



**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ**

İLE

ÖZ SAĞLIK- İŞ SENDİKASI

ARASINDA İMZANLANAN

İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

YÜRÜRLÜK SÜRESİ

01/10/2022-31/01/2025

İmza Tarihi: 20/12/2022

MADDE 1- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN AMACI:

Bu işletme toplu iş sözleşmesi; işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, hizmet verimini arttırmak, işverenlerin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında taraflar arasında doğabilecek farklı düşünceleri uzlaştırıcı yollarla çözümlenektir. Üyelerin sosyal, ekonomik ve kültürel düzeylerini yükseltmeyi, çalışanların insan onuruna yaraşır ve çağın gereklerine uygun yaşayış düzeyine ulaşmaları için yeterli ücret almalarını, işyerlerinde sosyal güvenliğin sağlanması için gerekli önlemlerin alınmasını, her işçinin istihdamına 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 çözümleneyi ve demokratik katılımcı düzenlemeyi amaç edinir.

MADDE 2- TARAFLAR VE TANIMLAR:

Taraflar:

Bu Toplu İş Sözleşmesinin tarafları; Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Rektörlüğü ile Öz Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası (Öz Sağlık-İş)'dir.

Tanımlar:

Bu Toplu İş Sözleşmesi metni içinde;

- a) Öz Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası (Öz Sağlık-İş) “**sendika**”
- b) Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Rektörlüğü **İşveren**,
- c) Sözleşme kapsamına giren işyerlerini sevk ve idareye yetkili olanlar **İşveren Vekili**,
- d) İşletme Toplu İş Sözleşmesi ekleri ile birlikte **Sözleşme**,
- e) İşyerinde çalışan ve kanunen işçi sayılan Öz Sağlık-İş üyeleri **Üye**,
- f) Belirtilen işyerlerinde işçi statüsünde çalışanlar “**İşçi**”,
- g) Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Rektörlüğü iş yerlerinin her biri eklentileri ile beraber “**İşyeri**” bunların bütünü “**İşletme**” diye tanımlanmıştır.
- h) Kanun, Kararname, Tüzük, Yönetmelik vb. “**Mevzuat**” olarak anılacaktır.

MADDE 3 - SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK SÜRESİ:

Bu toplu iş sözleşmesi **01.10.2022** tarihinde yürürlüğe girer ve **31.01.2025** tarihinde sona erer.

MADDE 4- KAPSAM VE YARARLANMA

a) Kapsam:

Bu işletme toplu iş sözleşmesi, 17 no.lu Sağlık ve Sosyal Hizmetler işkolundaki işverene bağlı bulunan işyerleri ve eklentilerinde çalışan Öz Sağlık-İş Sendikası üyelerini kapsar.

b) Yararlanma:

Bu toplu iş sözleşmesinden, imza tarihinde Öz Sağlık-İş Sendikasına üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra Öz Sağlık-İş Sendikasına üye olanlar ise, üyeliklerinin taraf işçi sendikasıncı işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren Öz Sağlık-İş Sendikası üyeleri, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar.

Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında Öz Sağlık-İş sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidaıı ödemelerine bağlıdır. Bu hususta işçi

7 2

sendikasının muvafakati aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir.

MADDE 5- SÖZLEŞMENİN GÜVENCESİ:

A) İşveren; hiçbir şekilde bu Toplu İş Sözleşmesi hükümlerini kısmen veya tamamen, doğrudan doğruya veya dolaylı yollarla Öz Sağlık-İş Sendikası üyesi olmayanlara, sendikası 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 haklardan daha fazla hak sağlandığı takdirde bu haklar o işverenin işyerinde çalışan Öz Sağlık-İş Sendika üyesi işçilere de uygulanır.

C) Bu toplu iş sözleşmesi; işveren, işveren vekilleri ve diğer yetkililerce yürütülür. Sözleşmenin yürütülmesinden her yetkili kendi yetkileri çerçevesinde sorumludur.

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 sözleşmesi hükümleri geçerlidir. 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.

Ancak, toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinden itibaren, birimi değiştirilmiş veya değiştirilecek personel yeni biriminin özlük haklarından yararlanır.

Sona eren Toplu İş Sözleşmesinin İş Sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

MADDE 7- SENDİKAL FAALİYETLERE OLANAK SAĞLAMAK:

A) Sendika yöneticileri ve şube yöneticileri, baştemsilciler ve işyeri temsilcileri iş saatleri içerisinde işçileri ve yetkili sendikayı ilgilendiren konularda, haber vermek koşulu ile 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.

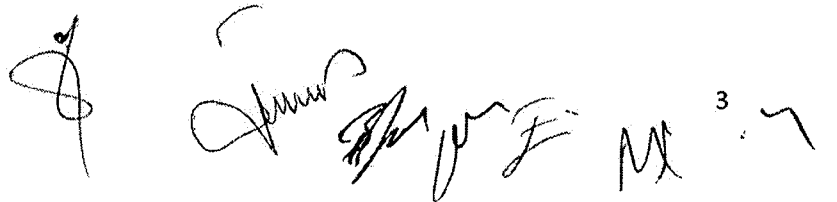
MADDE 8- GÖREV BÖLÜMÜ:

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. İşveren tarafından kadro görevi dışında 6 aydan uzun süre çalıştırılan işçilerin görevleri işçinin rızası olmaksızın değiştirilemez.

d) İş icap ve zaruretleri doğrultusunda Üniversitenin yazılı tebliği ile başka bir alanda çalıştırılan işçilerin meslek kodları mevzuat hükümleri el verdiği ölçüde fiilen yürüttükleri iş dikkate alınarak SGK'ya bildirilir.



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

A) Temsilcilerin Görevleri:

- İşyeri sendika temsilcisi, işyerinde sınırlı olmak üzere yetkisi dahilinde kendisine intikal ettirilen uyuşmazlık ve şikayetlerin tarafsız bir açıdan değerlendirip çözümlenmesine çalışır.
- Uyuşmazlıkların büyümesine engel olmaya gayret eder. İşçileri görevlerini en iyi bir şekilde yerine getirmeye ve iş disiplinine uymaya davet eder, gerekli çalışmada bulunur.
- İşyerinde huzurun devamlılığı ve çalışma barışının korunmasına yardımcı olur. Sendikaca verilen bilgileri işçilere ulaştırır. İzah eder. İşçilerin şikâyet ve dileklerini ilgililere bildirir.
- Temsilcilik sıfatı; bu sıfatı taşıyana gerek hizmetin yerine getirilmesi gerekse iş disiplinine uyması bakımından bir üstünlük sağlamaz. Baştemsilci işveren veya vekilinin bulunduğu yerde çalıştırılabilir.
- İşyeri baştemsilcisine bu maddede belirtilen görevlerini yerine getirebilmesi için gerekli kolaylık sağlanır.
- Sendika, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince birisi baş temsilci olmak üzere aşağıdaki şekliyle sendika temsilcilerini atar. Baş temsilciler gündüz vardiyasında çalıştırılır. Yapılan atamalar işverene 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

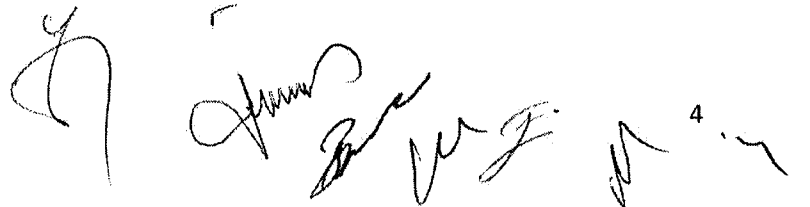
- İşyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli hizmet akdinin işveren tarafından feshinde İş Kanununun ilgili hükümleri uygulanır. İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri temsilcisinin çalıştığı işyerini, birim ya da görevini değiştiremez veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamaz.

B) Temsilci Odası:

- İşveren, işyerinde temsilcilerin evrak ve kayıtlarını muhafaza etmeleri ve çalışmalarını yürütmeleri amacıyla yetkili işçi sendikasına temsilci odası verir. İşveren imkanlar ölçüsünde temsilci odasında bir masa, yeteri kadar sandalye, çelik dolap, telefon, bilgisayar, duvar gazetesi için pano kitaplık ve gerekli kırtasiye malzemeleri bulundurulmasına gayret eder.

