

**ÖZ SAĞLIK-İŞ SENDİKASI ile TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL 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; Tekirdağ Namık Kemal 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) Namık Kemal 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) Tekirdağ Namık Kemal 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 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 sendikaya 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

İşyeri sendika temsilcileri yürürlükteki mevzuat ve Toplu İş Sözleşmesinin özel suretle kendilerine tahmil ettiği görevlerine ilaveten;

a) Bu Toplu İş Sözleşmesinin veya iş mevzuatının uygulanmasından doğan işçi veya işveren tarafından kendilerine intikal ettirilen ihtilaf ve şikâyetleri ilgililer arasında aracı olmak suretiyle mahallinde müzakere edip sonuçlandırmaya çalışmak.

b) Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasını, yakından takip ve işçi ile işveren arasında devamlı surette teması muhafaza ederek doğması muhtemel uyuşmazlıkların ve şikâyetlerin başlangıcında önlemeye çalışmak,

c) İşçilerin bu Sözleşme ve mevzuat ile işverene tanınmış olan haklarına riayetkâr olmalarını sağlamaya çalışmak,

d) İşçilerin ilgili maharetlerinin artırılıp yetiştirilmesi gayesiyle işverence Rektörlük içinde veya dışında girişilecek her türlü teşebbüslerde işverene yardımcı olmaya ve işçilerin bu gibi faaliyetlere iştiraklerini sağlamaya çalışmak,

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 temsilcileri, temsilcilik görevlerini işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla aşağıdaki yazılı sürelerde yerine getirir.

İşyeri İşçi Sayısı	Haftalık Ücretli İzin Süresi
01 – 50 işçi çalıştıran işyerinde	4 saat
51 – 200 işçi çalıştıran işyerinde	6 saat
201 – 500 işçi çalıştıran işyerinde	8 saat
500'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	10 saat

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 temsilcileri, temsilcilik görevlerini işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla aşağıda yazılı sürelerde yerine getirirler.

İşyeri İşçi Sayısı	Haftalık Ücretli İzin Süresi
01 – 50 işçi çalıştıran işyerinde	2 saat
51 – 200 işçi çalıştıran işyerinde	3 saat
201 – 500 işçi çalıştıran işyerinde	4 saat
500'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	5 saat

B) 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 işçi 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 etmek 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 5 iş günü 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 ihtarla 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 beklemezsizin 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 bildirimiminin 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 temsilciliğe 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 Ek-1 Ceza Cetveli hükümlerine göre veya yasaların kabul ettiği haklı bir sebebe dayanarak hizmet akdi fesih edilen, işçilere kıdem tazminatı ödenmez.

4- Diğer konularda mevzuat ve yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 13- ASKERLİK DURUMU

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) Muvazzaf askerlik hizmeti nedeni ile ayrılan işçiye 500,00 TL (Beş yüz) askerlik yardımı yapılır.

Bu ödeme ikinci yıl ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

MADDE 14- YENİ İŞÇİ ALINMASI VE DENEME SÜRESİ

İşletme bünyesinde işçi kadrolarının tespiti ve uygulanması, iş programlarının tanzim ve tadili, çalışma şekli, işin icap ettirdiği miktar ve nitelikte işçi istihdam etmek, yeni işçi alımı veya boşalan kadroların doldurulması gibi işin ve işyerinin idaresine müteallik yetkiler mevzuata aykırı olmamak şartıyla sadece işverene aittir. Ancak; boşalan kadroların doldurulması sırasında işyerinde çalışmakta olan ve niteliği bu işe uygun olan işçilere işçinin daha önceki verimliliği de göz önünde bulundurularak öncelik tanınır.

Deneme süresi 1 (bir) aydır.

İşveren deneme süresinde işçinin çalışmasını yeterli bulduğunda, sürenin sonucunu beklemeksizin yeterliliğini onaylayıp sürekliliğini 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 zaruretlerine göre değiştirmeye yetkilidir.

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

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

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. Ancak işyerinde oluşabilecek mücbir sebepler nedeniyle 3 iş günü şartı aranmaksızın başhekim/merkez müdürü tarafından yazılı olarak göreve çağırılabilir.

Haftalık çalışma süresini aşan çalışmalar fazla çalışmadır.

a) Hizmetin zorunlu kıldığı hallerde yaptırılan fazla çalışmanın ücreti gece için %65 (yüzde altmış beş) gündüz için %60 (yüzde altmış) zamlı olarak ödenir.

