

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(17 NO'LU İŞKOLUNDA FAALİYET GÖSTEREN)
İŞYERLERİNE İLİŞKİN OLARAK

TÜRK AĞIR SANAYİ VE HİZMET SEKTÖRÜ
KAMU İŞVERENLERİ SENDİKASI
(TÜHİS)

İLE

TÜRKİYE SAĞLIK İŞÇİLERİ SENDİKASI
(T.SAĞLIK-İŞ)

ARASINDA İMZALANAN
İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

YÜRÜRLÜK SÜRESİ

01.08.2022-31.12.2024

İmza Tarihi: 06.06.2023

MADDE 1- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN AMACI:

Bu işletme toplu iş sözleşmesi; üyelerin sosyal, ekonomik ve kültürel düzeylerini yükseltmeyi, çalışanların insanlık onuruna yaraşır ve çağın gereklerine uygun yaşayış düzeyine ulaşmaları için yeterli ücret almalarını, işyerlerinde sosyal güvenliğin, iş ve işçi sağlığının gerçekleştirilmesi için gerekli önlemlerin alınmasını, her işçinin gücüne uygun bir işte çalıştırılmasını, işçilerin işsizlik korkusundan uzak geleceğe güvenle bakmalarını, sevgi ve saygıya dayalı disiplin anlayışı içinde en iyi ve en güzel hizmeti vermeyi, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı teşvik etmeyi, üretimi arttırmayı, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırıcı yollarla çözümlmeyi ve demokratik katılımcı düzenlemeyi amaç edinir.

MADDE 2- TARAFLAR VE TANIMLAR

A) Taraflar:

Bu Toplu İş Sözleşmesinde taraflar, T.C. Gaziantep Üniversitesi Rektörlüğünün üyesi bulunduğu, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası (TÜRKİYE SAĞLIK-İŞ)'dir.

B) Tanımlar:

Bu toplu iş sözleşmesi metninde,

a- T.C. Gaziantep Üniversitesi Rektörlüğünde yer alan 17 no'lu "Sağlık ve sosyal hizmetler" işkoluna giren işyerleri ayrı ayrı "İŞYERİ", bütünü "İŞLETME",

b-T.C. Gaziantep Üniversitesi Rektörlüğü "İŞVEREN",

c- T.C. Gaziantep Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı işyerlerini sevk ve idareye yetkili olanlar, "İŞVEREN VEKİLİ",

d- Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS), "KAMU İŞVEREN SENDİKASI",

e- Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası (TÜRKİYE SAĞLIK-İŞ), "SENDİKA",

f- İş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiler, "İŞÇİ"

g-İşyerlerinde çalışan ve kanunen işçi sayılan TÜRKİYE SAĞLIK-İŞ üyeleri, "ÜYE",

h- Bu işletme toplu iş sözleşmesi "SÖZLEŞME".

diye tanımlanmıştır.

MADDE 3 – SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK SÜRESİ:

Bu toplu iş sözleşmesi 01.08.2022 tarihinde yürürlüğe girer ve 31.12.2024 tarihinde sona erer.

MADDE 4- SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA KOŞULLARI:

A) Kapsam:

Bu işletme toplu iş sözleşmesi T.C. Gaziantep Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı 17 no'lu "Sağlık ve sosyal hizmetler" işkolundaki işyerleri ile bu işyerlerine bağlı eklentilerde çalışan taraf sendika üyesi işçileri kapsar.

B) Yararlanma:

Bu toplu iş sözleşmesinden taraf sendika üyesi işçiler yararlanırlar.

Bu toplu iş sözleşmesinden, imza tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra sendikaya üye olanlar ise üyeliklerinin sendikaca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

Üye olmayanların yararlanmaları hakkında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümleri uygulanır.

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 sözleşmesinin yapıldığı tarihte işveren ile işçi arasında mevcut olan iş sözleşmelerinin, işçi aleyhine olan hükümlerinin yerini bu toplu iş sözleşmesinin hükümleri alır. İş bu toplu iş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlar hakkında yürürlükteki yasalara aykırı olmamak kaydıyla iş sözleşmeleri her türlü hükümleri ihtiva eder. Sözleşmede yasa hükümlerine yapılan atıflar, toplu iş sözleşmesinde yer almasa bile hükümlerin sözleşme hükmü niteliğinde olduğunu gösterir.

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

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden önce işçi lehine düzenlenmiş ve verilmiş haklar saklıdır ve uygulamasına devam olunur.

MADDE 7- SENDİKAL FAALİYETLERE OLANAK SAĞLAMAK:

A) Sendika yöneticileri ve şube yöneticileri, baştemsilciler ve işyeri temsilcileri iş saatleri içerisinde işçiyi ve sendikayı ilgilendiren konularda, haber vererek işyeri yetkilileri ile görüşürler.

B) Sendika ve şube yöneticileri ile baştemsilciler önceden işverene haber vermek ve işi aksatmamak kaydı ile iş saatleri içerisinde işçilerle görüşebilirler. 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) Her işçi yalnız kendisine verilen işten sorumludur.

c) Her işçi kendi kadro görevinde çalıştırılır. Ancak, hizmetin zorunlu kıldığı hallerde işveren veya vekili tarafından vasıflı bir kadroda görev verilenlere, bu görevleri devam ettiği sürece, yaptıkları işin karşılığı haklar verilir.

d) Vasıfsız işçi kadrosunda bulunmakla beraber, bir yıl süreyle vasıflı işçiler tarafından yapılması gereken bir işte çalışmış olanlar bu sürenin sonunda vasıfsız bir işte çalıştırılmazlar.



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. Baştemsilciler işveren vekilinin bulunduğu yerde çalıştırılır.

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

- Sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde, işveren, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu takdirde, işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır. Bu hak, sendika veya konfederasyonlardaki yöneticilik görevinin sona ermesinden başlayarak üç ay içinde kullanılabilir.

- Sendika, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince birisi baş temsilci 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:

- Her işyerinde 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.

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, diğerininki 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 bildiriler, 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 ÜCRETİLİ İZİNLER:

A) Baştemsilci İzni:

Sendika Baştemsilcisine, temsilcilik görevlerini yerine getirebilmesi için haftada 8 saat izin verilir. Baş temsilciler bu izni işyerindeki esas işini aksatmamak şartı ile kullanırlar. Baştemsilciler seçildikleri veya atandıkları işyerinde ve devamlı gündüz vardiyasında çalıştırılır.

