıştığı ilin hudutları dışında vaki olup, yolda geçecek süre bir günden fazla olursa, işçiye mazeret izni ile birlikte 10 güne kadar izin verilir ve bu süre senelik izninden mahsup edilir.

İşçilerin en az yüzde altmış 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 hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir.

e) Saatlik İzin:

İşçiye resmi dairelerdeki işleriyle diğer şahsi ve ailevi mazeretleri halinde günde iki, ayda toplam 8 saati geçmemek üzere ücretli mazeret izni verilir.

f) Ulusal Bayram ile Genel Tatil Günleri İzni:

Ulusal bayram ve genel tatil günleri hakkında yasa hükümleri uygulanır. İmkanlar dahilinde Ramazan ve Kurban bayramlarında her işçiye en az birer gün ücretli izin kullandırılır.

MADDE 18- ÜCRETSİZ İZİNLER

a) İşçilere talepleri halinde meşru mazeretlerine istinaden bir takvim yılında 90 güne kadar ücretsiz izin verilebilir.

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 Hekim raporu ile belgelendirilmesi şartıyla istekleri üzerine en çok 6 (altı) aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Aynı şartlarda bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

Kadın işçilere 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 74'üncü maddesine göre 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. İşçinin talebi işverenin kabulü ile bu süre 6 ay daha uzatılır.

İşçilere, 10 hizmet yılını tamamlamış olmaları ve istekleri halinde işçilik süreleri boyunca ve bir defada kullanılmak üzere altı aya kadar ücretsiz izin verilebilir.

MADDE 19–GÖZALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA

1- Gözaltına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde, yasal gözaltı süresinde ücretsiz izinli addedilir.

2- İşçinin tutukluluğu halinde devamsızlığı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesindeki bildirim önelerini aştığı takdirde iş sözleşmesi münfesih sayılır. 4857/17. maddesinde sayılan süreler kadar tutukluluk hallerinde ise tutuklu kalınan süreler kadar işçi ücretsiz izinli kabul edilir.

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 90 gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde, işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işverenin takdiri doğrultusunda emsallerinin hakları ile tekrar işe alınabilirler 90 gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer varsa işe alınabilirler. Bu halde işe tekrar alınan işçinin, eski kıdem hakları saklıdır.

4- Adi suçlardan (bu maddenin 6.bendindeki suçlamalar hariç) yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken 90 gün içinde tahliye edilenlerin bir hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması, hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işverenin taktiri ile tekrar işe alınabilirler.

Bilahare hüküm giymeleri halinde hizmet akitleri münfesih sayılır. Şu kadar ki, 5.fıkranın (a) ve (b) bentleri saklıdır.

5- Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

a) 6 ay ve daha az ceza alan,

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

6- Yüz kızartıcı suçlar ile sabotaj, devletin ülke ve milleti ile bütünlüğüne, milli güvenliğe, kamu düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiçbir suretle tekrar işe alınamazlar.

7- İşverene ait herhangi bir aracın görevli olarak kullanırken trafik kazası yapan şoförler bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde 90 gün içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartıyla;

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 işverenin takdiri ile tekrar işe alınabilirler. 90 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.



MADDE 20- KIDEM TAZMİNATI VE İHBAR ÖNELLERİ

Kıdem Tazminatı hesabında işçinin 35 günlük ücret tutarı esas alınır. Meslek hastalığı veya görevleri nedeniyle maruz kaldığı salgın hastalık nedeniyle vefat eden işçiye kıdem tazminatı her hizmet yılı için 40 günlük ücreti üzerinden ödenir. Bu hüküm sendika üyesi işçiler için iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. İhbar süreleri hususunda 4857 sayılı kanunun 17. Maddesinde belirtilen süreler birer hafta artırılarak uygulanır.

MADDE 21- KIDEM ve EĞİTİM ZAMMI

Acil Tıp Teknisyeni, Ebehemşire, Eczacı, Hemşire/Hemşir, Laborant, Teknik Hizmetler (Mühendis, Teknik Servis, Tekniker ve Teknisyen) ve Sağlık Hizmetleri işlerinde istihdam edilen sendika üyesi işçilere fiili olarak yürüttükleri iş ile ilgili eğitim aldıklarını belgelenmeleri halinde;

Ön lisans Mezunlarının, günlük brüt çıplak ücretlerine 2,00TL/Gün

Lisans Mezunlarının, günlük brüt çıplak ücretlerine 4,00TL/Gün

Yüksek Lisans ya da Doktorasını tamamlayanların, günlük brüt çıplak ücretlerine 4,00TL/Gün eğitim zammı yapılır. Sözleşme yürürlük süresinde fiili olarak yürüttükleri hizmet alanında mezun olan işçinin eğitimini belgelemesi halinde ilgili gruba intibakı yapılır.

