

**DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
VE
BAĞLI İŞYERLERİ
İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

TARAFLAR :

İŞVEREN : DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

İŞÇİ SENDİKASI : TÜRKİYE SAĞLIK İŞÇİLERİ SENDİKASI

**YÜRÜRLÜK TARİHİ
01.11.2022 -31.12.2024**

MADDE 1- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN AMACI:

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

MADDE 2- TARAFLAR VE TANIMLAR:

A) Taraflar

Bu işletme toplu iş sözleşmesinin tarafları; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 1 sayılı Cetveline göre 17 nolu "Sağlık ve Sosyal Hizmetler" işkoluna giren Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı işyerleri (bu işyerlerine münhasır olmak üzere) ile Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası'dır.

B) Tanımlar

Bu toplu iş sözleşmesi metninde,

- 1- Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğü "İŞVEREN"
- 2- Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı 17 nolu "Sağlık ve Sosyal Hizmetler" İşkolunda yer alan işyerini sevk ve idareye yetkili olanlar "İŞVEREN VEKİLİ"
- 3- Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası "SENDİKA",
- 4- İşletmede çalışan ve kanunen işçi sayılan TÜRKİYE SAĞLIK-İŞ üyeleri "ÜYE"
- 5- Bu işletme toplu iş sözleşmesi ve ekleri ile birlikte "SÖZLEŞME"
- 6- Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı 17 nolu Sağlık ve Sosyal Hizmetler İşkoluna giren işyerleri ayrı ayrı "İŞYERİ", bütünü "İŞLETME" diye tanımlanmıştır.

MADDE 3 – SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK SÜRESİ:

Bu toplu iş sözleşmesi 01.11.2022 tarihinde yürürlüğe girer ve 31.12.2024 tarihinde sona erer.

MADDE 4- SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA KOŞULLARI:

A) Sözleşmenin Kapsamı

Bu Toplu İş Sözleşmesi;

a) Yer olarak; İşverenin bünyesinde halen kurulu bulunan ve sözleşme süresi içerisinde İş Kolları Yönetmeliğine göre Sağlık ve Sosyal Hizmetler İş koluna giren, idari ve mali yönden işverene bağlı olarak kurulan yeni işyerleri ve bağlı tüm işyerleri ile bu işyerlerinin bağlantı ve eklentilerini kapsar.

b) Şahıs olarak da; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası üyesi bulunan tüm işçiler bu toplu iş sözleşmesi kapsamı içindedir.

B) Yararlanma Koşulları

Bu işletme toplu iş sözleşmesinden Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası üyeleri yararlanırlar. Bu işletme toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden itibaren, imza tarihinden sonra üye olanlar ise; üyeliklerinin taraf işçi sendikasıyla işverene yazılı ile bildirildiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar.

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 sendikadan çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine

↓

89.

9

8.

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

98

99

100

Sayfa 2 / 23

bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir.

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

MADDE 5- SÖZLEŞMENİN GÜVENCESİ:

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

B) İşveren tarafından, sendika üyesi olmayan işçilere bu toplu iş sözleşmesiyle sağlanan haklar verildiği veya her ne ad altında olursa olsun bu hakların ve yararların daha üstünde hak ve yararlar sağlandığı takdirde sendikanın işverene bildirdiği anda işveren yanlış uygulamaya son verir. Sendikanın yazılı bildiriminden 1 ay geçmesine rağmen uygulamaya son verilmezse, bu uygulama, münhasıran o işverenin işyerinde çalışan sendikalı işçilere de uygulanır.

MADDE 6- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞ SÖZLEŞMELERİNE ETKİSİ:

Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmelerine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.

Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

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

MADDE 7- SENDİKAL FAALİYETLERE OLANAK SAĞLAMAK:

A) Sendika yöneticileri ve şube yöneticileri, baştemsilci ve işyeri temsilcileri iş saatleri içerisinde işçiyi ve sendikayı ilgilendiren konularda, önceden mutabakat sağlayarak işyeri yetkilileri ile görüşürler.

B) Sendika ve şube yöneticileri ile baştemsilci önceden işverenle mutabakat sağlamak ve işi aksatmamak kaydı ile iş saatleri içerisinde işçilerle görüşebilir. Bu konuda işveren yöneticileri her türlü kolaylığı gösterir.

MADDE 8- GÖREV BÖLÜMÜ:

A) Görev bölümü, hizmet dalları ve kadrolara göre işveren veya işveren vekili tarafından yapılır.

B) İşçiler kural olarak istihdamına esas olan işinde ve branşında çalıştırılır.

C) İşbu toplu iş sözleşmesinin akdedildiği tarihten itibaren azami 3 ay içinde, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile getirilen sınırlamalar çerçevesinde, işçilerin kıdem ve eğitim durumları ile fiilen görev yaptıkları bölümler ve iş pozisyonları dikkate alınarak görev bölümü; hizmet dalları ve kadrolara göre işveren veya işveren vekili tarafından yapılır. Sendika ve İşveren ortak komisyon kurar.

D) Terfi Kurulu:

a) Kurulun Oluşması: DEU ve bağlı işyerlerine ilişkin 4 kişiden oluşan terfi kurulu kurulur. Bu kurulun iki üyesini sendika, iki üyesini işveren tayin eder. Aynı sayıda yedek üyeler taraflarca tespit edilir. Kurulun oturum başkanlığını işveren temsilcilerinden biri yapar. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki oy sayılır.

b) Kurulun Çalışması: Kurul 6 (altı) ayda bir toplanır. Disiplin Kurulu çalışma hükümleri çerçevesinde görev yapar. Kurulun işleyişiyle ilgili uyuşmazlıklar, Uyuşmazlıkları Çözme

4 89. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

Sayfa 3 / 23

Kurulunda görüşülerek karara bağlanır.

c) Kurulun İşlevi: İlke olarak terfi işlemleri Kurulca görüşülür. İşçilerin fiilen yaptıkları işle uyumsuz vasıf ve unvanlarda ortaya çıkan sorunlar, terfi ihtiyaç ve taleplerini görüşmek ve çözüme yönelik önerilerini yönetim kararına sunmaktır.

d) Görevlendirme belgesi olmadan işçinin iş yeri ve görevi esaslı suretle değiştirilemez. Bu belge başmüdür ıslak imzası ile işçiye ulaştırılır.

e) İşçinin esaslı değişikliği kabul etmemesi durumunda itiraz yazısına cevap gelene kadar mevcut görevine mevcut görev yerinde devam eder.

f) Vasıfsız işçi kadrosunda bulunmakla beraber işbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren 1 (bir) yıl süre ile vasıflı işçiler tarafından yapılması gereken bir işte çalışmış olanlar bu sürenin sonunda vasıfsız bir işte çalıştırılmaz.

MADDE 9- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ, TEMSİLCİ ODASI VE İLAN TAHTASI:

A) Temsilcilerin Görevleri:

- İşyeri sendika temsilcisi, yetkisi dahilinde kendisine intikal ettirilen uyuşmazlık ve şikayetleri tarafsız bir açıdan değerlendirip çözümlenmesine çalışır.

- Uyuşmazlıkların büyümesine engel olmaya gayret eder. İşçileri hizmeti en iyi bir şekilde yerine getirmeye ve iş disiplinine uymaya davet eder, gerekli çalışmada bulunur.

- İşyerinde huzurun devamlılığı ve çalışma barışının korunmasına yardımcı olur. Sendikaca verilen bilgileri işçilere ulaştırır. İzah eder. İşçilerin şikâyet ve dileklerini ilgililere bildirir.

- Temsilcilik sıfatı; bu sıfatı taşıyana, gerek hizmetin yerine getirilmesi, gerekse iş disiplinine uyması bakımından bir üstünlük sağlamaz. Baştemsilci işveren vekilinin bulunduğu yerde çalıştırılır.

- İşyeri baştemsilcisine bu maddede belirtilen görevlerini yerine getirebilmesi için gerekli kolaylık sağlanır.

- Sendika, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince birisi baştemsilci olmak üzere yeteri kadar sendika temsilcisini atar. Bu konuda yapılacak olan atamalar işverene ve ilgili mercilere yazılı olarak bildirilir.

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

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

B) Temsilci Odası:

Bu işletme toplu iş sözleşmesine dahil işyerlerinde toplam bir tane olmak üzere temsilcilerin evrak ve kayıtlarını muhafaza etme ve çalışmalarını yürütmek amacıyla bir temsilcilik odası verilir. İşverence temsilci odasında bir masa, yeteri kadar sandalye, çelik dolap, telefon, bilgisayar, duvar gazetesi için pano kitaplık ve gerekli kırtasiye malzemeleri bulundurulur.

Handwritten signatures and notes in blue ink at the bottom of the page. The text "Sayfa 4 / 23" is visible in the bottom right corner.

C) İlan Tahtası:

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

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

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

MADDE 10- SENDİKA TEMSİLCİ, YÖNETİCİ VE ÜYELERİNE TANINAN ÜCRETLİ İZİNLER:

A) Baştemsilci İzni:

Sendika Baştemsilcisine, temsilcilik görevlerini yerine getirebilmesi için haftada 1 gün izin verilir. Baştemsilci, bu izni işyerindeki esas işini aksatmamak ve işverenle mutabık kalmak şartı ile kullanır. Baştemsilci seçildikleri veya atandıkları işyerinde ve devamlı gündüz vardiyasında çalıştırılır. Baştemsilci mesai saatleri süresince sadece sendikal faaliyet yürütmek amacıyla kurumda bulunacaktır.

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

Baştemsilci mühim ve acil vakalarda günün her saatinde işyerine gelerek konuyla ilgilenebilir, bu uygulama vardiyalı çalışmalarda da yapılabilir. Şu kadar ki olay yerine gelen Baştemsilci de, iş disiplininin gerektirdiği tutum ve davranış içinde olmak zorundadır.

