

**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE BAĞLI 17 NO'LU İŞKOLUNDA BULUNAN
İŞYERLERİ İLE TÜRKİYE SAĞLIK İŞÇİLERİ SENDİKASI ARASINDAKİ
İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN AMACI:

MADDE 1.

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, 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 çözümlenmeyi ve demokratik katılımcı düzenlemeyi amaç edinir.

TARAFILAR VE TANIMLAR:

MADDE 2.

(1) Taraflar :

Bu işletme toplu iş sözleşmesinin tarafları; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. Maddesi çerçevesinde 17 no.lu "Sağlık ve Sosyal Hizmetler" İşkoluna giren (Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı 17 no.lu işkolunda bulunan işyerleri) ile Türkiye Sağlık İşçileri Sendikasıdır.

(2) Tanımlar :

Bu toplu iş sözleşmesi metninde,

- a) Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğü "İŞVEREN"
- b) Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı 17 no.lu "Sağlık ve Sosyal Hizmetler" işkolunda yer alan işyerini sevk ve idareye yetkili olanlar "İŞVEREN VEKİLİ"
- c) Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası "SENDİKA",
- d) İşletmede çalışan ve kanunen işçi sayılan TÜRKİYE SAĞLIK -İŞ üyeleri "ÜYE"
- e) Bu işletme toplu iş sözleşmesi ve ekleri ile birlikte "SÖZLEŞME"
- f) Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı 17 no.lu Sağlık ve Sosyal Hizmetler İşkoluna giren işyerleri ayrı ayrı "İŞYERİ", bütünü "İŞLETME" diye tanımlanmıştır.

SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK SÜRESİ:

MADDE 3.

Bu toplu iş sözleşmesi 01 Ocak 2023 tarihinde yürürlüğe girer ve 31 Aralık 2024 tarihinde sona erer.

SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA KOŞULLARI:

MADDE 4.

(1) Sözleşmenin Kapsamı: Bu toplu iş 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 göre Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası üyesi bulunan tüm işçiler bu toplu iş sözleşmesi kapsamı içindedir.

(2) Yararlanma Kapsamı:

a) 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 yazı ile bildirildiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar.

b) 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 bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz.

c) Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir.

d) 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.

e) Taraf sendikasının yetki belgesi alması şartıyla sözleşmede belirtilmiş bütün kurulların ve temsilcilerin yetki ve görevleri yeni toplu iş sözleşmesi imzalanıncaya kadar devam eder.

SÖZLEŞMENİN GÜVENCESİ:

MADDE 5.

(1) İşveren; hiçbir şekilde bu Toplu İş Sözleşmesi hükümlerini kısmen veya tamamen, doğrudan doğruya veya dolaylı yollarla Türkiye Sağlık-İş Sendikası üyesi olmayanlarla, sendikaya üyelik veya dayanışma aidatı ödeyenler haricinde sendikasız veya başka bir sendikanın üyelerine uygulayamaz.

(2) 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.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞ SÖZLEŞMELERİNE ETKİSİ:

MADDE 6.

(1) 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.

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

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

SENDİKAL FAALİYETLERE OLANAK SAĞLAMAK:

MADDE 7.

(1) Sendika yöneticileri ve şube yöneticileri, baş temsilciler ve işyeri temsilcileri iş saatleri içerisinde işçiyi ve sendikayı ilgilendiren konularda, haber vererek işyeri yetkilileri ile görüşürler.

(2) Sendika ve şube yöneticileri ile baş temsilciler önceden işverene haber vermek ve işi aksatmamak ve iş disiplinine uymak kaydı ile iş saatleri içerisinde işçilerle görüşebilirler. Bu konuda işveren yöneticileri her türlü kolaylığı gösterir.

GÖREV BÖLÜMÜ, GÖREV DEĞİŞİKLİĞİ

MADDE 8.

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

(2) Her işçi yalnız kendisine verilen işten sorumludur.

(3) 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.

(4) Vasıfsız işçi kadrosunda bulunmakla beraber, bir yıl süreyle vasıflı işçiler tarafından yapılması gereken bir işte çalışmış olanlar bu sürenin sonunda vasıfsız bir işte çalıştırılmazlar, bir yıldan az süreli görevlendirilenler eski görevine tekrar iade edilirler.

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

(1) Temsilcilerin Görevleri:

a) İşyeri sendika temsilcisi, yetkisi dâhilinde kendisine intikal ettirilen uyuşmazlık ve şikâyetleri tarafsız bir açıdan değerlendirip çözümlenmesine çalışır.

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

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

d) Temsilcilik sıfatı; bu sıfatı taşıyana gerek hizmetin yerine getirilmesi gerekse iş disiplinine uyması bakımından bir üstünlük sağlamaz. Baştemsilciler işveren vekilinin bulunduğu yerde çalıştırılır.

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

f) Sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmemek, 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 eksi kıdem hakları ve ücreti saklıdır. Bu hak, sendika veya konfederasyonlardaki yöneticilik görevinin sona ermesinden başlayarak üç ay içinde kullanılabilir.

g) 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.

h)

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,

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

(2) 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, dolap, telefon, bilgisayar, duvar gazetesi için pano kitaplık ve gerekli kırtasiye malzemeleri bulundurulur.

(3) İlan Tahtası

a) 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.

b) 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.

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

SENDİKA TEMSİLCİ, YÖNETİCİ VE ÜYELERİNE TANINAN ÜCRETLİ İZİNLER:

MADDE 10.

MADDE 10.

A) Baştemsilci İzni:

Sendika Baştemsilcisine, temsilcilik görevlerini yerine getirebilmesi için haftada 5 saat izin verilir. Baş temsilciler bu izni işyerindeki esas işini aksatmamak ve işverenle mutabık kalmak şartı ile kullanır.

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 har ve izinler aynen uygulanır.

B) Temsilci İzinleri:

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

C) DİĞER İZİNLER:

Sendika temsilcisi ve üyelerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine işçi sayısının yılda %10'u kadar gün ücretli izin verilir, ancak bu oranın %5'i aşan kısmı için işverenin onayı aranır.

Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler içindir. Ancak genel kurul ve eğitim seminerlerinde bu %10 oranı aranmaz.

SENDİKADA GÖREV ALANLARIN GÜVENCELERİ:

MADDE 11.