Saat ücreti, günlük brüt çıplak ücretin 7,5 saate bölünmesiyle elde edilen ücrettir.

b) Zorunlu hallerde yeniden çağrılan işçilere yolda geçen süreler dahil 3 saatten az olmamak üzere ve çalışılan süre kadar fazla çalışma ücreti ödenir.

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

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

e) 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 fazla çalışma ücreti ödenir.

Genel tatil günlerine denk gelen vardiyalarda gün dönümü olan 00.00 öncesi ve sonrası yapılan çalışmalarda işçiye çalışılan her gün için ayrı ayrı normal yevmiyesinin dışında 2 (iki) yevmiye daha ödenir.

Genel tatil günlerinde yapılan çalışmalar, haftalık veya aylık çalışma süresinden düşülemez.

f) İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamında, 24 saatin tek posta/vardiya olarak çalışıldığı iş yerlerinde ara dinlenme süresinin kullanılmadığı/kullanılmadığı durumlarda bu süreler günlük çalışma süresinden sayılır. Haftalık en çok 45 saat çalışma süresinin aşılması durumunda ise '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 16 gün
- 2) Hizmet süreleri 6 yıldan 10 yıla kadar (10. yıl dâhil) olanlara 23 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. 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 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 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- Kendisi veya çocuğu evlenen işçiye 10,
- 3- Tabii afet ve benzeri hallerde 15,

4-İşçilere zorunlu ihtiyaçlarını karşılamalarını teminen yılda 10 güne kadar işverenin uygun görmesi halinde ücretli mazeret izini verilebilir.

5- Ana, baba, eş, çocuk, kardeş veya bakmakla yükümlü olduğu birisinin ölümü halinde 5 işgünü, kayınvalide veya kayınpederinin ölümü halinde ise 2 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 beş güne kadar ücretli izin verilir.

e) 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.

f) Saatlik İzin:

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

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 en az birer gün ücretli izin kullandırılır.

MADDE 18- ÜCRETSİZ İZİNLER

a) İşçilere talepleri halinde meşru mazeretlerine istinaden bir takvim yılında 45 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 Heyet 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 halinde 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, TUTUKLUKLUK 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 önellerini aştığı takdirde iş sözleşmesi münfesiş 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, işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. 90 gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer varsa işe alınır. 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 işveren tarafından tekrar işe alınır.

Bilahare hüküm giymeleri halinde hizmet akitleri münfesiş 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 alınmazlar.

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 başvuruları halinde eski işlerine alınır. 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. İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle vefat eden işçinin kıdem tazminatı 40 günlük ücreti üzerinden hesaplanır. 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- EĞİTİM YARDIMI ve SERTİFİKA YENİLEME ÜCRETLERİ

Sözleşme kapsamında sendika üyesi olarak çalışan işçilerden;

İlk ve ortaöğretim mezunlarına, 25,00TL/Ay
Lise ve dengi okul mezunlarına, 40,00TL/Ay
Ön lisans mezunlarına, 50,00TL/Ay
Lisans mezunlarına, 60,00TL/Ay
Yüksek lisans mezunlarına, 80,00TL/Ay eğitim yardımı yapılır.

Sözleşme yürürlük süresinde mezun olan işçinin ilgili gruba intibakı yapılır. Bu ödeme ikinci yıl ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

İş bu sözleşme kapsamında güvenlik görevlisi olarak çalışan sendika üyesi işçilerin belirli dönemlerde yenilemek zorunda oldukları sertifikalarının ücretleri işveren tarafından karşılanır.

MADDE 22- 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 23-GECE DÖNEMİ

Saat 20.00'den sabah saat 06.00'ya kadar geçen süre gece dönemidir. Güvenlik görevlileri hariç gece döneminde çalışan işçilerin, çalıştıkları sürelerle ait ücretleri 15 (Yüzde on beş) zamlı olarak ödenir.

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

MADDE 24- NÖBET VE İCAPCILIK

a) İşçiye, icap listesinde bulunmasına rağmen göreve çağırılmaması halinde 1,5 saatlik fazla çalışma ücreti, göreve çağırılması halinde çalışılan süre kadar fazla mesai ücreti ödenir.

b) İşçilere normal çalışma saatlerinin dışında nöbet tutturulması halinde, nöbet tutulan süre kadar, fazla çalışma ücreti ödenir veya işçinin rızası alınarak izinle takas edilir.