Sendikada Yönetici olarak görev alan işçilerden en fazla iki kişiye de yukarıdaki baştemsilciye verilen hak ve izinler aynen uygulanır.

B) Temsilci İzinleri:

İşyeri sendika temsilcileri, temsilcilik görevlerini işyerlerindeki işlerini aksatmamak şartı ile kişi başına haftada dört saat ücretli izinli olarak yerine getirirler.

C) Diğer İzinler:

Sendika temsilcisi, üyesi ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine hastane yönetimi ile koordinasyon sağlanarak, işçi sayısının yılda %10'u kadar gün ücretli izin verilir.

Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler içindir. Bir seferde işyeri işçi sayısının %10'undan fazla sayıda üyenin birden bu izni kullanması işverenin onayına tabidir.

MADDE 11- SENDİKADA GÖREV ALANLARIN GÜVENCELERİ:

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

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

iş almaya mecburdur. (Kıdem tazminatını alanlara bu hüküm uygulanmaz.) Bu takdirde ücret ve eski kıdem hakları saklı kalmak kaydıyla işine iade edilen işçiye toplu iş sözleşmesi ile getirilen tüm haklar da verilir. Bu hakkın kullanılması teşekküldeki görevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde geçerlidir.

MADDE 12- SENDİKANIN YARARLANABİLECEĞİ SALON, ARAÇ VE GEREÇLERİ:

Sendika; eğitim, seminer, konferans ve benzeri sosyal, eğitsel toplantıları için işverenin 15 Temmuz Sağlık Sanat Yerleşkesindeki salonları ile araç ve gereçlerinden işverenle anlaşma sağlayarak ücretsiz yararlanır.

MADDE 13- SENDİKA AİDATI VE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ:

A) İşveren 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine uygun olarak sendikaca bildirilecek üyelere aidat keserek işçi aylık ücretlerinin ödendiği günü izleyen 1 (bir) ay içinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. Ayrıca, hangi işçilerden ne kadar kesinti yapıldığını gösterir listeyi de aynı süre içerisinde sendikaya göndermekle yükümlüdür. İşveren bu yükümlülüklerini yerine getirmek için sendikadan herhangi bir ücret talep etmez. İşçilerden kesilecek dayanışma aidatı içinde aynı esaslar uygulanır.

B) İşveren, yukarıda belirtilen süre içerisinde sendika üyelerinden kesmediği veya kesmesine rağmen, sendikanın hesabına yatırmadığı aidatları bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz miktarları ile birlikte ödemekle yükümlüdür.

C) Yetkili sendika dışında başka bir sendika adına ve hesabına aidat kesintisi yapılamaz.

D) İşveren veya işveren vekilleri, sendika ve şubece isim listesi istenmesi halinde geciktirilmeden, çalışan işçilerin kadroları ve mümkün olan bilgilerde belirtilerek isim listesini mevcut belgelere dayanarak onaylanmış şekilde sendikaya vermekle yükümlüdür.

MADDE 14- SENDİKA ÜYELERİNİN GÜVENCESİ:

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

MADDE 15- İŞÇİNİN ZORLANAMAYACAĞI GÖREVLER:

İşveren işçiye, yasalara, toplu iş sözleşmesine, iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliğine aykırı iş yaptıramaz. İşçi kendisine verilen emri, yasa ve toplu iş sözleşmesine aykırı görürse bizzat veya işyeri temsilcisi aracılığıyla görevin yasaya ve sözleşmeye aykırılığını görev veren yetkiliye derhal bildirir. Yetkili bu görevin yapılmasında ısrar ederse emir yerine getirilir. İşçinin veya temsilcinin uyarısına rağmen yaptırılan işten veya sonucundan işçi sorumlu tutulamaz. İşçi veya temsilci olayı en kısa sürede emri verenin bir üst amirine yazılı olarak bildirmek zorundadır.

MADDE 16- ASKERE GİDEN İŞÇİLERE ASKERLİK YARDIMI YAPILMASI VE TEKRAR İŞE ALINMASI:

Muvazzaf askerlik görevi sebebi ile iş sözleşmesi askıya alınan taraf sendika üyesi işçiye 2.500-TL brüt askerlik yardımı yapılır.

Muvazzaf askerlik hizmeti dışında, herhangi bir nedenle silah altına alınan işçinin hizmet akdinin askıya alındığı süre içerisinde ücret ve sosyal haklarının tamamı ödenir.

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

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page. The text "Sayfa 6/ 23" is visible in the bottom right corner.

MADDE 17- DENEME SÜRESİ:

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

MADDE 18- İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

İş icap ve zaruretleri, ünite/birim içi çalışma barışının korunması ve işçilerin sağlık durumlarının gerektirmesi hallerinde işçiler, mevcut ücret ve sosyal haklarından aleyhe bir değişiklik söz konusu olmamak kaydıyla işveren tarafından işyeri içinde veya Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı 17 nolu Sağlık ve Sosyal Hizmetler İşkolunda bulunan işyerlerinde işyerinde unvan veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde çalıştırılabilir. Üç aydan az süren görevlendirmeler geçici addolunur ve mevcut ücret ve sosyal hakları ödenmeye devam olunur.

İş koşullarına esaslı değişiklikler hakkında 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır.

Şu kadar ki, ücret ve mali haklarda işçi aleyhine değişiklik söz konusu olmamak kaydıyla aynı veya eşit değerdeki işler için DEÜ Rektörlüğüne bağlı 17 nolu işkoluna dahil işyerleri arasında Başhekimlik tarafından yapılacak görevlendirmeler hiçbir surette esaslı değişiklik sayılmayacaktır.

Taraf sendika üyesi işçinin işyerinin ikametgahına yakın olmasına özen gösterilir.

17 nolu Sağlık ve Sosyal Hizmetler İşkolunda bulunan işyerlerinde işçinin talebi halinde birim sorumlusu, atölye şefi, personel sorumlu amir statüleri için görev tanımlarına uygun eğitim sertifika ve benzeri belgelerle yetkinlik kazandığı takdirde, mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla ve işverenin uygun görmesi halinde bir üst kadroya geçişi yapılabilir.

İş ve İşyeri değişikliği yetkisi ceza mahiyetinde kullanılamaz.

MADDE 19- VARDİYA USULÜ ÇALIŞTIRMA:

Vardiya cetvelleri her ay liste halinde işyerinde ilan olunur. Taraf sendika üyesi vardiyalı işçiler 12 saat dinlendirilmeden önce işe çağrılmazlar.

Vardiyalı çalışmaların genel olarak planlanması, değiştirilmesi ve düzenlenmesi konularına ilişkin olarak işveren tarafını temsilen 2 kişi ve sendika tarafını temsilen 2 kişiden müteşekkil Vardiya Planlama Komisyonu kurulur. Komisyon her ayın ilk haftasında sendikanın yazılı çağrısı üzerine aynı hafta içinde toplanmak zorundadır. Toplantıda oybirliği ile karar alınır.

Gece çalışmalarında vardiya bitiminde zaruret halinde kadın işçilerin ilgili kanun ve yönetmelikler gereği ikametgahlarına ulaşmaları sağlanacaktır.

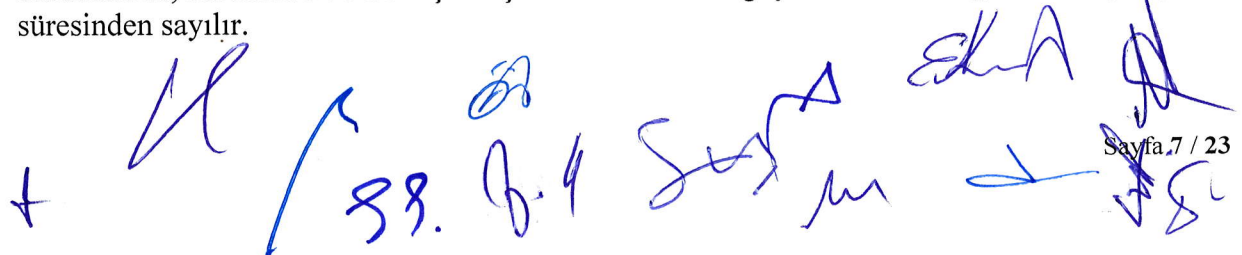
MADDE 20- ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER:

A) Taraf sendika üyesi İşçinin işveren tarafından işyerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmesi halinde yolda geçen süreler.

B) Taraf sendika üyesi İşçinin, işveren tarafından işiyle ilgili başka bir yere gönderilmesi veya işverenle ilgili başka bir yerde meşgul edilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

C) Yağmur, sel, elektrik ve su akımının kesilmesi, malzeme araç ve koruyucu eşyanın olmaması nedeniyle işbaşında olup da çalışmadığı süreler taraf sendika üyesi işçinin yasal iş süresinden sayılır.

D) Taraf sendika üyesi İşçinin, işverenin işini yaparken meydana gelen olaydan dolayı mahkemede, karakolda ve adli iş ve işlemler nedeni ile geçen süreleri belgeleme koşuluyla iş süresinden sayılır.

+ 

E) İşverenin araç ve gerecinde meydana gelen arıza nedeniyle gecikilen süreler de çalışmış gibi sayılır.

F) Hafta Tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde işyerinde çalışmayan işçi bir çalışma karşılığı olmayan ücreti hak etmiş sayılmak bakımından o günlerde çalışmış gibi sayılır.

MADDE 21- İŞE GEÇ GELME:

İşçinin saatinde işe gelmesi esastır. 30 günlük süre içinde 2 defa 1 saate kadar işe geç gelen işçiyi işveren işe başlatır. Bu gecikmeden dolayı işçinin ücretinden bir kesinti yapılamaz. 30 günlük süre içinde 2 defadan fazla veya 1 saati aşan geç gelmede işçiyi işveren tam veya yarım gün için işe başlatıp başlatmamada serbesttir. 30 günlük süre işçinin işe geç geldiği günden itibaren hesaplanır.