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 ilgilenebilirler, 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 işçilere de yukarıdaki baştemsilciye verilen hak ve izinler aynen uygulanır.

B) Temsilci İzinleri:

İşyeri sendika temsilcileri, temsilcilik görevlerini işyerlerindeki işlerini aksatmamak şartı ile 4 saat olarak kullanırlar.

C) Diğer İzinler:

Sendika temsilcisi ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenen şekle göre ücretli izin verilir.

İŞYERİ İŞÇİ MEVCUDU

YILLIK TOPLAM ÜCRETİLİ İZİN SÜRESİ

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 11- SENDİKADA GÖREV ALANLARIN GÜVENCELERİ:

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

B) Sendikanın merkez ve şube yönetim kurulunda ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında 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 işe 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 üç ay içinde geçerlidir.

MADDE 12- SENDİKANIN YARARLANABİLECEĞİ SALON, ARAÇ VE GEREÇLERİ:

Sendika; eğitim, seminer, konferans ve benzeri sosyal, eğitsel toplantıları için işverenin salon 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 üyelerden aidat keserek işçi aylık ücretlerinin ödendiği günü izleyen 15 gün 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, ödeme şeklinde, unvanı vs. şartlarında işçi aleyhine bir değişiklik yapılamaz.

MADDE 15- İŞÇİNİN ZORLANAMAYACAĞI GÖREVLER:

İşveren işçiye, yasalara, toplu iş sözleşmesine, iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliğine aykırı iş yaptırılmaz. 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 işçiye sözleşmenin birinci döneminde (01.08.2022-31.12.2022) 500,00-TL askerlik yardımı yapılır.

Toplu iş sözleşmesinin ikinci döneminin birinci yılı birinci altı ayında (01.01.2023-30.06.2023) **820,09 TL** askerlik yardımı yapılır.

 MA

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci döneminin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır

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

İşçinin, muvazzaf askerlik hizmeti dışında, manevra veya herhangi bir nedenle silahlaltına alınması nedeniyle işinden ayrılması halinde bu konuya ilişkin olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 31. madde hükümleri uygulanır.

MADDE 17- DENEME SÜRESİ:

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

MADDE 18- İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

İşçiler genel olarak istihdamına esas olan işinde ve branşında çalıştırılır. Ancak iş icap ve zaruretlerine göre işçiler işyeri içinde veya Gaziantep Üniversitesi Rektörlüğü bünyesinde işçinin rızası alınarak, işyerinde unvan veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde geçici olarak işveren tarafından çalıştırılabilir. Ancak bu süre 1 ayı geçemez.

İş ve İşyeri değişikliği ceza mahiyetinde olamaz. İşçiler, devamlı olarak kadro unvanları dışındaki işlerde çalıştırılmazlar.

MADDE 19- VARDIYA USULÜ ÇALIŞTIRMA:

Vardiya cetvelleri her ay liste halinde işyerinde ilan olunur. Vardiyalı işçiler 16 saat dinlendirilmeden önce işe çağrılmazlar. Vardiya bitiminde belediye toplu taşıma araçları çalışmıyorsa veya ikametgahtan uzak olarak geliş gidiş yapıyorlarsa işçilere işverence servis tahsis edilir.

MADDE 20- ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER:

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

B) 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 işçinin yasal iş süresinden sayılır.

D) İşçinin, işverenin işini yaparken meydana gelen olaydan dolayı mahkemede, karakolda ve hastanede geçen süreleri belgeleme koşuluyla iş süresinden sayılır.

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

MADDE 21- İŞE GEÇ GELME:

İşçinin saatinde işe gelmesi esastır. 30 günlük süre içinde 4 defa 30 dakikaya kadar işe geç gelen işçiyi işveren işe başlatır. Bu gecikmeden dolayı işçinin ücretinden bir kesinti yapılamaz. 30 günlük süre içinde (4 defadan fazla) veya 30 dakikayı 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, yoğun kar yağışı gibi nedenlerle mahalli vasıtaların gecikmeye uğradığı hallerde o gün işine geç gelen işçi işe başlatılır. Geç kaldığı saatler ücretli izinli sayılır. Bunun dışında birim amirince kabul edilen meşru mazeretlerinde dolayı işe geç gelenler geç kaldıkları sürelerce ücretli izinli sayılırlar.

MADDE 22- NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİ:

1- Bu işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin haftalık çalışma süresi 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- Röntgen mahalli olarak tecrit edilen yerlerle, radyum, radyoterapi ve santral hizmetlerinde çalışanların günlük çalışma süresi 5 saattir.

MADDE 23- ARA DİNLENMESİ:

İşyerinde ara dinlenmesi 1 saattir. Ara dinlenmesi, işçilere nöbetleşe kullanılabilir.

Ara dinlenmesi içinde işçinin çalıştırılması halinde veya ara dinlenmesi kullanmaları mümkün olmayan birimlerde çalışanlar için bu sürelerdeki çalışmaları normal çalışma süresinden sayılır.

İşyerinde çalışmakta olan işçilere günlük çalışma süreleri içinde öğlenden önce ve öğlenden sonra olmak üzere işin ortalama bir yerinde 15'er dakikalık mola verilir, bu süreler iş süresinden sayılır. Bu süreleri sağlık hizmetlerinde çalışanlar nöbetleşe kullanırlar.

MADDE 24- GÖZALTINA ALINMA - TUTUKLULUK VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA:

1) İşçi, herhangi bir suçla tutuklandığı ve tutukluluğu İş kanununun 25.maddesinin IV. bendinde belirtilen bildirim sürelerini aştığı takdirde, iş sözleşmesi münfesih sayılır. Belirlenen bildirim süreleri kadar süren tutukluluk hallerinde, tutuklu kalınan süreler kadar işçi ücretsiz izinli kabul edilir.

2) Gözetim altına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde yasal gözaltı süresinde ücretli izinli addedilir. Ancak, gözaltında geçen süre sonunda tutuklanan işçilerin hizmet akitleri münfesih sayılır. (1. bent hükmü saklıdır.)

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 7 gün içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde işveren tarafından emsallerin 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. Ancak, beraat eden işçi 90 günle sınırlı olmaksızın işbaşı yaptırılır.

4) Adi suçlardan (bu maddenin 6. bendindeki suçlar hariç) yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken 90 gün içinde tahliye edilenlerin 1 hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması halinde işveren tarafından tekrar işe alınırlar.

Bilahare, hüküm giymeleri halinde iş sözleşmeleri münfesih sayılır. Şu kadar ki 5. fıkranın (a), (b) bentleri saklıdır.

5) Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

a) 6 ay veya daha az ceza alan,

b) 6 aydan daha fazla ceza aldığı halde cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeniyle 6 aydan önce tahliye edilen işçiler 1 hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç bulunması halinde işverenin takdiri ile tekrar işe alınabilirler.



6) Yüz kızartıcı suçlardan hüküm giyenler cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması halinde dahi hiçbir suretle tekrar işe alınamazlar.

7) İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken trafik kazası yapan şoförler ve iş makinesi operatörleri bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde, 1 yıl içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartı ile,

a) Tutuklu veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda 7gün içinde,

b) Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7 gün içinde başvurularını halinde eski işlerine alınır.

MADDE 25- İŞE ALMADA USUL:

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 26- YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER:

A) Hizmeti bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlar için 18 işgünü

Hizmeti beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlar için 24 işgünü

Hizmeti onbeş yıl(dahil) ve daha fazla olanlar için 30 işgünü

ücretli izin verilir.

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 Pazar 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) 696 sayılı KHK ile kadroya alınan işçilerin, alt işveren şirketlerde çalıştıkları süreler de yıllık izin süresinde dikkate alınır.

MADDE 27- ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER:

İşçilere aşağıdaki esaslar dahilinde sosyal durumlarına göre izin verilir.

A) Evlenen işçilere yazılı isteği üzerine 7 gün, çocuğu evlenen işçilere yazılı isteği üzerine 5 gün,

B) Eşi doğum yapan işçiye 7 gün,

C) İşçinin anne, baba, eş ve kardeşiyle çocukların, kayın valide ve kayın babanın ölümü halinde 7 gün izin verilir. İşçinin ölümü halinde, o işyerinde çalışan yeteri kadar işçiye, cenaze törenine katılmak üzere izin verilir.

D) Askerlik işlemleri için 1 gün,

E) Yangın, deprem, su baskını ve benzeri felaketlerde kazaya uğrayanlara 10 gün, ücretli izin verilir.

F) İşçiye eş, çocuk ve bakmakla yükümlü olduğu kişileri hastaneye götürmek için belgelenmek kaydıyla ücretli izin verilebilir.

İşçiye eş, çocuk ve bakmakla yükümlü olduğu kişilere hastanede yattığı sürece bunu belgelemek suretiyle 10 güne kadar ücretli, 10 günden fazla olması halinde geçen süre ücretsiz olmak üzere refakat izni verilebilir.

G) Sosyal izin kullananlar, işe dönüşünde mazeretlerini evlenme cüzdanı, doğum ve ölüm belgesi, afetlerde mahalle muhtarı belgesi, kazalarda doktor raporu vb. belgelerle en geç 6 gün içinde kanıtlamak zorundadırlar. Aksi halde haklarında nedensiz işe gelmemek işlemi uygulanır.

H) 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.

D) Hamile işçilere; SGK mevzuatına göre doğum öncesi 8 hafta, doğum sonrası 8 hafta olarak verilen raporlu süreler için ödenen iş göremezlik ödenekleri, işverence tama iblağ edilir. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Bu gibilere talepleri halinde doğum sonrası izni takiben iki yıla kadar ücretsiz izin verilir.

İ) Doğum yapan kadın işçilere 6 aya kadar öğleden önce 1,5 saat, öğleden sonra 1,5 saat olmak üzere günde 3 saat, 6 aydan bir yıla kadar öğleden önce 1 saat öğleden sonra 1 saat olmak üzere günde 2 saat emzirme izni verilir. Bu izinler istenirse günlük topluca kullanılabilir.

J) Sağlık İzni konusunda "İyonlaştırıcı Radyasyon ve Radyonüklit Kullanılarak Sunulan Sağlık Hizmetleri Hakkında Yönetmelik" hükümleri uygulanır.

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- 19 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramıdır.
- 4- 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günüdür.
- 5- 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik 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.

Yukarıda belirtilen günlerde işçiye bir iş karşılığı olmaksızın ücretleri tam olarak ödenir. İşçinin Dini Bayram tatil günlerinde izin kullanmadan tamamında çalıştırılması durumunda çalışılan her takvim günü için normal yevmiyeleri hariç 3 yevmiye daha verilir.

MADDE 29- ÜCRETSİZ MAZERET İZİNİ:

İşçiye müracaatı üzerine mazeretine binaen 12 aya kadar ücretsiz mazeret izni verilebilir.

MADDE 30- İŞ GÜVENCESİ VE İŞÇİ ÇIKARTILMAMASI:

a) İşveren, ilgili mevzuata ve bu toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı olarak işçilerin iş akitlerini sona erdiremez.

b) İş akdinin fesih edildiği durumlarda, 4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesine ilişkin hükümleri (4857/18-19-20-21-22) uygulanır.

c) İşveren tarafından, 4857 sayılı İş Kanununun 25 inci 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 inci 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 inci maddesinde belirtilen iş güvencesi tazminatını yargı kararı ile belirlenecek tutarda ödemekle yükümlüdür.

MADDE 31- BİLDİRİM SÜRELERİ VE İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ:

a) İş sözleşmeleri, 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	8 hafta
3 yıldan fazla süre ile kadar çalışan işçilere	10 hafta

İş akdi feshedilmiş sayılır. İş sözleşmesini işçinin feshetmesi durumunda kanun hükümleri uygulanır.

b) İşçi, bildirim önellerinde işveren tarafından çalıştırıldığı takdirde, bildirim süresi içerisinde tüm haklardan yararlanır.

MADDE 32- YENİ İŞ ARAMA İZİNİ:

İşverenin yazılı ihbarı ile veya işçinin dilekçesi ile iş sözleşmesi bildirim sürelerine uyulmak suretiyle feshedildiğinde işveren, işçiye talebi halinde, çalışma saatleri içinde günde 2 saat ücretli iş arama izni verir. İşçi talep ettiğinde sözleşmenin son bulacağı zamandan önceki günlere rastlamak üzere bu izinler topluca verilir.

MADDE 33- KIDEM ZAMMINA ESAS KIDEM TARİFİ:

Kıdem, iş sözleşmesinin 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 iş yasasındaki kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren hallerden birisi ile feshi halinde, işçiye her tam hizmet yılı için 40 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. 1 yıldan artan süreler içinde aynı oran üzerinden ödeme yapılır. Ölüm hallerinde tazminat, yasal mirasçılara verilir, iş kazası nedeniyle ölen işçinin kıdem tazminatı 60 gündür.