MADDE 25- GÖREV TANIMI

Görev tanımı; işçilere fiilen yürüttükleri işler göz önünde bulundurularak tahsis edilerek tebliğ edilen görev tanımlamaları işveren tarafından yapılır.

MADDE 26- KIDEMLİ İŞÇİLİĞİ TEŞVİK PRİMİ

Kurumda bilfiil 20 yıl hizmeti tamamlayan işçilere, müteakip ay bir aylık ücretleri tutarında teşvik primi ve bir hizmet plaketi verilir.

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 tam olarak ödenir. Bu durumda olan işçiler istirahatın sona erdiği tarihten itibaren en geç bir ay içerisinde ilgili Sosyal Güvenlik Kurumundan kendi adına tahakkuk ettirilen geçici iş görmezlik ödeneğini alır en geç üç işgünü içinde belgesiyle birlikte işverene öder. İşverence kabul edilebilir mazereti dışında bu ödeme süresinde yapmayan işçinin ilk ücretinden, bu ödemeler mahsup edilir.

3- İşçinin iş sözleşmesi, Sosyal Güvenlik Kurumunun sağlık yardımı yapmakla yükümlü olduğu süre içinde fesih edilemez.

4- İşveren işçilerin periyodik sağlık kontrollerini yaptırır.

5- İşçinin birinci derece yakınlarının tedavisi için lüzum görülmesi halinde refakat edecek sendika üyesi işçilere en çok 10 işgününe kadar ücretli izin verilir. Bu süre doktor raporunda 10 güne kadar uzatılabilir.

B- Sağlık Tesislerinden Yararlanma ve İşçilerin Genel Muayenesi:

1- İşyerinde çalışan bütün işçiler 6331 sayılı kanun gereğince yılda en az 1 (bir) kez muayenesine tabi tutulur.

2-Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde, ameliyathane, acil servis, enfeksiyon hastalıkları, radyasyona tabi bölümler, laboratuvarlar, yoğun bakım, nükleer tıp, kemoterapi alanlarında çalışan işçilerin en az 6 (Altı) ayda bir olmak üzere periyodik sağlık kontrolleri işverence yaptırılır.

3-Her ay, gayret ve çalışmaları ile başarı sağlayan 4 işçiye işveren tarafından başarısı dikkate alınarak teşekkür belgesi ve ödül verilmek suretiyle taltif edilir.

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

MADDE 28- ANALIK YARDIMI

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 yazılı rızaları olmadıkça 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 saatlik vardiyalarda (2,5) saat 24 saatlik vardiyalarda ise (4,5) saat olarak uygulanır.

d) Emzikli kadınlara 6 ay süre ile sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında 4 TL/ Gün; ikinci altı ayında ise 5 TL/ Gün süt parası ödenir. Süt parası 0-12 aylık çocukları kapsar.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

e) Kadın işçilerin (b) fıkrasında belirtilen süreler içerisinde rızası olmadıkça işleri ve işyerleri değiştirilemez. Geçici görevle buldukları mahal dışına gönderilemezler.

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

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

MADDE 29- KREŞ VE ÇOCUK BAKIM YARDIMI

a) 50 veya daha fazla kadın işçi çalıştırılan her işyeri için bir kreş açılır

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

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.

d) (a) fıkrasında yer alan esaslar dâhilinde açılması öngörülen kreşler açılmadığı takdirde, durumu belgelemeleri halinde, kadın işçilere toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında 5 TL/Gün; birinci yılının ikinci altı ayında ise 6 TL/Gün kreş yardımı yapılır.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

MADDE 30 – DİSİPLİN KURULU

A) İŞYERİ DİSİPLİN KURULU:

İşçilere verilecek disiplin cezaları hafifinden ağıra doğru; ihtar, 1 yevmiye kesme cezası, 3 yevmiye kesme cezası, 5 yevmiye kesme cezası, 6 yevmiye kesme cezası ve işten çıkarma cezasıdır.

