



**CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ**

**ile**

**SAĞLIK ve SOSYAL HİZMET İŞÇİLERİ  
SENDİKASI  
(ÖZ SAĞLIK-İŞ)  
ARASINDA İMZALANAN**

**İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**Yürürlük**

01.01.2020 – 31.12.2021

İmza Tarihi: 24/ 06 / 2020

**ÖZ SAĞLIK-İŞ SENDİKASI ile  
SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**MADDE 1- TARAFLAR VE TANIMLAR:**

**A) Taraflar:**

Bu Toplu İş Sözleşmesinin tarafları; T.C. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Rektörlüğü ile Öz Sağlık-İş Sendikası (Öz Sağlık-İş)'dir.

**B) Tanımlar:**

Bu Toplu İş Sözleşmesi metni içinde;

- a) Öz Sağlık-İş Sendikası (Öz Sağlık-İş) işçi sendikası,
- b) T.C. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi "İşveren", Sözleşme kapsamına giren işyerlerini sevk ve idareye yetkili olanlar "İşveren Vekili"
- c) İşletme Toplu İş Sözleşmesi "Sözleşme"
- d) İşyerinde çalışan ve kanunen işçi sayılan Öz Sağlık-İş üyeleri "Üye"
- e) Bu sözleşmede taraf olan, T.C. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Rektörlüğü ile Öz Sağlık-İş Sendikası "Taraflar"
- f) T.C. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi iş yerlerinin her biri eklentileri ile beraber "İşyeri" bunların bütünü "İşletme" diye tanımlanmıştır.

**MADDE 2- SÖZLEŞMENİN AMACI:**

Bu Toplu İş Sözleşmesinin amacı; iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, işverenin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek ihtilafları uzlaştırıcı yollarla çözümlemektir.

**MADDE 3- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ:**

Toplu İş Sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri Toplu İş Sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin Toplu İş Sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini Toplu İş Sözleşmesindeki hükümler alır. İş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda Toplu İş Sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

Her ne sebeple olursa olsun sona eren Toplu İş Sözleşmesinin İş Sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

**MADDE 4- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN KAPSAMI VE YARARLANMA:(T.C. Yüksek Hakem Kurulunun 08.06.2020 gün ve E.2020/47, K.2020/145 Sayılı Kararı ile Bağıtlanmıştır.)**

**A-SÖZLEŞMENİN KAPSAMI**

Bu Toplu İş Sözleşmesi

- a) İşverene ait işyerleri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçları,
- b) İşverene ait işyerleri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlarında çalışan taraf sendikaya üye olanları kapsar.

**B-YARARLANMA :**

Kanun hükümleri uygulanır.

**MADDE 5- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ:**

**A) Görevleri:**

İşyeri sendika temsilcileri yürürlükteki mevzuat ve Toplu İş Sözleşmesinin özel suretle kendilerine tahmil ettiği görevlerine ilaveten;

- a) Bu Toplu İş Sözleşmesinin veya iş mevzuatının uygulanmasından doğan işçi veya işveren tarafından kendilerine intikal ettirilen ihtilaf ve şikâyetleri ilgililer arasında aracılık etmek suretiyle

H. Adn. İt. No. S.İsl. 1. 7. 1. 1.

mahallinde müzakere edip sonuçlandırmaya çalışmak.

b) Toplu iş Sözleşmesinin uygulanmasını, yakından takip ve işçi ile işveren arasında devamlı surette teması muhafaza ederek doğması muhtemel uyuşmazlıkların ve şikâyetlerin başlangıcında önlemeye çalışmak,

c) İşçilerin bu Sözleşme ve mevzuat ile işverene tanınmış olan haklarına riayetkâr olmalarını sağlamaya çalışmak,

d) İşçilerin ilgili maharetlerinin arttırılıp yetiştirilmesi gayesiyle işverence Rektörlük içinde veya dışında girişilecek her türlü teşebbüslerde işverene yardımcı olmaya ve işçilerin bu gibi faaliyetlere iştiraklerini sağlamaya çalışmak,

e) İşyeri Sendika Temsilcileri, görevlerini ciddiyet ve ehemmiyetle benimsemek, gereği gibi ifa etmek ve bağlı bulunduğu ünite amirlerine haber vermek suretiyle görev icabı her toplantıda hazır bulunmakla mükelleftir.

#### **B) Atanması:**

Sendika, bu sözleşme kapsamına giren ve işletmeye bağlı işyerlerinde çalışan üyeler arasında her işyeri için ayrı ayrı olmak üzere Tüzük ve Sendikalar Kanunu uyarınca işyeri sendika temsilcilerini atar.