Yangın, deprem, su baskını gibi nedenlerle mahalli vasıtaların gecikmeye uğradığı hallerde ve birim amirlerince kabul edilen ve belgelenen meşru mazeretlerin bulunması halinde o gün 3 saate kadar işine geç gelen işçi işe başlatılır. Geç kaldığı saatler ücretli izinli sayılır.

MADDE 22- NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİ:

A) Bu işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki taraf sendika üyesi işçilerin haftalık çalışma süresi azami 45 saate kadardır. İşveren, azami 45 saate kadar haftalık çalışma süresini işyerinin özelliklerine göre haftada 5 gün veya 6 gün olarak düzenlemeye, sonradan iş icap ve zaruretlerine göre değiştirmeye yetkilidir.

B) İyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş veya işlemlerde çalışan personelin haftalık çalışma süresi 35 saattir.

Sadece iyonlaştırıcı radyasyon kaynakları ve radyonüklitlerin kullanıldığı denetimli alanlarda çalışanlara yıllık izinlerine ilaveten sağlık izni verilir. İyonlaştırıcı radyasyon kaynağı ile çalışanlara verilecek sağlık izni süresi, bu çalışanların bir takvim yılı içerisinde denetimli alanlarda fiilen çalıştığı süreler dikkate alınarak ilgili Yönetmeliğin eki EK-2'de yer alan "Sağlık İzni Tablosu"nda belirtilen çalışma süresine göre belirlenir.

Bu maddeye göre radyoaktif madde kullanılan alanlarda çalışan taşıma ve temizlik personelinin ve taş kırma ünitesinde fiilen skopi kullanan personelin haftalık çalışma süresi 35 saattir.

C) Radyasyon alanlarında sürekli çalışan personellere denetim amaçlı dozimetre verilir.

MADDE 23- ARA DİNLENMESİ:

İşyerinde ara dinlenmesi 3. fıkradaki ara dinlenmeler de dahil olmak üzere toplam 1 saattir. Ara dinlenmesi, taraf sendika üyesi işçilere nöbetleşe kullanılabilir.

İşveren tarafından taraf sendika üyesi işçilerin ara dinlenmesi haklarını kullanabilmeleri için gerekli tedbirler alınır.

İşyerinde çalışmakta olan taraf sendika üyesi işçileri günlük çalışma süreleri içinde işi aksatmamak kaydıyla öğlenden önce ve öğlenden sonra olmak üzere işin ortalama bir yerinde 15'er dakikalık ara dinlenmesi verilir.

MADDE 24- TUTUKLULUK, GÖZETİM ALTINA ALINMA VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA:

A) İşçi, herhangi bir suçtan tutuklandığı ve tutukluluğu İş Kanunundaki bildirim sürelerini aştığı takdirde, hizmet akdi işverence İş Kanunu madde 25/IV hükmüne istinaden haklı nedenle bildirim süresi verilmeksizin feshedilebilir. Fesih hakkı kullanılıncaya kadar işçiler ücretsiz izinli kabul edilirler.

Bildirim süresi kadar süren tutukluluk hallerinde, işçi tutuklu kalınan süreler kadar ücretsiz izinli kabul edilir.

4

SS. 24

Edin

Sayfa 8 / 23

B) Gözetim altına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde kanuni gözaltı süresinde ücretsiz izinli addedilir. Ancak, gözaltında geçen süre sonunda tutuklanan işçilerin gözaltında geçen süre ile tutukluluk süresi toplamı bildirim süresini aştığı takdirde hizmet akitleri işverence feshedilebilir.

C) Tutukluluğun;

a) Kovuşturmaya yer olmadığı,

b) Davanın reddine karar verilmesi,

c) Beraat kararı verilmesi,

d) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması nedenlerinden biri ile 120 gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmek için başvurması halinde boş yer varsa ve yeniden işe alınmasına yürürlükteki mevzuat kapsamında engel bulunmaması halinde yeniden işe alınır.

D) İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken trafik kazası yapan şoförler ve iş makinaları operatörleri bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde 120 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 boş yer varsa ve mevzuat dahilinde işe alınmasına engel bulunmaması halinde yeniden işe alınır. 120 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

E) Yüz kızartıcı suçlardan hüküm giyenler cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi, hükmün açıklanmasının geri bırakılması veya affa uğraması halinde dahi hiçbir suretle tekrar işe alınamazlar.

F) Hizmet akdinin bildirimsiz ve tazminatsız feshini gerektiren suçları işleyenlerden; işverence hizmet akitleri bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedilenler hakkında yukarıdaki hükümler uygulanmaz.

G) Türk Ceza Kanunu'nun 4. kısmında yer alan tüm suçlardan mahkûm edilenler hiçbir surette yeniden işe alınamazlar.

MADDE 25- İŞE ALMADA USUL:

İşçilerin işe alınmasında ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 26- YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER:

A) Hizmeti 1-5 yıl olanlar için 17 işgünü
Hizmeti 5-15 yıl olanlar için 24 işgünü
Hizmeti 15 yıldan fazla olanlar için 30 işgünü ücretli izin verilir.

Yıllık izinlerde ücrete tabi hiçbir maddeden kesinti yapılamaz.

B) Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez ve ücreti ödenerek izin hakkı kaldırılamaz. (İşçinin, zorunlu hallerde yıllık ücretli iznine mahsuben izin kullanması mümkündür. Bu hüküm asgari 1 yıl çalışmış işçilere uygulanır.)

C) Ücretli izine rastlayan hafta tatili günleri ile Ulusal Bayram ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz, ücretli izine ilave edilir. İşçi yaptığı iş gereğince ve isteği halinde yıllık izinlerini 10 günden az parça halinde kullanabilir.

D) İşçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilinin atayacağı bir kişinin başkanlığı altında iki işçi temsilcisinden oluşan bir izin kurulu kurulur. İzin Kurulu bu yönetmeliğe göre çalışmalarını sürdürür, yıllık izin hakkı doğmuş olan işçilerin izin çizelgeleri kurul tarafından hazırlanır ve işverenin onayından sonra işyerinde ilan edilir. İzin Kurulu tarafından belirlenen ve işverence onaylanan izin çizelgelerine göre belirlenmiş tarihlerde işçilerin izinlerinin kullandırılması zorunludur. İzin çizelgelerine göre izinli olan işçiye izin süresince işyerlerinde iş verilmez.

Salgın, Deprem, çığ sel gibi tabii afet halleri ile hastanede acil personel ihtiyacına yol açan diğer hallerin (zincirleme trafik kazası, kitlesel ölüm ve yaralanmalar, kamu düzeninin bozulması vs) vuku bulması halinde işveren tarafından yıllık izinde bulunan personel göreve çağrılabilir. Bu halde çalışanın işbaşı yapması gereken tarih itibariyle yıllık izin uygulaması sonlandırılır ve çalışan derhal işbaşı yapmakla yükümlüdür.

Cumhurbaşkanlığı kararları ile TC Sağlık Bakanlığı, İl Umumi Hıfzıssıhha Kurulu kararları her halükarda saklıdır.

MADDE 27- ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER:

A) Taraf sendika üyesi işçilere aşağıdaki esaslar dahilinde sosyal durumlarına göre izin verilir.

- a) Eşinin doğum yapması halinde 6 gün,
- b) Çocuğunun evlenmesi halinde 5 gün,
- c) Evlenmesi halinde 7 gün,
- d) Evlat edinmesi halinde 10 gün,
- e) Eş ve çocuğunun ölümünde 7 gün,
- f) Ana, baba veya kardeşinin ölümünde 5 gün,
- g) Kayınpeder veya kayınvalidesinin ölümünde 4 gün,
- h) Tabii afetten zarar görmesi halinde 10 güne kadar,
- i) Çocukların tıbbi sünnetinde ebeveynlerden bir işçiye 1 gün,
- j) Engelliler haftasında engelli kadrosunda istihdam edilen işçilere toplamda 2 gün,
- k) En az %70 oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde 10 güne kadar ücretli sosyal mazeret izni verilir.

B) Sosyal izin kullananlar, işe dönüşünde mazeretlerini evlenme cüzdanı, doğum ve ölüm belgesi, afetlerde mahalle muhtarı belgesi, kazalarda doktor raporu, hastalık vizite kağıdı gibi belgelerle en geç 15 gün içinde kanıtlamak zorundadırlar. Aksi halde haklarında nedensiz işe gelmemek işlemi uygulanır.

C) Bu izinler olayın oluşundan itibaren 15 gün içinde kullanılır. Evlenme halinde talep edildiği takdirde evlenme izni düğün tarihi dikkate alınarak kullanılır.

D) Bu maddede tespit edilen sosyal izinler birden çok kişiyi ilgilendirirse izinlerden ilgili işçiler ayrı ayrı yararlandırılır. Gebelik halinde yasal 6 aylık süreye ek olarak işçinin çalıştığı birimde zafiyete yol açmaması ve işçinin talep etmesi halinde 6 aylık ek ücretsiz izin süresi verilebilir. Süt izni 2 saat olarak uygulanır.

E) Röntgen mahalli olarak tecrit edilen yerlerle, radyum, radyoterapi ve santral hizmetlerinde çalışan kadın işçiler, hamileliğini tespit eden doktor raporu ibrazı tarihinden itibaren hamileliği süresince branşlarına yakın başka bir işte çalıştırılır.

F) İşçilerin bakmakla yükümlü olduğunu belgelemek suretiyle ana, baba, eş ve çocuklarından birinin hastaneye yatışı ve evde bakım gerektiren hallerde; bu halin resmî sağlık kurulu raporu ile tespit edilmesi halinde, işçiye 6 (altı) aya kadar refakat izni verilir.

MADDE 28- ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ

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

Resmi Bayram ve Genel Tatil Günleri:

- 1- 1 Ocak günü Yılbaşı Tatilidir.
- 2- 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramıdır.
- 3- 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Bayramıdır.