C) İlan Tahtası:

- Sözleşmenin kapsadığı işyerinde işçilerin görebilecekleri uygun yerlere işverence yeteri kadar 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 bildirileri, tamim, bülten vs'ler asılır. Sendika ilan tahtasına asılmasını istediği bildirileri bir yazı ile işverene gönderir. Bildiriler 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 olamaz.
- Sendikanın yazılı talebi olmadan, sendika adına ilan tahtasına bildiri asılamaz.
- Bildiriler işveren vekilince incelenir, niteliği ikinci paragrafa uygun olmayan bildiriler astırılmaz.



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 işini aksatmamak şartı ile kullanırlar. Baştemsilci seçildikleri veya atandıkları işyerinde 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 geçirebilir.

- Baştemsilci mühim ve acil olaylarda 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 davranışlara uymak zorundadır.

- Sendikada Yönetim Kurulunda Amatör Yönetim Kurulu üyesi olarak görev alan işçilere de yukarıdaki baştemsilciye verilen hak ve izinler aynen uygulanır. Yöneticilik kavramı 6356 sayılı Kanunda açıklandığı şekliyle anlaşılır.

B) Temsilci İzinleri:

İşyeri sendika temsilcilerine, temsilcilik görevlerini yerine getirebilmesi için haftada 4 saat izin verilir.

C) DİĞER İZİNLER:

Sendika temsilcisi, görevlilerine ve üyelerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için yasal zorunluluk olması halinde idareye bilgi verilerek, yasal zorunluluk olmayanlar da idarenin uygun görmesi halinde sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenen şekle göre ücretli izin verilir.

İŞYERİ İŞÇİ MEVCUDU SÜRESİ	YILLIK TOPLAM ÜCRETİLİ İZİN
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. Genel kurula katılacak delegeler için işverenin izin şartı aranmaz.

MADDE 11- SENDİKADA GÖREV ALANLARIN GÜVENCELERİ:

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

B) Sendikanın merkez ve şube yönetim kurulunda ve başkanlıklarında görev alarak kendi istekleri ile işyerinden ayrılan işçiler teşekküldeki görevlerinin seçime girmemek, seçilmemek veya çekilmek suretiyle son bulması üzerine işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren istek tarihinden itibaren en geç bir ay içinde o andaki şartlarla eski veya eski işlerine uygun başka bir 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 işe başladığı tarihten geçerli olmak üzere verilir. Bu hakkın kullanılması teşekküldeki görevin sona ermesinden başlayarak bir ay içinde geçerlidir.

MADDE 12- SENDİKANIN YARARLANABİLECEĞİ SALON, ARAÇ VE GEREÇLER:

Sendika; eğitim, seminer, konferans ve benzeri sosyal, eğitsel programları için işverenin salon ile araç ve gereçlerinden işverenin onayı ile ücretsiz yararlanır.

MADDE 13- SENDİKA AİDATI

a) İşveren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun 18.maddesi gereği kesmeye mecbur olduğu aidatları her ay keserek işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden 10 gün içerisinde, sendikanın bildireceği banka hesabına, banka adı ve hesap numarası yazılı olarak bildirilmediği durumlarda, 333 10 02 32 Maliye Hesap Kodu ile bağlı banka hesabına herhangi bir ihtarla lüzum kalmaksızın yatırmak ve kesinti listeleri ile banka dekontlarının bir nüshasını (ozsaglikismuhasebe@gmail.com) e-posta adresine göndermek zorundadır.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yeni dönem için yetki verilmesi halinde, sendikanın yazılı talebi aranmaksızın işveren tarafından üyelik aidat kesintileri yapılarak yukarıda belirtilen usul çerçevesinde sendikaya ödenir. İşveren bu işlemler için üyeden ve sendikadan herhangi bir masraf isteyemez.

b) Ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen süresi içerisinde sendikaya ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını, bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ile birlikte ödemekle yükümlüdür. Mücbir sebepler ve uzun süreli resmi tatiller vb. hallerinde aidat ödemelerindeki ilk 10 günlük gecikmeler için işlem yapılmaz.

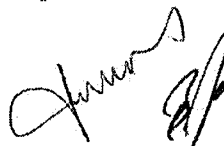
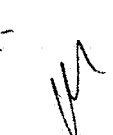
c) İşveren veya işveren vekilleri, sendika ve şubece isim listesi istenmesi halinde geciktirilmeden, Kişisel Verilen Korunması Kanunu kapsamına uygun olarak çalışan işçilerin kadroları ve mümkün olan bilgilerde belirtilerek isim listesini mevcut belgelere dayanarak onaylanmış şekilde sendikaya vermekle yükümlüdür.

MADDE 14- SENDİKA ÜYELERİNİN GÜVENCESİ:

Anayasa ve diğer mevzuat hükümleri ile işçilere tanınmış haklar gerek doğrudan doğruya gerekse dolaylı olarak ihlal olunamaz. İşçilerin hak etmiş olduğu ücretlerinden her ne sebeple olursa olsun bir indirim yapılamaz. İşçinin ücretinde, 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 yaptıramaz. İşçi kendisine verilen emri, yasa ve toplu iş sözleşmesine aykırı görürse bizzat veya işyeri temsilcisi aracılığıyla görevin yasaya ve sözleşmeye aykırılığını görev veren yetkiliye derhal bildirir. Yetkili bu görevin yapılmasında ısrar ederse işçi bu emri yazılı olarak talep eder. İşveren/işveren vekili yazılı olarak bu emri vermez ise işçi yapmadığı bu işten dolayı sorumlu tutulamaz. İşçi veya temsilci olayı en kısa sürede emri verenin bir üst amirine yazılı olarak bildirmek zorundadır.

9    6 14

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

Muvazzaf askerlik görevi sebebi ile iş sözleşmesi askıya alınan işçiye 5 günlük brüt yevmiyesi tutarında askerlik yardımı yapılır.

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

MADDE 17- DENEME SÜRESİ:

İşçiler işe alındıkları tarihten itibaren en çok 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 Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Rektörlüğü'ne bağlı 17 nolu Sağlık ve Sosyal Hizmetler İşkolunda bulunan işyerinde unvan veya niteliği benzer başka işlerde veya yerlerde işveren tarafından yapılacak geçici görevlendirmeler işçinin rızası alınmadan yılda 3 ayı geçemez.

İş ve İşyeri değişikliği ceza mahiyetinde olamaz. (Adli kararlar hariç) İşçiler, devamlı olarak kadro unvanları dışındaki işlerde çalıştırılmazlar.

MADDE 19- VARDİYA USULÜ ÇALIŞTIRMA:

Vardiya cetvelleri her ay liste halinde işyerinde ilan olunur. Vardiyalı işçiler 12 saat dinlendirilmeden önce işe çağrılmazlar. Vardiya dönüşlerinde veya sair zaruri sebeplerle yukarıda belirlenen dinlenme süresi kullandırılmadan işe çağırılan işçinin çalıştığı süreler fazla çalışma sayılır.

Vardiya bitiminde belediye toplu taşıma araçları çalışmıyorsa işçilere işverence servis tahsis edilir.

MADDE 20- ÇALIŞMA SÜRELERİ, ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER ve ARA DİNLENMESİ

1- Bu işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin haftalık çalışma süresi hizmetin durumuna göre en çok 45 saattir. Haftalık çalışma gün sayısı ve saatini işveren düzenler.

İşveren, işyerinin özelliklerine göre, birimlerde haftalık çalışma süresini ve gün dağılımını işçi lehine planlamaya, iş icap ve zaruretlerine göre düzenlemeye yetkilidir.

Röntgen mahalli olarak tecrit edilen yerlerde çalışanların haftalık çalışma süreleri 35 saattir.

2- Aşağıdaki süreler veya benzeri haller işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

a) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

b) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

c) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

d) Çocuk emziren işçilerin çocuklarını emzirmekle geçirdiği süreler. (Süt izni)

e) İşveren veya işveren vekili tarafından yapılan görevlendirmeler ve düzenlenen her türlü eğitim ve faaliyetler ile işveren/sendika tarafından ortak düzenlenen eğitim, çalıştay, vb. geçirilen süreler.