#### **C) Çalışma Tarzları:**

İşyeri Sendika Temsilcileri kendi görevlerine giren konuları görüşmek üzere işveren veya vekillerinden toplantı talebinde bulunabilirler. Olağanüstü bir sebep olmadıkça bu isteklerin toplantı nedenlerini belirtmek suretiyle yazılı olarak başvurdıkları tarihten itibaren 15 (on beş) işgünü içinde yerine getirilir.

Baş temsilcilerin görevlerini kendisi bulunmadığı durumlarda diğer işyeri sendika temsilcilerinden biri yerine getirir.

#### **MADDE 6- SENDİKA TEMSİLCİLİK ODASI VE İLAN PANOSU:**

a) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin, belge ve kayıtlarını muhafaza edebilmeleri ve sendikal faaliyetlerine yardımcı olmak amacıyla bir temsilcilik odası tahsis eder. İşveren temsilci odasında masa, sandalye, bilgisayar ve yazıcı dolap vb. bulundurabilir. Sendika temsilcisi olağanüstü bir sebep olmadıkça ve temsilci işverene karşı asıl işini aksatmamak koşuluyla hafta içi her gün 12:00-13:00 ve 17:00-18:00 saatleri arasında temsilci odasını birer saat açabilir. Gereği halinde işverenin bilgisi dahilinde hafta sonu toplantıları düzenleyebilir.

b) İşveren, işyerinde işçilerin kolayca görebilecekleri elverişli bir yerde camlı ve kilitli sendika ilan panosu bulundurur. İlan, bildirim ve her türlü yazılar sendika yetkilileri tarafından imzalanacaktır. Sendika ilanları işyeri sendika temsilcilerince önceden bir sureti işverene verilmek ve mutabakat sağlamak kaydıyla ilan panosuna asılır.

#### **MADDE 7- SENDİKAL İZİNLER:**

##### **A) Baştemsilci veya Temsilcisi İzni:**

Sendikanın yazılı talebi ile baş temsilcisi veya temsilcilerinden birine;

Temsilcilik görevinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmesi için haftalık 2 saat ücretli izin verilir.

##### **B) Diğer İzınler:**

Sendika yönetici, temsilci ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, disiplin kurulu, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenmiş şekline göre ücretli izin verilir.

| <u>İşyeri işçi Mevcudu</u>                                                | <u>Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi</u> |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| 01 - 50 işçi çalıştırılan işyerinde                                       | 20 gün                                   |
| 51 - 100 işçi çalıştırılan işyerinde                                      | 30 gün                                   |
| 101 - 200 işçi çalıştırılan işyerinde                                     | 40 gün                                   |
| 201-500 işçi çalıştırılan işyerinde                                       | 60 gün                                   |
| 501-1000 işçi çalıştırılan işyerinde                                      | 80 gün                                   |
| 1000'den fazla işçi çalıştırılan işyerinde işçi sayısının %10'u kadar gün |                                          |

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

Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler içindir. Bir seferde işyeri işçi sayısının %5'inden fazla sayıda üyenin birden bu izni kullanması işverenin onayına tabidir. Ancak, genel kurullar için bu %5 oranı aranmaz.

#### **MADDE 8- SENDİKA YETKİLİLERİNİN İŞÇİLER VE İŞVERENLE GÖRÜŞMESİ:**

İşverenin belirleyeceği; işveren heyetiyle sendika yetkilileri arasında olağanüstü haller haricinde, 2 ayda bir taraflardan herhangi birinin talebi üzerine ve mutabakat sağlandığında taraflar arasında belirlenecek gün ve saatte işçi ve işveren sorunlarının değerlendirileceği toplantılar yapılabilir.

Sendika yöneticileri, işveren veya vekillerine önceden haber vermek kaydıyla iş saatleri dışında, işveren veya vekillerinden izin almak ve işi aksatmamak şartıyla iş saatleri içinde de üyelerle görüşebilir. Bu görüşmeler işveren veya vekillerinin göstereceği bir yerde yapılır.

#### **MADDE 9- SENDİKA AİDATI:**

İşveren kanunlar gereği kesilmesi gereken aidatları her ay keserek işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden 10 gün içinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. İşveren bu işlemler için sendikadan herhangi bir masraf isteyemez.

Bu madde uyarınca yapılan kesintileri gösterir listeyi işveren her ay sendikaya gönderir.

Dayanışma aidatı ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden faydalanmada 6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 39.maddesinin 5.bendinde belirtilen esaslara göre hareket edilir.

#### **MADDE 10- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ VE YÖNETİCİLERİNİN TEMİNATI:**

a) Sendika Yönetim kurullarında veya Başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerinden ayrılan işçiler 6356 sayılı kanunun 23.maddesinin "İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır" hükmü gereğince işe başlatılır. Mümkün olması halinde öncelik vererek işe almak zorundadır. Bu takdirde eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır. Bu hak, yöneticilik görevinin sona ermesinden başlayarak 3 (üç) ay içinde kullanılabilir.