MADDE 22- HARCIRAH

Bütçe ve Harcırh Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 23-GECE DÖNEMİ

Saat 20.00'den sabah saat 06.00'ya kadar geçen süre gece dönemidir. Gece döneminde çalışan işçilerin, çalıştıkları süreler için ücretleri 20 (Yüzde Yirmi) zamlı olarak ödenir.

Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışmasının tamamı gece çalışması sayılır.

MADDE 24- KIDEMLİ İŞÇİLİĞİ TEŞVİK PRİMİ

Kurumda bilfiil 20 yıl hizmeti tamamlayan işçilere, işveren tarafından teşekkür/taktir belgesi verilir.

MADDE 25- NÖBET VE İCAPCILIK

İşçiye, icap listesinde bulunmasına rağmen göreve çağırılmaması halinde 1 saatlik fazla çalışma ücreti, göreve çağırılması halinde çalışılan süre kadar fazla mesai ücreti ödenir.

MADDE 26- GÖREV BÖLÜMÜ ve TANIMI

Her işyerinde o işyerinin kapsadığı hizmet dalları ve kadrolara göre gerekli dağılımı, mevzuata aykırı olmamak kaydıyla işveren veya vekilince yapılır.

Her işçi, iş sözleşmesinde yazılı olan ya da fiilen çalışmakta olduğu işte çalıştırılır. İşçi, fiilen yapmakta olduğu görevinden sorumludur.

MADDE 27- HASTALIK DURUMU VE SİGORTA ÖDEMELERİNİ TAMAMLAMA

A- Sendika üyesi İşçilerin Hastalığı veya Herhangi Bir Sağlık Engeli Halinde:

1- Hastalığı yüzünden tedaviye alınan veya istirahatli olan işçilere geçici iş göremezlik ödenekleri ile esas ücretleri arasındaki fark kurum tarafından ödenir. Ancak, Sosyal Güvenlik Kurumunca (SGK) ödenmeyen ilk iki günlük (ilk iki gün dâhil) geçici iş göremezlik ödeneği bir takvim yılında 5 (beş) defayı geçmemek kaydıyla işverence ödenir.

2- Kapsama dahil işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin; yatarak tedavi gördükleri veya istirahatli buldukları sürelerle ait ücretleri Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenir.

B- Sağlık Tesislerinden Yararlanma ve İşçilerin Genel Muayenesi:

1- İşyerinde çalışan bütün işçiler iş yeri hekimi tarafından muayeneye tabi tutulur.

2-Tıp Fakültesi Hastanelerinde çalışan ve ameliyathane, acil servis, enfeksiyon hastalıkları, radyasyona tabi bölümler, laboratuvar ve benzeri yerler ile temizlik işlerinde çalışan işçilerin sağlık kontrolleri işverence yaptırılır.

3- İşçinin veya kanunen bakmakla yükümlü olduğu yakınlarının ölümü halinde, işveren belediye sınırları içerisinde imkanlar dahilinde ücretsiz olarak taziye arabası tahsis eder.

4- İşveren veya İşveren vekili tarafından kurulmuş bulunan Sosyal ve Eğitim Tesislerinden işyerinde çalışan Öz Sağlık-İş Sendikası üyeleri de faydalanır.

MADDE 28- ANALIK ve KREŞ UYGULAMASI

a) 4857 sayılı İş Kanunu'nun öngördüğü esaslar dâhilinde ücretli izin verilir. (Bu süreler doktor raporuyla artırılabilir.)

b) Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar.

Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz.

c) Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. 24 saatin 3 (üç) vardiya/posta olarak çalışıldığı işyerlerinde verilen 1,5 saat süt izni, 12 saat ve üzeri çalışmalarda (2,5) saat olarak uygulanır.

d) Kadın işçiler talepleri halinde günlük süt izinlerini birleştirerek kullanabilir.

e) Doğum nedeniyle ücretli izne ayrılanlara ikramiye ve giyim yardımları herhangi bir kesinti yapılmaksızın ödenir.

f) Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır.

e) İşyerinde daha önce açılmış kreş var ise, işçi çocukları da diğer kurum personeli ile aynı şartlarda yararlandırılırlar.

MADDE 29 – DİSİPLİN HÜKÜMLERİ

Kusurlu hareketleri görülen ve disiplini ihlal eden işçiler hakkında işverenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddedeki hakları saklı kalmak kaydıyla bu sözleşmeye ekli "Disiplin Ceza Cetvelinde" belirtilen cezalardan biri verilir.