MADDE 35- KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ:

A) Kıdem Tazminatına esas olan ücret, işçinin en son aldığı günlük giydirilmiş brüt ücreti tutarı üzerinden yıl bazında hesaplanarak ödenir.

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

C) Emekliliğe hak kazanıp Sosyal Güvenlik Kurumundan emekli olabilir belgesi alan işçiler, işverene emeklilik dilekçesini verdiği tarihten itibaren işveren işçinin hesaplanacak kıdem tazminatını bir seferde ödemek zorundadır.

MADDE 36- HASTALIK YARDIMI:

1- Hastalık nedeni ile iş göremezliğe uğrayan işçilerin 3 gün ve daha fazla istirahatli olmaları halinde 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 beş defayı geçmemek üzere SGK tarafından ödenmeyen ilk iki günün ücreti işveren tarafından ödenir. Ancak, "T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı ile T.C. Gaziantep Üniversitesi Rektörlüğü Arasında Geçici İş Göremezlik Ödeneklerinin Mahsuplaşma İşlemlerine İlişkin Protokol" hükümleri yürürlükte kaldığı sürece uygulamaya devam olunur.

2- İşçinin, işverenin bulunduğu yer dışındaki sağlık kuruluşlarına sevk edilmesi halinde işyerinden ayrı kalacağı zamanlarda işçiye istirahat verilmeksizin ayakta tedavisine lüzum görüldüğü takdirde geçirdiği süreler için işçi ücretli izinli sayılır.

MADDE 37- İŞ VE BULAŞICI HASTALIKLAR RİSK PRİMİ

1-Bulaşıcı Hastalıklar Risk Primi (01.08.2022-31.12.2022)

A) Ameliyathane, doğumhane, yoğun bakım ve acil servislerde, hemşire, sağlık memuru, diş protez, hasta bakım personeli, anestezi teknisyeni, biomedikal teknisyeni ve diğer teknik servislerde çalışan personellere toplu sözleşmesinin birinci döneminde (01.08.2022-31.12.2022) fiilen çalıştıkları her gün için günlük net 7,50-TL/gün bulaşıcı hastalıklar risk primi ödenir.

B) (A) fıkrasında sayılmayan diğer servislerde çalışanlara toplu iş sözleşmesinin birinci döneminde (01.08.2022-31.12.2022) fiilen çalıştıkları her gün için günlük net 4,00- TL/gün bulaşıcı hastalıklar ve risk primi ödenir.

2-İş Primi:(01.01.2023-31.12.2024)

Bulaşıcı Hastalıklar Risk Primi toplu iş sözleşmesinin ikinci döneminde (01.01.2023-31.12.2024) 01.01.2023 tarihinden geçerli olmak üzere İş Primi adıyla aşağıda yazılı şekliyle uygulanacaktır.

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilerden, aşağıdaki işlerde görevlendirilenlere müktesep hak olmamak ve diğer ödemeleri etkilememek kaydıyla fiilen çalıştıkları her gün için;

a) Sağlık teknikeri, röntgen teknisyeni, hemşire, acil tıp teknisyeni, anestezi teknikeri, birim sorumlusu, biyolog, diyetisyen, fizyoterapist, odyometrist, sağlık memuru, diş protez, laborant, eczane teknikeri, klinik teknisyeni, sağlık teknisyeni, bilgisayar teknisyeni, tekniker ve teknisyenlere günlük brüt çıplak ücretinin %6'sı,

b) Diğer sağlık personeli, fizik tedavi personeli, sağlık teknisyen yardımcısı, sterilizasyon birim elemanı, sekreter, santral memuru, arşiv personeli, basın yayın personeli, büro memuru, danışma görevlisi, eczane personeli, evrak dağıtım, gözetmen, halkla ilişkiler personeli, hasta hakları görevlisi, hastabakıcı, şoför ve güvenlik görevlilerine günlük brüt çıplak ücretinin %5'i,

c) Diğer işçilere günlük brüt çıplak ücretinin %4'ü,

oranında risk primi ödenir.

İlk defa işe alınan işçiler ile yukarıdaki gruplarda yer almayan unvanlarda çalışan işçilerin sahip oldukları ehliyet ve liyakatları dikkate alınarak ait oldukları gruplara işveren tarafından yerleştirilir.

MADDE 38- MALİ SORUMLULUK TAZMİNATI

İşyerlerinde vezne, nakit veya nakit yerine geçen kıymet sorumluları vb. işlerde çalışanlara her ay brüt çıplak ücretlerinin %5'i tutarında mali sorumluluk tazminatı 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 üyelerden 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.

İşçi yazılı savunmasını 3 iş günü içerisinde verir.

Ceza cetveli EK-1 de gösterilmiştir.

Ek Ceza cetvelinde sayılan eylemler dışında kalıp suç sayılan ve cezalandırılması gereken fiillerde bulunanlara, olayın önemine göre ihtardan işten çıkarmaya kadar olan ceza disiplin kurulunca verilir.

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

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 Gaziantep 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:

Bu konuda 6331 sayılı Kanun ve bu konudaki Mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 43- KAZALARIN BİLDİRİLMESİ:

İşyerinde meydana gelen bir kaza sonucunda yaralanan 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 işveren vekiline ve sendika temsilcisine 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. İşveren hayati önem arz eden kazalarda, işçinin Kamu hastanelerine götürülmesi kaydı aramaz. En yakın hastaneye veya sağlık kuruluşuna götürülür.

MADDE 44 - SOSYAL YARDIM ÖDEMELERİ:

A) Öğrenim Yardımı:

İşveren işçinin öğrenim gören her çocuğu için Eylül ayının içinde ödenmek üzere; Sözleşmenin birinci döneminde(01.08.2022-31.12.2022);

İlkokul için 430,59-TL,

Orta Okul için 538,24-TL,

Lise ve Dengi Okullar için 645,87-TL,

Yüksek Okul ve Üniversite öğrenimi için 861,17-TL öğrenim yardımı yapar.

Bu toplu iş sözleşmesinin ikinci dönemi (01.01.2023-31.12.2024) birinci yılının Eylül ayı içinde ödenmek üzere;

İlkokul için 672,61 TL,

Ortaokul için 840,77 TL,

Lise ve dengi okullar için 1008,92 TL,

Yüksekokul ve Üniversite öğrenimi için 1345,22 TL,

(Ancak bu tutarlara ikinci dönem birinci yıl ikinci altı ay zammı % 15 + enflasyon farkı dahil edilerek Eylül ayında oluşacak tutar üzerinden) öğrenim yardımı yapılır.