- 4- 19 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramıdır.
- 5- 15 Temmuz Demokrasi ve Özgürlükler Günüdür.
- 6- 30 Ağustos Zafer Bayramıdır.

Dini Bayramlar:

- 1- Ramazan Bayramı: Arife günü saat: 13.00 den itibaren 3,5 gündür.
- 2- Kurban Bayramı: Arife günü saat: 13.00 den itibaren 4,5 gündür.
- 3- Resmî tatilde çalışma saati 7,5 saattir. Günlük çalışma süresi 7,5 saati aşan durumlarda taraf sendika üyesi işçilerin gündüz fazla mesai saat ücreti %70, gece fazla çalışma mesai saati ücreti %80 olarak ödenir.

Yukarıda belirtilen günlerde işçiye bir iş karşılığı olmaksızın ücretleri tam olarak ödenir.

MADDE 29- ÜCRETSİZ MAZERET İZİNİ:

İşçiye müracaatı üzerine ve işverenin uygun görmesi halinde mazeretine binaen 6 aya kadar ücretsiz mazeret izni verilebilir.

MADDE 30- İŞ GÜVENCESİ VE İŞÇİ ÇIKARTILMAMASI:

- A) İşveren, ilgili yasalara, Yargıtay Kararlarına ve bu toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı olarak işçilerin iş akitlerini sona erdiremez.
- B) İş akdinin fesih edildiği durumlarda, işyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın 4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesine ilişkin hükümleri (4857/18-19-20-21-22) uygulanır.
- C) İşveren tarafından, 4857 sayılı İş Kanununun 25'nci maddesi dışında keyfi ve haksız bir sebeple işten çıkarmalarda, Mahkeme tarafından feshin geçersizliğine karar verildiğinde, Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye, dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer tüm sosyal hakları ödenir.
- D) İşveren, 4857 sayılı İş Kanununun 25'nci maddesi dışında keyfi ve haksız bir sebeple işten çıkarmalarda, Mahkeme veya Özel Hakem tarafından feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde, 4857 sayılı İş Kanununun 21'nci maddesinde belirtilen iş güvencesi tazminatını mahkemenin belirlediği kadarı ile (4 (dört) ile 8 (sekiz) aylık ücreti tutarında) ödemekle yükümlüdür.

MADDE 31- BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ:

A) Hizmet akitleri, bu sözleşme hükümlerine uygun olarak işveren tarafından önceden karşı tarafa yazılı bildirimde bulunmak koşulu ile bildirim tarihinden itibaren;

6 aydan az süre ile çalışan işçilere	3 hafta
6 ile 18 ay süre ile çalışan işçilere	5 hafta
18 ay ile 3 yıla kadar çalışan işçilere	7 hafta
3 yıldan fazla süre ile kadar çalışan işçilere	9 hafta sonra

İş akdi feshedilmiş sayılır. Hizmet akdini işçinin feshetmesi durumunda kanun hükümleri uygulanır.

B) İşçi, bildirim önellerinde işveren tarafından çalıştırıldığı takdirde, bildirim öneli içerisinde tüm haklardan yararlanır.

MADDE 32- YENİ İŞ ARAMA İZİNİ:

İşverenin yazılı ihbarı ile veya işçinin dilekçesi ile iş sözleşmesi ihbar önellerine uyulmak suretiyle fesh edildiğinde işveren, taraf sendika üyesi işçiye talebi halinde, çalışma saatleri içinde günde 3 saat ücretli iş arama izni verir. İşçi talep ettiğinde sözleşmenin son bulacağı zamandan önceki günlere rastlamak üzere bu izinler topluca verilir.

+ [Handwritten signatures and marks]

MADDE 33- KIDEM ZAMMINA ESAS KIDEM TARİFİ:

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

MADDE 34- KIDEM TAZMİNATI:

İşçilerin iş sözleşmelerinin mülga 1475 sayılı İş Kanununun halen yürürlükte olan 14.maddesine göre Kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren hallerden birisi ile sona ermesi halinde taraf sendika üyesi işçiye her tam hizmet yılı için 35 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. 1 yıldan artan süreler içinde aynı oran üzerinden ödeme yapılır. Taraf sendika üyesi işçinin 696 sayılı KHK veya sair mevzuat gereği zorunlu olarak işveren tarafından reysen emekliye sevk edilmesi suretiyle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde kıdem tazminatı 40 gün üzerinden hesaplanır.

İş kazası sonucu ölüm halinde kıdem tazminatı 45 gün üzerinden hesaplanır. İş kazası dışındaki ölüm hallerinde ikinci fıkra hükmü caridir.

Ölüm hallerinde hak edilen kıdem tazminatı yasal mirasçılara verilir.

Ölüm halinde "ölüm tazminatı" kıdem tazminatına ek olarak ilgili kanun hükmünde belirtilen hak sahiplerine TBK madde 440 hükmü çerçevesinde ayrıca ödenir.

MADDE 35- KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ:

A) Kıdem Tazminatına esas olan ücret, taraf sendika üyesi işçinin en son aldığı günlük ücretine bu toplu iş sözleşmesiyle kazanılan ve devamlılık arz eden aynı ve nakdi yardımların toplamının ilavesi ile bulunacak ücrettir.

B) İşçinin kıdem tazminatının hesaplanmasında yasa ve toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanır.

C) Emekliliğe hak kazanıp Sosyal Güvenlik Kurumundan emekli olabilir belgesi alan taraf sendika üyesi işçiler, işverene emeklilik dilekçesini verdiği tarihten itibaren işveren işçinin hesaplanacak kıdem tazminatını bir seferde ödemek zorundadır. Gecikmesi halinde en yüksek mevduat faiziyle ödenir.

MADDE 36- HASTALIK YARDIMI:

A) Hastalık nedeni ile iş göremezliğe uğrayan taraf sendika üyesi işçilerin 3 (üç) gün ve daha fazla istirahatli olmaları hâlinde Sosyal Güvenlik Kurumunca ödeme yapılmayan günlere ait ücretlerin tamamı ve eksik ödeme yapılan günlere ait ücretlerin bakiyesi işverence ödenir.

İşçinin hastalık nedeniyle işe devam edemediği veya raporlu olduğu süreler için yılda 5 defayı geçmemek üzere SGK tarafından ödenmeyen ilk 2 günün ücreti işveren tarafından ödenir.

B) Taraf sendika üyesi İşçinin, işyerinin bulunduğu mahal veya başka bir mahale sevk suretiyle viziteye çıkması hâlinde, işyerinden ayrı kalacağı zamanlarda; işçiye istirahat verilmeksizin ayakta tedavisine lüzum görüldüğü takdirde geçirdiği süreler için işçi ücretli izinli sayılır.

MADDE 37- ÖZEL HİZMET ZAMMI:

Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde ameliyathane, doğumhane, yoğun bakım, acil servislerinde hasta öz bakım işlerinde çalışan işçilere (ameliyathane modül personeli, anestezi teknik ve depo personeli dahil olmak üzere) hiçbir ödemeyi etkilememek kaydı ile fiilen çalıştıkları günlerin karşılığı hesaplanmak üzere 01.01.2023-30.06.2023 dönemi için 775,00-TL brüt aylık özel hizmet zammı ödenir.

MADDE 38- RİSK YARDIMI:

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamında; hiçbir ödemeyi etkilememek kaydıyla sosyal yardım mahiyetinde olmak üzere,

A) Kurumda tıbbi atık taşıma, çöp merkezi, yoğun bakımlar, ameliyathaneler, acil servislerde ve diğer özellikli birimlerde çalışan tüm temizlik personelleri çamaşırhane, kadavra, matbaa, sterilizasyon, endoskopi, patoloji, anjiyo, bahçıvan biriminde çalışan taraf sendika üyesi tüm personellere fiilen çalıştıkları her gün 01.01.2023-30.06.2023 dönemi için günlük 25,00-TL brüt,

B) Servislerde çalışan hasta ve yaşlı bakım personeli, temizlik personeli, ameliyathane, yoğun bakım ve acil servislerdeki hasta ve yaşlı bakım personelleri, radyasyon alanı kapsamında çalışanlar, merkez laboratuvarı çalışanları, ambar depo görevlileri, eczane çalışanları, atölye çalışanları, hemodiyaliz, kan bankası, tüm mutfak çalışanları ve benzer işleri yapan taraf sendika üyesi işçilere fiilen çalıştıkları her gün 01.01.2023-30.06.2023 dönemi için günlük 16,00-TL brüt,

C) A ve B fıkrası dışında çalışan taraf sendika üyesi işçilere fiilen çalıştıkları her gün 01.01.2023-30.06.2023 dönemi için günlük 14,00-TL brüt, risk yardımı ödenir.

MADDE 39- UZUN SÜRELİ HASTALIK HALİ:

Uzun süreli hastalık halinde iş yasası ile ilgili mevzuat hükümleri saklı kalmak üzere 5510 sayılı yasa hükümlerine göre işlem yapılır.

MADDE 40- DİSİPLİN KURULU:

İşyerlerinde 3 işveren, 3 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. Sendika temsilcisi olarak kurula katılan üyelere birinin disiplin kuruluna sevk edilmesi halinde yerine yedek üye katılır.

Kurulun başkanlığını işveren temsilcilerinden biri yapar. Başkanın tensip edeceği bir üye, aynı zamanda kurulun raportörlüğünü ifa eder. Lüzumu halinde, taraflardan birinin yazılı müracaatı ile kurul, kurul başkanı tarafından toplantıya çağrılır. Kurulun gündemi üç işgünü içinde kurul üyelerine gönderilir. Kararlar ekseriyetle alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış olur. Kurul, gündemindeki maddeleri ilk toplantı tarihinden itibaren beş işgünü içinde karara bağlar. Lüzum görüldüğü takdirde bu süre 15 güne kadar uzatılabilir.