(1) Sendikanın bütün kademelerinde görevli yöneticiler, işyeri baştemsilcileri ve temsilcileri ekonomik ve demokratik sendikal faaliyetleri nedeni ile işten çıkarılamaz. Rızaları dışında işi ve işyeri değiştiremez.

(2) 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 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.

SENDİKANIN YARARLANABİLECEĞİ SALON, ARAÇ VE GEREÇLERİ:

MADDE 12.

Sendika; eğitim, seminer, konferans ve benzeri sosyal, eğitsel toplantıları için işverenin (Rektörlüğe bağlı işyerleri de dahil) salon ile araç ve gereçlerinden işverenle anlaşma sağlayarak ücretsiz yararlanır.

SENDİKA AİDATI VE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ:

MADDE 13.

(1) 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.

(2) 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.

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

(4) 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.

SENDİKA ÜYELERİNİN GÜVENCESİ:

MADDE 14.

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.

İŞÇİNİN ZORLANAMAYACAĞI GÖREVLER:

MADDE 15.

(1) İşveren işçiye, yasalara, toplu iş sözleşmesine, iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliğine aykırı iş yaptıramaz. İşçi, kendisine verilen emirleri kanun ve toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı görürse, bizzat veya temsilci vasıtasıyla emri veren amirine bildirir. Amir emrin yapılmasında ısrar ederse emri yazılı olarak işçiye vermek zorundadır. Bu şekilde işçinin emri yerine getirmesinde kanuna ve talimatlara aykırılık (suç hali hariç) teşkil ederse bundan dolayı işçi sorumlu tutulamaz. İşçinin amirine başvurmasına rağmen amir emrini yazılı olarak vermektan kaçınırsa o işin yapılmamasından işçi sorumlu tutulamaz.

(2) Amir emrin yapılmasında ısrar ederse emri yazılı olarak işçiye vermek zorundadır.

ASKERE GİDEN İŞÇİLERE ASKERLİK YARDIMI YAPILMASI VE TEKRAR İŞE ALINMASI:

MADDE 16.

Askere gidecek işçiler için 4857 Sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır.

DENEME SÜRESİ:

MADDE 17.

İşçiler işe alındıkları tarihten itibaren 1 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.

İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

MADDE 18.

(1) İşçiler genel olarak istihdamına esas olan işinde ve branşında çalıştırılır. Ancak iş icap ve zaruretlerine göre işçiler işyeri içinde veya Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğü'ne bağlı 17 no.lu Sağlık ve Sosyal Hizmetler İşkolunda bulunan işyerlerinde işçinin rızası alınarak, işyerinde unvan veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde geçici olarak işveren tarafından çalıştırılabilir.

(2) İş ve İşyeri değişikliği ceza mahiyetinde olamaz.

(3) İşçiler, devamlı olarak kadro unvanları dışındaki işlerde çalıştırılmazlar.

VARDİYA USULÜ ÇALIŞTIRMA:

MADDE 19.

Bu konuda ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER:
MADDE 20.

- (1) İşçinin işveren tarafından işyerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmesi halinde yolda geçen süreler.
- (2) İşçinin, işveren tarafından işiyle ilgili başka bir yere gönderilmesi veya işverenle ilgili başka bir yerde meşgul edilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.
- (3) Yağmur, sel, elektrik ve su akımının kesilmesi, malzeme araç ve koruyucu eşyanın olmaması nedeniyle işbaşında olup da çalışmadığı süreler işçinin yasal iş süresinden sayılır.
- (4) İşçinin, işverenin işini yaparken meydana gelen olaydan dolayı mahkemede, karakolda ve hastanede geçen süreleri belgeleme koşuluyla iş süresinden sayılır.
- (5) İşverenin araç ve gerecinde meydana gelen arıza nedeniyle gecikilen süreler de çalışmış gibi sayılır.

İŞE GEÇ GELME:

MADDE 21.

- (1) İşçinin saatinde işe gelmesi esastır. Aksi durumlarda disiplin ceza cetveline göre hareket edilir.
- (2) 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 mazeretlerinden dolayı işe geç gelenler geç kaldıkları sürelerce ücretli izinli sayılırlar.

NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİ:

MADDE 22.

1- Bu işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki taraf sendika üyesi işçilerin haftalık çalışma süresi 45 saate kadardır. İşveren, belirlenen haftalık çalışma süresini işyerinin özelliklerine göre düzenlemeye, sonradan iş icap ve zaruretlerine göre değiştirmeye yetkilidir. Hastanenin personel sayısının artırılması için ilgili kurumlar nezdinde işlemler yürütülmektedir. Personel alımları gerçekleştiğinde hastane yönetimi ile tekrar görüşme yapılarak haftalık çalışma süresinin 40 (kırk) saate düşürülmesi yönünde müzakere yapılacaktır.

2- Röntgen mahalli olarak tecrit edilen yerlerle, radyum, radyoterapi ve santral hizmetlerinde çalışanların haftalık çalışma süresi 35 saate kadardır. Bu yerlerde çalışanlara mevzuat hükümlerine göre şua izni verilir.

3- Radyoloji ve Nükleer Tıp ile radyasyon içeren ortamlarda çalışan ve dozimetre verilmiş personeller mevzuatlarda yer alan haklardan da faydalandırılır.

ARA DİNLENMESİ:

MADDE 23.

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.

TUTUKLULUK, GÖZETİM ALTINA ALINMA VE MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA:

MADDE 24.

(1) İşçi, herhangi bir suçla tutuklandığı ve tutukluluğu İş kanununun 25.maddesinin IV. bendinde belirtilen bildirim sürelerini aştığı takdirde, iş sözleşmesi münfesiş 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 münfesiş sayılır. (1. bent hükmü saklıdır.)

(3) Tutukluluğun;

- a) Kovuşturmayaya yer olmadığı
- b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı
- c) Beraat kararı verilmesi

d) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması nedenlerinden biri ile 120 gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren 15 gün içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde işveren tarafından emsallerin hakları ile işe alınır. 120 gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer varsa işe alınırlar. Bu halde işe tekrar alınan işçinin eski kıdem hakları saklıdır. Ancak, beraat eden işçi 120 günle sınırlı olmaksızın işbaşı yaptırılır.

(4) Adi suçlardan (bu maddenin 6. bendindeki suçlar hariç) yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken 120 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 başvurmaları halinde eski işlerine alınır. 1 yıldan fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

İŞE ALMADA USUL:

MADDE 25.