Disiplin cezaları şunlardır:

- 1) Uyarma
- 2) Gündelikten Kesme
- 3) İş Akdi Feshi

Uyarma: İşçiye görevinde ve davranışlarında daha dikkatli ve özenli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir.

Gündelikten Kesme: İşçinin brüt bir aylık çıplak ücretinden 1-3 günlük tutarında kesinti yapılmasıdır. Yapılacak kesinti için cezanın onaylandığı tarihi takip eden ayın ücreti esas alınır. Kesinti miktarı 2 günlük ücreti tutarından fazla olduğu takdirde 2 günü aşan kısım takip eden ayın ücretinden kesilir.

İş Akdi Feshi: İşçinin bir daha Mersin Üniversitesi Rektörlüğü bünyesinde görev almamak üzere 4857 sayılı İş Kanunu ve iş bu İş Sözleşmesinde yer alan disiplin hükümlerine göre işten çıkarılmasıdır.

- Uyarma cezası: İşveren veya Vekili tarafından doğrudan verilebilir.
- Gündelikten Kesme ve İş Akdi Feshi cezaları: Gündelikten kesme cezası Disiplin Kurulunca, İş Akdi Feshi cezası Disiplin Kurulunun kararı ve işverenin onayı ile verilir.

DİSİPLİN CEZASI VERİLMESİNDEKİ USUL

Disiplin cezası verilmesini gerektiren bir fiilin işlendiğini öğrenen işveren veya işveren vekili disiplin soruşturması başlatır. İşveren veya işveren vekili soruşturmayı kendisi yapabileceği gibi soruşturmayı yapmak üzere birim içerisinden soruşturmacı veya komisyon görevlendirebilir. Soruşturma 30 iş günü içinde tamamlanır. Soruşturmanın tamamlanmasını müteakip 5 iş günü içerisinde soruşturma dosyası Rektörlüğe gönderilir. Disiplin cezaları işçiye ve görev yaptığı birime yazılı olarak bildirilir. İş akdinin feshi cezası ayrıca işçinin üyesi olduğu sendikaya da bildirilir.

Disiplin cezasını gerektiren aynı fiil ve davranışların bir yıl içerisinde tekrarı halinde bir önceki kesinleşmiş olan cezadan daha ağır derecedeki ceza verilir.

İş akdi feshi cezası gerektiren disiplin suçları dışında, uyarma ve gündelikten kesme cezası verilmesini gerektiren davranışlara nitelik ve ağırlıkları itibariyle benzer davranışta bulunanlara da aynı türden disiplin cezaları verilir.

Aynı fiile birden fazla disiplin cezası verilemez. Fiilin birden fazla disiplin suçu teşkil etmesi halinde bu suçlardan en ağır cezayı gerektiren disiplin cezası verilir.

Bir fiilden dolayı işçi hakkında ceza soruşturması veya kovuşturması yapılıyor olması disiplin soruşturması yapılmasına, oluşmuş bir kamu zararı var ise tahsiline yönelik işlemlerin yürütülmesine engel olmaz.

DİSİPLİN KURULUNUN ÇALIŞMA ŞEKLİ

Disiplin soruşturmasına ilişkin konularda karar vermek üzere, Rektör Yardımcısı (personel işlerinden sorumlu) olmak üzere; Genel Sekreter, Genel Sekreter Yardımcısı, Personel Daire Başkanı ve işçinin bağlı olduğu iş kolundaki sendika temsilcisinden olmak üzere 5 üyeden oluşan Disiplin Kurulu kurulur. Ayrıca sendika ve işveren tarafından birer yedek üye belirlenir. Disiplin Kuruluna Rektör Yardımcısı başkanlık eder.

Disiplin Kurulu başkanın çağrısı üzerine belirlenecek yer, gün ve saatte toplanır. Disiplin Kurulu en az 3 üye ile toplanır. Kararlarda oy birliği aranmaz.

Disiplin Kurulu dosyanın kendisine intikalinden itibaren 30 gün içinde kararını verir.

SAVUNMA

Savunması alınmadan işçi hakkında disiplin cezası verilemez. Savunma istemine ilişkin yazıda, ilgiliye yapılan isnatlar açıkça belirtilir ve beş iş gününden az on iş gününden fazla olmamak üzere tanınan sürede yazılı olarak savunmasını yapması istenir. Savunma süresi tebliğ tarihini izleyen günden başlar.

Yetkili makam tarafından verilen süre içerisinde savunmasını yapmayanlar savunma hakkından vazgeçmiş sayılırlar.