İşyerlerinde 2 işveren ve 2 sendika temsilcisinden oluşan 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 temsilcisi olarak 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 sıhrı hısımları kurul üyesi ise yerine yedek üye katılır. Kurula işveren temsilcileri arasından işveren veya işveren vekilinin tayin edeceği biri başkanlık eder. Başkanın tensip edeceği bir üye, aynı zamanda kurulun raportörlüğünü ifa eder. Disiplin cezası verilmesini gerektiren bir fiil veya hal meydana geldiğinde Rektör tarafından disiplin kurulu dışından olmak kaydı ile bir muhakkik atanır. Atanan muhakkik olay ile ilgili gerekli araştırmaları ve incelemeleri 2547 sayılı Kanununun 53/A maddesi çerçevesinde yürüterek olayın kendisine intikalinden itibaren 1 2 ay içerisinde tamamlar. Tamamlayamadığı hallerde 1 ay ek süre talep edebilir. Tamamlandığında soruşturma evraklarını kurum amirine iki suret dizi pusulasına bağlı dosya halinde iletir. Kurum amiri dosya ve eklerinin kendisine intikalinden itibaren 3 (üç) iş günü

içerisinde işyeri disiplin kuruluna gönderir. İşyeri disiplin kurulu dosyanın kendisine intikalinden itibaren 10 (on) iş günü içerisinde toplanarak karar verir.

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

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. Bir fiilden dolayı ilgili hakkında ceza soruşturması veya kovuşturması yapıyor olması, aynı fiilden dolayı disiplin soruşturması yapılmasına, ceza verilmesine ve bu cezanın yerine getirilmesine engel değildir. Gerektiğinde ceza kovuşturması bekletici mesele yapılabilir. Bu durumda disiplin soruşturmasına ilişkin zamanaşımı süreleri durur.

Belli bir disiplin cezası verilmesi gereken fiil ve hallerden dolayı ceza alan işçiye, aynı fiili ve hali 5 yıl içerisinde yeniden işlemesi halinde bu cezanın bir yukarı derecedeki cezası uygulanır. Bu fiil ve halden dolayı ceza alan işçi, 5 yıl içerisinde aynı fiil ve halden ceza almaması durumunda, bu cezanın son tekrarı 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. İşçi, verilen cezalara karşı bir üst disiplin kuruluna itiraz edebilir. İtirazda süre, işlenen fiil ve hale karşılık gelen disiplin cezasının işçiye tebliğinden itibaren 7 (Yedi) gündür. Süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir ve işçiye tebliğ edilerek kararın bir örneği işçinin özlük dosyasında saklanır.

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

B) ÜST DİSİPLİN KURULU:

İşyerlerinde 2 işveren ve 2 sendika temsilcisinden oluşan işyeri disiplin kurulu üyelerinden farklı üst 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 temsilcisi olarak 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 işverenin vekilinin tayin edeceği biri başkanlık eder. Başkanın tensip edeceği bir üye, aynı zamanda kurulun raportörlüğünü ifa eder. Üst disiplin kurulu, işyeri disiplin kurulunca karara varılmayan hususları, işyeri disiplin kurulunda verilen cezalara yapılan itirazları, ihraç kararlarını ve iş yerinde çalışan sendika yönetici ve temsilcileri hakkında verilen disiplin cezalarını görüşüp karara bağlar. Kararlar toplantıya katılanların çoğunluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır.

Kurul ihtiyaç halinde ceza istenen işçi/işçileri veya tanıkları dinleyebilir. Üst disiplin kurulu dosyanın kendisine intikalinden itibaren 15 (on beş) gün içerisinde kesin karar verir. Kararın bir örneği işçinin özlük dosyasında saklanır.

MADDE 31- İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda mevzuatın kendisine yüklediği gerekli tedbirleri alır. Röntgen mahalli olarak tecrit edilen yerlerde çalışanlara, fiilen çalıştıkları günlerde 1/5 kg süt verilir. Süt verilmediği durumlarda, sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında brüt 3,00 TL/Gün, birinci yıl ikinci altı ayında brüt 4,00 TL/Gün, ikinci yıl birinci altı ayında brüt 5,00 TL/Gün, ikinci yıl ikinci altı ayında ise brüt 6,00 TL/Gün, süt parası ödenir.

