



**T.C.  
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
VE BAĞLI 17 NOLU İŞKOLU İŞYERLERİ  
İŞLETME  
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**İŞVEREN** : VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
**İŞÇİ SENDİKASI** : ÖZ SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET İŞÇİLERİ SENDİKASI  
(ÖZ SAĞLIK-İŞ)

**YÜRÜRLÜK TARİHİ** : 01.11.2020-31.12.2022  
**İMZA TARİHİ** : 11.02.2021

**ÖZ SAĞLIK-İŞ SENDİKASI İLE VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ'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; Van Yüzüncü Yıl 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) "**İşçi Sendikası**",
- b) Van Yüzüncü Yıl 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) Van Yüzüncü Yıl 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 iş 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 arttırılıp yetiştirilmesi gayesiyle, işverence Rektörlük içinde veya dışında girişilecek her türlü teşebbüslerde işverene yardımcı olmaya ve işçilerin bu gibi faaliyetlere iştiraklerini sağlamaya çalışmak,

e) 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.

a) İşçi sayısı 50'ye kadar olan işyerlerinde 1,

b) İşçi sayısı 51 ile 100 arasında olan işyerlerinde en çok 2,

c) İşçi sayısı 101 ile 500 arasında olan işyerlerinde en çok 3,

d) İşçi sayısı 501 ile 1000 arasında olan işyerlerinde en çok 4,

e) 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. Sendika temsilcisi olağanüstü bir sebep olmadıkça ve temsilcinin 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 dâhilinde 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 imzalanır.

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 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 gereğince 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.**

**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 karşın süresi içerisinde sendikaya ödemeyen işveren hakkında mevzuat hükümleri uygulanır.**

## **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 beklemeksizin 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 işe 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 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 başvuruları halinde işveren başvuru tarihini izleyen iki ay içinde boş kadro var ise eski unvanları ile işe alır. Diğer konularda mevzuat hükümleri uygulanır.

## 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.

Deneme süresi 2 (iki) aydır.

## 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 kullandırılır. Ara dinlenmesinin kullandırılmasının mümkün olmadığı durumlarda bu süre çalışma süresinden sayılır.

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

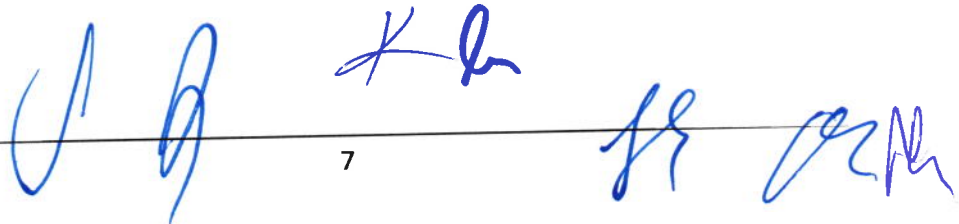
İşçiler bu günlerde rızaları ile çalıştırılabilirler. Ancak, işyerlerinde işin özelliği bu günlerde çalışmayı gerektiriyorsa bu çalışma, işçi il içinde ise 4 saat, il dışında ise en az 2 gün önceden işçiye bildirilir, bu durumda işçinin rızası aranmaz.

Haftalık çalışma süresini aşan çalışmalar fazla çalışmadır.

a) Hizmetin zorunlu kıldığı hallerde yaptırılan fazla çalışmanın ücreti %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 dâhil 3 saatten az olmamak üzere ve çalışılan süre kadar fazla çalışma ücreti ödenir.



c) Sözleşme kapsamındaki işçiler için denkleştirme süresi en çok 4 (dört) aydır. Denkleştirme yapılmadığı takdirde, işverence 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 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 22 gün,
- 3) Hizmet süreleri 10 yıldan fazla olanlara 28 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 vuku bulduğu tarihten geçerli olmak üzere, 7 gün içerisinde başvuran işçilere aşağıda belirtilen ücretli mazeret izni verilir.

- 1- Eşi doğum yapan işçiye 5,
- 2- Kendisi evlenen işçiye 10, çocuğu evlenen işçiye 5,
- 3- Tabii afet ve benzeri hallerde 10,

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

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 ve birim amirinin uygun görmesi 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) 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 sağlık kurulu raporu ile belgelendirilmesi şartıyla istekleri üzerine en çok 6 (altı) aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Aynı şartlarda bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

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 münfesi 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 alınırlar. 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 alınırlar.