CEZALARA İTİRAZ VE ZAMAN AŞIMI

İşveren veya Vekili tarafından verilen cezaya karşı üç iş günü içinde Disiplin Kuruluna itiraz edilebilir.

Disiplin Kurulu itirazın kendisine intikalinden itibaren otuz gün içinde kararlarını verir. İtiraz üzerine verilen karar kesindir.

Disiplin cezası verilmesi gerektirilen bir fiilin öğrenildiği tarihten itibaren;

- Uyarma ve Gündelikten Kesme cezalarında 10 gün içinde,
- İş Akdinin Feshi cezasında 15 gün içinde,

disiplin soruşturmasına başlanmadığı takdirde disiplin soruşturması açılmaz.

Uyarma ve Gündelikten Kesme cezaları verilmesini gerektiren fiil veya davranışın işlendiği tarihten itibaren 6 ay içinde,

İş Akdinin Feshi cezası verilmesini gerektiren fiil veya davranışın işlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde, disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

Cezalar yazılı olarak tebliğ edilir. İşçinin elden tebliğ almaktan imtina etmesi halinde işçinin bildirdiği adresine 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir.

Disiplin Kurulu kararlarına karşı yargı organına başvurma hakkı saklıdır.

CEZALARIN ÖZLÜK DOSYASINDAN SİLİNMESİ

Disiplin cezaları personelin özlük dosyasına işlenir. İşçi, cezalarının uygulanmasından beş yıl sonra, verilmiş olan cezaların silinmesini isteyebilir. İşçinin bu beş yıllık süre içerisindeki davranışları, isteğini haklı kılacak nitelikte görülürse, isteğinin yerine getirilmesine Disiplin Kurulunca karar verilerek bu karar özlük dosyasına işlenir.

MADDE 30- İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda mevzuatın kendisine yüklediği gerekli tedbirleri alır.

MADDE 31-ÜCRET ZAMMI

1- ÜCRET ZAMLARI:

a) 01.09.2020 tarihinden geçerli olmak üzere almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine %6 (Yüzde Altı) oranında zam yapılacaktır.

b) Sendika üyesi işçilerin 01.01.2021 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücret cari asgari ücretin altında kalması durumunda, 01.01.2021 tarihinden geçerli olmak üzere cari asgari ücret seviyesine yükseltilir.

c) 01.04.2021 tarihinde işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 31.03.2021 tarihinde almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.04.2021 tarihinden geçerli olmak üzere %5 (Yüzde beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli (Aralık) 2021 indeks sayısının, (Aralık) 2020 indeks sayısına göre değişim oranının %11 (Yüzde on biri) aşması halinde aşan kısmın tamamı, 2022 Yılı birinci altı ay ücret zammına ilave edilecektir.

d) 2022 Yılı Birinci Altı Ay Zammı:

01.01.2022 tarihinde işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 31.12.2021 tarihinde almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2022 tarihinden geçerli olmak üzere %5 (Yüzde beş) oranında zam yapılacaktır.

e) 2022 Yılı İkinci Altı Ay Zammı:

01.07.2022 tarihinde işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 30.06.2022 tarihinde almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2022 tarihinden geçerli olmak üzere %5 (Yüzde beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli (Aralık)2022 indeks sayısının, (Aralık) 2021 indeks sayısına göre değişim oranının %10 (Yüzde on) aşması halinde aşan kısmın tamamı, 01.01.2023 tarihindeki ücretlerine ilave edilecektir.

MADDE 32- ÜCRETİN ÖDENMESİ

a) Mevzuat ve toplu iş sözleşmesi gereğince hak edilen ücretler her ayın 15'inde işlemiş olarak ödenir. İşçilerin ücret ödemeleri günlük olarak hesaplanır.

b) İşveren bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula (ücret bordrosu) vermek zorundadır. Bu pusulada ödemenin günü ve dönemi ile asıl ücrete yapılan her türlü eklemeler tutarının ve her çeşit kesintinin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

c) Kanuni kesintiler dışında işçinin aylık istihkakından yazılı rızası olmadıkça hiçbir surette kesinti yapılamaz.

d) Ücretlerin puantaj hesaplaması ya da tahakkuku ile ilgili yanlışlıklar, bu yanlışlıkların tespit edildiği ayı takip eden aybaşında karşılıklı mahsup edilir. Ödemesi taksitler halinde yapılan yanlışlığın mahsubu, aynı yöntemle taksitler halinde gerçekleştirilir. Mahsuplaşmada işçilere faiz yansıtılmaz.