Yöneticilik görevleri ile ilgili fiillerden dolayı hüküm giymiş olanlar bu haktan yararlanamaz.

b) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin ve yöneticilerinin hizmet akitlerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmedikçe fesih edemez.

c) Diğer hususlarda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 23. ve 24.maddeleri hükümleri uygulanır.

#### **MADDE 11- TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ:**

1- İşveren, İşletmenin veya işyerinin ekonomik veya teknolojik durumu, işin, işyerinin ve işletmenin gerekleri bakımından zorunluluk olmadıkça işçileri toplu halde işten çıkaramaz.

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

3- İşveren 1. fıkrada sayılan sebepler olmaksızın veya 2. fıkrada öngörülen bildirimde bulunmaksızın işçileri toplu işten çıkardığında işten çıkardığı her işçiye yasalardan ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları uygulanır.

Ancak, işveren tarafından öncelikle işbu toplu iş sözleşmesi Ek-1 Ceza Cetveli hükümlerine göre veya yasaların kabul ettiği haklı bir sebebe dayanarak hizmet akdi fesih edilen işçilere kıdem tazminatı ödenmez.

4- Diğer konularda mevzuat ve yasa hükümleri uygulanır.

H- *[Handwritten signatures and initials]* 3

## **MADDE 12- İŞYERİNDE ÇALIŞMA ŞEKLİ VE İŞE ALMA:**

İşletme bünyesinde işçi kadrolarının tespiti ve uygulanması, iş programlarının tanzim ve tadili, çalışma şekli, işin icap ettirdiği miktar ve nitelikte işçi istihdam etmek, yeni işçi alımı veya boşalan kadroların doldurulması gibi işin ve işyerinin idaresine müteallik yetkiler mevzuata aykırı olmamak şartıyla sadece işverene aittir. Ancak; boşalan kadroların doldurulması sırasında işyerinde çalışmakta olan ve niteliği bu işe uygun olan işçilere işçinin daha önceki verimliliği de göz önünde bulundurularak öncelik tanınır.

## **MADDE 13- ASKERLİK DURUMU:**

a) İşveren, muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir nedenle silah altına alınan üyeye, silah altına alındığı süre için ücretli izin vermeyi kabul eder. Bu süre 90 günü geçemez.

Üyenin bu haktan yararlanabilmesi için o işte en az 1 yıl çalışmış olması şarttır. Ancak, ücretli izin süresince Millî Savunma Bakanlığı tarafından maaş verilen üyenin aldığı maaş, işyerinden aldığı maaştan az ise, aradaki fark işveren tarafından üyeye ödenir. Bu amaçla verilen izinler yıllık ücretli izinden sayılmaz.

b) Muvazzaf askerlik nedeniyle işten ayrılan işçilere bu ödevin bitiminden itibaren iki ay içinde başvurmaları halinde işveren başvuru tarihini izleyen iki ay içinde boş kadro var ise eski unvanları ile işe alır. Diğer konularda mevzuat hükümleri uygulanır.

## **MADDE 14- DENEME SÜRESİ:**

a) Deneme süresi 1 (bir) aydır.

b) İşveren deneme süresinde işçinin çalışmasını yeterli bulduğunda, sürenin sonucunu beklemeksizin yeterliliğini onaylayıp sürekli işçiliğini kesinleştirebilir.

## **MADDE 15- İŞ SÜRELERİ VE FAZLA ÇALIŞMA:**

### **A) İş Süreleri:**

a) Genel olarak iş süresi günde 9, haftada en çok 45saattir. (Çalışanların saat ve sürelerini işveren ayarlar)

b) Yaptıkları işler gereği kısa süreli çalışması gerekenler hakkında "sağlık kurulları bakımından günde ancak yedi buçuk saat veya daha az çalışması gereken işler hakkında tüzük" hükümleri uygulanır,

### **B) Fazla Çalışma:**

a) Kanunda belirlenen haftalık 45 saatlik çalışma süresinin üzerindeki çalışmalar fazla çalışmadır. Fazla çalışma süresi yılda 270 saatten fazla olamaz. İşin gereği zorunlu hallerde 270 saatin aşılması halinde (b) fıkrası hükümleri uygulanır.

b) Fazla çalışmalarda her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %75 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

c) Ücret ödeme dönemi içinde (ayın 15'den takip eden ayın 14'ü akşamına kadar) yapılan fazla çalışmaların ücretleri; ücretin hak edildiği takvim ayını takip eden 60 gün sonunda ödenir.