İşçiler bu haklardan belge karşılığı yararlandırılırlar. Bu haklardan, öğrenim gören işçiler de gördüğü öğrenim durumuna göre yararlanırlar.

B) Yemek Yardımı:

İşçilere; 1 öğün yemek verilir. 8 saati aşan çalışmalarda bir öğün daha yemek verilir.

Fiilen çalışılan günlerde yemek verilmesi mümkün olmayan hallerde 01.08.2022-14.10.2022 tarihleri arasında brüt 32,28-TL/gün, 15.10.2022-31.12.2022 tarihleri arasında net **55,00 TL/Gün** yemek yardımı ödenir.

Toplu iş sözleşmesinin ikinci döneminin birinci yılı birinci altı ayında (01.01.2023-30.06.2023) fiilen çalıştıkları her gün için **net 94,25 TL/Gün** yemek yardımı ödenir.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci dönemi birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

Günlük çalışma süresi ara dinlenme dahil 12 saat olan işçilere, iki öğün yemek bedeli ödenir. Ancak bir öğün yemek yiyen işçiye sadece ikinci öğün yemek parası ödenir. İşverenin her iki öğünde de aynı olarak yemek vermesi halinde nakdi ödeme ayrıca yapılmaz.

C) Birleştirilmiş Sosyal Yardım:

Toplu İş Sözleşmesinden yararlanan işçilere sosyal harcamalarını karşılamak amacı ile sözleşmenin birinci döneminde (01.08.2022-31.12.2022) her ay brüt 925,76-TL sosyal yardım ödemesi yapılır.

Toplu iş sözleşmesinin ikinci döneminin birinci yılı birinci altı ayında (01.01.2023-30.06.2023) **1.595,00 TL/Ay** sosyal yardım ödenir.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci dönemi birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

D) Evlenme Yardımı:

Sendika üyesi işçilere toplu iş sözleşmesinin birinci döneminde evlenmeleri halinde (01.08.2022-31.12.2022) 538,23-TL evlenme yardımı ödenir.

Toplu iş sözleşmesinin ikinci döneminin birinci yılı birinci altı ayında (01.01.2023-30.06.2023) evlenmeleri halinde **840,77 TL** evlenme yardımı ödenir.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci dönemi birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.



E) Doğum Yardımı:

Doğum Yardımı ile ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

F) Ölüm Yardımı:

İşçinin sözleşmenin birinci döneminde (01.08.2022-31.12.2022) iş kazası sonucu ölümü halinde yasal mirasçılarına 2.691,16-TL net olarak ödenir. İşçinin toplu iş sözleşmesinin ikinci döneminin birinci yılı birinci altı ayında (01.01.2023-30.06.2023) iş kazası sonucu ölümü halinde yasal mirasçılarına 4203,83-TL net olarak ödenir.

İşçinin sözleşmenin birinci döneminde (01.08.2022-31.12.2022) ölümü halinde yasal mirasçılarına 1.829,99-TL net olarak ödenir. İşçinin toplu iş sözleşmesinin ikinci döneminin birinci yılı birinci altı ayında (01.01.2023-30.06.2023) ölümü halinde yasal mirasçılarına 2858,60-TL net olarak ödenir.

İşçinin eşinin, çocuğunun, ana veya babasının herhangi birinin sözleşmenin birinci döneminde (01.08.2022-31.12.2022) ölümü halinde 861,17-TL net ölüm yardımı yapılır. İşçinin eşinin, çocuğunun, ana veya babasının herhangi birinin sözleşmenin ikinci döneminin birinci yılı birinci altı ayında (01.01.2023-30.06.2023) ölümü halinde 1345,22-TL net ölüm yardımı yapılır.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci dönemi birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

Ölüm olayının raporla, yasal mirasçılığın ise veraset ilamı ile belgelenmesi şarttır.

H) Doğal Afet Yardımı:

İşçinin sözleşmenin birinci döneminde(01.08.2022-31.12.2022)sel, yangın, deprem gibi doğal afetlere uğraması halinde uğradığı zarar miktarını belgelenmek koşulu ile 2.152,93-TL ödenir.

Toplu iş sözleşmesinin ikinci döneminin birinci yılı birinci altı ayında (01.01.2023-30.06.2023) **3.363,06 TL** doğal afet yardımı ödenir.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci dönemi birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

I) Giyim Yardımı Ve Koruyucu Eşya:

1-Toplu iş sözleşmesinin birinci döneminde(01.08.2022-31.12.2022) kışlık elbise karşılığı Kasım ayında brüt 645,87 TL Giyim yardımı ödenir.

Bu toplu iş sözleşmesinin ikinci döneminin birinci yılı birinci altı ayında (01.01.2023-30.06.2023) yazlık elbise karşılığı brüt 1008,91 TL giyim Yardımı ödenir. Kışlık için Kasım, yazlık için de Mayıs ayının ilk haftasında ödeme yapılır.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci dönemi birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

2- Giyim Yardımı: Ödeme tarihinde 6 ayını işyerinde doldurmuş olanlara tam olarak yapılır. 6 aydan az çalışmış olanlara 1/6 X çalıştıkları ay sayısı oranında ödeme yapılır. Çalışılan süreler 15 günden az ise dikkate alınmaz. 15 günden fazla ise tam aya iblağ edilir.

3- Demirbaş Koruyucu Eşya: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği hükümleri tatbik edilir. İşverence verilen iş elbisesi ve koruyucu malzemeyi işçiler iş başında giymek zorundadır.

MADDE 45- ÜCRET ZAMMI

A- BİRİNCİ DÖNEM ZAMMI (01.08.2022-31.12.2022) :

01.08.2022 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin, **01.08.2022** tarihi itibarıyla almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine **01.08.2022** tarihinden geçerli olmak üzere % 5 (yüzde beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2022 İndeks sayısının, Temmuz 2022 İndeks sayısına göre değişim oranı %12,73 (yüzde on iki yetmiş üç) olarak gerçekleştiğinden birinci dönem zammı olan % 5'i (yüzde beş) aşan kısmın tamamı %7,73(yüzde yedi yetmiş üç) 01.01.2023 tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin 31.12.2022 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine zam olarak uygulanacaktır.