Bu konuyla ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER:

MADDE 26.

(1) Hizmet yılı 1-5 yıl olanlar için

19 gün

5-10 yıl olanlar için

24 gün

Hizmeti 10 yıldan fazla olanlar için

30 gün ücretli izin verilir

(2) 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.

ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER:

MADDE 27.

İşçilere aşağıdaki esaslar dahilinde sosyal durumlarına göre izin verilir.

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

(2) Eşi doğum yapan işçiye 7 gün olarak anlaşma sağlandı.

(3) İşçinin eşi, çocukları, anne, baba veya kardeşlerinden birinin ölümü halinde 5 gün, işçinin kayınvalide veya kayınpederinin ölümü halinde 2 gün

(4) Yangın, deprem, su baskını ve benzeri felaketlerde kazaya uğrayanlara 10 gün

(5) Bakmaya mecbur olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek anne, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde bu durumun hekim raporu ile belgelendirilmesi şartıyla istekleri üzerine en çok 6(altı) aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Aynı şartlarda bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

- (6) Sosyal izin kullananlar, işe dönüşünde mazeretlerini evlenme cüzdanı, doğum ve ölüm belgesi, afetlerde mahalle muhtarı belgesi, kazalarda doktor raporu, hastalık vizite kâğıdı gibi belgelerle en geç yirmi gün içinde kanıtlamak zorundadırlar. Aksi halde haklarında nedensiz işe gelmemek işlemi uygulanır.
- (7) Evlilik izni dışında bu izinler olayın oluşundan itibaren kullanılır. Şu kadar ki işçi izinli ve raporlu ise ücretli sosyal iznini rapor ve iznin bitiminden itibaren aynı sürelerde kullanır.
- (8) Röntgen, mahalli olarak tecrit edilen yerlerle, ameliyathanelerde radyasyon açısından denetimli alanlarda, radyum, radyoterapi birimlerinde çalışan kadın işçiler, hamileliğini tespit eden doktor raporu ibrazı tarihinden itibaren hamileliği süresince branşlarına yakın başka bir işte çalıştırılır.
- (9) Hamile işçilere; SSK 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. Doğum sonrası izni takiben çalışan tüm kadın işçilere rızası dahilinde 18 (onsekiz) aya kadar ücretsiz izin verilir.
- (10) Doğum yapan kadın işçilere analık izni bitiminden itibaren 6 aya kadar öğleden önce 1,5 saat, öğleden sonra 1,5 saat olmak üzere günde 3 saat, 6 aydan bir yıla kadar günde toplam 1,5 saat emzirme izni verilir. Bu izinler istenirse günlük topluca kullanılabilir.
- (11) Hamile işçiler hamileliği süresince ve doğum sonrasında 1 yıla kadar isteği dışında gece işinde çalıştırılmaz.
- (12) Doğum nedeniyle ücretli izne ayrılanlara ikramiye ve giyim yardımları herhangi bir kesinti yapılmaksızın ödenir.
- (13) 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren taslağın Madde-27 (9) (analık izni ile ilgili madde) bentleri uygulanır.
- (14) İşçilerin eş ve çocuklarından birinin engelli olması (Doktor raporuyla belgelemek kaydıyla) halinde haftalık 2 saatlik ücretli izin verilir.
- (15) İşçilere 10 hizmet yılını tamamlamış olmaları ve istekleri halinde işçilik süreleri boyunca bir defada kullanılmak üzere 6 aya kadar ücretsiz izin verilebilir.
- (16) İşçilerin en az %60 oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla 1 yıl içinde toptan veya bölümler halinde 15 güne kadar ücretli izin verilir.

ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ MADDE 28.

Ulusal Bayram 29 Ekim günüdür. 28 Ekim günü saat: 13.00'de başlar, 29 Ekim günü devam eder.

(1) Resmi Bayram ve Genel Tatil Günleri:

- 1 Ocak günü Yılbaşı Tatili,
- 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı,
- 19 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı,
- 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Bayramı,
- 15 Temmuz Demokrasi ve Özgürlükler Günü,
- 30 Ağustos Zafer Bayramıdır.

(2) Dini Bayramlar:

- Ramazan Bayramı: Arife günü saat: 13.00 den itibaren 3,5 gündür.
- Kurban Bayramı: Arife günü saat: 13.00 den itibaren 4,5 gündür.

Yukarıda belirtilen günlerde işçiye bir iş karşılığı olmaksızın ücretleri tam olarak ödenir. Şayet bu günlerde (resmi tatil ve bayram tatilleri) tatil yaptırılmayıp iş gereği çalıştırıldığında çalışılan her takvim günü için normal yevmiyeleri hariç 2(iki) yevmiye daha verilir.

ÜCRETSİZ MAZERET İZİNİ: MADDE 29.

İşçiye müracaatı üzerine mazeretine binaen 6 (altı) aya kadar ücretsiz mazeret izni verilebilir. İşçinin

talebi ve işverenin uygun görmesi halinde bu süre 6 (altı) ay daha uzatılabilir.

İŞ GÜVENCESİ VE İŞÇİ ÇIKARTILMAMASI:

MADDE 30.

(1) İşveren, ilgili yasalara, Yargıtay Kararlarına ve bu toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı olarak işçilerin iş akitlerini sona erdiremez

(2) İş akdinin fesih edildiği durumlarda, işyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümleri (4857/18-19-20-21-22) uygulanır

(3) İşveren tarafından, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 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

(4) İşveren, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'nci maddesi dışında keyfi ve haksız bir sebeple işten çıkarmalarda, Mahkeme veya Özel Hakem tarafından feshin geçersizliğine karar verildiğinde işçinin yasal süre içerisinde başvuru yapması üzerine işçinin işe başlatılmaması halinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21'nci maddesinde belirtilen en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür.

BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ:

MADDE 31.

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

- | | |
|---|-----------------------------|
| a) 6 aydan az süre ile çalışan işçilere | 3 hafta |
| b) 6 ile 18 ay süre ile çalışan işçilere | 5 hafta |
| c) 18 ay ile 3 yıla kadar çalışan işçilere | 7 hafta |
| d) 3 yıldan fazla süre ile çalışan işçilere | 9 hafta iş akdi feshedilmiş |

sayılır. Hizmet akdini işçinin feshetmesi durumunda kanun hükümleri uygulanır.

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

YENİ İŞ ARAMA İZİNİ:

MADDE 32.