Bilahare hüküm giymeleri halinde hizmet akitleri münfesi 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 kıyartıcı 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 başvurmaları 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 sonucu vefat eden işçilerin kıdem tazminatı 40 günlük ücret tutarı 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 ZAMMI ve SERTİFİKA YENİLEME ÜCRETİ**

Acil tıp teknisyeni, ebe hemşire, eczacı, hemşire/hemşir, laborant, tıbbi dokümantasyon ve sekreter, sağlık teknik hizmetler (sağlık hizmetleri bölümlerinden), teknik hizmetler (mühendis, teknik

servis, tekniker ve teknisyen) mezun olup fiilen bu alanlarda istihdam edilen sendika üyesi işçilere yürüttükleri iş ile ilgili eğitim aldıklarını belgelemeleri halinde,

Lise ve dengi okul mezunlarının, günlük brüt çıplak ücretlerine	1,00TL/Gün
Ön lisans mezunlarının, günlük brüt çıplak ücretlerine	2,00TL/Gün
Lisans mezunlarının, günlük brüt çıplak ücretlerine	3,00TL/Gün

Yüksek Lisans ya da Doktorasını tamamlayanların, günlük brüt çıplak ücretlerine 4,00TL/Gün eğitim zammı yapılır. Sözleşme yürürlük süresinde mezun olan işçinin ilgili gruba intibakı yapılır.

Güvenlik görevlisi olarak istihdam edilen işçilerin belirli sürelerde yenilemek zorunda oldukları güvenlik sertifikaları yenileme 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. Gece döneminde çalışan işçilerin, çalıştıkları süreler için ücretleri %10 (yüzde on) zamlı olarak ödenir.

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

#### **MADDE 24- NÖBET VE İCAPCILIK**

İcap listesinde görevlendirilen personellere görevlendirildikleri her gün için (iş yerine gelsin ya da gelmesin) 1,5 saatlik fazla çalışmaya tekabül eden ücreti 16. maddenin "a" bendine göre ödenir. İcapcılık esnasında göreve çağrılanlara ayrıca 16. maddenin "a" fıkrasına göre fazla çalışma ücreti ödenir.

#### **MADDE 25- GÖREV BÖLÜMÜ**

##### **Görev Bölümü;**

Görev bölümü; işçilere tahsis edilerek tebliğ edilen kadro unvanı ile görev tanımlamaları doğrultusunda işveren tarafından yapılır.

#### **MADDE 26- HASTALIK DURUMU VE SİGORTA ÖDEMELERİNİ TAMAMLAMA**

##### **A- Sendika Üyesi İşçilerin Hastalığı veya Herhangi Bir Sağlık Engeli Halinde;**

1- Hastalığı yüzünden tedaviye alınan veya istirahatlı olan işçilerin ücret kesintileri konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

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

3- İşçinin bakmakla yükümlü olduğu yakınlarının tedavisi için lüzum görülmesi halinde refakat edecek sendika üyesi işçilere en çok 10 işgününe kadar ücretli izin verilir. Bu süre doktor raporunda belirtilen gün sayısı kadar uzatılabilir.

4- İşveren veya İşveren vekili tarafından kurulmuş bulunan sosyal ve eğitim tesislerinden işyerinde çalışan Öz Sağlık-İş Sendikası üyeleri de faydalanır.

## MADDE 27- 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 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. Bu izin, 24 saatin 3 (üç) vardiya/posta olarak çalışıldığı işyerlerinde verilen 2 saat, 12 saatlik vardiyalarda 2,5 saat, 24 saatlik vardiyalarda ise 4,5 saat olarak uygulanır.

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

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 kullandırılır.

## MADDE 28- KREŞ VE ÇOCUK BAKIM YARDIMI

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

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

## MADDE 29 – 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 sıhri 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 Başhekim tarafından disiplin kurulu dışından olmak kaydı ile bir muhakkik atanır. Atanan muhakkik olay ile ilgili gerekli araştırmaları ve incelemeleri 2547 sayılı Kanunun 53/A maddesi çerçevesinde yürüterek olayın kendisine intikalinden itibaren 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 yapılıyor 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 tekrürü silinir.

EK-1 Disiplin Ceza Cetvelinde sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve haller 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.