MADDE 32-ÜCRET ZAMMI

1) Birinci Yıl Ücret Zammı (01.09.2020-31.12.2021):

a) Sözleşmenin yürürlük başlangıç tarihinde günlük brüt çıplak ücretleri; 106,10 TL olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretlerine %21,11 oranında ücret zammı yapılacaktır.

b) Sözleşmenin yürürlük başlangıç tarihinde günlük brüt çıplak ücretleri; 111,28 TL olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretlerine %15,47 oranında ücret zammı yapılacaktır.

c) Ayrıca sözleşmenin yürürlük başlangıç tarihinde günlük brüt çıplak ücretleri; 128,50 TL'nin altında olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretleri 128,50 TL'ye yükseltilecektir.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli (Aralık) 2021 indeks sayısının, (Ocak) 2021 indeks sayısına göre değişim oranının %15 (Yüzde on beş) aşması halinde aşan kısmın tamamı, 01.01.2022 tarihinden geçerli olmak üzere ücret zammı oranına ilave edilecektir.

2) İkinci Yıl Ücret Zammı (01.01.2022-31.12.2022):

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 %10 (Yüzde on) oranında zam yapılacaktır. Bu ücret zammı (enflasyon

oranı dahil) 2022 yılı için belirlenen asgari ücretin altında kalan işçilere, günlük yevmiyeleri asgari ücret günlük yevmiyesi seviyesine yükseltildikten sonra uygulanır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli (Aralık) 2022 indeks sayısının, (Ocak) 2022 indeks sayısına göre değişim oranının %10 (Yüzde onu) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yılın son günündeki ücrete, takip eden ayın (01.01.2023) birinci gününden geçerli olmak üzere ilave edilecektir.

İşyerinde ilk defa işe alınan işçilerin günlük yevmiyeleri işe girdikleri dönemdeki taban ücret ve ücret zamlarına göre belirlenir.

MADDE 33- ÜCRETİN ÖDENMESİ

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

b) İşveren bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işletimini 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 yansıtılamaz. İşçi beyanına dayalı yapılan yanlış ödemeler hariç.

MADDE 34- İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE

A- İlave Tediye:

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

B- İkramiye:

- İşverence, sendika üyesi işçilere her yıl biri 15 Haziran'da, diğeri ise 15 Kasım'da olmak üzere 30'ar günlük ücretleri tutarında 2 ikramiye ödenir.
- Bu ikramiyelerin ödenmesinde işverence verilen her türlü ücretli izinler ile Kanunda çalışılmış gibi sayılan sürelerle ilişkin kesinti yapılamaz.
- (b) fıkrasındaki süreler dışında, ikramiyeler çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 35- YEMEK YARDIMI VE KORUYUCU GIDA

İşveren, işyerinde çalışan işçilere çalışılan günlerde vardiya/posta sistemine göre aşağıda ki şekliyle en az bir öğün yemek verir.

Ramazan ayı başında oruç tutacağını yazılı olarak bildiren işçilere iftar ve sahur vakitlerinde yemek verilir.

Perhizli olduğunu doktor raporuyla bildiren işçilere perhiz durumuna göre yemek verilir. Kuruma bağlı hastane dışında görevlendirilen işçilere yemek hakkından istifade edemedikleri sürede 16 TL/öğün yemek bedeli ödenir.

Bu ödeme ikinci yıl ücret zammı oranında ve ücretin zamladığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden geçerli olmak üzere günlük 8 saate kadar çalışma yapılan iş yerlerinde 1 öğün, ikili vardiya/posta şeklinde çalışanlara (günlük 12 saat çalışanlara) 2 öğün, 24 saatin tek vardiya olarak çalışıldığı durumlarda ise 3 öğün yemek verilir.

MADDE 36- GIYİM VE KORUMA MALZEMESİ YARDIMI

İşçilere, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı çerçevesinde, işyerinde yaptıkları işin niteliğine uygun iş elbisesi ve koruyucu malzemeleri (Yazlık/Kışlık) her yıl Nisan ve Ekim ayları içerisinde verilir.

MADDE 37- SERVİS VE TAŞIT YARDIMI

İşveren, üye işçilere işe geliş ve gidişlerini (ücretsiz olarak) temin maksadıyla büyükşehir belediyesinin güncel yetişkin aylık abonman kart bedelini net olarak öder.