B- İKİNCİ DÖNEM ZAMMI (01.01.2023-31.12.2024):

1- TABAN ÜCRET:

01.01.2023 tarihinde günlük brüt çıplak ücretleri; 500,00 TL'nin altında olan işçilerin, günlük brüt çıplak ücretleri 500,00 TL'ye çekilecektir.

2- ÜCRET ZAMLARI:

a) İkinci Dönem Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı (01.01.2023-30.06.2023):

01.01.2023 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin ücretleri (1.) fıkradaki taban ücrete çekildikten sonra, 01.01.2023 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2023 tarihinden geçerli olmak üzere ikinci dönem birinci yıl birinci altı ay için Refah Payı dahil % 45 (Kırkbeş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2023 indeks sayısının, Aralık 2022 indeks sayısına göre değişim oranının % 45 (Kırkbeş)'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci dönem birinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

b) İkinci Dönem Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı (01.07.2023-31.12.2023):

01.07.2023 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2023 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2023 tarihinden geçerli olmak üzere % 15 (Onbeş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2023 indeks sayısının, Haziran 2023 indeks sayısına göre değişim oranının % 15 (Onbeş)'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci dönem ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

c) İkinci Dönem İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı (01.01.2024-30.06.2024):

01.01.2024 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.01.2024 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2024 tarihinden geçerli olmak üzere % 10 (On) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2024 indeks sayısının, Aralık 2023 indeks sayısına göre değişim oranının % 10 (On)'u aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci dönem ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

d) İkinci Dönem İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı (01.07.2024-31.12.2024):

01.07.2024 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2024 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2024 tarihinden geçerli olmak üzere % 10 (On) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2024 indeks sayısının, Haziran 2024 indeks sayısına göre değişim oranının % 10 (On)'u aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci dönem ikinci yıl ikinci altı ayın son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere (01.01.2025 tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin 31.12.2024 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine) ilave edilecektir.

A

BU

AK

MA

MA

e) Bu toplu iş sözleşmesinin ikinci döneminden itibaren kapsam işyerlerine ilk defa işe alınacak işçiler, asgari ücretle işe başlatılırlar. Bu işçilerin, deneme sürelerini başarı ile tamamlamaları kaydıyla, sendikaca üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşından geçerli olmak üzere toplu iş sözleşmesinin “İş ve Bulaşıcı Hastalıklar Risk Pirimi” başlıklı 37. maddesindeki gruplar esas alınmak kaydıyla aşağıdaki tespit edilen brüt işe giriş ücretlerine yükseltirler.

GRUP	01.01.2023-30.06.2023
A GRUBU	710,00 TL/Gün
B GRUBU	705,00 TL/Gün
C GRUBU	700,00 TL/Gün

Bu işe giriş ücretleri sözleşmenin ikinci dönem birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanır. Toplu iş sözleşmesinin ikinci dönem birinci yılının birinci altı ayında yukarıdaki işe giriş ücretiyle işe başlayan işçilere ikinci dönem birinci yılının birinci altı ay zammı olan % 45 uygulanmaz, ancak takip eden dönemlerin ücret zamlarından yararlandırılırlar. Ayrıca, bu uygulama sebebiyle sonradan işe alınan işçilerin ücretleri hiçbir şekilde emsali kıdemli işçilerin ücretini geçemez. İşverence ilgili dönemde, işe giriş ücretinden daha yüksek bir ücretle işe alınan işçilerin ücretinden indirim yapılmaz.

MADDE 46- İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE:

a) İşçilere, 6772 sayılı Kanun Hükümlerine göre Cumhurbaşkanının tespit ettiği günlerde ilave tediye ödenir.

b) Ayrıca, işçilere 6772 sayılı Kanun gereğince verilmekte olan ilave tediye dışında, toplu iş sözleşmesinin birinci döneminde (01.08.2022-31.12.2022) 25 günlük ücretleri tutarında ikramiye Kasım ayında ödenir.

Toplu iş sözleşmesinin ikinci döneminde her yıl için 60 günlük ücretleri tutarında ikramiye ödemesi yapılır. Bu ikramiyelerin 30 günü Mart ayında, 30 günü ise Eylül ayında ödenir.

c) İkramiyelerin ödenmesinde kıstelyevm usulü uygulanır ve ücretsiz izin günleri hesaba katılmaz. Yıl içinde ödenen ikramiyeler, ikramiyelerin ödeme tarihlerinde işçinin çalıştığı süreyle orantılı olarak hesaplanıp ödenir. Ancak işten ayrıldığı tarihte ikramiye ödemesi yapılmayan çalışma süresi varsa, bu çalışmasına tekabül eden ikramiye de kıstelyevm usulü ile ödenir.

MADDE 47- HİZMET ZAMMI :

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere hiçbir ödemeyi etkilememek kaydıyla işyerinde çalıştıkları her tam hizmet yılı için sözleşmenin yürürlük süresi boyunca brüt 15,00-TL/ay hizmet zammı ödenir.

MADDE 48- GECE ZAMMI:

Akşam saat 20.00'den sabah saat 06.00'ya kadar geçen süre gece dönemidir. Gece döneminde çalışan işçilerin, çalıştıkları süreler için ücretleri %10 zamlı olarak ödenir.

MADDE 49- TATİLDE ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:

A) Vardiyalı çalışan işçilerin hafta tatili 6 işgünü çalışmasından sonraki gündür. Ancak,

çalışılmayan Cumartesi günü veya onun yerini alan çalışılmayan gün 6 işgünün hesabında çalışılmış gün gibi sayılır. Normal çalışma yapılan yerlerde hafta tatili Pazar günüdür. İşyeri hizmetlerinin özelliği itibarıyla, işveren zaruri gördüğü hallerde ve işin gereği hafta tatili günlerinde çalıştırılan işçilere müteakip hafta içinde 1 gün izin vermezse, kendi yevmiyesine ilaveten (2) iki yevmiye daha öder.

B) Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçilere her gün için ilave 2 yevmiye (1+2=3) ödenir.

C) Vardiyalı işçi, kendi hafta tatilinde çalıştırıldığı takdirde 1 ilave yevmiye (1+1=2) ödenir.

MADDE 50- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ:

Haftada 45 saati aşan (Cumartesi ile, hafta tatili ve Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde yapılan 7,5 saatlik çalışmalar hariç) çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilir ve bu tür yaptırılacak her bir saatlik fazla çalışma için ödenecek ücret, saatlik normal çalışma ücretinin %70 zamlısı olarak ödenir. Bu hüküm vardiyalı vardiyasız tüm işçileri kapsar.