d) Fazla çalışma yapan işçiye fazla mesaisi ücret olarak ödenir. Ancak, işçinin yazılı müracaatı ile fazla mesaisi karşılığı izin verilebilir. İşçi yaptığı fazla çalışmayı izin olarak kullandığında her bir saat fazla çalışma karşılığı bir saat kırk beş dakika hesabıyla serbest zaman olarak kullanma hakkına sahiptir. İşçi hak ettiği serbest zamanı 60 günlük çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. 60 gün içinde kullandırılmayan izinlerin karşılığı ücret olarak ödenir.

e) İşyerinde çalışan Sendika üyeleri işe çağrıldıklarında hafta tatili ve Cumartesi günlerinde fazla çalışmaya müsaitse çalışmayı kabul eder. Cumartesi ve Pazar günleri çalışma yaptırılacaksa isteklilere öncelik tanınır.

H-22 H me Sİst. 1. E  
4

## **MADDE 16- HAFTA TATİLİ VE CUMARTESİ GÜNÜ ÇALIŞMA:**

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçiler işe çağrıldıklarında cumartesi ve hafta tatili günlerinde (Pazar Günü) fazla çalışmaya müsaitse çalışmayı kabul eder. Cumartesi ve hafta tatil günlerinde (Pazar Günü) çalışma yaptırılacaksa isteklilere öncelik tanınır. İşçilerin cumartesi günleri çalışma ücretleri ile hafta tatili (Pazar Günü) ücretleri aylık ücretlerine dâhildir, ayrıca ödenmez.

Cumartesi günü çalışmalarda günlük yevmiye miktarı %75 yükseltilmesi suretiyle ödeme yapılır.

Haftalık 45 saatin üzerinde olan çalışmalarda işçilerin hafta tatilinde çalışma yapmaları halinde bugüne ait ücretleri çalışmadan hak ettiği de dâhil olmak üzere toplam 3 yevmiye olarak ödenir veya işçinin yazılı rızasını almak kaydıyla karşılığı izin olarak verilebilir.

## **MADDE 17- ARA DİNLENMESİ:**

İşyerinin hiçbir bölümünde ara dinlenmesi toplam 1 saatten fazla olamaz. Ara dinlenmesi, işçilere nöbetleşe kullandırılabilir.

## **MADDE 18- DEVAM DURUMU-ÇALIŞILAN GÜNLER VE FAZLA ÇALIŞMANIN TESPİTİ:**

İşçiler, işyerine giriş ve çıkışta imza föyünü imzalar. Bu föyleri idare amirleri devamlı kontrol ederler.

İşyerlerinde, cumartesi günleri, hafta tatili olan (Pazar Günü), Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışma ile fazla çalışmanın yapılacağı günden bir gün önce çalışma yapılacaksa bölüm amirinin yazılı veya acil durumlarda sözlü isteği ile yapılır.

İşçiden istenen fazla çalışmanın gün ya da saat süresini belirleyen sözlü ve yazılı talimat olmaksızın cumartesi günü, hafta tatili günü (Pazar Günü) ile Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde işçiden fazla çalışma istenemez.

Sağlık ünitelerinde görev yapanların acil durumlarda fazla çalışmaya davet edilmeleri halinde bu belge sonradan işverence düzenlenir.

## **MADDE 19- YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER:**

### **A- İşyerinde toplam çalışma süresi:**

- a) 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dâhil) olan işçilere 16 işgünü
- b) 6 yıldan 15 yıla kadar (15 yıl dâhil) olan işçilere 21 işgünü
- c) 15 yıl üstü çalışan işçilere 30 işgünü ücretli izin verilir.

**B-** İzin süresine rastlayan hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil günleri izinden sayılmaz.

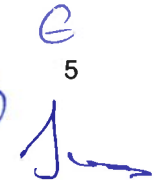
**C-** İznini il dışında geçirecek olan işçilere talepte bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri halinde 2 (iki) güne kadar ücretli izin verilir.

**D-** Radyoloji, Radyum ve Elektrikle tedavi müesseseleri hakkında tüzük hükümleri gereğince röntgen ve radyum ile iştigal eden işçilere yıllık izinlerinden ayrı olarak yılda bir ay ücretli izin verilir. İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir İzin Kayıt Belgesi tutmak zorundadır. İşçinin çalışırken kullanmadığı yıllık izinlerinin karşılığı 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 59.maddesine göre son ücreti üzerinden kendisine ödenir.