MADDE 41- UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZÜM KURULU:

Toplu iş sözleşmesinin uygulaması ile hükümlerinin yorumu konusunda çıkacak uyuşmazlıkların ilk kademe olarak işyerlerindeki işveren vekilleri ile sendika temsilcileri arasında halli esastır. Bu şekilde halli mümkün olmayan uyuşmazlıklar Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğü'nde teşekkül ettirilen Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu'nda tetkik edilir. Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu, 3 işveren temsilcisi ile 3 sendika temsilcisinden oluşur. Ayrıca, 3'er adet yedek temsilci de seçilir. Kurula işveren temsilcilerinden biri başkanlık eder.

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

Taraflar kurul kararlarına uymak zorundadırlar. Taraflar kurula girecek üyelerini toplu iş sözleşmesinin imzasından itibaren 1 ay içinde karşı tarafa bildirir.

MADDE 42- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULUNUN GÖREVLERİ:

6331 sayılı Kanun ve ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 43- KAZALARIN BİLDİRİLMESİ:

İşyerinde meydana gelen bir kaza sonucunda yaralanan taraf sendika üyesi işçinin durumu derhal yetkiliye bildirilir. İşçinin durumu buna olanak vermeyecek kadar ağır ise yaralanmasının bildirilmesi, yanında bulunan işçi arkadaşlarına düşer. Kazaya uğrayan işçi, yetkili tarafından doldurulacak kaza raporu ile birlikte veya buna olanak yoksa hemen işçinin bakılacağı sağlık teşkilatına bildirilir. Durum derhal işverene duyurulur. İşyerinde meydana gelen en küçük yaralanma olayları bile işçi tarafından yetkiliye bildirilir. Kendilerini tedavi etmeye veya yetkili olmayan kimselere tedavi ettirmeye çalışanlara karşı işveren vekili bir sorumluluk kabul etmez.

MADDE 44- SOSYAL YARDIM ÖDEMELERİ:

A) Öğrenim Yardımı:

İşveren taraf sendika üyesi işçinin örgün öğrenim gören her çocuğu için (evlat edinilen ve koruyucu aile tarafından alınan çocuklar için de belge ibraz edilmesi durumunda da geçerli olmak üzere) belge ibraz etmek şartı ile yılda bir kez Ekim ayında aşağıdaki gösterilen tutarda öğrenim yardımı yapılır. Buna göre;

İlkokul için	320,00-TL brüt,
Orta Okullar için	385,00-TL brüt,
Lise ve Dengi Okullar için	475,00-TL brüt,
Ön lisans ve lisans eğitimi için	520,00-TL brüt (okulun normal eğitim süresi+1 yıl süreyle sınırlı olmak üzere) tutarında öğrenim yardımı yapar.

B) Yemek Yardımı:

Taraf sendika üyesi işçilere; fiilen çalışılan günler için 1 öğün yemek verilir. Yemek verilmediği takdirde çalıştığı süre içindeki yemek bedeli olarak 01.01.2023-30.06.2023 dönemi için 80,00-TL brüt ödenir. Çalışma süresinin 7,5 saatten fazla olması halinde işyeri uygulamasına devam olunur.

C) Aile ve Çocuk Yardımı:

Taraf sendika üyesi işçilere her bir çocuk için (üç çocukla sınırlı olmak üzere) 01.01.2023-30.06.2023 dönemi için her ay 105,00-TL brüt çocuk yardımı yapılır. Bu ödeme çalışan her üyeye eş durumuna bakılmaksızın ödenir.

Evlat edinilen ve koruyucu aile tarafından alınan çocuklar için de mevzuatın öngördüğü belgenin ibraz edilmesi durumunda geçerli olmak üzere eşlerden her iki çalışan da faydalanır.

Sürekli engelli raporlu çocuğu olan üye her iki eşe yaş sınırı aranmaksızın çocuk yardımına devam edilir.

Ç) Doğum Yardımı:

İşyerinde mevcut uygulamaya devam olunur.

D) Yakacak Yardımı:

Taraf sendika üyesi işçilere her ay 01.01.2023-30.06.2023 dönemi için 130,00-TL brüt yakacak yardımı yapılır.

E) Bayram Yardımı:

Taraf sendika üyesi işçilere her yıl Ramazan ve Kurban Bayramlarından bir hafta önce olmak üzere Ramazan Bayramı için 235,00-TL brüt, Kurban Bayramı için 265,00-TL brüt bayram harçlığı verilir.

F) Evlenme Yardımı:

İşyerinde çalışan işçilerin evlenmeleri halinde bir defaya mahsus olmak üzere 1.500,00-TL brüt evlenme yardımı yapılır.

G) Ölüm Yardımı:

Taraf sendika üyesi İşçilerin iş kazası sonucu ölümleri halinde yasal mirasçılarına brüt 4.000,00-TL tutarında; normal ölümleri halinde ise 3.500,00-TL brüt ölüm yardımı yapılır. İşçinin eş, çocuklarının, anne ve babasının ölümleri halinde 1.000,00-TL brüt tutarında ölüm yardımı yapılır.

H) Doğal Afet Yardımı:

Taraf sendika üyesi İşçilerin yangın, deprem, sel ve benzeri afetlerden zarar görmeleri halinde brüt 3.000,00-TL'ye kadar tabii afet yardımı yapılır.

I) Giyim Yardımı ve Koruyucu Eşya:

Mayıs ayı sonuna kadar yazlık ve Kasım ayı sonuna kadar kışlık olmak üzere işyerindeki mevcut uygulamaya devam olunur.

İ) Sosyal Yardım:

Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan taraf sendika üyesi işçilere 01.01.2023-30.06.2023 dönemi için aylık 900,00-TL brüt sosyal yardım ödenir.

J) Örgün Eğitim Yardımı:

Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan taraf sendika üyesi işçilerden örgün lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimi yapanlara normal öğrenim süresi ile sınırlı olmak üzere her yıl Ekim ayında ve yılda bir defa olmak üzere 250,00-TL brüt örgün eğitim yardımı yapılır.

MADDE 45- ÜCRET ZAMMI

A) İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamında istihdam edilen işçilere toplu iş sözleşmesinin ücret zammına ilişkin hükmünün 01.01.2023 tarihinden başlaması nedeniyle doğan gelir kaybını telafi etmek amacıyla hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak teşkil etmemek üzere 15.05.2023 ve 15.06.2023 tarihinde "İyileştirme Ödemesi" adı altında seyyanen toplam 3.500,00 TL brüt ödeme yapılır.

B) 01.01.2023-30.06.2023 Dönemi İçin

1.GRUP Kontrolör, Faturalama Sistem Analisti, Biyomedikal Teknikeri, Biyomedikal Teknisyeni, Mühendis, Eğitimci, Fiilen aynı işi yapanlar	460,00-TL
2. GRUP Ekip Şefi, Yemek İkram Sorumlusu, Baş Aşçılar, Fırıncılar, Kasaplar, Satın Alma	440,00-TL

Personeli, Fizyoterapist, Fiilen aynı işi yapanlar	
3. GRUP Aşçılar, Malzeme Yönetim Süreci Personeli, Kalite Yönetim Personeli, Fatura Kontrol Personeli, Stok Kontrol Yönetim personeli, Tıbbi Laboratuvar Teknisyen ve Teknikeri, Yardımcı Sağlık Teknisyeni, Ahşap Mobilya Ustası, Alüminyum Doğramacı, Bilgisayar Bakım Onarım Personeli, Bilgisayar Programı Teknikeri, Bilgisayar Yazılım Teknisyeni, Bilişim Teknolojileri Teknisyeni, Biyolog, Boyacı, Elektrik Teknikeri, Elektronik Teknolojisi Teknikeri, Isıtma Tesisat Bakım Personeli, İklimlendirme Ve Soğutma Teknikeri, İnşaat İşçisi, Kaynakçı, Kimyager, Matbaa Baskı Montajcısı, Matbaa Teknisyeni, Mobilya Döşemeci, Sıhhi Tesisatçı, Soğutma Isıtma Teknikeri, Tekniker, Teknisyen, Tıbbi Gaz Teknikeri, Yapı Teknisyeni, Saymanlık Personeli, Dasp Personeli, Birim Sorumluları, Anlaşmalı Kurumlar Tahakkuk, Maaş İşleri Personeli	420,00-TL
4. GRUP Veri Giriş Personeli, Aşçı Yardımcıları, (Yoğun Bakım Hasta Ve Yaşlı Bakım Personeli, Yanık Ünitesi Personeli, Erişkin Acil ve Çocuk Acil Servis Personeli, Sterilizasyon Personeli, EKG Ünitesi Personeli, Eczane Teknikeri, Üroflowmetri Personeli, Taş Kırma Personeli, Doğumhane Personeli, Palyatif Bakım Personeli, İnme Üniteleri Personeli, Hemodiyaliz Ünitesi Personeli, Ameliyathane Modül Personeli, Yeni Doğan Personeli, Çamaşırhane Personeli, Güvenlik Personeli, Ambar Depo Görevlileri, Terzi, Anjiyo, Tüp Bebek, Patoloji	400,00-TL
5. GRUP Temizlik Personelleri, Servis ve Polikliniklerdeki Destek, Hasta Bakım ve Yaşlı Bakım Personelleri, Garson, Gassal, Bahçıvan, Bulaşıkçı, Hasta Danışma ve Yönlendirme Personeli, Call Center, Arşiv, Santral	390,00-TL

Yukarıdaki gruplara dahil edilmemiş personelin tespit edilmesi durumunda, toplu sözleşmenin taraflarınca oybirliği ile grup belirlemesi yapılacaktır.

Handwritten signatures and initials in blue ink are visible below the table. The text "Sayfa 16 / 23" is printed at the bottom right.

C) 01.07.2023-31.12.2023 arası için :

Kamu Çerçeve Anlaşma Protokolündeki zam oranı uygulanır.