İşverenin yazılı ihbarı ile veya işçinin dilekçesi ile iş sözleşmesi ihbar önellerine uyulmak suretiyle fesih edildiğinde 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.

KIDEM ZAMMINA ESAS KIDEM TARİFİ:

MADDE 33.

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

KIDEM TAZMİNATI:

MADDE 34.

İşçilerin iş sözleşmelerinin iş yasasındaki kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren hallerden birisi ile feshi halinde, işçiye her tam hizmet yılı için 35 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 her yılı için 45 gündür.

KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ:

MADDE 35.

(1) Kıdem Tazminatına esas olan ücret, işçinin en son aldığı günlük ücretine bu toplu iş

sözleşmesiyle kazanılan ve devamlılık arz eden nakdi yardımların toplamının ilavesi ile bulunacak ücrettir.

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

(3) Emekliliğe hak kazanıp Sosyal Güvenlik Kurumundan emekli olabilir belgesi alan işçiler, işverene emeklilik dilekçesini verdiği tarihten itibaren işveren en geç 2 ay içerisinde işçinin hesaplanacak kıdem tazminatını bir seferde ödemek zorundadır. Gecikmesi halinde en yüksek mevduat faiziyle ödenir.

HASTALIK YARDIMI:

MADDE 36.

Sendika üyesi işçilerin hastalığı veya herhangi bir sağlık engeli halinde;

(1) Hastalığın, Sosyal Güvenlik Kurumu'nca ödenek verilmeyen ilk iki işgünü için, normal günlük ücreti tam olarak, işverence ödenir.

(2) Kapsama dâhil işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin; yatarak tedavi gördükleri veya istirahatli buldukları sürelerle ait ücretleri tam olarak ödenir. Bu durumda olan işçiler, istirahatın sona erdiği tarihten itibaren en geç bir ay içerisinde, Sosyal Güvenlik Kurumundan kendi adına tahakkuk ettirilen geçici iş görmezlik ödeneğini alır, en geç üç işgünü içinde belgesiyle birlikte işverene öder. İşverence kabul edilebilir mazereti dışında, bu ödemeyi süresinde yapmayan işçinin ilk ücretinden, bu ödemeler mahsup edilir.

(3) İşçinin hizmet sözleşmesi, Sosyal Güvenlik Kurumunun sağlık yardımı yapmakla yükümlü olduğu süre içinde feshedilemez.

İŞ PRİMİ:

MADDE 37.

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamında görev yapan çalışanlara brüt ücretlerine ek olarak başka hiçbir ödemeyi etkilememek kaydıyla;

1- Temizlik ve Hasta Bakımı Grubu %3 (üç)

2- Büro ve Veri Hazırlama Grubu %5 (beş)

3- Yardımcı Sağlık Hizmetleri Grubu %7 (yedi) oranında iş primi zammı uygulanır.

İş primi hesaplama: (Günlük brüt yevmiye * İş Primi zammı oranı) * Fiili gün brüt olarak hesaplanacaktır.

UZUN SÜRELİ HASTALIK HALİ:

MADDE 38.

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

DİSİPLİN KURULLARI:

MADDE 39.

(1) İşyeri Disiplin Kurulu:

a) 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.

b) 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. Kurulda anlaşmaya varılamayan hususlar bir tutanakla tespit edilerek ilgili evrakı müsbite ile birlikte üst disiplin kuruluna intikal ettirilir. Kurul kararlarına, karar tarihinden itibaren 5 işgünü içinde itiraz edilebilir. Bu sürenin sonunda yapılan itirazlar geçerli değildir.

(2) Üst Disiplin Kurulu;

a) Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünde 3 işveren ve 3 sendika temsilcisinden oluşan Üst Disiplin

Kurulu Kurulur. Taraflar kurula asıl üye kadar da yedek üye belirlerler. Sözleşmenin imza tarihinden itibaren bir ay içerisinde taraflar asıl ve yedek üyelerini yazılı olarak birbirlerine bildirirler.

b) Kurulun Başkanlığını işveren temsilcilerinden biri yapar. Başkanın tensip edeceği bir üye aynı zamanda kurulun raportörlüğünü de ifa eder. Mazereti dolayısıyla toplantıya katılmayan asıl üye yerine yedek üye çağrılır. Toplantı gündemi, toplantı tarihinden beş (5) işgünü önceden üyelere yazılı olarak bildirilir. Üst Disiplin Kurulu, İşyeri Disiplin Kurulunca karara varılmayan hususları, ihraç kararlarını ve işyerlerinde çalışan sendika yönetici ve temsilcileri hakkında verilen disiplin cezalarına karşı yapılacak itirazları, görüşüp karara bağlar. Kararlar, toplantıya katılanların çoğunluğuyla alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış olur. Anlaşma sağlandı

c) Disiplin cezaları ekte belirtilmiştir. Cetvelde bulunmayan suçlar için kurul kıyasen karar verir. Ceza cetveli EK-1 de gösterilmiştir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

MADDE 40.

Bu konuda ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

KAZALARIN BİLDİRİLMESİ:

MADDE 41.

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.

KREŞ ve ANAOKULU ÖDENEĞİ:

MADDE 42.

50 veya daha fazla kadın işçi çalıştıran her işyeri için imkanlar dahilinde bir kreş açılır.

SOSYAL YARDIM ÖDEMELERİ:

MADDE 43.

(1) Öğrenim Yardımı: İşveren işçinin öğrenim gören her çocuğu için her yıl Eylül ayı ilk haftası içinde brüt ödenmek üzere;

a) İlkokul için 500,00-TL.

b) Orta Okul için 500,00-TL.

c) Lise ve Dengi Okullar için 500,00-TL.

d)Yüksek Okul ve Üniversite öğrenimi için 500,00-TL. öğrenim yardımı yapılır. İşçiler bu haklardan belge karşılığı yararlandırılırlar.

(2) Yemek Yardımı:

İşçilere; 1 öğün doyurucu, kalorisi yeterli, sıcak yemek vermek esastır. 8 saati aşan çalışmalarda bir öğün daha yemek verilir.

(3) Bayram Yardımı:

Toplu İş Sözleşmesinden yararlanan işçilere sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında Ramazan ve Kurban Bayramlarından 10 gün önce olmak üzere Ramazan Bayramı için brüt 800,00-TL. Kurban Bayramı için brüt 800,00-TL.bayram harçlığı verilir. Bu ödemeler ait olduğu dönemin zamları uygulandıktan sonra yapılır.