MADDE 38- EVLENME- DOĞUM- ÖLÜM VE DOĞAL AFET YARDIMI

Sendika üyesi bütün işçilere uygulanmak üzere;

- Toplu iş sözleşmesi yürürlük tarihleri içerisinde evlenmeleri halinde
Hizmet yılı 1-5 yıl arasında olanlara brüt 1750,00 TL
Hizmet yılı 6-10 yıl arasında olanlara brüt 1250,00 TL
Hizmeti 11 yıl üzeri olanlara brüt 750,00 TL bir defaya mahsus olmak üzere evlenme yardımı yapılır. Eşler bu toplu iş sözleşmesinden istifade ediyorsa bu yardım hizmet yılı az olana yapılır.
- Toplu iş sözleşmesi yürürlük tarihleri içerisinde ana, baba, eş ve çocuklarının vefatı halinde işçinin kendisine brüt 500,00 TL ölüm yardımı yapılır.
- Toplu iş sözleşmesi yürürlük tarihleri içerisinde işçinin vefatı halinde yasal mirasçılarının toplam 2 (iki) aylık brüt maaşı tutarında ölüm yardımı yapılır.
- Toplu iş sözleşmesi yürürlük tarihleri içerisinde işçinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölümü halinde mirasçılarının toplam 2 (iki) aylık brüt maaşı tutarında ölüm yardımı yapılır.

e) Toplu iş sözleşmesi yürürlük tarihleri içerisinde işçinin yangın, sel, deprem veya benzeri doğal afetlere uğraması halinde brüt 500,00 TL doğal afet yardımı ödenir.

Bu ödemeler ikinci yıl ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

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

MADDE 39- SOSYAL YARDIM, ÖĞRENİM YARDIMI, BAYRAM HARÇLIĞI ve ÇOCUK YARDIMI

a) Sendika üyesi işçilere konut (120 TL/ay), yakacak (100 TL/ay), sosyal yardım (350 TL/ay) ve denge tazminatı (150 TL/ay) paket olarak 720,00-TL/ay ödenecektir.

b) Dini bayramlarda, işçilere her yıl bayramlardan en az bir hafta önce 90,00 TL. Bayram harçlığı verilir.

c) 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, 105,00 TL.

-Ortaöğretim öğrencileri için, 115,00 TL.

-Lise ve dengi okullar için 125,00 TL.

-Yüksekokul ve Fakülte için (okulun normal eğitim süresi artı bir yıl süreyle sınırlı olmak üzere) 145,00 TL öğrenim yardımı yapılır. Bu yardım 25 yaşını aşan öğrenciler için ödenmez.

d) Sendika üyesi işçilere 3 (üç) çocukla sınırlı olmak üzere her bir çocuk için 25TL/Ay çocuk yardımı ödenir.

• Eşlerden her ikisi de aynı toplu iş sözleşmesine tabi ise çocuk yardımı yalnız birine ödenir.

• Evlenenler için çocuk yardımı ödenmez.

• 25 yaşını dolduranlar için çocuk yardımı ödenmez. (25 yaşını bitirdiği halde evlenmemiş kız çocukları ile çalışamayacak derecede malullükleri resmi sağlık kurulu raporuyla tespit edilenler için çocuk yardımı ödenmeye devam edilir)

• Kendileri adına ticaret yapan, gerçek veya tüzel kişiler yanında her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışanlar için çocuk yardımı ödenmez. (Öğrenim yapmakta iken tatil devresinde çalışanlar hariç)

• Burs alan veya devlet tarafından okutulananlar için çocuk yardımı ödenmez.

Bu ödemeler ikinci yıl 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 mutabıktırlar.

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

MADDE 41- SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ, MOBBİNG, 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) Mobbing-İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi:

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre işçinin aşağılanması, küçümsemesi, dışlanması kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması halinde bu ve benzeri fiilleri uygulayanlar hakkında ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

c) 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.

d) Beyaz Kod:

Hastane içindeki Beyaz Kodun uygulanmasında mevcut prosedürlere devam edilecektir.

MADDE 42- YÜRÜRLÜK VE SÜRE

Bu Toplu İş Sözleşmesi 01/09/2020 tarihinde yürürlüğe girer ve 28 ay süreli olup 31/12/2022 tarihinde sona erer.

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 müteakip en geç 3 (üç) ay içerisinde defaten 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. (KHK kapsamında geçişi yapılan işçilerin yararlandıkları sözleşmenin sona erme tarihi 31.10.2020) Bu işçilerden yevmiyeleri 128,50 TL'nin altında olanlar 01.11.2020 tarihi itibarıyla 128,50 TL'ye yükseltilir. Bu işçilere bir defaya mahsus olmak kaydıyla 2021 yılı Ocak ayı içerisinde 500,00 TL ödenecektir.

Bu toplu iş sözleşmesi 42 asıl 2 geçici madde, EK-1 disiplin ceza cetvelinden ibaret olup taraflarca 18/12/2020 tarihinde imzalanmıştır.