MADDE 33-İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE

A- İlave Tediye:

İşçilere 6772 sayılı Kanun hükümlerine göre tespit edilen günlerde ilave tediye ödenir.

B- İkramiye:

a) İşverence, sendika üyesi işçilere her yıl biri 15 Mart'ta, diğeri ise 15 Ekim'de olmak üzere 15'er günlük ücretleri tutarında 2 ikramiye ödenir.

b) Bu ikramiyelerin ödenmesinde işverence verilen her türlü ücretli izinler ile Kanunda çalışılmış gibi sayılan sürelerle ilişkin kesinti yapılamaz.

c) (b) fıkrasındaki süreler dışında, ikramiyeler çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 34- YEMEK YARDIMI VE KORUYUCU GIDA

Toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere fiilen çalıştıkları her gün için doyurucu nitelikte bir öğün, çalışma şartları ve süresi gerekli kılıyorsa iki öğün, işyerinde yatan işçilere ise üç öğün yemek işverence verilir.

MADDE 35- GİYİM VE KORUMA MALZEMESİ YARDIMI

Toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere iş yerinde yaptıkları işin niteliğine uygun yazlık/kışlık iş elbisesi ve koruyucu malzemeler işverence verilir.

MADDE 36- SERVİS VE TAŞIT YARDIMI

İşveren, üye işçilere işe geliş ve gidişlerini (ücretsiz olarak) temin maksadıyla yeterli miktarda servis aracı sağlar. Servis hizmetinin sağlanamadığı saat dilimlerinde çalışan işçilere fiilen çalıştıkları günlerde belediye rayiç bedeli net olarak ödenir.

İşçinin ikametgâh güzergahından servis aracı geçmiyor ise işçinin yazılı başvurusu ve işverenin onayı ile işçiye çalışılan günler için belediye rayiç bedeli net olarak ödenir.

MADDE 37- EVLENME-DOĞUM- ÖLÜM VE DOĞAL AFET YARDIMI

Sendika üyesi bütün işçilere uygulanmak üzere;

a) Toplu iş sözleşmesi yürürlük tarihleri içerisinde evlenmeleri halinde brüt 1.000,00 TL evlenme yardımı yapılır. Eşler bu toplu iş sözleşmesinden istifade ediyorlarsa bu yardım her ikisine de yapılır.

b) Doğum yardımı hususunda mevzuat hükümleri uygulanır.

c) Toplu iş sözleşmesi yürürlük tarihleri içerisinde ana, baba, eş, çocuklarının, kayınvalide veya kayınpederinin vefatı halinde işçinin kendisine 250,00 TL ölüm yardımı yapılır. İşbu toplu iş sözleşmesinden eşlerden ikisinin de faydalanması halinde bu yardım yalnızca birine ödenir.

d) Toplu iş sözleşmesi yürürlük tarihleri içerisinde işçinin vefatı halinde yasal mirasçılarına toplam 1.750,00 TL tutarında ölüm yardımı yapılır.

e) Toplu iş sözleşmesi yürürlük tarihleri içerisinde işçinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölümü halinde mirasçılarına toplam 2.000,00 TL tutarında ölüm yardımı yapılır.

f) Toplu iş sözleşmesi yürürlük tarihleri içerisinde işçinin yangın, sel, deprem veya benzeri doğal afetlere uğraması halinde 1.000,00 TL doğal afet yardımı yapılır. İşbu toplu iş sözleşmesinden eşlerden ikisinin de faydalanması halinde bu yardım yalnızca birine ödenir.

Sendika üyelerinin anılan yardımlardan yararlanabilmeleri için durumlarını belge ile kanıtlamak zorundadırlar.

Bu ödemeler, toplu iş sözleşmesinin c, d, e fıkralarında belirtilen ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

MADDE 38- SOSYAL YARDIM ve ÖĞRENİM YARDIMI

a) Bu toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan işçilere 375,00TL/Ay sosyal yardım ödenir.

b) Dini bayramlarda, işçilere her yıl bayramlardan önce 200,00 TL Bayram harçlığı verilir.

ÖĞRENİM YARDIMI:

İşveren işçinin öğrenim gören her çocuğu için (belge ibraz etmek şartı ile) ve yılda bir kez eylül ayında ödenmek üzere.

-İlköğretim öğrencileri için 250,00 TL.

-Lise ve dengi okullar için 300,00 TL.