## **MADDE 20- MAZERET İZİNLERİ:**

**A-** Önceden veya sonradan mazeretlerini belgelemek kaydıyla;

- a) İşçinin evlenmesi durumunda 10 gün,
- b) İşçinin ana, baba, kardeş, eş ve çocuklarından birinin ölümü halinde 10 gün,
- c) İşçinin eşinin, anne baba veya kardeşlerinin birinin ölümü halinde 10 gün,
- d) İşçinin eşinin doğum yapması halinde 10 gün,
- e) Yangın, sel, deprem gibi doğal afetlere uğrayan işçilere 10 gün,
- f) İşçinin çocuklarının evlenmesi veya sünneti halinde 10 gün
- g) İşçilere zorunlu ihtiyaçlarını karşılamalarını teminen yılda 10 güne kadar işverenin uygun

H-      5

görmesi halinde ücretli mazeret izini verilebilir.

**B-** İşveren işçinin mazeretini kabul etmesi halinde 6 aya kadar ücretsiz izin verebilir.

**C-** İşçilerin ana, baba, eş ve çocuklarının hastanede yatması halinde 657 sayılı Devlet Memurlarına verilen refakatçi izni aynen Sendika üyesi işçilere de verilir.

#### **MADDE 21- ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER:**

a) Ulusal Bayram ve genel tatil günleri hakkında Kanun hükümleri uygulanır.

b) İşçiler bu günlerde rızaları ile çalıştırılabilirler. Ancak, işveren işyerlerinde işin özelliği bu günlerde çalışmayı gerektiriyorsa en az 3 işgünü önceden işçiye bildirilir bu durumda işçinin rızası aranmaz.

c) Yine bu günlerde, çalışmayarak izin yapan işçilere bir iş karşılığı olmaksızın ücretleri tam olarak ödenir. Bu günlerde çalışan işçilere çalıştığı her gün için ayrıca iki yevmiyesi tutarında ücret ödenir. (Çalışmadan hak ettiği de dahil olmak üzere toplam 3 yevmiye) veya işçinin yazılı müracaatı ile çalışılan gün sayısının üç katı iş günü izin verilir.

d) Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde işçinin günlük çalışma süresinden fazla çalışma yapması halinde; fazla çalışılan saatlerin her biri için toplam 3 saatlik ücret ödenir veya yerine hafta içinde izin verilir.

#### **MADDE 22- KIDEM TAZMİNATI VE İHBAR ÖNELLERİ:**

Kıdem Tazminatı hesabında işçinin 40 günlük ücret tutarı esas alınır. Bu hüküm sendika üyesi işçiler için iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. İhbar süreleri hususunda 4857 sayılı kanunun 17. Maddesinde belirtilen süreler uygulanır.

#### **MADDE 23- NÖBET VE İCAPCILIK:**

a) Asansör atölyesinde görev yapan personeller mesai saatleri haricinde asansörlerin arıza yapması durumunda iş yerine gelerek arızaya müdahale etmek zorundadır. Arıza çağrı listesinde görevlendirilen personellere görevlendirildikleri her gün için (arıza nedeniyle iş yerine gelsin ya da gelmesin) 2 saatlik fazla çalışmaya tekabül eden ücreti 15. maddenin b bendine göre fazla çalışma ücreti olarak ödenir

b) İşçilere normal çalışma saatlerinin dışında nöbet tutturulması halinde, nöbet tutulan süre kadar, fazla çalışma ücreti ödenir veya işçinin rızası alınarak izinle takas edilir.

#### **MADDE 24- HASTALIK DURUMU VE SİGORTA ÖDEMELERİNİ TAMAMLAMA:**

##### **A- Sendika üyesi İşçilerin Hastalığı veya Herhangi Bir Sağlık Engeli Halinde:**

1-Hastalığın sigortaca ödenek verilmeyen ilk 2 (İki) iş günü için normal günlük ücreti tam olarak işverence ödenir.

2- Kapsama dahil işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin; yatarak tedavi gördükleri veya istirahatli bulundukları sürelerle ait ücretleri tam olarak ödenir. Bu durumda olan işçiler istirahatın sona erdiği tarihten itibaren en geç bir ay içerisinde ilgili 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 iş sözleşmesi, Sosyal Güvenlik Kurumunun sağlık yardımı yapmakla yükümlü olduğu süre içinde fesih edilemez.

4-İşveren işçilerin periyodik sağlık kontrollerini yaptırır.

##### **B- Sağlık Tesislerinden Yararlanma ve İşçilerin Genel Muayenesi:**

1-İşyerinde günün belli zamanlarında ve imkânlar ölçüsünde SGK ile anlaşmalı işyeri hekimi bulundurulur.

2- İşyerinde çalışan bütün işçiler 6 ayda bir doktor muayenesine tabi tutulur.

H) - dsh Ht ml SPst. 1, 2, 3, 4, 5, 6

3-Tıp Fakültesi Hastanelerinde çalışan ve ameliyathane, acil servis, enfeksiyon hastalıkları, radyasyona tabi bölümler, laboratuvar ve benzeri yerler ile temizlik işlerinde çalışan işçilerin en az 6 (Altı) ayda bir olmak üzere periyodik sağlık kontrolleri işverence yaptırılır.