3) Ara dinlenmesi

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

Ameliyathane, yoğun bakım ve acil servis birimleri gibi ara dinlenmesi içinde işçinin çalıştırılması halinde veya ara dinlenmesi kullanmaları mümkün olmayan birimler için bu sürelerdeki çalışmaları çalışma süresinden sayılır.

İşyerinde çalışmakta olan işçileri günlük çalışma süreleri içinde öğlenden önce ve öğlenden sonra olmak üzere işin ortalama bir yerinde 15'er dakikalık çay molası verilir. Çay molası süreleri çalışma süresinden sayılır.

Bu madde ile ilgili yeni kazanımlar 01.11.2022 tarihinden itibaren geçerlidir.

MADDE 21- TUTUKLULUK, GÖZETİM ALTINA ALINMA VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA:

1) Gözaltına veya gözetim altına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde yasal gözaltı ve gözetim altı süresinde ücretli izinli addedilir. Ancak, gözaltında ve gözetim altında geçen süre sonunda tutuklanan işçiler tutuklu kaldıkları sürelerde ücretsiz izinli sayılır.

Tutukluluk halinin;

- a) Kovuşturmaya yer olmadığı (takipsizlik) kararı,
- b) Beraat kararı,
- c) Ceza verilmesine yer olmadığı kararı,
- d) Kamu davasının düşmesi kararı,

e) Dava konusu şeyle uzlaşılması kararı ile 120 (yüz yirmi) gün veya bu sözleşmede belirtilen bildirim süresinin 120 (yüz yirmi) günden fazla olması halinde bildirim süresi içinde son bulması üzerine ve işçinin karar tarihinden itibaren 7 (yedi) gün içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde işveren tarafından, emsallerinin hakları ile işe başlatılır.

2) TCK'nin cinsel dokunulmazlığa karşı işlenen suçlar ile yine TCK'nin ikinci kitap dördüncü kısmında yer alan millete ve devlete karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler hariç cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi tekrar işe başlatılır.

3) İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken trafik güvenliğim kasıtlı veya taksirle tehlikeye sokan ya da kazaya neden olan sürücü bu nedenle, tutuklandığında veya mahkûm olduğunda 120 (yüz yirmi) gün veya bu sözleşmede belirtilen bildirim süresinin 120 (yüz yirmi) günden fazla olması halinde bildirim süresi içinde tahliye olması durumunda,

- a) Tahliyeyi izleyen 7 (yedi) gün içinde,
- b) Sürücü belgesinin mahkemece geri alınmış olması durumunda, sürücü belgesinin iade edilmesini izleyen 7 (yedi) gün içinde başvurması halinde eski işine başlatılır.

MADDE 22- İŞE ALMADA USUL:

İlk defa işe alınacaklarda Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümleri uygulanır. Diğer hususlarda Mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 23- ÜCRETLİ İZİNLER

a) Yıllık İzin:

İşbu sözleşme kapsamındaki işçilere aşağıda belirtilen sürelerde yıllık ücretli izin verilir.

- 1) Hizmet süreleri 1 yıldan 5 yıla kadar (5. yıl dâhil) olanlara 20 gün
- 2) Hizmet süreleri 6 yıldan 10 yıla kadar (10. yıl dâhil) olanlara 25 gün
- 3) Hizmet süreleri 10 yıldan fazla olanlara 30 gün ücretli izin verilir.

Yıllık izinlerin ne şekilde kullanılacağı İş Kanunu'na göre kurulacak komisyonca düzenlenir. Komisyon, işçi sayısının yüzden fazla olduğu işyerlerinde işveren veya işveren vekilince belirlenecek komisyon başkanı ve iki işçi temsilcisinden oluşur. İşçiler, kendi aralarında anlaşmak ve işveren vekilinin rızasını almak şartıyla izin dönemlerini değiştirebilirler. Yıllık ücretli izinlerin tamamının bir kerede verilmesi esastır. Ancak, bu süreler, tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir. İzinli olan işçiye izin süresince işyerlerinde ya da görevlendirme usulünce iş verilemez.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

İzinlerin ait olduğu yıl içinde kullandırılması esastır. Ancak, işlerin yoğunluğu nedeniyle kullanılamayan/kullandırılmayan yıllık ücretli izinlerin ücreti, hizmet akdinin herhangi bir nedenle sona ermesi durumunda, hizmet akdinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden işçiye ödenir.

Herhangi bir nedenle işinden ayrılan işçinin kendisine, ölümü halinde kanuni varislerine kullanmadığı yıllık izinlerinin ücreti ödenir.

Hak edilen iznin ait olduğu yıl/dönemde kullanılamaması halinde, geçmiş yıllara ait kullanılamayan izin, ancak işçinin yazılı müracaatı ile sonraki yıllarda izin planlamasına dahil edilerek kullandırılabilir.

b) Şua İzni:

Röntgen mahalli olarak tecrit edilen yerlerle radyum ve radyoterapi hizmetlerinde çalışanlara yıllık izinlerinden ayrı olarak yasal mevzuat çerçevesinde şua izni verilir.

c) Haftalık İzin:

- 1- İşçilere haftada bir gün ücretli hafta tatili verilir.
- 2- İzin hakkı cezalandırma amacıyla kısıtlanamaz. Vardiya ve nöbet değişimi gibi hallerde verilen dinlenmeler işçinin haftalık izin hakkını ortadan kaldırmaz.

d) Mazeret İzni:

Aşağıda yer alan izinler olayın vukuundan itibaren geçerli olup iznin sona erdiği günü takip eden 3 iş günü içerisinde mazereti belgeleyen evraklar işveren/işveren vekiline verilir.

- 1- Eşi doğum yapan işçiye 10,
- 2- Kendisi veya çocuğu evlenen işçiye 7,
- 3- Tabii afet ve benzeri hallerde 15,
- 4- Askere gidecek erkek işçiye toplam 2, eşi kadın işçiye ise 1,
- 5- Ana, baba, eş, çocuk, kardeş, kayınpederinin veya bakmakla yükümlü olduğu birisinin ölümü halinde 7 işgünü, ücretli izin verilir.



6- İşçilere zorunlu ihtiyaçlarını karşılamalarını teminen yılda 7 güne kadar işverenin uygun görmesi halinde ücretli mazeret izini verilebilir.

7- Çocuğun ölü doğması veya anne karnında gerçekleşen çocuk ölümlerinde kadın işçiye 5 gün ücretli izin verilir.

8- Engelli kadrosunda istihdam edilen personellere 3 Aralık Dünya Engelliler Günü'nde ve 10-16 Mayıs Engelliler Haftasında birer gün ücretli izin verilir.

9- İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir.

Ayrıca iş bu sözleşme kapsamındaki işçilere eş, çocuk, ana veya babasının tedavisi için refakat gerektiğini belgelemeleri halinde yılda 30 güne kadar, refakat izni verilir. Bu süre işverenin onayı halinde refakat süresinin sonuna kadar arttırılabilir. Bu iznin 10 güne kadar ki kısmı tek hekim raporu ile on günden daha fazla olan kısımları ise heyet raporu doğrultusunda verilir. Refakat izni aynı toplu iş sözleşmesine tabi eşlerden yalnızca birine kullanılır.

e) Ulusal Bayram ile Genel Tatil Günleri İzni:

Ulusal bayram ve genel tatil günleri hakkında yasa hükümleri uygulanır. Ramazan ve Kurban bayramlarında işin özelliği çalışmayı gerektirse dahi, her işçiye en az birer (bayram süresince) gün ücretli izin kullanılır.

f) Öğrenim İzni

İş bu toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçilere, öğrenim görmesi durumunda normal eğitim süresi ile sınırlı olmak kaydıyla işveren/işveren vekilince imkânlar ölçüsünde gerekli kolaylık sağlanabilir.

MADDE 24- ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ

A) 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 İşçi Bayramı
- 5- 15 Temmuz Demokrasi ve Özgürlükler Günü
- 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.