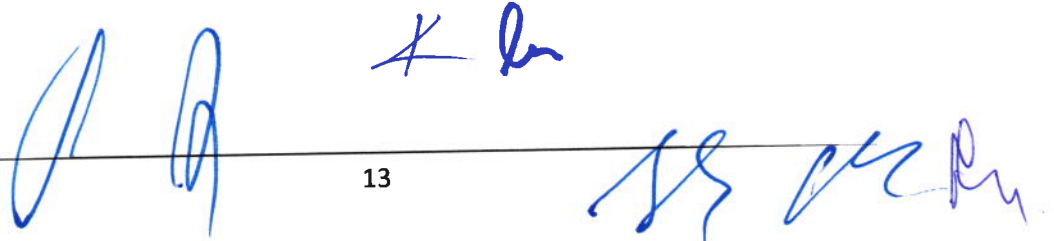
#### **B) ÜST DİSİPLİN KURULU:**

İşyerlerinde 2 işveren ve 2 sendika temsilcisinden oluşan işyeri disiplin kurulu üyelerinden farklı olarak 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 işveren vekilinin tayin edeceği biri başkanlık eder. Başkanın tensip edeceği bir üye, aynı zamanda kurulun raportörlüğünü ifa eder. Üst disiplin kurulu, işyeri disiplin kurulunca karara varılamayan 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.

İşçi, mali ve sosyal hakları için idari yollar tüketilmeden hukuki yola başvuramaz.



## MADDE 30- İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda mevzuatın kendisine yüklediği gerekli tedbirleri alır. Kurum tarafından yapılan tüm eğitimlere katılım zorunludur, katılım sağlamayan kişiler şahsen sorumludur.

## MADDE 31-ÜCRET ZAMMI

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinde almakta oldukları brüt çıplak yevmiyeleri 120 TL/Gün altında olan işçilerin günlük brüt çıplak yevmiyeleri 120 TL/Güne yükseltilir.

### a) Birinci Yıl Ücret Zammı:

31.12.2020 tarihinde işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin günlük brüt çıplak ücretlerine 01.01.2021 tarihinden geçerli olmak üzere, 5 TL/Gün iyileştirme yapılacaktır.

Sendika üyesi işçilerin, iyileştirme yapıldıktan sonra oluşan brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2021 tarihinden geçerli olmak üzere yıllık %12 (Yüzde On iki) 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 %12 (Yüzde On iki) aşması halinde aşan kısmın tamamı, 01.01.2022 tarihinden geçerli olmak üzere ücret zammı oranına ilave edilecektir.

### c) İkinci Yıl 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 %3 (Yüzde Üç) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli (Haziran) 2022 indeks sayısının, (Ocak) 2022 indeks sayısına göre değişim oranının %3 (Yüzde Üçü) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

### d) İkinci Yıl 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 %3 (Yüzde Üç) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli (Aralık) 2022 indeks sayısının, (Haziran) 2022 indeks sayısına göre değişim oranının %3 (Yüzde Üçü) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ayının son günündeki ücrete, takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere ilave edilecektir.

İşyerinde ilk defa işe başlatılan işçilerin günlük brüt çıplak yevmiyeleri, aynı kadro ve unvandaki işçilerden en düşük günlük brüt çıplak yevmiye esas alınarak belirlenir.

## MADDE 32- 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 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 yansıtılamaz.

### **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 Haziran'da, diğeri ise 15 Kasım'da olmak üzere 10'ar 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**

Günlük 8 saate kadar çalışma yapılan iş yerlerinde 1 öğün, ikili vardiya/posta şeklinde çalışanlara (günlük 12 saat çalışanlara) 2 öğün yemek verilir. Bu sürenin hesabında ara dinlenme süresi düşülmez.

Yarım gün çalışılan günlerde de işçiler yemek hakkından yararlanırlar.

### **MADDE 35- GİYİM VE KORUMA MALZEMESİ YARDIMI**

İşçilere işyerinde yaptıkları işin niteliğine uygun iş elbisesi ve koruyucu malzemeler işveren tarafından verilir.

### **MADDE 36- SERVİS VE TAŞIT YARDIMI**

İşveren, üye işçilere işe geliş ve gidişlerini (ücretsiz olarak) temin maksadıyla yeterli miktarda servis aracı sağlar.

### **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 500,00 TL evlenme yardımı yapılır. Eşler bu toplu iş sözleşmesinden istifade ediyorlarsa bu yardım her ikisine de yapılır.

b) Toplu iş sözleşmesi yürürlük tarihleri içerisinde ana, baba, eş ve çocuklarının vefatı halinde işçinin kendisine brüt 500,00 TL ölüm yardımı yapılır.

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

d) Toplu iş sözleşmesi yürürlük tarihleri içerisinde işçinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölümü halinde mirasçılarına 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 1.000,00 TL doğal afet yardımı ödenir.

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

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesi Madde 31 deki (c), (d) fıkralarında belirtilen ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

### **MADDE 38- MESLEK TAZMİNATI – RİSK ve ENFEKSİYON RİSKİ PRİMİ –ÖZEL AMELİYAT PRİMİ**

a) Şoför olarak görev yapan işçilere, 3 TL/Gün; meslek tazminatı ödenir.