4-Her yıl için ayrı olmak üzere yılda en az bir kez çalışan tüm işçilere Devlet Tiyatrolarından iki kişilik davetiye verilir.

5-İşçinin veya kanunen bakmakla yükümlü olduğu yakınlarının ölümü halinde, işveren belediye sınırları içerisinde ücretsiz olarak taziye arabası tahsis eder.

6-Üniversiteye ait var ise işçi yatakhaneleri sağlık koşullarına uygun duruma getirilerek çalışan sendika üyesi işçilerine de ücretsiz olarak tahsis edilir. Yatak, battaniye, çarşaf ve benzeri malzemelerde ücretsiz olarak sağlanır.

7-İşveren veya İşveren vekili tarafından kurulmuş bulunan Sosyal ve Eğitim Tesislerinden işyerinde çalışan Öz Sağlık-İş Sendikası üyeleri de faydalanır.

#### **MADDE 25- DİSİPLİN KURULU GÖREV VE ÇALIŞMA DÜZENİ:**

Disiplin kurulu, Üniversite Rektörünün görevlendireceği Rektör Yardımcısının Başkanlığında işverenin seçeceği iki asil, iki yedek disiplin kurulu üyesi ile sendikanın bildireceği iki asil, iki yedek disiplin kurulu üyesinden oluşur.

Taraflar bu kurula seçecekleri asil ve yedek üyelerini Toplu İş Sözleşmesinin imza tarihinden itibaren 1 ay içinde birbirlerine bildirmek zorundadırlar.

Disiplin Kurulu işverence intikal ettirilen konuları, mevzuat, tamim ve emirler ile iş bu Toplu İş Sözleşmesinin hükümleri uyarınca inceleyerek karar alır.

Disiplin Kurulu taraflardan birinin çağrısı üzerine toplanır. Bu çağrı 10 gün içerisinde üyelere duyurulur. Bu çağrıda toplantı, yer, gün ve saati belirtilir. Toplantı Kurul Başkanı tarafından önceden bildirilen günde mevcut üyenin iştiraki ve salt çoğunluğu ile yapılır.

Oyların eşit olması halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar.

Kurul karar vermek için her türlü delili toplar, ilgili işçiye dinleyerek savunmasını alır. Yapılan yazılı tebligata rağmen davete icabet etmeyen ilgili hakkında gıyaben karar verilir. Karar ilk toplantıdan itibaren 15 işgünü içinde verilir.

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

#### **MADDE 26- DİSİPLİN CEZALARI:**

Disipline uymayan işçilere işledikleri fiillere göre ceza cetvelinde belirtilen cezalar verilir.

Aynı fiilin 1 yıl içinde tekrarı halinde fiilin karşısındaki tekrar sayısına göre gösterilen cezalar uygulanır. Bu cezalar fiilin ağırlık derecesine ve tekrar sayısına göre ihtar, kınama, ücret kesintisi, işyeri değişikliği ve ihraçtır. İş kanunu 25. maddesine göre işine son verilen işçinin son verme nedenleri yazılı olarak sendikaya bildirilir. Disiplin Kurulu kararlarına karşı yargı organına başvurma hakkı saklıdır.

#### **MADDE 27- İZİN KURULU:**

Bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamında yer alan her işyerinde 4857 sayılı yasanın 60. maddesi uyarınca hazırlanan yıllık ücretli izin yönetmeliğinin ilgili maddesine göre her işyerinde izin kurulları oluşturulur. Oluşturulan izin kurulları sendikaya yazılı olarak bildirilir.

İzin kurulları Toplu İş Sözleşmesi ve yönetmelik hükümlerine uygun olarak yıllık ücretli izinleri düzenler.

#### **MADDE 28- İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KURULU:**

Toplu İş Sözleşmesi kapsamında yer alan her işyerinde 4857 sayılı yasanın 78. maddesi uyarınca hazırlanan işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü hükümlerinin uygulanmasını sağlamak ve denetleme amacıyla tüzüğe göre işçi sağlığı ve iş güvencesi güvenliği kurulu oluşturulur.



Ücretler her ayın 15. günü ödenir. Ödeme gününün tatile gelmesi durumunda 1 gün önce ödeme yapılır.

**MADDE 30- KIDEM ZAMMI:** (T.C. Yüksek Hakem Kurulunun 08.06.2020 gün ve E.2020/47, K.2020/145 Sayılı Kararı ile Bağítlanmıştır.)

Sendika üyesi işçilerin işyerinde çalışmış oldukları her hizmet yılı için aylık çıplak ücretlerine 10.- (on)TL kıdem zammı ilave edilir. Altı ayı geçen hizmet süreleri yıla tamamlanır.