İşçilere önceden haber vermek kaydı ile fazla çalışma yaptırılabilir. Meşru mazeretleri olan işçiler fazla çalışmaya zorlanamaz. Meşru mazeretin raporla tevsiki istenemez.

Cumartesi, hafta tatili, bayram tatili ve fazla çalışma işin gerektirdiği işçi ve vasıf ihtiyacı dikkate alınarak işçiler arasında eşitlik esasına göre yapılır.

MADDE 51- NÖBET VE İCAPÇILIK:

Sendika üyesi işçilere;

a) İcapçı olarak görevlendirilmiş 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) İşçilere normal çalışma saatlerinin dışında nöbet tutturulması halinde, nöbet tutulan süre kadar, fazla çalışma ücreti ödenir.

MADDE 52- İŞE GİDİŞ-DÖNÜŞÜN SAĞLANMASI:

İşçiler, işe gidiş ve dönüşlerinde işverence temin edilecek servis araçları ile götürülüp getirilirler. İşverence, vasıta temin edilmediği takdirde işçilere fiilen çalıştıkları günler için bir gidiş ve bir dönüş olmak üzere 2 (iki) adet belediye otobüs bileti verilir. Belediye otobüs bileti verilemediği takdirde belediye otobüs bileti rayiç bedeli net olarak verilir.

MADDE 53- EK ÖDEME:

İşçilere müktesep hak sayılmak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa toplu iş sözleşmesinin ikinci döneminin birinci yılının (01.01.2023-31.12.2023) Mayıs ayında brüt **3.625,00 TL** Ek ödeme yapılacaktır. Ek ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci döneminin ikinci yılının Mayıs ayında ve bir kez ödenmek kaydıyla ödendiği döneme kadar ki ücret zamları (toplu iş sözleşmesinin ikinci döneminin birinci yılının birinci altı ay zammı olan %45 hariç) oranında arttırılarak ödenecektir. Ek ödemenin ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem ek ödeme miktarına yansıtılacaktır.

Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 54- ÜCRET ÖDEMELERİNİN YAPILMASI:

İşçilerin ücretleri, hak kazanılan günü izleyen ilk işgünü ödenir.

Fazla çalışma, hafta tatili, genel tatil vb. günleri çalışmalarına ait ücretler, maaşların ödendiği günden sonra 3 iş günü içinde işçilere ödenir.

A
E
B
17
MA

MADDE 55- ÜCRET ÖDEME SEKLİ:

Her ödeme yapıldığında işveren ödemeyi gösterir bir ücret pusulasını işçilere vermek zorundadır.

MADDE 56-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI SERTİFİKASI:

İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlığı Sertifikasına sahip işçilere (Hastanenin kullanımına sunulmak kaydıyla) sözleşmenin birinci döneminde(01.08.2022-31.12.2022) her ay net 750 TL ödeme yapılır. Toplu iş sözleşmesinin ikinci döneminin birinci yılı birinci altı ayında (01.01.2023-30.06.2023) her ay net 1230,14 TL ödeme yapılır.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci dönemi birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

MADDE 57- HARCIRAHLAR:

Harcırahlar konusunda 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 58-BANKA PROMOSYONLARI:

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

Banka Promosyon İhalesi için oluşturulacak komisyona işçi personelleri temsilen Sendika tarafından belirlenecek temsilci de çağrılır.

MADDE 59- EK PRİM:

Gazi, terör mağduru ve şehit yakınlarına günlük çıplak ücretinin %10'u (Yüzde on) tutarında Ek Prim ödenecektir.

GEÇİCİ MADDE 1- FARKLARIN ÖDENMESİ:

Toplu iş sözleşmesinin imza tarihli ile yürürlük tarihi arasında meydana gelen ücret, ek ödeme ve sair mali farklar imza tarihinden sonra geciktirilmeden ödenecektir.

GEÇİCİ MADDE 2:

Hükümet, Türk-İş ve Hak-İş Konfederasyonları ile Kamu İşveren Sendikası (TÜHİS) arasında 09.05.2023 tarihinde imzalanan "2023 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü" nün 6. maddesine istinaden 24.05.2023 tarihinde Hükümet ve Türk-İş Konfederasyonu ile Kamu İşveren Sendikası (TÜHİS) arasında imzalanan "Ek Çerçeve Anlaşma Protokolü" nün (a) fıkrasına istinaden bu toplu iş sözleşmesinin "Sosyal Yardım Ödemeleri" başlıklı 44. maddesinin "Yemek Yardımı" başlıklı B alt bendinin beşinci fıkrasındaki düzenleme (01.01.2023 tarihinden geçerli olmak üzere) yapılmıştır.

GEÇİCİ MADDE 3:

Hükümet, Türk-İş ve Hak-İş Konfederasyonları ile Kamu İşveren Sendikası (TÜHİS) arasında 09.05.2023 tarihinde imzalanan "2023 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü" nün 11. maddesinin (e) fıkrası hükmü gereği toplu iş sözleşmesinin "Bulaşıcı Hastalıklar Risk Primi" başlıklı 37. maddesindeki maktu olarak uygulanan "Bulaşıcı Hastalıklar Risk Primi" yerine 01.01.2023 tarihinden geçerli olmak üzere yüzdeli olarak düzenlenen "İş Primi" uygulanacaktır. Ayrıca, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin 37. maddesindeki maktu prim yeni dönemde ödenmeyecek olup mahsuplaşma işlemi yapılacaktır.


GEÇİCİ MADDE 4-

İş bu toplu iş sözleşmesinin “Ücret Zammı” başlıklı 44.maddesinin A bendinde yar alan 01.08.2022-31.12.2022 dönemini kapsayan %5(yüzde beş) oranında yapılması gereken birinci dönem zammının, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin 01.07.2022-31.07.2022 döneminde; Türkiye İstatistik Kurumunun Haziran 2022 indeks sayısının, Aralık 2021 indeks sayısına göre değişim oranı olan %42,35 olarak uygulanmış olması durumunda işverence bu döneme ait mükerrer bir ödeme veya ücret zammı yapılmayacaktır.

İşbu toplu iş sözleşmesi **59 Asıl Madde, 4 Geçici Madde** ile **Ek-1 Ceza Cetvelinden** ibaret olup taraflarca **06.06.2023** tarihinde imzalanmıştır.