D) 01.01.2024-30.06.2024 arası için :

Kamu Çerçeve Anlaşma Protokolündeki zam oranı uygulanır.

E) 01.07.2024-31.12.2024 arası için :

Kamu Çerçeve Anlaşma Protokolündeki zam oranı uygulanır.

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

G) Ücret Zamlarının Tatbiki Ve Kamu Çerçeve Protokolünün Toplu İş Sözleşmesine Etkisi

- a) Bu toplu iş sözleşmesinin yer bakımından kapsamına giren işyerlerinde uygulanmakta olan 31.12.2022 tarihindeki günlük yevmiyelere 01.01.2023 yürürlük başlangıç tarihli kamu çerçeve protokolü uyarınca yapılabilecek iyileştirme (taban ücret tespiti) ve birinci altı aylık ücret zammı uygulanmak suretiyle bulunacak yevmiye tutarlarının, yukarıdaki tabloda gösterilen yevmiye tutarlarından daha yüksek olması halinde; 31.12.2022 tarihindeki yevmiyelere KÇP uygulanması sonucu bulunacak tutar ile yukarıdaki tabloda 01.01.2023 – 30.06.2023 tarihleri arasındaki dönemi kapsamak üzere beş yevmiye grubu için belirlenen ücret skalası arasındaki fark toplamı 15.07.2023 – 15.08.2023 -15.09.2023 tarihlerinde 3 eşit taksitle ödenecektir. 01.01.2023-28.02.2023 tarihleri arasındaki döneme ilişkin toplu iş sözleşmesi farkı da 15.07.2023 tarihinde ödenecektir.
- b) 01.07.2023 tarihinden geçerli olacak birinci yıl ikinci altı ay ücret zammı, bu fıkranın a bendinin uygulanması suretiyle belirlenecek olan ücretin tabloda gösterilen yevmiye seviyesinden yüksek olması halinde yüksek olan ücret seviyesine uygulanır. 2023 yılı Kamu Çerçeve Protokolüne göre belirlenecek yevmiyenin tabloda gösterilen günlük yevmiyeden düşük kalması halinde ücret zammı tabloda gösterilen birinci altı aya ilişkin yevmiyeye uygulanır.

Şu kadar ki, 1.1.2023 tarihinden geçerli olacak yevmiyenin KÇP'ye göre belirlenmesi ve bu suretle yevmiyelerin eşitlenmesi halinde, 1.7.2023 tarihinden geçerli olmak üzere her yevmiye grubu arasında 20,00-TL brüt fark olacak şekilde ilgili yevmiye gruplarına ilave yapılır.

- c) Günlük ücret (yevmiye) dışında kalan sosyal hak ve ödemelere ilişkin olarak;
- aa. Kamu Çerçeve Protokolünde ismen zikrolunan sosyal yardımlar için:
- aaa. İlgili sosyal yardımın miktarı 1.1.2023 tarihinden geçerli olmak üzere Kamu Çerçeve Protokolünde rakamsal olarak tespit edilmiş ve işbu tutar toplu iş sözleşmesindeki tutardan daha yüksek ise ödeme ve müteakip toplu sözleşme dönem zamları Kamu Çerçeve Protokolündeki miktar esas alınarak yapılır. Aksi halde 01.01.2023-30.06.2023 dönemi için toplu iş sözleşmesindeki tutar ödenir ve müteakip tüm zamlar işbu toplu iş sözleşmesindeki tutara uygulanır.
- bbb. İlgili sosyal yardımın miktarı 1.1.2023 tarihi için Kamu Çerçeve Protokolünde rakamsal olarak tespit edilmemiş sosyal yardımlar bakımından; 31.12.2022 tarihinde ödenmekte olan yardımlara Kamu Çerçeve Protokolündeki birinci altı zammının uygulanması suretiyle bulunacak tutar, işbu toplu iş sözleşmesindeki tutardan yüksek ise ödeme bu tutar esas alınarak yapılır; aksi halde 01.01.2023-30.06.2023 dönemi için

4

92

10.05.2023

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

98

99

100

Sayfa 17 / 23

işbu toplu iş sözleşmesinde belirlenen tutarlar üzerinden hesaplanarak ödeme yapılır. Müteakip tüm zamlar, bu bentte açıklanan esaslara göre tespit edilen tutara uygulanır.

bb. Kamu Çerçeve Protokolünde ismen zikrolunmayan ve münhasıran işbu toplu iş sözleşmesi ile kabul edilmiş olan sosyal yardımlar bakımından 01.01.20023-30.06.2023 dönemi için işbu toplu iş sözleşmesinde belirtilmiş olan tutarlar uygulanır. 01.07.2023 tarihinden itibaren sadece Kamu Çerçeve Protokolünün birinci yıl ikinci altı ay zammı oranında artış uygulanır. İkinci yıl için de aynı şekilde sadece Kamu Çerçeve Protokolünde yer alan zam oranları tatbik olunur.

Şu kadar ki, sosyal yardımın mahiyeti itibarıyla 1.7.2023 tarihinden sonra ödenecek olan sosyal yardımlar bakımından işbu toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan tutarlar ödenir; bu sosyal yardımlara sadece 1.1.2024 tarihindeki ikinci yıl zammı tatbik olunur.

MADDE 46- İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE:

A) İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilere, 6772 Sayılı Kanuna göre ilave tediye ödenir. İşçilere ayrıca bu ilave tediye dışında her yıl 60 günlük brüt ücretleri tutarında ikramiye ödenir.

Bu ödemeler işçilere yıl içindeki çalıştığı sürelerle orantılı olarak yapılır.

B) 6772 Sayılı Kanun'a göre verilen ilave tediye Cumhuriyet Kararı ile tespit edilen tarihlerde, ilave tediye dışında kalan ikramiyeler ise Mart ve Eylül aylarında işçilere iki eşit taksitte ödenir.

MADDE 47- KIDEM ZAMMI :

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan taraf sendika üyesi işçilere Kuruma olan aidiyet duygusunu arttırmak ve kıdemli işçiliği teşvik etmek amacıyla çıplak ücrete eklenmemek ve başkaca hiçbir ödemeyi etkilememek kaydıyla işbu toplu iş sözleşmesinin imza edildiği tarih itibarıyla hesaplanacak toplam kıdem yılları esas alınmak suretiyle sosyal yardım niteliğinde olmak üzere 01.01.2023-30.06.2023 dönemi için;

Kıdem 5 yıla kadar olan çalışanlara	40,00-TL/ay brüt,
Kıdem 5 yıldan 10 yıla kadar olan çalışanlara	90,00-TL/ay brüt,
Kıdem 10 yıldan 15 yıla kadar olan çalışanlara	180,00-TL/ay brüt,
Kıdem 15 yıl ve daha fazla olan çalışanlara	280,00-TL/ay brüt,

kıdem zammı ödenir.

MADDE 48- GECE ZAMMI:

Saat 20.00-06.00 arasında yapılan çalışmalar gece çalışmalarıdır. Bu saatler arasında çalışan taraf sendika üyesi işçilere ücretleri %12 zamlı ödenir.

MADDE 49- TATİLDE ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:

A) Normal çalışma yapılan yerlerde hafta tatili Pazar günüdür. Vardiyalı çalışma yapılan yerlerde hafta tatili çalışmaya başlandığı 6.günü takip eden 7.gündür. Hafta tatillerinde çalıştırılan işçilere takip eden hafta içinde bir gün izin verilir. Çalışılan bu hafta tatili günü için taraf sendika üyesi işçilere toplam iki yevmiye ödenir.

B) Kanunda belirtilen Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılacak çalışmalar önceden işçiye duyurulur. Ulusal Bayram, Genel Tatil Günlerinde çalıştırılan taraf sendika üyesi işçilere çalıştıkları her bir gün için toplam 3 yevmiye ödenir.

C) (A) ve (B) bentlerindeki ödemeler için haftalık çalışma süresi şartı aranmaz.

MADDE 50- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ:

Fazla çalışma ücreti normal ücretin %65 zamlısı olarak ödenir.

MADDE 51- NÖBET VE İCAPÇILIK:

A) İcapçı olarak görevlendirilmiş taraf sendika üyesi olanlara, icapçı kaldıkları her gün için 2 saatlik fazla çalışmaya tekabül eden ücreti ödenir. İcapçılık esnasında göreve çağrılanlara ayrıca 50. maddeye göre fazla çalışma ücreti ödenir.

B) Taraf sendika üyesi işçilere normal çalışma saatlerinin dışında nöbet tutturulması halinde, nöbet tutulan süre kadar, fazla çalışma ücreti ödenir.

MADDE 52- İŞE GİDİŞ-DÖNÜŞÜN SAĞLANMASI:

İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamında işçilere fiilen çalıştıkları günler için gidiş ve dönüş için 01.01.2023-30.06.2023 dönemi için günlük toplam 25,00-TL NET yol yardımı yapılır.

MADDE 53- ÜCRET ÖDEMELERİNİN YAPILMASI:

Taraf sendika üyesi İşçilerin ücretleri, kamu işçilerinin ücret ödenme tarihlerini düzenleyen 3472 sayılı Kanun ve ilgili diğer mevzuat hükümlerine uygun olarak ödenir. Ödemede gecikme 3 iş gününü geçemez.

Mücbir sebepler haricinde, ödemeye ilişkin 3 günden fazla süreli gecikmelerde gecikilen süreler için bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz oranında gecikme faizi işverence ödenir.

MADDE 54- ÜCRET ÖDEME ŞEKLİ:

İşyerindeki mevcut uygulamaya devam edilir.

MADDE 55- HARCIRAHLAR:

Harcırahlar konusunda Devlet Bütçe ve Harcırah Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 56- BANKA PROMOSYONLARI:

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

Banka Promosyon İlahesine Sendika tarafından belirlenecek bir temsilci gözlemci olarak çağrılır.