**MADDE 31-ÜCRET ZAMMI:** (T.C. Yüksek Hakem Kurulunun 08.06.2020 gün ve E.2020/47, K.2020/145 Sayılı Kararı ile Bağıtlanmıştır.)

1.Yıl 1.Altı Ay Ücret Zammı:

İşçilerin 31.12.2019 tarihi itibarıyla almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.01.2020 tarihinden itibaren % 5 (yüzde beş) oranında zam yapılmıştır.

**1.Yıl 2.Altı Ay Ücret Zammı:**

İşçilerin 30.06.2020 tarihi itibariyle almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.07.2020 tarihinden itibaren % 5 (yüzde beş) oranında zam yapılmıştır.

## 2. Yıl 1.Altı Ay Ücret Zammı:

İşçilerin 31.12.2020 tarihi itibariyle almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.01.2021 tarihinden itibaren % 5 (yüzde beş) oranında zam yapılmıştır.

2. Yıl 2.Altı Ay Ücret Zammı:

İşçilerin 30.06.2021 tarihi itibarıyla almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.07.2021 tarihinden itibaren % 4 (yüzde dört) oranında zam yapılmıştır.

B) Kefalet tabi işlerde çalışan sendika üyesi işçilere herhangi bir ödeneği etkilemeden sözleşmenin 1. ve 2. yılında 330.- (üçyüzotuz)TL/ay (brüt) kefalet tazminatı ödenir.

**MADDE 32- İLAVE TEDİYE VE İKRAMİYE:**

**A- İlave Tediye:**

İşçilere 6772 sayılı Kanun hükümlerine göre tespit edilen günlerde ilave tediye ödenir.

### B- İkramiye:

- a) İşverence, sendika üyesi işçilere her yıl biri 15 Haziran'da, diğeri ise 15 Kasım'da olmak üzere 30'ar günlük ücretleri tutarında 2 ikramiye ödenir.
- b) Bu ikramiyelerin ödenmesinde işverence verilen her türlü ücretli izinler ile Kanunda çalışılmış gibi sayılan sürelerle ilişkin kesinti yapılamaz.
- c) (b) fıkrasındaki süreler dışında, ikramiyeler çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

**MADDE 33- YEMEK YARDIMI VE KORUYUCU GIDA:**

1- Toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere fiilen çalıştıkları her gün için doyurucu nitelikte bir öğün, çalışma şartları ve süresi gerekli kılıyorsa iki öğün, işyerinde yatan işçilere üç öğün yemek verilir.

2- Çalışılan günlerde yemek verilmesi mümkün olmayan haller ile sağlık durumu nedeniyle özel beslenme rejimine tabi olduğu sağlık kurulu raporuyla belgeleyenlere, idare tarafından rejim yemeği verilmeyen durumlarda Kurum tarafından tespit edilen 15TL/Öğün yemek ücreti ödenir.

**MADDE 34- GİYİM VE KORUMA MALZEMESİ YARDIMI:**

657 Sayılı Yasaya göre çalışan memurlar için uygulanmakta olan Giyim Yardımı Yönetmeliğindeki esaslara göre giyim ücreti nakdi ödenir.

önnetmeligindeki esaslara göre giyim ücreti nakdi ödenir.

Ayrıca işçilere işyerinde yaptıkları işin niteliğine uygun iş elbisesi ve koruyucu malzemeleri her yıl Nisan ve Ekim aylarının ilk haftası içerisinde verilir.

**MADDE 35- SERVİS VE TAŞIT YARDIMI:**

İşveren, üye işçilere işe geliş ve gidişlerini (ücretsiz olarak) temin maksadıyla yeterli miktarda servis aracı sağlar. Servis aracı sağlanmadığı takdirde fiilen çalışılan her gün için 2 bilet/kontur belediye rayiç bedeli net olarak ödenir.

**MADDE 36- EVLENME- DOĞUM- ÖLÜM VE DOĞAL AFET YARDIMI:** (T.C. Yüksek Hakem Kurulunun 08.06.2020 gün ve E.2020/47, K.2020/145 Sayılı Kararı ile Bağıtlanmıştır.)

**A-EVLENME YARDIMI:**

Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan sendika üyesi işçilerin evlenmeleri halinde 220.- (ikiyüzyirmi)TL evlenme yardımı yapılır.

**B-DOĞUM YARDIMI:**

Mevzuat hükümleri uygulanır.

**C-ÖLÜM YARDIMI:**

İşçilerin iş kazası sonucu ölümleri halinde yasal mirasçılarına 2 aylık net maaş tutarında; normal ölümleri halinde ise 1 aylık net maaş tutarında ölüm yardımı yapılır. İşçinin eş, çocuklarının, anne ve babasının ölümleri halinde 250.-(ikiyüzelli)TL tutarında ölüm yardım yapılır.