-Yükseköğretim, Fakülte ve yüksek lisans için (okulun normal eğitim süresi artı bir yıl süreyle sınırlı olmak üzere) 3.000,00TL öğrenim yardımı yapılır.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin c, d, e fıkralarında belirtilen ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

MADDE 39- MESLEK TAZMİNATI – RİSK ve ENFEKSİYON RİSKİ PRİMİ – ÖZEL AMELİYAT PRİMİ

a) Şoför olarak görev yapan sendika üyesi işçilere, fiilen çalışılan günler için 2 TL/Gün; meslek tazminatı ödenir.

b) Güvenlik personeli, temizlik personeli, hasta bakım personeli, çamaşırhane personeli ve sterilizasyon personeli ve teknik hizmet personeli olarak çalışan sendika üyesi işçilere, fiilen çalışılan günler için 4 TL/Gün meslek tazminatı ödenir.

Sendika üyesi güvenlik görevlisi personellerin belirli dönemlerde yenilemek zorunda oldukları sertifika yenileme giderleri işveren tarafından karşılanır.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin c, d, e fıkralarında belirtilen ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

MADDE 40-TARAFLARIN İŞ BİRLİĞİ

İşyerini yaşatmak, istihdamı kolaylaştırmak ve arttırmak amacıyla, çalışma hayatımızı düzenleyen mevzuata esneklik sağlayacak düzenlemeler gerektiği konusunda taraflar mutabaktırlar.

Bu nedenle taraflar, bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde esneklik konusunda birlikte çalışmayı planlı bir şekilde sürdüreceklerdir.

MADDE41- SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ, BEYAZ KOD ve EŞİT DAVRANMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

a) Sendika Üyeliğinin Güvencesi:

6356 sayılı Kanununun 25. maddesi gereğince, işçiler sendikaya üye olmaları, sendikanın veya bağlı bulunduğu konfederasyonların etkinliklerine katılmaları veya üye olmaktan doğan diğer haklarını kullanmaları dolayısıyla işten çıkarılamaz, işi veya işyeri değiştirilemez ve farklı bir işleme tabi tutulamazlar.

Keza işveren, işçi Sendikasına üye olan işçilerle sendikasız işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, çalışma süresinin belirlenmesinde, uygulanmasında ya da çalıştırmaya son verilmesi konusunda herhangi bir ayırım yapamaz. Sözleşme ile işçiye sağlanan her türlü haklar bu ayırım yasağının dışındadır.

b) Eşit Davranma Yükümlülüğü:

İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal 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, daimî işçi karşısında geçici işçiye ya da fiilen aynı işi yürüten başka statüdeki personellerle 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.

c) Beyaz Kod:

Sendika üyesi işçilere 663 Sayılı KHK'nın 54.Maddesi çerçevesinde sağlık çalışanlarına uygulanan "Bakanlık ve bağlı kuruluşlarında; sağlık hizmeti sunumu sırasında veya bu görevlerden dolayı personele karşı işlenen suçlar sebebiyle ceza hukuku kapsamında yürütülmekte olan işlemler ve davalarda personelin talebi üzerine Bakanlık ve bağlı kuruluşlarınca hukukî yardım yapılır. Bu yardımın usul ve esasları Bakanlıkça belirlenir" Beyaz kod hükümleri gereğince işveren tarafından işçilere gerekli hukuki destek sağlanır.

MADDE 42- YÜRÜRLÜK VE SÜRE

Bu Toplu İş Sözleşmesi 01.09.2020 tarihinde yürürlüğe girmek 31.12.2022 tarihinde sona ermek üzere 28 aydır.

GEÇİCİ MADDE 1-FARKLARIN ÖDENMESİ

İş bu Toplu İş sözleşmesinin imza ve yürürlük tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar, imza tarihini takip eden en geç 3 (üç) ay içerisinde ödenecektir.

Ancak sözleşmenin imzası tarihinden sonra herhangi bir nedenle hizmet akdi sona erenlere, sözleşme farkları hizmet akdinin sona erdiği tarih esas alınarak hemen kendilerine veya kanuni mirasçılara ödenecektir.

GEÇİCİ MADDE- 2

696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında sürekli işçi kadrolarına geçirilen işçiler için iş bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi 01.11.2020'dir. 01.11.2020 itibarıyla işbu toplu iş sözleşmesinin ücret ve sosyal haklar dahil tamamından yararlanır.

(KHK kapsamında geçişi yapılan işçilerin yararlandıkları sözleşmenin sona erme tarihi 31.10.2020)

Bu toplu iş sözleşmesi 42 asıl 2 geçici madde, EK-1 disiplin ceza cetvelinden ibaret olup taraflarca 28/01/2020 tarihinde imzalanmıştır.