Yukarıda belirtilen günlerde işçiye bir iş karşılığı olmaksızın ücretleri tam olarak ödenir. Her bir bayramın tamamında işçiye tatil yaptırılmayıp işçi rızası ile çalıştırıldığında çalışılan her takvim günü için normal yevmiyeleri hariç 3 yevmiye daha verilir

MADDE 25- ÜCRETSİZ İZİNLER

a) İş akdi süresince işçiye müracaatı üzerine mazeretine istinaden 12 aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Ücretsiz izin süresinin bitiminden sonra işçi derhal görevine dönmek zorundadır.

 10

b) Kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli işçi kadrolarında çalışan işçilere; bakmaya mecbur olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek, anne, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde bu hallerin Hekim raporu ile belgelendirilmesi şartıyla istekleri üzerine en çok 6 (altı) aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Aynı şartlarda bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

c) Kadın işçilere 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 74'üncü maddesine göre 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. İşçinin talebi halinde bu süre 6 ay daha uzatılabilir veya yarı zamanlı çalışmanın bitiminden itibaren 6 ay ücretsiz izin verilebilir.

c) İşçilere, can güvenliği tehlikesi bulunduğunu belgelendirmesi kaydıyla istekleri halinde 6 aya kadar ücretsiz izin verilebilir.

d) Yetiştirilmek üzere (burslu veya kendi imkanlarıyla gidenler dahil) yurt dışına devlet tarafından gönderilen öğrenci ve memurlarla, yurt içine ve yurt dışına sürekli görevle atanan memurların işçi olan eşlerine işçilik süresince her defasında bir yıldan az olmamak üzere en çok sekiz yıla kadar ücretsiz izin verilebilir.

Ücretsiz izin süresinin bitiminden önce mazeret gerektiren sebebin kalkması halinde, işçi derhal görevine dönmek zorundadır. Bu maddenin her fıkrası ayrı ayrı değerlendirilerek işlem tesis edilir.

MADDE 26- TOPLU İŞTEN ÇIKARMA ve İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

1- İşveren, 4857 sayılı kanunun 29. Madde hükmüne aykırı (olarak) işçileri toplu halde işten çıkaramaz.

2- Toplu işçi çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde, işveren durumu taraf işçi sendikasına bildirir. İşveren ve sendika yetkilileri bir araya gelerek, işten çıkarma esaslarını, işten çıkarılacak işçi sayısı, işten çıkarma tarihi ve çıkarılacak işçilerin ünitelere göre dağılımını karara bağlar.

3- İşveren 1. fıkrada yer alan maddedeki sebepler olmaksızın veya 2. fıkrada öngörülen bildirimde bulunmaksızın işçileri toplu işten çıkardığında işten çıkardığı her işçiye yasalardan ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları ödemekle yükümlüdür.

4- İşveren, taraf sendika üyesi işçilerin iş sözleşmelerini; İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebep (4857 sayılı kanunun 18. maddesinde belirtilen gerekçe vb.) olmaksızın fesih edemez.

5- Buna aykırı bir şekilde işçinin iş sözleşmesinin feshi halinde işyerinde çalışan işçi sayısına ve işçinin kıdemine bakılmaksızın 4857 sayılı kanunun 18., 19., 20. ve 21 madde hükümleri uygulanır. İşçinin kanunlar, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmesinden doğan diğer tazminat hakları ile diğer tüm hakları saklıdır.

6- Diğer konularda mevzuat ve yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 27- KIDEM TAZMİNATI VE İHBAR ÖNELLERİ

a) Kıdem Tazminatı hesabında işçinin 40 günlük ücret tutarı esas alınır. İşçinin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü halinde kıdem tazminatı 50 günlük ücreti üzerinden hesaplanır.

b) Emekliliğe hak kazanıp Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurmuş olduğunu ve emekliye hak kazanmış olduğunu belgelemiş olan işçilere emeklilik isteminin kabul yazısını işverene verdiği tarihten itibaren işveren işçinin hesaplanacak kıdem tazminatını tüm işlemleri yaparak bir seferde ve tek taksitte ödemek zorundadır. Gecikmesi halinde en yüksek yasal faiziyle ödenir.

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

11

c) Ayrıca emekliliğe hak kazanıp başvuruda bulunan işçilere "b" bendi uygulandıktan sonra mevzuat gereği damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tâbi tutulmaksızın (12.105) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarında tazminat (yol harcırahı) ödenir. (Örn: 12.105*(01.07.2022 göstergesi 0,333603) = 4.038,26-(damga vergisi 30,65) = 4.007,61 TL net ödenir.)

ç) İş bu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilere uygulanacak ihbar önelleri;

6 aya kadar süre ile çalışan işçilere	5 hafta
6 aydan fazla 18 aya kadar süre ile çalışan işçiler	7 hafta
18 aydan fazla 3 yıla kadar çalışan işçilere	9 hafta
3 yıldan fazla süre ile kadar çalışan işçilere	11 hafta

MADDE 28- YENİ İŞ ARAMA İZNİ:

İşverenin yazılı ihbarı ile veya işçinin dilekçesi ile iş sözleşmesi ihbar önellere uyulmak suretiyle fesih edildiğinde işveren, işçiye talebi halinde, çalışma saatleri içinde günde 4 saat ücretli iş arama izni verir. İşçi talebi halinde bu izinler topluca verilir.

MADDE 29- 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 sürelerle ait yılda beş defayı geçmemek üzere SGK tarafından ödenmeyen ilk iki günün ücreti işveren tarafından ödenir.

2- İşçinin, işverenin bulunduğu mahal veya başka bir mahale sevk suretiyle viziteye çıkması halinde işyerinden ayrı kalacağı zamanlarda işçiye istirahat verilmeksizin ayakta tedavisine lüzum görüldüğü takdirde geçirdiği süreler için işçi ücretli izinli sayılır.

Ancak işveren ile Sosyal Güvenlik Kurumu arasında yapılan mahsuplaşma protokolünün bulunması halinde bu protokole göre işlem tesis edilir.

3- 4857 sayılı kanunun 25/1-b (2) bendine göre işçiye hastalık nedeni ile iş akdinin feshi için uygulanacak bildirim önelleri süresi normal önel süresinin iki katıdır.

MADDE 30- 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 31- DİSİPLİN HÜKÜMLERİ:

İşçilere verilecek disiplin cezaları EK-1'deki şekliyle uygulanır.

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

EK-1 Disiplin Ceza Cetvelinde yer alan disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve halleri işçinin işlediğinin yetkili makamlar tarafından yapılan/yaptırılan disiplin soruşturması ya da kovuşturması neticesinde tespit edilmesi halinde işçiye işlenen fiil ve hallerine karşılık gelen disiplin cezası verilir. Disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve halleri işleyen işçiler hakkında, bu fiile ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren 3 (üç) ay içinde disiplin soruşturması ya da kovuşturmasına başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar. Disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallerin işlendiği tarihten itibaren nihayet 2 (iki) yıl içinde disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

 12

İşveren/işveren vekili kendisine bildirilen olay hakkında soruşturma açılıp açılmamasına karar vermek üzere incelemeci görevlendirebilir. İnceleme süresi bir aydır. Gerekliğinde bu süre bir defaya mahsus olmak üzere bir ay daha uzatılabilir. İşveren/işveren vekili incelemecinin soruşturma açılması yönündeki tavsiyesi sonrasında ilgili hakkında soruşturma başlatabilir. Soruşturmaya başlanmasına ilişkin zaman aşımı süreleri inceleme sonucunda düzenlenen rapor işveren/işveren vekiline sunulduğu tarihten itibaren başlar.

Belli bir disiplin cezası verilmesi gereken fiil ve hallerden dolayı ceza alan işçiye, aynı fiili ve hali 2 yıl içerisinde yeniden işlemesi halinde bu cezanın bir yukarı derecedeki cezası uygulanır. Bu fiil ve halden dolayı ceza alan işçi, 2 yıl içerisinde aynı fiil ve halden ceza almaması durumunda, bu cezanın son tekrerrü silinir.

EK-1 Disiplin Ceza Cetvelinde sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere nitelik ve ağırlıkları itibarıyla benzer eylemlerde bulunanlar hakkında ceza cetvelinin benzer maddeleri hükümleri doğrultusunda değerlendirme yapılarak, verilecek ceza takdir ve tayin edilir.