MADDE 57- SOYUNMA YERİ:

Taraf sendika üyesi İşçilerin, işyerinde soyunmaları ve elbiselerinin muhafazası için soyunma odası ve bir kilitli dolap tahsis edilir.

MADDE 58-EK ÖDEME:

Taraf sendika üyesi İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa toplu iş sözleşmesinin birinci yılının Ağustos ayında brüt 1.500,00-TL Ek ödeme yapılacaktır.

Ek ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının Ağustos ayında ve bir kez ödenmek kaydıyla ödendiği döneme kadar ki ücret zamları oranında arttırılarak ödenecektir. Ek ödemenin ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem ek ödeme miktarına yansıtılacaktır.

MADDE 59 – GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN GÜVENCESİ:

Taraf sendika üyesi güvenlik görevlilerinin yüz kızartıcı suçlar ile sabotaj, devletin ülke

+

88

99

100

101

102

103

104

105

106

107

108

109

110

111

112

113

114

115

116

117

118

119

120

121

122

123

124

125

126

127

128

129

130

131

132

133

134

135

136

137

138

139

140

141

142

143

144

145

146

147

148

149

150

151

152

153

154

155

156

157

158

159

160

161

162

163

164

165

166

167

168

169

170

171

172

173

174

175

176

177

178

179

180

181

182

183

184

185

186

187

188

189

190

191

192

193

194

195

196

197

198

199

200

201

202

203

204

205

206

207

208

209

210

211

212

213

214

215

216

217

218

219

220

221

222

223

224

225

226

227

228

229

230

231

232

233

234

235

236

237

238

239

240

241

242

243

244

245

246

247

248

249

250

251

252

253

254

255

256

257

258

259

260

261

262

263

264

265

266

267

268

269

270

271

272

273

274

275

276

277

278

279

280

281

282

283

284

285

286

287

288

289

290

291

292

293

294

295

296

297

298

299

300

301

302

303

304

305

306

307

308

309

310

311

312

313

314

315

316

317

318

319

320

321

322

323

324

325

326

327

328

329

330

331

332

333

334

335

336

337

338

339

340

341

342

343

344

345

346

347

348

349

350

351

352

353

354

355

356

357

358

359

360

361

362

363

364

365

366

367

368

369

370

371

372

373

374

375

376

377

378

379

380

381

382

383

384

385

386

387

388

389

390

391

392

393

394

395

396

397

398

399

400

401

402

403

404

405

406

407

408

409

410

411

412

413

414

415

416

417

418

419

420

421

422

423

424

425

426

427

428

429

430

431

432

433

434

435

436

437

438

439

440

441

442

443

444

445

446

447

448

449

450

451

452

453

454

455

456

457

458

459

460

461

462

463

464

465

466

467

468

469

470

471

472

473

474

475

476

477

478

479

480

481

482

483

484

485

486

487

488

489

490

491

492

493

494

495

496

497

498

499

500

501

502

503

504

505

506

507

508

509

510

511

512

513

514

515

516

517

518

519

520

521

522

523

524

525

526

527

528

529

530

531

532

533

534

535

536

537

538

539

540

541

542

543

544

545

546

547

548

549

550

551

552

553

554

555

556

557

558

559

560

561

562

563

564

565

566

567

568

569

570

571

572

573

574

575

576

577

578

579

580

581

582

583

584

585

586

587

588

589

590

591

592

593

594

595

596

597

598

599

600

601

602

603

604

605

606

607

608

609

610

611

612

613

614

615

616

617

618

619

620

621

622

623

624

625

626

627

628

629

630

631

632

633

634

635

636

637

638

639

640

641

642

643

644

645

646

647

648

649

650

651

652

653

654

655

656

657

658

659

660

661

662

663

664

665

666

667

668

669

670

671

672

673

674

675

676

677

678

679

680

681

682

683

684

685

686

687

688

689

690

691

692

693

694

695

696

697

698

699

700

701

702

703

704

705

706

707

708

709

710

711

712

713

714

715

716

717

718

719

720

721

722

723

724

725

726

727

728

729

730

731

732

733

734

735

736

737

738

739

740

741

742

743

744

745

746

747

748

749

750

751

752

753

754

755

756

757

758

759

760

761

762

763

764

765

766

767

768

769

770

771

772

773

774

775

776

777

778

779

780

781

782

783

784

785

786

787

788

789

790

791

792

793

794

795

796

797

798

799

800

801

802

803

804

805

806

807

808

809

810

811

812

813

814

815

816

817

818

819

820

821

822

823

824

825

826

827

828

829

830

831

832

833

834

835

836

837

838

839

840

841

842

843

844

845

846

847

848

849

850

851

852

853

854

855

856

857

858

859

860

861

862

863

864

865

866

867

868

869

870

871

872

873

874

875

876

877

878

879

880

881

882

883

884

885

886

887

888

889

890

891

892

893

894

895

896

897

898

899

900

901

902

903

904

905

906

907

908

909

910

911

912

913

914

915

916

917

918

919

920

921

922

923

924

925

926

927

928

929

930

931

932

933

934

935

936

937

938

939

940

941

942

943

944

945

946

947

948

949

950

951

952

953

954

955

956

957

958

959

960

961

962

963

964

965

966

967

968

969

970

971

972

973

974

975

976

977

978

979

980

981

982

983

984

985

986

987

988

989

990

991

992

993

994

995

996

997

998

999

1000

ve milleti ile bütünlüğüne, milli güvenliğine, kamu düzenine, Türk silahlı kuvvetlerine karşı işlenen suçlar hariç işyerinde işin ifası esnasında karıştığı bir suç veya kabahat nedeniyle güvenlik kartının askıya alınması halinde, işçi özel güvenlik kartının iadesi tarihine kadar, mevzuatta çalışmasını yasaklayan bir hüküm bulunmaması kaydıyla, emsal (idari) hizmetlerde çalıştırılmaya devam edilir.

MADDE 60 – DİREKSİYON PRİMİ:

İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde fiilen şoför olarak çalışan sendika üyesi işçilere 01.01.20023-30.06.2023 dönemi için 6,00-TL/gün brüt direksiyon primi verilir.

MADDE 61 – İŞ SORUMLULUĞU ZAMMI:

İş bu Toplu Sözleşme kapsamında aşağıda gruplandırılan işçilere, işyerinde yürütülen kamu hizmetine olan katkısı, işin niteliği, işin zorluğu, bedeni çalışmasının yoğunluğu ve üstlendikleri risk dikkate alınmak suretiyle, fiilen görev yaptıkları süreyle sınırlı olarak 01.01.2023-30.06.2023 dönemi için aşağıda gösterilen tutarda iş sorumluluğu primi ödenir.

1.GRUP (Temizlik, Taşıma, Danışma ve Hasta Yönlendirme Personeli, Otopark)	275-TL
2.GRUP (Veri Kayıt Personeli, Poliklinik, Klinik, ABD Sekreterleri, Arşiv Personeli, Diğer Mutfak Personeli)	300-TL
3.GRUP (Özel Güvenlik Görevlileri ve Şoförler)	350-TL
4.GRUP (Çamaşırhane Personeli, Terzihane, Aşçı Yardımcısı, Santral Personeli)	400-TL
5.GRUP (Hasta Ve Yaşlı Bakım Personeli, Yanık Ünitesi Personeli, Erişkin Acil Ve Çocuk Acil Servis Personeli, Sterilizasyon Personeli, EKG Ünitesi Personeli, Eczane Teknikeri, Üroflowmetri Personeli, Taş Kırma Personeli, Doğumhane Personeli, Palyatif Bakım Personeli, İnme Üniteleri Personeli, Hemodiyaliz Ünitesi Personeli, Ameliyathane Modül Personeli, Yeni Doğan Personeli, Gassal, Anjiyografi personeli (Koroner, Girişimsel radyoloji dahil)	500-TL
6.GRUP (Tüm Özel Kalem Personeli, Kalite Yönetim Personeli, DEHİM personeli)	675-TL
7.GRUP (Faturalama Kontrol Personeli, Stok Kontrol Yönetim Personeli, Malzeme Yönetim Süreci Personeli, Verimlilik Analizi Personeli, Satın Alma Personeli, Saymanlık Personeli, Tahakkuk Birimi Personeli, Sürekli İşçi Bürosu, Ambar Ve Depo Görevlileri, Kasap, Fırıncı,	825-TL
8.GRUP (Ekip Şefleri (Gece şefleri dahil)) Kontrolörler)	975-TL
9.GRUP (Mühendis, Biyolog, Kimyager, Fizyoterapist, Eczacı, Hemşire, Diş Protezci, Ameliyathane Teknikeri, Anestezi Teknikeri, Paramedik, Fatura Sistem Analisti, Röntgen, Radyoloji Tekniker Ve Teknisyeni, Teknisyen Ve Tekniker, Aşçı, Bilgi İşlem Personeli)	1.100-TL
10. GRUP Baş Aşçı	1.400-TL

Yukarıdaki gruplara dahil edilmemiş personelin tespit edilmesi durumunda, toplu sözleşmenin taraflarınca oybirliği ile grup belirlenmesi yapılacaktır.

Şu kadar ki, geçici veya daimî olarak yer/görev değişikliği yapılması halinde ay içindeki çalışma süresine göre tahakkuk yapılır.