(EK-1)-DİSİPLİN KURULU CEZA CETVELİ

T.C. MERSİN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ DİSİPLİN CEZA CETVELİ						
CEZAYI GEREKTİREN HAREKETLER	VERİLECEK CEZALAR					
	UYARMA	GÜNDELİK KESİMİ			İŞ AKDİ FESHİ	
		1 GÜNLÜK	2 GÜNLÜK	3 GÜNLÜK		
ÇALIŞMA AHLAKINA UYMAYAN DAVRANIŞLAR						
1 Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak.		1G	2G	3G	İ.A.F.	
2 Yerine imza atmak veya kartını bastırmak suretiyle işe gelmeyen işçiyi gelmiş gibi göstermek.			2G	3G	İ.A.F.	
3 Verilen görevi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek.		1G	2G	3G	İ.A.F.	
4 İş yerinde siyasi propaganda faaliyetlerinde bulunmak.			2G	3G	İ.A.F.	
5 Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstererek işi aksatmak.			2G	3G	İ.A.F.	
6 İş yerine ait araç ve gereçleri özel işlerinde kullanmak.		1G	2G	3G	İ.A.F.	
7 Sorumluluğu altında çalışan işçilere özel işlerini yaptırmak.				3G	İ.A.F.	
8 Görevi ile ilgili kasten yanlış bilgi vermek.				3G	İ.A.F.	
9 Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek.		1G	2G	3G	İ.A.F.	
10 Bilgisi dahilinde meydana gelmiş bulunan iş kazaları dahil işyerinde meydana gelen her türlü kazayı ilgili ve resmi makamlara kusuru olmaksızın bildirmemek.		1G	2G	3G		

11	Bilgisi dahilinde meydana gelmiş bulunan iş kazaları dahil işyerinde meydana gelen her türlü kazayı ilgili ve resmi makamlara kasten bildirmemek.				3G	İ.A.F.
12	Borçlarını kasten ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak.	U	1G	2G	3G	
13	İnternet ve benzeri bilgi teknolojileri vasıtasıyla işyeri, iş arkadaşları ve amirleri hakkında yanlış bilgiler vermek, gerçeğe aykırı suçlamalar yapmak ve kanunların suç saydığı hakaret edici ve aşağılayıcı ifadelerde bulunmak.				3G	İ.A.F.
14	Görev mahalinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek.			2G	3G	İ.A.F.
15	Görevin yapılmasında dil, din, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce ve siyasi parti gözetmek.			2G	3G	İ.A.F.
16	İşverence teklif edilmiş usul ve esaslar veya genel kabul görmüş teamüllerde belirlenen yöntem ve sırayı atlayarak şikayet ve müracatta bulunmak.	U	1G	2G	3G	
17	Sahte belge düzenlemek, kayıtlarda ve belgelerde değişiklik ve tahrifat yapmak.					İ.A.F.
18	Açıklaması yasaklanan bilgileri açıklamak.					İ.A.F.
19	Görevine ilişkin ve gizli kalması gereken sırları kasten açıklamak.					İ.A.F.
20	Rüşvet almak ya da vermeye tam teşebbüs veya rüşvet almak veya vermek.					İ.A.F.
21	İşe başlamayan işçiyi başlamış gibi göstermek.				3G	İ.A.F.
İŞYERİ DÜZENİNE AYKIRI FİİLLER						
22	Bir ay içinde 2 defadan fazla iş yerine 1 (bir) saat geç gelmek.	U	1G	2G		
23	Bir ay içinde izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın bir gün işe gelmemek.		1G	2G	3G	
24	İş yerini izinsiz olarak iş saati bitiminden önce terk etmek.	U	1G	2G		
25	Bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü, yahut bir ay içerisinde üç gün işe gelmemek.				3G	İ.A.F.
26	İş günü bittikten sonra izinsiz olarak işyerine girmek.	U	1G	2G	3G	İ.A.F.
27	Görevini yapmada kayıtsızlık ve düzensizlik göstermek ve tam verimle çalışmamak.	U	1G	2G	3G	İ.A.F.
28	Verilen görevi yapmamak.			2G	3G	İ.A.F.
29	Yazılı emre rağmen verilen görevi yapmamakta ısrar etmek.				3G	İ.A.F.
30	Mesai saatleri içerisinde özel işleriyle uğraşmak.	U	1G	2G	3G	İ.A.F.
31	Belirlenen kılık kıyafet hükümlerine aykırı davranışlarda bulunmak.	U	1G	2G	3G	
32	İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymamak, iş verimini aksatmak ve iş barışını bozmak.	U	1G	2G	3G	İ.A.F.