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

İşyeri Disiplin Kurulu:

İşyerlerinde işverenin belirleyeceği 3 üye ve sendikanın belirleyeceği 3 üyeden müteşekkil işyeri disiplin kurulu kurulur. Taraflar kurula asıl üye kadar da yedek üye belirlerler. Sözleşmenin imza tarihinden itibaren bir ay içerisinde taraflar asıl ve yedek üyelerini yazılı olarak birbirlerine bildirirler. Asıl üyelerin mazereti halinde yerine yedekleri katılır. Sendika adına kurula katılan üyelere birinin disiplin kuruluna sevk edilmesi halinde yerine yedek üye katılır. Şayet işçiye ihtar veya yevmiye kesme cezalarını veren disiplin amiri ile işçinin eşi veya ikinci dereceye kadar (bu derece dahil) kan ve sıhrî hısımları kurul üyesi ise yerine yedek üye katılır.

Kurula işveren temsilcileri arasından işveren veya işveren vekilinin tayin edeceği üye başkanlık eder. Kurulun raportörlüğü işveren tarafından yerine getirilir. İşveren tarafından Kurula intikal ettirilen gündemle ilgili olarak Kurul en az 3 iş günü öncesinden (UBYS) elektronik sistemle/yazılı olarak bildirilerek toplantıya davet edilir. Kurul en az 3 üye ile toplanır. Ancak, işverenin yazılı çağrısına rağmen işçi temsilcilerinin toplantıya katılmaması halinde kurul 3 üye ile toplanıp karar alabilir.

İhtar cezası gerektiren fiiller hariç diğer cezalara ilişkin konuların tamamı disiplin kurulunda görülerek karara bağlanır. Kararlar ekseriyetle alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış olur.

Disiplin kuruluna sevk edilen işçinin, savunması alınması esastır. İşçi, 7 (yedi) gün içinde savunmasını verir. Verilen süre içinde savunmasını yapmayan işçi, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.

Yapılan yazılı tebligata rağmen davete icabet etmeyen ilgili hakkında gıyaben karar verilir, kararlar ilk toplantıdan itibaren 6 işgünü içinde verilir.

Alınan kararlar, işveren veya işveren vekilince onaylanır ve kesinleşir. İşveren cezaları hafifletebilir.

MADDE 32- UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZÜM KURULU:

Toplu iş sözleşmesinin uygulaması ile hükümlerinin yorumu konusunda çıkan uyuşmazlıkların ilk kademe olarak işyerlerindeki işveren vekilleri ile sendika temsilcileri arasında halli esastır. Bu şekilde halli mümkün olmayan uyuşmazlıklar Çanakkale Onsekiz Mart

 13 - 4

Üniversitesi Rektörlüğü'nde kurulacak Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu'nda tetkik edilir. Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu, 2 işveren temsilcisi ile 2 sendika temsilcisinden oluşur. Ayrıca, işveren temsilcilerinden 2, işçi sendikası temsilcilerinden 2 adet yedek üye seçilir. Kurula işveren temsilcilerinden biri başkanlık eder.

Kurul taraflardan birisinin başvurusu üzerine toplanır (yazılı çağrıda hangi konuların görüşülmesi istendiği açıkça belirtilir). 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 imza tarihinden itibaren 1 ay içinde birbirine bildirir.

MADDE 33- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULUNUN GÖREVLERİ:

Her işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşturulması ve çalıştırılmasından işveren sorumludur. Mevzuat gereği çalışan temsilci olarak kurulda, sendika temsilcileri görev yapar.

1-İşveren ve işçiler İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği ve mevzuat hükümlerini tümüyle uygulamayı kabul eder.

2- İşveren yılda bir defa olmak üzere tüm sendika üyesi işçilere genel sağlık taraması yaptırır, bulaşıcı hastalık servislerinde çalışanlar için bu süre 6 aydır. İşveren, her işçi için işyerinde sağlık dosyası bulundurur. Bu dosyada usulüne uygun işe başlama, periyodik muayenelerinin sonuçları, işçinin geçirdiği meslek hastalıkları ile iş kazaları nedenlerini ve sonuçlarını gösterir gerekli belgeleri içerir biçimde düzenlemeyi yapar. Talep edildiği takdirde bu bilgileri sendikaya ve işçinin kendisine vermekle yükümlüdür.

3- İş sağlığı ve güvenliği kurulları işyerinde çalışan işçilerden üçtünün yazılı başvurusu ile hemen toplanır. Böyle bir olay olmadığı zamanda kurul olağan toplantısını ayda bir kez yapar. Bu sırada ilgili işçiler görevli kabul edilir.

4- İş sağlığı ve güvenliği kurulu tarafından tüm bilgiler tüm işçilere aktarılır. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için tüm işçileri kapsayan eğitim seminerlerini periyodik olarak yapmakla yükümlüdür.

5- İşyeri hekimliği konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 34- KAZALARIN BİLDİRİLMESİ:

İşyerinde meydana gelen bir kaza sonucunda yaralanan işçinin durumu derhal işveren/işveren vekiline bildirilir. İşçinin durumu buna olanak vermeyecek kadar ağır ise durum başka bir işçi tarafından işveren/işveren vekiline bildirilir. Kazaya uğrayan işçi, işveren/işveren vekili tarafından doldurulacak kaza raporu ile birlikte, kaza raporu hazırlanma imkânı yok ise hemen sağlık kurumuna gönderilir. Durum derhal işveren/işveren vekiline ve sendika temsilcisine bildirilir. Kendilerini tedavi etmeye veya yetkili olmayan kimselere tedavi ettirmeye çalışanlara karşı işveren/işveren vekili bir sorumluluk kabul etmez.

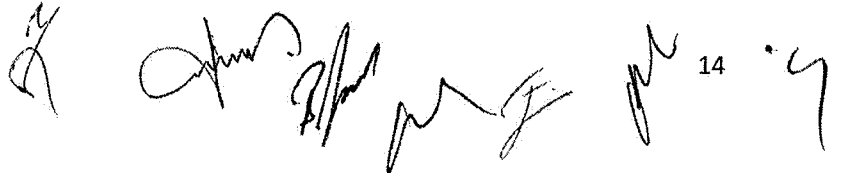
MADDE 35- SOSYAL YARDIM ÖDEMELERİ:

A) Birleştirilmiş Sosyal Yardım:

Toplu iş Sözleşmesinden yararlanan işçilere sosyal harcamalarını karşılamak amacı ile brüt 1.300,00 TL/Ay birleştirilmiş sosyal yardım ödemesi yapılır.

B) Bayram yardımı:

Dini bayramlarda, işçilere her yıl bayramlardan önce Ramazan Bayramı'nda net 400,00 TL, Kurban Bayramı'nda net 600,00TL bayram yardımı yapılır.

 14

C) Yemek Yardımı:

İşçilere fiili olarak çalıştıkları her gün için hastane yemek ihalesi bedeli net olarak ödenir.

Ancak 2023-2024 Kamu çerçeve anlaşma protokolü veya ilgili bakanlığın herhangi bir talimatı ya da görüşüne göre 2023 yılında taraflar tekrar bir araya gelerek bu maddeyi görüşecektir.

D) Evlenme Yardımı:

İşveren, sendika üyesi işçilerin evlenmesi halinde sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayı için net 1.000,00-TL evlenme yardımı ödemesi yapılır.

E) Doğum Yardımı:

Mevzuat hükümleri uygulanır.

F) Ölüm Yardımı:

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

Toplu iş sözleşmesi yürürlük tarihleri içerisinde işçinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölümü halinde yasal mirasçılarına toplam 2 (iki) aylık brüt maaşı tutarında ölüm yardımı yapılır.

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 net 2.000,00 TL ölüm yardımı yapılır.

G) Doğal Afet Yardımı:

İşçinin sel, yangın, deprem gibi doğal afetlere uğraması halinde uğradığı zarar miktarını belgelenmek ve zarar miktarını geçmemek koşulu ile sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında net 3.500,00-TL ödenir.

H) Giyim Yardımı ve Koruyucu Eşya:

1- İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına göre ve 5188 sayılı kanun kapsamında çalışan güvenlik personellerine iş giysileri ve koruyucu ekipman işveren tarafından verilir.