MADDE 63 – MESLEK KODLARI:

Taraf sendika üyesi işçiler fiilen görev yaptığı işe uygun meslek kodları 5510 Sosyal

4

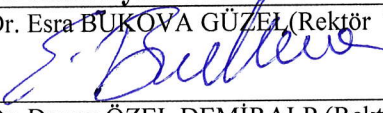

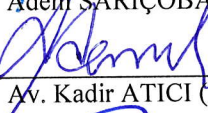
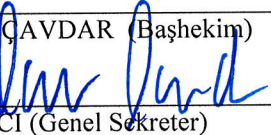
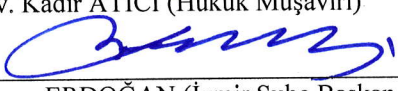
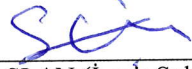
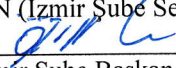
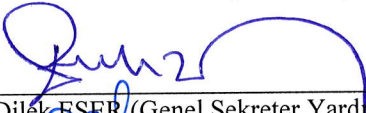

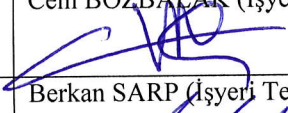

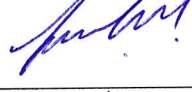
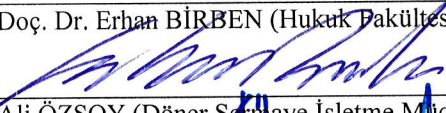
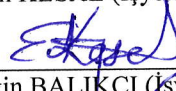
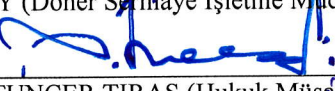

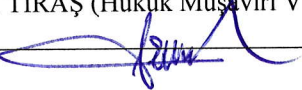
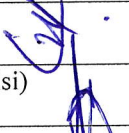
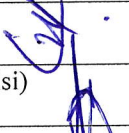
99.

23

Sayfa 20 / 23

Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre düzenlenip Sosyal Güvenlik Kurumuna işverence bildirilir.

İşbu toplu iş sözleşmesi **63 Asıl ve Ek Ceza Cetvelinden** ibaret olup taraflarca **13.03.2023** tarihinde imzalanmıştır.

T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğü Adına	Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Adına
Prof. Dr. Esra BÜKÜKÖVA GÜZEL (Rektör Yrd.) 	Hakan TOY (Genel Başkan) 
Prof. Dr. Duygu ÖZEL DEMİRALP (Rektör Yrd.)	Adem SARIÇOBAN (Genel Başkan Yardımcısı) 
Prof. Dr. Caner ÇAVDAR (Başhekim) 	Av. Kadir ATICI (Hukuk Müşaviri) 
Engin BASMACI (Genel Sekreter)	Savaş ERDOĞAN (İzmir Şube Başkan Yardımcısı) 
Prof. Dr. Mehmet Birhan YILMAZ (Başhekim Yrd.)	Özgür ASLAN (İzmir Şube Sekreteri) 
Öğr. Görevlisi Dr. Yunus Emre DİNÇASLAN (Hastane Başmüdürü) 	Erhan ER (İzmir Şube Başkan Yardımcısı)
Dr. Öğr.Üyesi Dilek ESER (Genel Sekreter Yardımcısı V.) 	Nazım Özkan (Şube Mali Sekreteri)
Arzu ARAZ ÇAĞLAR (Genel Sekreter Yardımcısı)	Cem BOZBALAK (İşyeri Baştemsilcisi) 
Doç. Dr. Sezgi ÖKTEM SONGU (Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi) 	Berkan SARP (İşyeri Temsilcisi) 
Doç. Dr. Erhan BİRBEN (Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi) 	Efsun KESAL (İşyeri Temsilcisi) 
Ali ÖZSOY (Döner Sermaye İşletme Müdürü) 	Sezgin BALIKÇI (İşyeri Temsilcisi) 
Av. İrem TUNCER TIRAŞ (Hukuk Müşaviri V./Raportör) 	Mahmut YİĞİT (İşyeri Temsilcisi) 
	Nurettin HORTUM (İşyeri Temsilcisi) 

EK DİSİPLİN CEZA CETVELİ

İşbu toplu iş sözleşmesine ek ceza cetveli işveren tarafından 4857 sayılı İş Kanununun 25.maddesinde düzenlenen haklı nedenle bildirimsiz fesih hakkının kullanılmaması halinde tatbik edilebilecek olup, işverenin yasadan doğan haklı nedenle fesih yetkisi her halükarda saklıdır. İşbu ceza cetveli işverenin haklı nedenle fesih hakkının sınırlandırıldığı anlamında yorumlanamaz.

İş kanununun 25.maddesinin II.bendinde belirtilen suçları işleyen işçiler disiplin kuruluna sevk edilebileceği gibi, işveren ilgili kanun hükmünü re'sen de uygulayabilir. Ancak işçinin veya sendikanın re'sen feshe itirazı halinde konu, disiplin kurulunda 15 gün içerisinde görüşülerek karar verilir ve verilen karar uygulanır.

EYLEM TÜRLERİ	CEZALARI				
İŞE GEÇ GELMEK					
1. Bir saate kadar geç gelmek	Sözlü uyarı	1G	2G	3G	4G
2. Bir saati aşan süre ile gecikmek	1G	2G	3G	4G	
3. Devamlı geç gelmeyi alışkanlık haline getirmek (Altı ay içerisinde geç gelmek suçundan dört defa disiplin suçundan ceza almış olmak kaydıyla)	1G	2G	3G	İ.Ç.	
GÖREVE GELMEMEK					
4. Bir gün göreve gelmemek	Yazılı uyarı	1G	2G		
5. İki gün göreve gelmemek	1G	2G	3G		
6. Üç gün ve daha fazla göreve gelmemek	2G	3G	İ.Ç.		
7. Verilen görevi yapmamak	Sözlü uyarı	1G	2G		
8. Görev saatinde özel işlerle uğraşmak	Yazılı uyarı	1G	2G		
9. Disiplinsiz davranmak, işçi sağlığı ve iş güvenliğini, iş verimini aksatmak ve iş barışını bozmak	Yazılı uyarı	1G	2G		
GÖREV YERİNİ TERK ETMEK					
10. İzinsiz olarak iş saati bitiminden evvel görev yerini terk etmek	Sözlü uyarı	1G	2G	3G	İ.Ç.
11. İzinsiz olarak iş saati bitiminden evvel görev yerini terk etmeyi alışkanlık haline getirmek	2G	3G	İ.Ç.		
12. İşyerinin korunması ile ilgili olanların görev yerinde bulunmaması	2G	3G	İ.Ç.		
13. İş saatlerinde gereksiz yere arkadaşlarını meşgul etmek ve görev başında uyumak	1G	2G	3G	İ.Ç.	
14. İş başında, iş saatlerinde ve görev başında uyumak	1G	2G	3G	İ.Ç.	
15. İşyerinde kavgaya etmek	2G	3G	İ.Ç.		
16. Personel devam takip sistemine kartını okutmamayı alışkanlık haline getirmek	İhtar	1G	2G	3G	İ.Ç.
17. Yönetimindeki aracı idareden izin almaksızın başkalarına kullandırmak	3G	İ.Ç.			
18. Göreve sarhoş gelmek	2G	3G	İ.Ç.		
19. İşyerinde alkollü içki kullanmak, kumar oynamak veya oynatmak	İ.Ç.				
20. İşyerinde uyuşturucu madde kullanmak	İ.Ç.				

İŞ ARKADAŞLARINA KARŞI TUTUMU					
21. Amirlerine karşı küfür ve saldırıda bulunmak	3G	İ.Ç.			
22. İş arkadaşlarına küfür veya saldırıda bulunmak	2G	3G	İ.Ç.		
İŞYERİ VE ARAÇLARINA ZARAR VERMEK					
23. Yangına sebebiyet vermek	İ.Ç.				
24. İşyerine sabotaj yapmak	İ.Ç.				
25. Araç ve gereçleri kontrol etmeden göreve çıkmak ve bunlarla ilgili bozuklukları zamanında yetkili kişiye duyurmamak	1G	2G	3G		
26. Yönetimindeki araç, gereçlerin bakımı ve temizliğine özen göstermemek ve hor kullanmak	1G	2G	3G	İ.Ç.	
27. Teslim edilen araç ve gereçlerin yitirilmesine yada bozulmasına, hasarına neden olmak a) İhmal b) Ağır ihmal c) Kasıt	2G 3G İ.Ç.	3G İ.Ç.	İ.Ç.		
28. İçkili araç kullanmak	3G	İ.Ç.			
ÇALIŞMA AHLAKINA UYMAYAN DAVRANIŞLAR					
29. İşyerine ait araç ve gereçleri görevi dışındaki işlerde kullanmak	3G	5G	İ.Ç.		
30. Amir durumunda olup, çalıştığı işçileri özel işlerde kullanmak	2G	3G	İ.Ç.		
31. Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak	1G	2G	3G	İ.Ç.	
32. Görevi ile ilgili kasten yanlış bilgi vermek	3G	İ.Ç.			
33. Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstererek işi aksatmak	2G	3G	İ.Ç.		
34. Verilen görevi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek	Yazılı uyarı	1G	2G	İ.Ç.	
35. Sahte belge düzenlemek, resmî belgelerde değişiklik yapmak	İ.Ç.				
36. Görevine ilişkin ve gizli kalması gerekli sırları açıklamak	İ.Ç.				
37. Görevine ilişkin ve gizli kalması gerekli sırları açıklayarak çıkar sağlamak	İ.Ç.				
38. Hırsızlığa tam teşebbüs etmek	İ.Ç.				
39. Hırsızlık yapmak	İ.Ç.				
40. Rüşvet almaya ya da vermeye tam teşebbüs etmek	İ.Ç.				
41. Rüşvet almak ya da vermek	İ.Ç.				
42. İşe girmeyen işçiyi girmiş gibi göstermek	3G	İ.Ç.			
43. Yerine imza atmak ya da kartını bastırmak suretiyle işe gelmeyen işçiyi gelmiş gibi göstermek	5G	İ.Ç.			
44. İşyerinde propaganda yapmak suretiyle siyasi faaliyette bulunmak	5G	İ.Ç.			
44. Yukarıda sayılan eylemler dışında kalıp suç sayılan ve cezalandırılması gereken fiillerde bulunanlara, olayın önemine göre ihtardan işten çıkarmaya kadar olan ceza disiplin kurulunca verilir					