Bu tazminat toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinden geçerli olmak üzere ambulans şoförü olarak görev yapanlara %100 arttırılarak uygulanır.

b) Sağlık Bakanlığı Riskli Birimler Yönetmeliğinde Belirtilen Yerlerde Çalışan işçilere fiilen çalıştıkları her gün için günlük 4,00-TL/Gün bulaşıcı hastalıklar risk (enfeksiyon riski) primi verilir.

c) İş bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinde işyerinde personel sorumlusu olarak çalışanların bu görevi fiilen yürüttükleri sürece günlük ücretlerine 2 TL/gün ilave edilir. İşveren tarafından yapılacak yeni görevliler de aynı haktan yararlanırlar.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesi Madde 31 deki (c), (d) fıkralarında belirtilen ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

#### **MADDE 39- SOSYAL YARDIM ve ÖĞRENİM YARDIMI**

a- Bu toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan işçilere 01.01.2021 tarihinden itibaren her ay için brüt 200,00-TL sosyal yardım ödenecektir. Bu ödeme, toplu iş sözleşmesi Madde 31 deki (c), (d) fıkralarında belirtilen ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

b- Ayrıca işbu sözleşme kapsamındaki işçilere net 376 TL/AY aile yardımı ödenir. Bu ödeme, toplu iş sözleşmesi Madde 31 deki (c), (d) fıkralarında belirtilen ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

c- Dini bayramlarda, işçilere her yıl bayramlardan en az bir hafta önce 100 TL Bayram harçlığı verilir.

#### **d- Öğrenim Yardımı:**

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

-İlkokul öğrencileri için, 150 TL.

-Ortaokul öğrencileri için, 170 TL.

-Lise ve dengi okullar için 200 TL.

-Yüksekokul, Fakülte ve yüksek lisans için (okulun normal eğitim süresi artı bir yıl süreyle sınırlı olmak üzere) 220 TL öğrenim yardımı yapılır.

#### **e- Çocuk Yardımı:**

İşbu toplu iş sözleşme kapsamında sendika üyesi işçilere 3 (üç) çocukla sınırlı olmak kaydıyla her çocuk için 35 TL/Ay çocuk yardımı ödenir. Bu ödeme, toplu iş sözleşmesi Madde 31 deki (c), (d) fıkralarında belirtilen ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

#### **MADDE 40- YÜRÜRLÜK VE SÜRE**

Bu Toplu İş Sözleşmesi, Disiplin Kurulu Ceza Cetveli dâhil olmak üzere 19 (on dokuz) sayfa ve 40 (kırk) madde ve bir ek'ten ibaret 6 (altı) nüsha olarak düzenlenmiş olup, 01/11/2020 tarihinde yürürlüğe girer ve (26 ay süreli) 31/12/2022 tarihinde sona erer.

#### **İŞVEREN TEMSİLCİLERİ**

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Rektörlüğü  
Adına

Prof. Dr. Hamdullah ŞEVLİ  
(Rektör)

Doç. Dr. Sebaheddin ŞEVGİN  
(Genel Sekreter V.)

#### **SENDİKA TEMSİLCİLERİ**

ÖZ SAĞLIK-İŞ Sendikası Adına

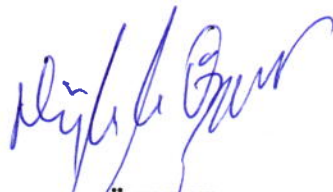
Devlet SERT  
(Genel Başkan)

Halit KAYALI  
(Genel Sekreter)





**Dr. Öğret. Üyesi Ümit İLİKLERDEN**  
**Dursun Odabaş Tıp Merkezi Başhekimi**



**Gökhan ÖZNER**  
**(İl Başkanı)**



**Salih YURTKURAN**  
**(Genel Sekreter Yrd.)**

**Suzan ŞANLI**  
**(Hukuk Müşaviri)**

**Cahit TEKİN**  
**Personel Daire Başkanı**



**Sefer KUŞAN**  
**Dursun Odabaş Tıp**  
**Merkezi Başmüdürü**

<b>(EK-1)-DİSİPLİN KURULU CEZA CETVELİ</b>		<b>TEKERRÜR</b>		
<b>NO</b>	<b>İŞ DİSİPLİNİNE UYMAYAN HALLER</b>	<b>I. DEFA</b>	<b>2. DEFA</b>	<b>3. DEFA</b>
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 tekerrürden 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 siyasal 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 siyasal 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 ya da kullandırmak, bu örgütleri propagandasını yapmak	İ.Ç.		
Bu cetveldeki kısaltmalar (Yev.) Yevmiye kesimini, (İ.Ç.) İşten Çıkarmayı göstermektedir.				

K