(4) Sosyal Yardım:

Toplu İş Sözleşmesinden yararlanan işçilere sosyal harcamalarını karşılamak amacı ile aylık brüt 900.00 -

TL. sosyal yardım ödemesi yapılır.

(5) Evlenme Yardımı:

İşveren, sendika üyesi işçilerin evlenmesi halinde brüt 1.500,00 TL evlenme yardımı ödemesi yapılır.

(6) Doğum Yardımı:

İşveren, sendika üyesi işçinin veya eşinin doğum yapması aynı zamanda evlat edinme halinde ve koruma aile'ye sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında brüt 1.000,00-TL. doğum yardımı yapar. Çocuğun ölü doğması halinde ölüm yardımını da birlikte öder.

(7) Ölüm Yardımı:

a) İşçilerin iş kazası sonucu ölümü halinde yasal mirasçılara brüt 3.500,00 TL olarak ödenir.

b) İşçinin normal ölümü halinde yasal mirasçılara veya cenazeyi kaldıran yakınlarına brüt 2.500,00 TL olarak ödenir.

c) İşçinin ana, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde ölüm olayının raporla belgelenmesi veya yasal mirasçılığın ise veraset ilamı ile belgelenmesi şarttır. İşçinin ana, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında brüt 1.000,00 TL ölüm yardımı yapılır.

(8) Doğal Afet Yardımı:

İşçinin sel, yangın, deprem gibi doğal afetlere uğraması halinde uğradığı zarar miktarını belgelenmek koşulu ile sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında brüt 3.000,00 TL ödenir.

(9) Giyim Yardımı ve Koruyucu Eşya: Bir yazlık bir kışlık olmak üzere yılda 2 kere verilir

a) Toplu iş sözleşmesi süresi içerisinde Mayıs ayında ödenmek üzere brüt 750,00-TL.

b) İş Kıyafeti: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği hükümleri tatbik edilir. İşverence verilen kışlık ve yazlık iş elbisesi ve koruyucu malzemeyi işçiler iş başında giymek zorundadır. İşveren yazlık kıyafeti mart ayı içerisinde kışlık kıyafeti ise Eylül ayı içerisinde olmak üzere her yıl yazlık ve kışlık olmak üzere birer takım kıyafet verir.

(10) Toplu iş sözleşmesinden faydalanan evli işçiler toplu iş sözleşmesinden ayrı ayrı faydalanır.

ÜCRET ZAMMI

MADDE 44.

(1) İyileştirme:

01.01.2023 tarihi itibarıyla fiilen yapılan işe göre taban ücretler aşağıda belirtildiği şekilde günlük brüt olarak uygulanacaktır.

SGK İşyeri meslek kodlarına göre

1- Temizlik ve Hasta Bakımı Grubu 382.00 TL

2- Büro ve Veri Hazırlama Grubu 396.00 TL

3- Yardımcı Sağlık Hizmetleri Grubu 410.00 TL

Başhekimlik tarafından görevlendirmesi bulunan ya da görevlendirilecek olan aşağıdaki listede belirtilen birim sorumlularına günlük brüt + 20 TL ve birim sorumlu yardımcılara günlük brüt +10 TL fazla ödeme yapılacaktır.

Görüntüleme Birimleri

Laboratuvar Birimleri

Hasta Hakları ve Basın Yayın Birimi

Halkla İlişkiler Birimi

Ev İdaresi Birimi

Teknik Atölye Birimi

Tıbbi Cihaz Teknik Servis Birimi
Bilgi İşlem Birimleri
Güvenlik Birimi
Satınalma Birimleri
-Doğrudan Temin Birimi
-İhale Birimi
İnsan Kaynakları Birimi
Yazı İşleri Birimi

Ayrıca Yazılım Destek Uzmanı, Network Destek Uzmanı ve/veya Bilgisayar Mühendisi olarak görev yapan personellere günlük brüt +20 TL fazla ödeme yapılacaktır.

2- Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01/01/2023 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, 31/12/2022 tarihindeki ücretlerine 01/01/2023 tarihinde günlük brüt çıplak ücretlerine iyileştirme uygulandıktan sonra %10 ücret zammı uygulanır. Ücret zammı 2023-2024 yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü hükümleri ve esasları aynen uygulanacaktır.

3- Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

2023-2024 yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü hükümleri ve esasları aynen uygulanacaktır.

4-İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

2023-2024 yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü hükümleri ve esasları aynen uygulanacaktır.

(5) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

2023-2024 yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü hükümleri ve esasları aynen uygulanacaktır.

(6) Bu uygulamalar sonucu oluşacak olan yarım kuruş ve üzeri küsuratlar bir kuruşa tamamlanacak, yarım kuruşun altındaki değerler dikkate alınmayacaktır.

İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE:

MADDE 45.

(1) İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilere, 6772 Sayılı Kanuna göre ilave tediye ödenir. İşçilere ayrıca bu ilave tediye dışında her yıl 40 günlük ücretleri tutarında ikramiye ödenir. Bu ödemeler işçilere yıl içindeki çalıştığı sürelerle orantılı olarak yapılır.

(2) 6772 Sayılı Kanuna göre verilen ilave tediye Bakanlar Kurulunca tespit edilen tarihlerde, ilave tediye dışında kalan ikramiyeler ise Mart ve Eylül aylarında işçilere iki eşit taksitte ödenir.

KIDEM ve EĞİTİM ZAMMI

MADDE 46.

(1) İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışan taraf sendika üyesi işçilerin günlük taban yevmiyelerine, işyerlerinde geçen beher hizmet yılı için 1,00-TL./Gün kıdem zammı ilave edilir. (Taşeronda çalışılan süre kıdemden sayılır.)

(2) Sözleşme kapsamında sendika üyesi olarak çalışan işçilerden;

a) Lise ve dengi okul mezunlarının, günlük brüt çıplak ücretlerine 2,00-TL./Gün

b) Ön lisans Mezunlarının, günlük brüt çıplak ücretlerine 3,00-TL./Gün

c) Lisans Mezunlarının, günlük brüt çıplak ücretlerine 4,00-TL./Gün

d) Yüksek Lisans ya da Doktorasını tamamlayanların, günlük brüt çıplak ücretlerine 5,00-TL./Gün eğitim zammı yapılır. Sözleşme yürürlük süresinde mezun olan işçinin ilgili gruba intibakı yapılır.