İ Ş V E R E N T E M S İ L C İ L E R İ

TÜHİS TEMSİLCİLERİ


Adnan ÇİÇEK


Hasan YILMAZ


Dr. Şerefettin GÜLER


Ahmet KARADERİLİ


Esra YENİDÜNYA


F.Betül ÇALIŞKAN

T.C. GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ TEMSİLCİLERİ

Prof. Dr. Şevki Hakan EREN

Yrd. Doç. Dr. Uğur AYDIN

Av.İbrahim SATIL

Mustafa KALKAN

Bekir HÖBEK


Metin TÜRKBEYLER

Rasim HİDAYET

TÜRKİYESAĞLIK-İŞ TEMSİLCİLERİ


Hakan TOY


Adem SARIÇOBAN


Av. Kadir ATICI


Aset BOZKUŞ

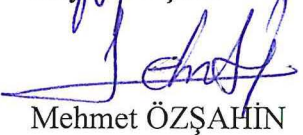

Mehmet Ali ÖZTETİK


Hasan KIRMIZI


Ercan DEMİR


Beyazıt Bestami ÇELİK


Hayri GÖÇER


Mehmet ÖZŞAHİN

EK DİSİPLİN CEZA CETVELİ

EYLEM TÜRLERİ	CEZALARI				
	İŞE GEÇ GELMEK				
1. Bir saate kadar geç gelmek	İhtar	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)	3G	İ.Ç.			
GÖREVE GELMEMEK					
4. Bir gün göreve gelmemek	1G	2G	3G		
5. İki gün göreve gelmemek	2G	3G			
6. Üç gün ve daha fazla göreve gelmemek	3G	İ.Ç.			
7. Görevi yetersiz yapmak	2G	3G			
8. Verilen görevi yapmamak	2G	3G	5G		
9. Verilen görevi yapmamakta direnmek	3G	İ.Ç.			
10. Görev saatinde özel işlerle uğraşmak	2G	3G	5G		
11. Disiplinsiz davranmak, işçi sağlığı ve iş güvenliğini, iş verimini aksatmak ve iş barışını bozmak	3G	İ.Ç.			
GÖREV YERİNİ TERK ETMEK					
12. İzinsiz olarak iş saati bitiminden evvel görev yerini terk etmek	İhtar	1G	2G	3G	İ.Ç.
13. İzinsiz olarak iş saati bitiminden evvel görev yerini terk etmeyi alışkanlık haline getirmek	2G	3G	İ.Ç.		
14. İşyerinin korunması ile ilgili olanların görev yerinde bulunmaması	2G	3G	İ.Ç.		
15. İş saatlerinde gereksiz yere arkadaşlarını meşgul etmek ve görev başında uyumak	1G	2G	3G	İ.Ç.	
16. İş başında, iş saatlerinde ve görev başında uyumak	1G	2G	3G	İ.Ç.	
17. İşyerinde kavga etmek	2G	3G	İ.Ç.		
18. İmza cetvelini imzalamamayı alışkanlık haline getirmek	İhtar	1G	2G	3G	İ.Ç.
19. Yönetimindeki aracı idareden izin almaksızın başkalarına kullandırmak	3G	İ.Ç.			
20. Göreve sarhoş gelmek	2G	3G	İ.Ç.		
21. İşyerinde alkollü içki kullanmak, kumar oynamak veya oynatmak	3G	İ.Ç.			
22. İşyerinde uyuşturucu madde kullanmak	İ.Ç.				
İŞ ARKADAŞLARINA KARŞI TUTUMU					
23. Amirlerine karşı küfür ve saldırıda bulunmak	2G	3G	İ.Ç.		
24. İş arkadaşlarına küfür veya saldırıda bulunmak	1G	2G	3G	İ.Ç.	
25. Gerektiği halde iş arkadaşlarına yardımcı olmamak ve	İhtar	1G	2G	3G	İ.Ç.

A

EJ

PH²⁰

Bu

↑

m, A

yardımcı olmamayı alışkanlık haline getirmek					
İŞYERİ VE ARAÇLARINA ZARAR VERMEK					
26. Yangına sebebiyet vermek	İ.Ç.				
27. İşyerine sabotaj yapmak	İ.Ç.				
28. Araç ve gereçleri kontrol etmeden göreve çıkmak ve bunlarla ilgili bozuklukları zamanında yetkili kişiye duyurmamak	1G	2G	3G		
29. Yönetimindeki araç, gereçlerin bakımı ve temizliğine özen göstermemek ve hor kullanmak	2G	3G	İ.Ç.		
30. Teslim edilen araç ve gereçlerin yitirilmesine yada bozulmasına, hasarına neden olmak					
a) İhmal	2G	3G	İ.Ç.		
b) Ağır ihmal	3G	İ.Ç.			
c) Kasıt	İ.Ç.				
31. İçkili araç kullanmak	3G	İ.Ç.			
ÇALIŞMA AHLAKINA UYMAYAN DAVRANIŞLAR					
32. İşyerine ait araç ve gereçleri görevi dışındaki işlerde kullanmak	3G	5G	İ.Ç.		
33. Amir durumunda olup, çalıştığı işçileri özel işlerde kullanmak	2G	3G	İ.Ç.		
34. Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak	1G	2G	3G	İ.Ç.	
35. Görevi ile ilgili kasten yanlış bilgi vermek	1G	2G	3G	İ.Ç.	
36. Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstererek işi aksatmak	2G	3G	İ.Ç.		
37. Sınav sırasında kopya çekmek, yardım almak, yardım etmek, soru çalmak, sınav kağıt ve tutanaklarında değişiklik yapmak	3G	İ.Ç.			
38. Verilen görevi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek	2G	3G	İ.Ç.		
39. Sahte belge düzenlemek, resmi belgelerde değişiklik yapmak	İ.Ç.				
40. Görevine ilişkin ve gizli kalması gerekli sırları açıklamak	3G	İ.Ç.			
41. Görevine ilişkin ve gizli kalması gerekli sırları açıklayarak çıkar sağlamak	İ.Ç.				
42. Hırsızlığa tam teşebbüs	3G	İ.Ç.			
43. Hırsızlık yapmak	İ.Ç.				
44. Rüşvet almak yada vermek	İ.Ç.				
45. Rüşvet almaya yada vermeye tam teşebbüs etmek	3G	İ.Ç.			
46. İşe girmeyen işçiyi girmiş gibi göstermek	3G	İ.Ç.			
47. Yerine imza atmak yada kartını bastırmak suretiyle işe gelmeyen işçiyi gelmiş gibi göstermek	2G	3G	İ.Ç.		
48. İşyerinde propaganda yapmak suretiyle siyasi faaliyette bulunmak	2G	3G	İ.Ç.		