33	İşçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatı gereğince kendilerine verilen koruyucu malzemeleri kullanmamak.	U	1G	2G	3G	İ.A.F.
34	Kurumca belirlenen tasarruf tedbirlerine riayet etmemek.	U	1G	2G	3G	
35	İş yerinin korunması ile ilgili olanların görev yerinde bulunmaması.	U	1G	2G	3G	İ.A.F.
36	Mesai saatleri içerisinde iş arkadaşlarını her ne şekilde, olursa olsun gereksiz yere meşgul edecek davranışlarda bulunmak.	U	1G	2G	3G	İ.A.F.
37	İş başında, iş saatlerinde ve görev başında uyumak.	U	1G	2G	3G	İ.A.F.
38	İş yerinde kavga etmek, kavgaya sebebiyet vermek, küfür ve hakarete bulunmak.				3G	İ.A.F.
39	Yönetimindeki aracı idareden izin almaksızın başkalarına kullandırmak.			2G	3G	İ.A.F.
40	İş yerinde işlediği suçtan dolayı 7 günden az hapse mahkum olup, cezasının ertelenmemesi.				3G	
41	Kasten bilgi işlem sisteminde kişisel verileri tahrip etmek veya kişisel bilgilere erişmek.				3G	İ.A.F.
42	Kasten Kurumuna ait evrakı veya bilgi işletim sistemindeki verileri saklamak, yok etmek veya silmek.					İ.A.F.
43	İş yerinde uyuşturucu madde kullanmak veya kullandırmak, alkollü içki kullanmak, kumar oynamak veya oynatmak.					İ.A.F.
44	İdeolojik ve siyasi amaçlarla işyerinin huzur, sükun ve düzenini bozmak, boykot, işgal, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engellemeye yönelik fiil ve davranışlarda bulunmak, bunları tahrik ve teşvik etmek.					İ.A.F.
45	Türk Devletinin Ülkesi ve Millet ile bölünmez bütünlüğüne, Milli Egemenliğine, Cumhuriyete, Milli Güvenliğe ve Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlar.					İ.A.F.
	İŞ ARKADAŞLARINA KARŞI TUTUMU					
46	İşyerinde ve çalışma saatleri içinde amirine veya çalışma arkadaşlarına karşı nezaket ve terbiye kurallarına aykırı davranmak.	U	1G	2G	3G	İ.A.F.
47	İşin yapılmasında amirleri ve birlikte çalıştığı kişilerle uyum içinde çalışmamak.	U	1G	2G	3G	İ.A.F.
48	İşyerinde ve çalışma saatleri içinde amirine veya çalışma arkadaşlarına hakaret etmek.				3G	İ.A.F.
49	Amirleri tarafından İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerine uygun olarak verilen görevleri yapmamak veya arkadaşlarına yaptırmamak veya yapmamaları için arkadaşlarını kışkırtmak.				3G	İ.A.F.
	İŞ YERİ ARAÇ VE GEREÇLERİNE ZARAR VERMEK					
50	Görevle ilgili araç ve gereçleri hor kullanmak veya korunması ve bakımında kayıtsız davranmak.	U	1G	2G	3G	İ.A.F.
51	Görevle ilgili olarak kullanımına verilen araçlarla ilgili arızaları zamanında bildirmemek.		1G	2G	3G	İ.A.F.

52	Görevle ilgili olarak kullanımına verilen araç ve gereçlerin kaybolmasına veya hasarına neden olmak;					
	a) İhmal		1G	2G	3G	İ.A.F.
	b) Ağır ihmal				3G	İ.A.F.
	c) Kasıt					İ.A.F.
53	İşyerinde dikkatsizliği ve tedbrsizliği yüzünden bir yangına sebebiyet vermek.				3G	İ.A.F.
54	Araç kullananlar için trafik kurallarına riayetsizlik.	U	1G	2G	3G	İ.A.F.
55	Mesai saatleri içinde alkollü araç kullanmak.					İ.A.F.
56	İşyerini kısmen veya tamamen durdurmak amacı ile sabotaja teşvik etmek veya sabotaj yapmak.					İ.A.F.

KISATLMALAR:	
U :	Uyarma
G :	Gündelikten Kesme Cezası
İ.A.F. :	İş Akdinin Feshi

İŞVEREN YETKİLİLERİ

Prof. Dr. Ahmet ÇAMSAR
Rektör

Prof. Dr. Erol YAŞAR
Rektör Yardımcısı

Prof. Dr. Meltem NASS DUCE
Başhekim

İsa DEĞİRMECİ
Genel Sekreter

Sadullah NASANLI

Personel Daire Başkanı

SENDİKA YETKİLİLERİ

Devlet SERT

Yavuz AKSANOĞLU

Halit KAYALI

Tuba GULPEMBELİOĞLU