GECE DÖNEMİ:

MADDE 47.

Akşam saat 20.00'den sabah saat 06.00'ya kadar geçen süre gece dönemidir. Gece döneminde çalışan işçilerin, çalıştıkları süreler için ücretleri %15 zamlı olarak ödenir.

TATİLDE ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:

MADDE 48.

(1) Vardiyalı çalışan işçilerin hafta tatili 6 işgünü çalışmasından sonraki gündür. Normal çalışma yapılan yerlerde hafta tatili Pazar günüdür. İşyeri hizmetlerinin özelliği itibariyle, işveren zaruri gördüğü hallerde ve işin gereği hafta tatili günlerinde çalıştırılan işçilere müteakip hafta içinde 1 gün izin verilir, 1 gün izin vermezse, kendi yevmiyesine ilaveten iki (2) yevmiye daha ödenir.

(2) İzin hakkı cezalandırma amacıyla kısıtlanamaz. Vardiya ve nöbet değişimi gibi hallerde verilen dinlenmeler işçinin haftalık izin hakkını ortadan kaldırmaz.

(3)Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçilere her gün için ilave 2 yevmiye (1+2=3) ödenir. 7,5 saati aşan süreler için fazla çalışma hükümleri uygulanır.

FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

MADDE 49.

(1) Aylık bazda haftalık 45 saati aşan sürelerde ve takip eden ayda fazla çalışma izni verilemeyen (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 %65 zamlısı olarak ödenir. Bu hüküm vardiyalı vardiyasız tüm işçileri kapsar. İşçilere önceden haber vermek kaydı ile fazla çalışma yaptırılabilir. Aylık çalışma süreleri *her ayın 1'i ile ilgili ayın son günü olarak* hesaplanır.

(2)Hafta tatili, bayram tatili ve fazla çalışma işin gerektirdiği işçi ve vasıf ihtiyacı dikkate alınarak işçiler arasında asgari personel çalıştırarak eşitlik esasına göre yapılır.

NÖBET VE İCAPÇILIK

MADDE 50.

(1) İcap listesinde görevlendirilen personellere görevlendirildikleri her gün için (iş yerine gelsin ya da gelmesin) 2 saatlik fazla çalışmaya tekabül eden ücreti fazla çalışma ücreti olarak ödenir. Bu ödeme bir ayda 20 saati aşamaz.

(2) İşçilere normal çalışma saatlerinin dışında nöbet tutturulması halinde, nöbet tutulan süre kadar izin verilir, verilemediği takdirde fazla çalışma ücreti ödenir.

SERVİS VE TAŞIT YARDIMI

MADDE 51.

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

EK ÖDEME

MADDE 52.

İşçilere müktesep hak sayılmak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa Eylül ayında brüt 500,00-TL.denge ödeneği ödenecektir.

ÜCRET ÖDEMELERİNİN YAPILMASI

MADDE 53.

İşçilerin ücretleri, hak kazanılan günü izleyen ilk işgünü ödenir.

MESLEK KODLARI

MADDE 54.

Bu konuda ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

HARCIRAHLAR

MADDE 55.

(1) Bulunduğu mahallin dışına hasta nakli, seminer, eğitim vb. nedenler ile belgelemek şartıyla işveren tarafından gönderilen personele Bütçe ve Harcırah Kanunu hükümlerine göre ödeme yapılır.

(2) Geçici görevlendirmeye gönderilen personel için Harcırahlar konusunda Devlet Bütçe ve Harcırah Kanunu hükümleri uygulanır.

BANKA PROMOSYONLARI

MADDE 56.

(1) Pamukkale Üniversitesi ile banka arasında personeller adına imzalanan promosyon sözleşmesi gereğince ödenmesi gereken her türlü hak işçilere de aynen ödenir.

(2) Banka Promosyon İhalesine Sendika tarafından belirlenecek temsilci de gözlemci olarak çağırılır.

SOYUNMA YERİ

MADDE 57.

İşçilerin, işyerinde soyunmaları ve elbiselerinin muhafazası için fiziki imkanlar ölçüsünde soyunma odası ve bir kilitli dolap tahsis edilir.

ENGELLİ ÇALIŞANLAR:

MADDE 58.

Engelli işçilerin çalışma hayatı ile ilgili karşı karşıya kaldığı sorunlar için danışmanlık hizmeti verilir.

GÜVENLİK GÖREVLİLERİ

MADDE 59.

Taraf sendika üyesi özel güvenlik görevlileri 5188 sayılı kanun 7, 8 ve 9. Maddelerinde yer alan hükümler doğrultusunda görevlendirilecektir.

TARAFLARIN İŞBİRLİĞİ:

MADDE 60.

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

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

MOBBİNG VE EŞİT DAVRANMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

MADDE 61.

a) Mobbing-İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi:

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417.maddesi,6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile 19.03.2011 tarih ve 27879 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 2011/2 sayılı Başbakanlık "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi" Genelgesine göre;

İşyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, kişinin verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olmakta ve bu nedenle çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümensemesi,

dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerekmektedir.

Bu nedenle, sendika üyelerini temsilen Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünden 2(iki) işveren temsilcisi, sendika tarafından belirlenen 2 (iki) temsilcisinden toplam 4 (dört) kişiden oluşan "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulur. Taraflar kurula asıl üye kadar 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 kurula sevk edilmesi halinde yerine yedek üye katılır.

Kurulun başkanlığını işveren temsilcilerinden biri yapar. Başkanın görevlendireceği bir üye, aynı zamanda kurulun raportörlüğünü ifa eder. Bu bağlamda;

İşyerinde işçinin; işveren vekilleri, amirleri veya diğer çalışanlar tarafından rahatsız edici, ahlak dışı, sistematik söz ve davranışlarla taciz edilmesi, haksız eleştiri, hata bulma, dışlama, yok sayma, sosyal toplantılara çağırılmama, odaya girdiğinde konuyu değiştirme, alay etme, kılık kıyafetiyle dalga geçme, masasının üzerinden eşyaları yok etme, sık sık sözünü kesme, yaptığı işi sürekli eleştirme, davranışlarla ve bakışlarla dışlama, yazılı, sözlü ya da telefonla tehdit edilme, iş arkadaşlarına kendisiyle konuşmaması yönünde telkinde bulunma, yasaklama ve iş arkadaşlarından ayrılmış bir yer verme, orada yokmuş gibi davranılma, arkasından kötü konuşulma, asılsız söylentiler çıkarılma, kararlarının sürekli sorgulanması, özgüvenini olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlama, sahip olduğundan daha az nitelik gerektiren işler verilmesi veya işinin sürekli değiştirilmesi, fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlama, fiziksel şiddet tehditleri alma, doğrudan cinsel taciz ve fiziksel zarara uğrama vb. şekilde psikolojik veya fiziksel tacize maruz kalma hallerinde;

Kurul, taraflardan birinin yazılı müracaatı ile kurul başkanı tarafından en geç 15 gün içerisinde kurul üyelerine gündemi göndererek toplantıya çağırır.