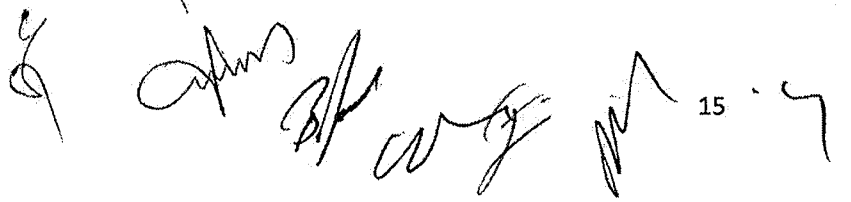
2- Ayrıca bir sendika temsilcisinin de üyesi bulunduğu, işveren tarafından kurulacak komisyon ile işyerinde giyilecek kılık kıyafetler (rengi, kalitesi, fiyatı vb.) işçilere fiilen yürüttükleri işin niteliğine uygun olarak belirlenir. Komisyon tarafından belirlenen kılık kıyafet rayiç bedeli Ekim ayında giyim yardımı olarak ödenir.

Bu madde kapsamındaki ödemeler sözleşmede ki ücret zamları oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla arttırılarak ödenecektir.

MADDE 36-ÜCRET ZAMMI

1- BİRİNCİ DÖNEM ZAMMI (01.10.2022-31.01.2023)

01.10.2022-31.01.2023 dönem için 2021-2022 yılı Kamu Çerçeve Anlaşma Protokolü uygulanmaya devam edilecek olup 2021-2022 yılı Kamu Çerçeve Anlaşma Protokolü dönemine uyum sağlanması amacıyla 01.10.2022 tarihinde işyerinde çalışmakta olan Öz Sağlık İş Sendikasına üye işçilere 2022 yılı Ekim, Kasım, Aralık ve 2023 yılı Ocak ayı ücret ödemesi olarak her ay için Brüt 1.200,00 (Bin iki yüz) TL/Ay seyyanen ek ödeme yapılacaktır



2) İKİNCİ DÖNEM ZAMMI (01.02.2023-31.01.2024)

a) İkinci Dönem Birinci Yıl Birinci Altı Ay Ücret Zammı (01.02.2023-31.07.2023)

01.02.2023 tarihinde günlük brüt çıplak ücretlerine aynı tarihten itibaren uygulanmak üzere %8 oranında zam yapılacaktır.

Ancak 2023-2024 yılı Kamu Çerçeve Anlaşma Protokolünde birinci yıl birinci altı ay dönemi için belirlenen iyileştirme ve ücret zammı oranlarının bu fıkradaki orandan yüksek olması halinde Kamu Çerçeve Anlaşma Protokolündeki oranların %8'i aşan kısmı ücret zammı olarak uygulanır.

b) İkinci Dönem Birinci Yıl İkinci Altı Ay Ücret Zammı (01.08.2023-31.01.2024)

2023-2024 yılı Kamu Çerçeve Protokolü ile belirlenecektir.

c) İkinci Dönem İkinci Yıl Birinci Altı Ay Ücret Zammı (01.02.2024-31.07.2024)

2023-2024 yılı Kamu Çerçeve Protokolü ile belirlenecektir.

d) İkinci Dönem İkinci Yıl İkinci Altı Ay Ücret Zammı (01.08.2024-31.01.2025)

2023-2024 yılı Kamu Çerçeve Protokolü ile belirlenecektir.

MADDE 37- İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE:

İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilere, 6772 Sayılı Kanun'a 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.

6772 Sayılı Kanun'a göre verilen ilave tediye Bakanlar Kurulunca tespit edilen tarihlerde, ilave tediye dışında kalan ikramiyeler ise Nisan ve Kasım aylarında işçilere iki eşit taksitte ödenir. (KÇP de düzenlenmesi halinde ona göre uygulanır)

MADDE 38- GECE ZAMMI:

Akşam saat 20.00'den sabah saat 06.00'ya kadar geçen süre gece dönemidir. Gece döneminde çalışan işçilerin, çalıştıkları sürelerle ait ücretleri %15 zamlı olarak ödenir. 2023-2024 dönemi Kamu Çerçeve Protokolü ile daha yüksek bir oran belirlenmesi durumunda Kamu Çerçeve Protokolü belirlenen hüküm uygulanacaktır.

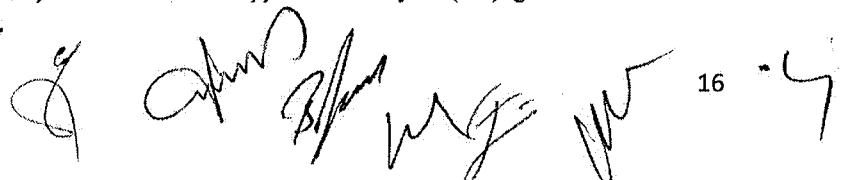
Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışmasının tamamı gece çalışması sayılır.

MADDE 39- SAĞLIK, MALİ SORUMLULUK ve HİZMET TAZMİNATI

a) İşyerinde Acil tıp teknisyeni/teknikeri, ambulans ve acil bakım, ameliyathane teknikeri/teknisyeni, anestezi teknikeri/teknisyeni, diyetisyen, ebe, elektro nörofizyoloji teknikeri/teknisyeni, fizik tedavi teknikeri/teknisyeni, fizyoterapist, tıbbi görüntüleme teknikeri/teknisyeni, hemşire/sağlık memuru, laboratuvar teknikeri/teknisyeni olarak görev yapan işçilere her ay 2 (iki) günlük brüt ücret tutarında sağlık tazminatı olarak ödenir.

b) İşyerinde ayniyat, tahakkuk, mutemet, vezne, satın alma, fatura, tıbbi medikal ana depo birimlerinde nakit veya nakit yerine geçen işlerde çalışanlara her ay 2 (iki) günlük brüt ücretleri tutarında mali sorumluluk tazminatı ödenir.

c) Yukarıda belirtilen işçiler dışında kalan tüm işçilere her ay 1 (bir) günlük brüt ücret tutarında hizmet tazminatı ödenir.

 16 - 4

MADDE 40- FAZLA ÇALIŞMA, GENEL TATİL GÜNLERİNDE ÇALIŞMA VE ÜCRETİ

İşveren, işyerlerinde işin özelliği bu günlerde çalışmayı gerektiriyorsa işçiye bildirilir bu durumda işçinin rızası aranmaz.

Haftalık çalışma süresini aşan çalışmalar fazla çalışmadır.

d) Haftalık 45 saatin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışma olup, fazla çalışmaların ücreti normal çalışma ücretinin % 65 fazlası olarak ödenir.

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

e) Zorunlu hallerde yeniden çağrılan ya da hizmetine online (uzaktan erişim) ihtiyaç duyulan işçilere yolda geçen süreler dahil 2 saatten az olmamak üzere ve çalışılan süre kadar fazla çalışma ücreti ödenir.

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

g) Normal vardiya düzeni dışında fazla çalışma yaptırılan üyelerin işe gidiş dönüşleri işveren tarafından sağlanır.

e) İşin özelliği ulusal bayram, genel tatil ve idari izinli sayılan günlerde çalışmayı gerektiriyorsa, işçiye çalışılan her gün için normal yevmiyesinin dışında 2 (iki) yevmiye daha ödenir. Bu ödemenin hesabında günlük çalışma süresi şartı aranmaz. Genel tatil ve ulusal bayram günlerindeki çalışma süresi günlük çalışma süresini aştığı takdirde aşan kısım için ayrıca fazla çalışma ücreti ödenir.

Bu günlerde yapılan fazla çalışmalar karşılığında izin talep edilmesi halinde “f” fıkrasına göre işlem yapılır.

h) İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamında, 24 saatin tek posta/vardiya olarak çalışıldığı iş yerlerinde ara dinlenme süresinin kullanılmadığı/kullanılamadığı durumlarda bu süreler günlük çalışma süresinden sayılır. Haftalık en çok 45 saat çalışma süresinin aşılması durumunda ise ‘a’ bendine göre fazla çalışma ücreti ödenir. Fazla çalışma yaptığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

MADDE 41- ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA, SÜT İZNİ VE KREŞ YARDIMI:

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. 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. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır.

Doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelerle otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.



Analık hâli izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi, işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.

Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar. Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Ancak, 12 saat ve üzeri vardiyalarda 1,5 saatlik süt izni 2 saat olarak uygulanır.

Kreş Yardımı konusunda, işverenin diğer personellere yaptığı uygulama işbu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki tüm işçilere aynen uygulanır.

MADDE 42- KREŞ VE EMZİRME ODASI

- a) 50 veya daha fazla kadın işçi çalıştırılan her işyeri için bir kreş açılır
- b) İşyerinde kadın işçi sayısının (a) fıkrasındaki orandan az olması halinde emzirme odası açılır.
- c) İşyerinde daha önce açılmış kreş var ise, işçi çocukları da diğer kurum personeli ile aynı şartlarda yararlandırılırlar. Kreş yardımından faydalanmak isteyen işçiler idarenin belirlediği/ilan ettiği kayıt döneminde başvuru yapmak zorundadır, bu dönemden sonra yapılan başvurular imkanlar ölçüsünde değerlendirilir.

MADDE 43- İCAPÇILIK:

İcapçı olarak görevlendirilmiş olanlara, icapçı kaldıkları her gün için 1 saatlik fazla çalışmaya tekabül eden ücreti ödenir. İcapçılık esnasında göreve çağırılanların gidiş dönüşü işveren tarafından sağlanır. Ayrıca icapçı olarak göreve çağırılanların çalıştıkları süre çalışma süresinden sayılır. Çalışma süresi haftalık 45 saati aşması durumunda fazla çalışma ücreti ödenir.

MADDE 44- İŞE GİDİŞ-DÖNÜŞÜN SAĞLANMASI:

İşletme kapsamına giren iş yerlerinde çalışan sendika üyesi işçilere, iş yerinde gelip gitmelerini teminen işverence servis tahsis edilir. Servis tahsis edilememesi durumunda işe geliş-gidiş için günlük 2 (iki) adet toplu taşıma bileti veya bir aya isabet eden bedeli net olarak ödenir.

MADDE 45- EK ÖDEME:

2023-2024 yılı Kamu Çerçeve Protokolü ile belirlenen miktarda ödenir.

MADDE 46- GEÇİCİ GÖREV VE DAİMİ GÖREV YOLLUĞU

- a) Bulunduğu mahallin dışına geçici göreve, işverence tertiplenen kursa veya seminere gönderilen ve nakledilen işçilere, Bütçe ve Harcırah Kanunu hükümlerine göre ödeme yapılır.



Geçici görev süresinin değerlendirilmesinde ve yol masraflarının hesaplanmasında mevzuat ve bakanlık mevzuatı hükümleri uygulanır.

b) Geçici görevle kurs veya seminerlere gönderilen (giden) işçinin sözleşme ile sağlanan hakları saklıdır.

MADDE 47- GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN SERTİFİKA YENİLEME ÜCRETİ, SERTİFİKA YENİLEME İŞLEMLERİNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

a) İş bu sözleşme kapsamında güvenlik görevlisi olarak çalışan sendika üyesi işçilerin belirli dönemlerde yenilemek zorunda oldukları sertifikalarının ücretleri işveren tarafından karşılanır. Eğitimde geçen süreler çalışma süresinden sayılır.

b) Herhangi bir zaruri sebep nedeniyle zamanında kimlik kartını yenileyemeyen işçiler, yasal mevzuat çerçevesinde bir dahaki dönem kimlik kartı yenileme sürecine kadar başka bir işte çalıştırılabilirler. Çalıştırılmamaları halinde kimlik kartını yenileyinceye kadar ücretsiz izinli sayılırlar.

c) Kamu engeli hariç suçlar dışında Güvenlik kimlik kartlarının iptal edilmesi halinde işçiler farklı birimlerde çalıştırılmaya devam ettirilebilir ve Kimlik kartlarının mahkemece geri alınmış ve iade edildiği tarihten ya da kimlik kartının yenilendiği tarihten itibaren 7 (yedi) gün içinde de eski işlerini yapmaya devam ettirilebilirler.

MADDE 48- KAZA SİGORTASI VE HASAR BEDELİ:

İşveren ambulans ve diğer araçların, ihtiyari mali mesuliyet sigortasını kapsayacak şekilde kasko ve sigorta işlemlerini yapar.

Ancak, sürücünün aracı;

a) İçkili olarak,

b) Uyuşturucu madde almış olarak,

c) Araca 3'üncü kişi almış olarak,

ç) Aracı şahsi işleri için kullanırken,

d) Yarış ve iddialı şekilde aracı sevk ederken (hizmetin gereği hariç),

e) Şoförün yüzde seksen ve üzeri kusurlu olması halinde, sebebiyet verdiği zararlar sigorta kapsamı dışında kalır. Bu zararlardan sürücü kusuru oranında sorumludur.

MADDE 49- ÖDÜL

Görevinde olağanüstü gayret ve çalışmaları ile emsallerine oranla üstün başarı sağlayanlar, başarısı dikkate alınarak plaket veya ödül (on beş günlük brüt ücretleri tutarına kadar) verilmek suretiyle taltif edilir. Ödül ile taltif edilecek işçinin tespitinde yetkili işçi sendika temsilcisinin görüşü alınır.

MADDE 50- EĞİTİM ZAMMI

Sözleşme kapsamında sendika üyesi olarak çalışan işçilerden;

Ön lisans Mezunlarına 100 TL/Ay

Lisans Mezunlarına 120 TL/Ay

Lisansüstü mezunlarına 150 TL/Ay eğitim zammı yapılır.

Sözleşme yürürlük süresinde mezun olan işçinin ilgili gruba intibakı yapılır.

Bu ödemeler işletme toplu iş sözleşmesinin ücret zamları oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.



MADDE 51- KIDEM ZAMMI:

Sendika üyesi işçilere çalıştıkları kamu kurum ve kuruluşunda geçirdikleri her tam hizmet yılı için brüt 10,00 TL/Ay kıdem zammı verilir. 696 sayılı KHK ile sürekli işçiliğe geçen işçiler için kıdeme esas yıl başlangıcı sürekli işçiliğe geçilen 02.04.2018 tarihidir.

MADDE 52- BANKA PROMOSYONLARI

Çanakkale Onsekiz Mart 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 en çok üyeye sahip Sendika tarafından belirlenecek temsilci de çağrılır.

MADDE 53-GİYİNME ve DİNLENME ODASI

İşveren kadın ve erkek işçilerin kıyafetlerini giyinebilmeleri, kıyafet ve eşyalarını muhafaza edebilmeleri ve dinlenmeleri için işçilere imkanlar dahilinde giyinme ve dinlenme odaları tahsis eder. Evsel ve Tıbbi Atık personeline giyinme odası dışında duş alacakları alan sağlanır.

MADDE 54-İŞE GEÇ GELME

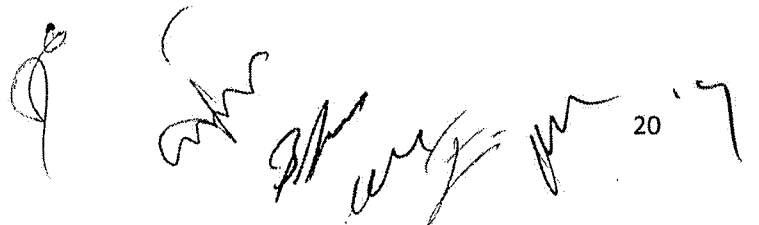
İşçinin saatinde işe gelmesi esastır. 30 günlük süre içinde 3 defa 15 dakikaya kadar işe geç gelen işçiyi işveren işe başlatır. Bu gecikmeden dolayı işçinin ücretinden bir kesinti yapılamaz. 30 günlük süre içerisinde (3 defadan fazla) 15 dakikayı aşan geç gelmede işçiyi işveren tam veya yarım gün içerisinde 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 ve geç kaldığı saatler ücretli izinli sayılır. Bunun dışında birim amirince kabul edilen meşru mazeretlerinden dolayı işe gelenler geç kaldıkları sürelerce ücretli izinli sayılır.