(EK-1)-DİSİPLİN KURULU CEZA CETVELİ		TEKERRÜR		
NO	İŞ DİSİPLİNİNE UYMAYAN HALLER	1.DEFA	2.DEFA	3.DEFA
1	Mazeretsiz olarak ayda toplam 5 defa 10 dk. Aşan sürelerde mesaiye geç gelmek veya mesaiden erken ayrılmak,	İhtar	1 Yev.	3 Yev.
2	Mazeretsiz ayda 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 2 işgünü veya ardı ardına 3 işgünü işe gelmemek veya yılda 5 işgünü işe gelmemek,	İ.Ç.		
5	İş saati bitmeden izinsiz olarak işi terk etmek,	1 Yev	2 Yev	3 Yev
6	Göreve sarhoş gelmek veya yanında alkollü içki getirmek,	İ.Ç.		
7	İş esnasında uyuşturucu madde kullanmak veya bulundurmak,	İ.Ç.		
8	İş arkadaşlarına gayri ahlaki hakarete bulunmak,	1 Yev	3 Yev	İ.Ç.
9	İşyerinin emniyetiyle görevli olanların görevleri esnasında uyuması,	3 Yev	5 Yev	İ.Ç.
10	Amirine hakaret etmek,	3 Yev	5 Yev	İ.Ç.
11	Amirine tehditte bulunmak,	3 Yev	5 Yev	İ.Ç.
12	Amirine fiili saldırıda bulunmak,	İ.Ç.		
13	İş arkadaşlarına fiili saldırıda bulunmak,	İ.Ç.		
14	İş arkadaşlarına tehditte bulunmak,	3 Yev	5 Yev	İ.Ç.
15	İş arkadaşlarına veya hizmet verilenlere kaba muamelede bulunmak,	İhtar	1 Yev	3 Yev
16	Rüşvet almak,	İ.Ç.		
17	İşyerinde kavga çıkarılmasına sebebiyet vermek,	5 Yev	6 Yev	İ.Ç.
18	Hırsızlık yapmak,	İ.Ç.		
19	İşyerinde mücbir ve tehlike durumlarında görevi dahilinde müdahalede bulunmamak,	5 Yev	6 Yev	İ.Ç.
20	Şahsi koruma tedbirlerine uymamak, koruyucu malzemeleri korumamak veya kullanmamak,	1 Yev	3 Yev	5 Yev
21	Görevini ihmal etmek,	İhtar	1 Yev	3 Yev

22	Görevini ihmalin son tekrürden sonra devam etmesi halinde,	6 Yev	İ.Ç.	
23	Resmî belgelerde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek ve kullanmak,	İ.Ç.		
24	İşçileri kendileri ile ilgili olmayan dernek ve kuruluşlara kayıt ve teberru vermeye zorlamak,	3 Yev	5 Yev	İ.Ç.
25	Görevin yapılmasında dil, din, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce ve siyasi parti gözetmek,	6 Yev	İ.Ç.	
26	İşçiye asli görevi ile ilgili yazılı talimat verilmesine rağmen görevi yerine getirmemekte ısrar etmek (acil durumlarda sonradan yazı ile doğrulanmak kaydıyla verilen sözlü görevlerde dahil)	6 Yev	İ.Ç.	
27	İdeolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sukun ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engelleme ve işi yavaşlatma gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak,	İ.Ç.		
28	Savaş, olağanüstü hal veya genel afetlere ilişkin konularda amirlerin verdiği görev veya emirleri yapmamak	İ.Ç.		
29	Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olmak, bu örgütlere yardım etmek, kamu imkan ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanmak yada kullandırmak, bu örgütleri propagandasını yapmak,	İ.Ç.		
Bu cetveldeki kısaltmalar (Yev.) Yevmiye kesimini, (İ.Ç.) İşten Çıkarmayı göstermektedir.				

**TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ
TEMSİLCİLERİ**

Prof. Dr. Yılmaz ÇAKICI

Murat Kamî TIRPANCI

Adnan ARABUL

Ayhan BAYRAKTAR

Kerem ŞEN

Yasemin AKTAŞ

Mümin KASAP

Arzu ALKANAT

İrem GÜMÜŞ

**ÖZ SAĞLIK-İŞ
TEMSİLCİLERİ**

Devlet SERT

Halit KAYALI

Yavuz AKSANOĞLU