Kararlar ekseriyetle alınır. Kurul, gündemindeki maddeleri ilk toplantı tarihinden itibaren otuz işgünü içinde karara bağlar. Lüzum görüldüğü takdirde bu süre kurul kararı ile kırk güne kadar uzatılabilir.

b) Eşit Davranma Yükümlülüğü:

İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye, daimî işçi karşısında geçici işçiye ya da fiilen aynı işi yürüten başka statüdeki personellerle farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesi yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

İşveren, bu maddenin (a),(b) ve (c) bendine aykırı olarak işçinin iş sözleşmesinin fesih etmesi halinde işçi işyerinde çalışan işçi sayısına ve işçinin kıdemine bakılmaksızın 4857 sayılı İş Kanununun 18, 19, 20 ve 21. madde hükümlerine göre dava açabilir. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun ilgili hükümleri saklıdır.

Yine bu maddenin (a), (b) ve (c) bendine aykırı olarak; işçinin iş/işyeri değişikliğine gidildiğinde ve sair ihlallerde işçi eski iş/işyerine iade edilir. İşçinin kanunlar, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmesinden doğan tazminat hakları ile diğer hakları saklıdır.

MAKTU ÖDEMELER

MADDE 62.

2023-2024 yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü hükümleri ve esasları aynen uygulanacaktır.

GEÇİCİ MADDE 1- FARKLARIN ÖDENMESİ:

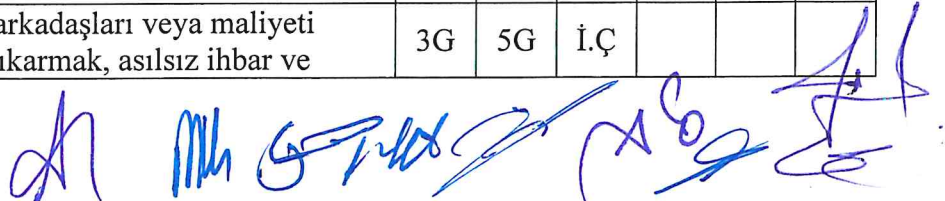
Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında meydana gelen ücret kurumun maddi imkânları çerçevesinde ödenir.

İşbu toplu iş sözleşmesi 62 Asıl, 1 Geçici Madde ile Ek-1 Ceza Cetvelinden ibaret olup taraflarca 28/04/2023 tarihinde imzalanmıştır.

EK-1

SÜREKLİ İŞÇİ DİSİPLİN CEZA CETVELİ

Madde NO	Ceza Gerektiren Haller	Tekerrür Sayısına Göre					
		1	2	3	4	5	6
İŞYERİ DÜZENİNE AYKIRI FİİLER							
1.	1 saate kadar göreve geç gelmek veya görevden erken ayrılmak.	İ	1G	2G			
2.	1 saati aşan süre ile göreve geç gelmek veya görevden erken ayrılmak.	1G	2G	3G			
3.	Devamlı geç gelmeyi veya erken ayrılmayı, görev mahallini terk etmeyi alışkanlık haline getirmek.(Altı ay içinde geç gelmek veya erken ayrılmak suçundan 3 defa disiplin cezası almış olmak kaydıyla)	5G	İ.Ç				
4.	İzinsiz/mazeretsiz bir gün göreve gelmemek.	1G	2G	3G			
5.	İzinsiz/mazeretsiz iki gün göreve gelmemek. (Ardı ardına olmamak kaydıyla)	3G	4G				
6.	Görevi yetersiz yapmak.	İ	1G	2G	3G	4G	İ.Ç
7.	Verilen görevi yapmamak.	İ	1G	2G	3G	4G	İ.Ç
8.	Yazılı emre rağmen verilen görevi yapmamakta ısrar etmek.	4G	İ.Ç				
9.	Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstermek(temaruz etmek)	2G	3G	İ.Ç			
10.	İş saatinde yapılması gerekli işi yapmamak veya özel işiyle ilgilenmek.	2G	3G	İ.Ç			
11.	Disiplinsiz davranmak, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymamak, iş verimini aksatmak ve iş barışını bozmak.	3G	İ.Ç				
12.	İşyerinin korunması ile ilgili olanların görev yerinde bulunmaması.	2G	3G	İ.Ç			
13.	İş saatinde işyerine ait alet ve malzeme ile özel işler yapmak, iş yerine ait malzeme, vasıta, alet veya işçileri kendi işinde veya şahsi çıkarı için kullanmak.	3G	5G	İ.Ç			
14.	İş saatinde özel ziyaretlerde bulunmak veya ziyaretçi kabul etmek.	1G	2G	3G	İ.Ç		
15.	İş saatinde arkadaşlarını lüzumsuz yere meşgul etmek.	1G	2G	3G	İ.Ç		
16.	İş saatinde etrafını rahatsız edecek şekilde bağırarak konuşmak veya şarkı söylemek.	1G	2G	3G	İ.Ç		
17.	İş saatinde uyumak.	2G	3G	İ.Ç			
İŞ ARKADAŞLARINA VE DİĞER KİŞİLERE TUTUM							
18.	İş arkadaşlarına hakaret etmek, küfür etmek, şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi ile kavga etmek ve iç saldırıda bulunmak.	İ.Ç					
19.	İşi yavaşlatma ve iş arkadaşlarının işi yavaşlatma konusunda etkilemek.	İ	2G	3G	İ.Ç		
20.	İşyerinde veya iş esnasında amirlerine saygısızlık etmek.	3G	5G				
21.	Amirleri, işyeri mensupları, işyeri arkadaşları veya maliyeti hakkında yalan ve yanlış şaibeler çıkarmak, asılsız ihbar ve	3G	5G	İ.Ç			