EK MADDE: 2023 -2024 yılı Kamu Çerçeve Protokolünde iş bu toplu iş sözleşmesinde belirlenen ücret, mali haklar, sosyal yardımlar ve idari maddelerden miktar ve oran olarak daha yüksek, miktar ve oranlar belirlenmesi durumunda ve iş bu toplu iş sözleşmesinde yer almayan yeni maddelerin eklenmesi halinde Kamu Çerçeve Protokolü ile belirlenen hükümler uygulanacaktır.

GEÇİCİ MADDE 1- FARKLARIN ÖDENMESİ:

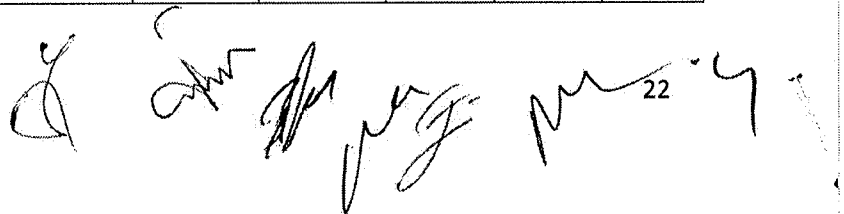
Bu Toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer, tüm ödemelere ilişkin farklar, Kurumun bütçe imkanları göz önüne alınarak gecikmeden ödenecektir.

Bu toplu iş sözleşmesi 54 asıl, 1 geçici madde, 1 ek madde ve EK-1 disiplin ceza cetvelinden ibaret olup taraflarca 20/12/2022 tarihinde imzalanmıştır.



EK- 1 DİSİPLİN CEZA CETVELİ

CEZAYI GEREKTİREN HALLER	CEZALAR (TEKERRÜR SAYISINA GÖRE)				
	1	2	3	4	5
1- 30 gün içinde 3 defadan fazla 30 dakikaya kadar olan gecikmeler	İHTAR	1G	2G	3G	
2- Birinci madde ile disiplin kuruluna bir yılda dört defadan fazla sevk edilenler	4G	İHRAÇ			
3-30 gün içinde izinsiz ve mazeretsiz bir gün işe gelmemek	1G	2G	İHRAÇ		
4- İzinsiz ve mazeretsiz ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü işe gelmemek	İHRAÇ				
5- İş saati bitmeden izinsiz işyerinden ayrılmak	İHTAR	1G	2G	3G	
6- Hasta olmadığı halde kendisini hasta (raporlu) göstermek	1G	2G	3G		
7- İşyerine sarhoş gelmek, işyerinde veya iş esnasında alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak	İHRAÇ				
8- İş saatinde yapması gereken işi yapmayarak özel işlerle meşgul olmak	2G	3G	İHRAÇ		
9- İşyerine ait malzeme, vasıta, alet veya şahısları özel işlerinde kullanmak	3G	İHRAÇ			
10- İş saatinde uyumak	1G	2G	3G	İHRAÇ	
11- Amirleri tarafından verilen, işin gereği olan görev ve sorumlulukları yerine getirmemek.	1G	3G	İHRAÇ		
12- Amirleri tarafından meri iş mevzuatı ve işçi güvenliği mevzuatına aykırı olmayan emir ve işleri yapmamak, iş arkadaşının yapmasına engel olmak	3G	İHRAÇ			
13- Kendisine verilen işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek	2G	3G	İHRAÇ		
14- İşyerinde gizli tutulması gereken sır veya bilgileri ifşa etmek, çıkar elde etmek	İHRAÇ				
15- İşyerinde kavga çıkarmak veya kavga çıkmasına sebebiyet vermek	3G	İHRAÇ			
16- İş esnasında siyasi propaganda yapmak	3G	İHRAÇ			
17- a) Hırsızlık yapmak (işyeri, işyeri çalışanları ya da iş ile ilgili 3. Kişilere ait bir malı çalmak)	İHRAÇ				
b) Hırsızlığın aynı şartlarda teşebbüs aşamasında kalması	4G	İHRAÇ			
18- İşyerine ait alet, malzeme veya vasıtaların bakım ve temizliğini ihmal etmek malzemeyi ve kırtasiyeyi hor kullanmak	1G	2G	3G	İHRAÇ	



19- Kendisine teslim edilen malzeme, vasıtayı veya işyerindeki diğer menkul malların gerekli dikkat ve özeni göstermeyerek değer kaybına, kullanılmaz hale gelmesine, bozulmasına sebebiyet vermek, (hasarın 30 (otuz) gündelik tutarını aşmaması ve bilirkışı tarafından ihmale bağlı olduğunun raporlanması ve zararın ödenmesi halinde) a) İhmal halinde b) Ağır ihmaliinde c) Kası halinde	1G 2G 3G	2G 3G İHRAÇ	3G	İHRAÇ	
20- Kendisine teslim edilen malzeme ve vasıtayı gerekli dikkat ve özeni göstermeyerek 30 günlük yevmiyesini aşan miktarda değer kaybına, kullanılmaz hale gelmesine, bozulmasına sebebiyet vermek, (verilen zarar ödense dahi) a) İhmal halinde b) Kasıt halinde	3G İHRAÇ	İHRAÇ			
21- İşyerinde kasten, dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden bir yangına sebebiyet vermek	İHRAÇ				
22- İşyerini, kısmen veya tamamen durdurma amacı ile işin yürütülmesini engellemek, işi yürütmeye engellemeye teşvik etmek	İHRAÇ				
23- Kendisine verilen işin bittiğini bildirmesi istendiği halde işi veren amirine bildirmemek	1G	2G	3G	İHRAÇ	
24- İşyerine ait veya ifası için kendisine teslim edilen araç ile trafik kuralları ihlal etmek	1G	2G	3G	İHRAÇ	
25- İşyerinde kumar oynamak veya oynatmak	İHRAÇ				
26- İşin yapılmasında amirlerine, veya kendisi ile birlikte çalışanlara işi aksatacak şekilde zorluk göstermek	İHTAR	1G	2G	3G	
27- İşyerinde işlediği suçtan dolayı 7 günden az hapse mahkum olmak	3G	İHRAÇ			
28- İşyerinde işlediği suçtan dolayı 7 gün ve daha fazla süre ile hapse mahkum olmak	İHRAÇ				
29- İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından birine müteallik vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde haiz olduğunu ileri sürmek veya hakikate uygun olmayan bilgi vermek ve beyanda bulunmak sureti ile işçinin işvereni veya işveren vekili yanıltması	İHRAÇ				
30- İşin yürütülmesinde görevinin gerekleri dışında yetkili gibi davranmak, sahip olduğu yetkiyi ve görevi aşan davranışlarda bulunmak	3G	İHRAÇ			
31- İşçinin görev tanımında bulunan işin ifası sırasında amir tarafından lüzumu ikaz ve yazılı ihtar edilmesine rağmen işi yapmamak, yapılmasına engel olmak	3G	İHRAÇ			
32- Resmi belgeler üzerinde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek	İHRAÇ				

23

33- İşe gelmeyen işçinin yerine imza atmak, kartını bastırmak veya işçiyi işe gelmiş gibi göstermek.	3G	IHRAC			
34- a) Rüşvet almak, rüşvet vermek, zimmet, irtikap fiillerini işlemek b) Bu fiillerin teşebbüs halinde kalması durumunda.	IHRAC 4G	IHRAC			
35- a) İş arkadaşlarına maiyetine veya iş ile ilgili 3. kişilere karşı yaralamada (TCK md. 86/2) ve kamu görevlisine fiili mukavemette bulunmak b) İş arkadaşlarına maiyetine veya iş ile ilgili 3. kişilere karşı hakaret etmek veya tehdit etmek	IHRAC 4G	IHRAC			
36- İşyerinde, iş arkadaşlarına, amirlerine, 3. kişilere karşı genel ahlaka ve adaba mugayir davranış, söylem, taciz, tecavüzde bulunmak, işyerinde araç gereç ve malzemeleri bu amaçlarla kullanmak.	IHRAC				
37- İşyerinde, çalışma mekanlarında çalıştığı kurum ile ilgili kamuoyunu yanıltıcı bilgi vermek; işyerine, çalışanlara, öğrencilere, hastalara veya hizmet alanlara ait görselleri her türlü dijital ve sosyal medya aracılığı ile yaymak, yayılmamasına aracılık etmek.	4G	IHRAC			

[Handwritten signatures and initials]