	şikâyetler de bulunmak.						
22.	Gerektiği halde iş arkadaşlarına yardımcı olmamak.	1G	2G	3G	İ.Ç		
23.	Amirleri tarafından işçi sağlığını ve iş emniyetini ihlal etmemek kaydıyla verilen görevle ilgili emir ve işleri yapmamaya arkadaşlarını kışkırtmak veya işi yaptırmamak.	4G	5G	İ.Ç			
İŞYERİ, ARAÇ VE GEREÇLERİNE ZARAR VERMEK							
24.	İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden bir yangın başlangıcına sebebiyet vermek.(Otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratmaması kaydıyla)	5G	İ.Ç				
25.	Yönetimindeki araç ve gereçlerin bakımı ve temizliğine özen göstermemek ve hor kullanmak.	1G	2G	3G	İ.Ç		
26.	Araç ve gereçleri kontrol etmeden göreve çıkmak ve bunlarla ilgili bozuklukları zamanında yetkiliye bildirmemek.	1G	2G	3G			
27.	Araç kazalarında, idareye bilgi vermemek.	3G	5G	İ.Ç			
28.	Araç gereçleri amacına uygun kullanmamak veya kuralına uygun olarak yerine bırakmamak.	1G	2G	3G	İ.Ç		
29.	Teslim edilen araç ve gereçlerin yitirilmesi ya da bozulmasına, hasarına neden olmak.						
	a)İhmal varsa	2G	3G	İ.Ç			
	b)Ağır ihmal varsa	3G	İ.Ç				
	c)Kasıt varsa	İ.Ç					
ÇALIŞMA AHLAKINA UYMAYAN DAVRANIŞLAR							
30.	Kurumun, personelinden öğrencisinden, münasebette bulunduğu şahıs veya müesseselerden maddi çıkar amaçlı para, ödünç veya varlık istemek.	2G	3G	İ.Ç			
31.	Kendisine bildirilen işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek.	2G	3G	İ.Ç			
32.	İş yerinde siyasi propaganda yapmak veya siyasi kuruluşlarda görev alarak işini aksatmak.	2G	3G	İ.Ç			
33.	İşyerine ait alet malzeme veya vasıtaların bakım ve temizliğini ihmal etmek, malzemeyi, kırtasiyeyi, fuzuli yere sarf etmek, bunları hor kullanmak.	3G	İ.Ç				
34.	İşyerinde mevcut alet, malzeme veya şahısların maruz kaldıkları tehlike anında gereken yardımı yapmamak.	2G	3G	4G	İ.Ç		
35.	Görevinde ihmal, lakayıt davranmak.	1G	2G	3G	4G	İ.Ç	
36.	Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak	1G	2G	3G	İ.Ç		
37.	İşin yapılmasında amirlerine veya kendisi ile birlikte çalışanlara zorluk göstermek.	1G	2G	3G	İ.Ç		
38.	İşe gelmeyen işçinin yerine imza atmak, kartına bastırmak veya işçiye gelmiş gibi göstermek.	3G	İ.Ç				
39.	Mesaiye geliş ve çıkışlarda, mesai çizelgesini/kartını, keyfi olarak erken veya geç imzalamak/okutmak.	1G	2G	3G			
40.	İşçileri kendileri ile ilgili olmayan dernek ve kurumlara katkı ve teberru vermeye zorlamak.	1G	2G	3G			
41.	İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması	İ.Ç					



	veya engelli hale gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.						
42.	İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve iş yerinde çalışmasında sakınca bulunduğu sağlık kurulunca saptanması.	İ.Ç					
43.	İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.	İ.Ç					
44.	İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın iş kanununun 17 inci maddedeki bildirim süresini aşması.	İ.Ç					

Yukarıda sayılan eylemler dışında kalıpta Disiplin komisyonlarınca suç sayılan ve cezalandırılması gereken benzer fiiller, disiplin komisyonunca suçun ağırlığı dikkate alınarak, ihtardan, İşten çıkarmaya kadar ceza verilebilir.

Ayrıca yukarıda belirtilen disiplin ceza cetvelinde ceza tekerrür sıra sonunda işçi çıkış cezası yok ise cezalar bir artarak devam eder. Ancak 1 yıl içinde bu ceza toplamı 10' u bulması halinde işçiye İşten Çıkarma cezası uygulanır.

Kısaltmalar ;

İhtar: İ

Gündelik (yevmiye) kesimi : G

İşten çıkarma: İ.Ç.

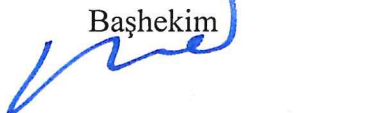
(Handwritten signatures and initials in blue ink)

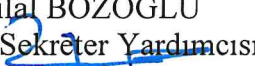
İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

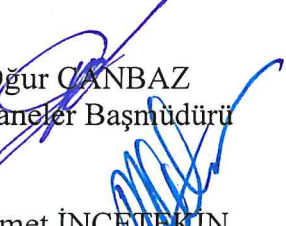

Prof. Dr. Ahmet KUTLUHAN
Rektör


Prof. Dr. Selcuk YÜKSEL
Rektör Yardımcısı


Prof. Dr. Murat ÖZBAN
Başhekim


Doç. Dr. Mustafa ÇELİK
Başhekim Yardımcısı


Bilal BOZOĞLU
Genel Sekreter Yardımcısı



Ethem ÇELİK
Personel Daire Başkanı



Oğur CANBAZ
Hastaneler Başmüdürü


Mehmet İNCETEKİN
Hastane Müdür Yardımcısı


Halil VARUL
Maaş Tahakkuk Birim Sorumlusu

SENDİKA TEMSİLCİLERİ

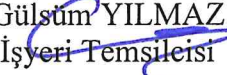

Hakan TOY
Genel Başkan


Adem SARIÇOBAN
Genel Başkan Yardımcısı



Av. Kadir ATICI
Hukuk Müşaviri


Alex ERKAN
İşyeri Baştemsilcisi


Eren AKBAŞ
İşyeri Temsilcisi


Gülsüm YILMAZ
İşyeri Temsilcisi


Emine BAKIR
İşyeri Temsilcisi


Zeki KILIÇ
İşyeri Temsilcisi


İdris KIZILARSLAN
İşyeri Temsilcisi