**D-TABİİ AFET YARDIMI:**

İşçilerin yangın, deprem, sel ve benzeri afetlerden zarar görmeleri halinde ve resmi raporlarla belgelenmeleri şartı ile net 1.000.-(bin) TL. kadar yardım yapılır.

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

**MADDE 37- SOSYAL, BAYRAM VE ÖĞRENİM YARDIMI:** (T.C. Yüksek Hakem Kurulunun 08.06.2020 gün ve E.2020/47, K.2020/145 Sayılı Kararı ile Bağıtlanmıştır.)

**A) SOSYAL YARDIM:**

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan işçilere; 01/01/2020 tarihinden itibaren her ay için brüt 550.-(beşyüzelli)TL sosyal yardım ödenecektir.

**B) BAYRAM YARDIMI:**

İşveren taraf sendika üyesi işçilere her yıl Ramazan ve Kurban Bayramlarından bir hafta önce 110.-(yüzon)'ar TL. bayram harçlığı verir.

**C) ÖĞRENİM YARDIMI:**

İşveren, işçinin öğrenimdeki her çocuğu için belge ibraz etmek şartı ile yılda bir kez eylül ayında ödenmek üzere;

-İlkokul için 150.-(yüzelli)TL.,

-Ortaokul için 160.-(yüzaltmış)TL.,

-Lise ve dengi okullar için 180.-(yüzseksen)TL.,

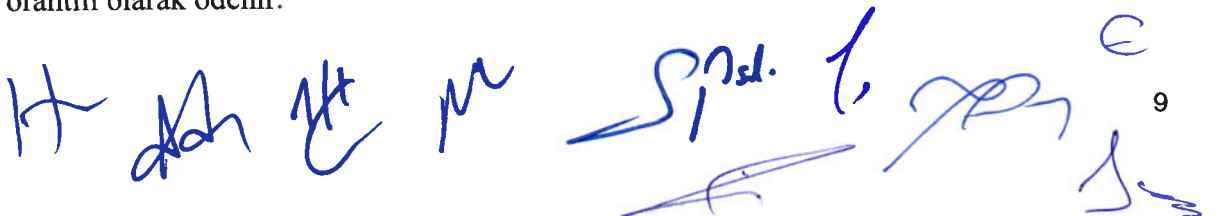
-Yüksek okullar ve üniversite için (okulun normal eğitim süresi artı bir yıl süreyle sınırlı olmak üzere) 210.-(ikiyüzon)TL, tutarında eğitim yardımı yapar.

**MADDE 38- HARCIRAH:**

Bu konuda Bütçe ve Harcırak kanunu hükümleri uygulanır.

**MADDE 39-DENGE ÖDENEĞİ:** (T.C. Yüksek Hakem Kurulunun 08.06.2020 gün ve E.2020/47, K.2020/145 Sayılı Kararı ile Bağıtlanmıştır.)

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa Eylül ayında brüt 825.-(sekizyüzyirmibeş)TL denge ödeneği ödenecektir. Yıl içinde alınan ücretsiz izin günleri dikkate alınarak kıstelyevm yapılır. Bu ödeme bir yıldan az çalışan işçilere çalıştıkları süreyle orantılı olarak ödenir.



**MADDE 40- YÜRÜRLÜK VE SÜRE:** (T.C. Yüksek Hakem Kurulunun 08.06.2020 gün ve E.2020/47, K.2020/145 Sayılı Kararı ile Bağıtlanmıştır.)

Bu Toplu İş Sözleşmesi 01.01.2020 tarihinde yürürlüğe girer, 31.12.2021 tarihinde yürürlüğü sona erer.

**MADDE 41-TARAFLARIN İŞ BİRLİĞİ:**

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

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

**GEÇİCİ MADDE 1-FARKLARIN ÖDENMESİ:**

İş bu Toplu İş sözleşmesinin imza ve yürürlük tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar, imza tarihini takip eden 2 (iki) ay içerisinde ödenecektir.

Ancak sözleşmenin imzası tarihinden sonra herhangi bir nedenle hizmet akdi sona erenlere, sözleşme farkları hizmet akdinin sona erdiği tarih esas alınarak hemen kendilerine veya kanuni mirasçılara ödenecektir.

Bu Toplu İş Sözleşmesi 41 Asıl 1 Geçici Madde, Ek-1 Ceza Cetvelinden ibaret olup, taraflarca 24/06/2020 tarihinde imzalanmıştır.

**EK-1 CEZA CETVELİ**

|                                                                                                                                                         |       |        |    |       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|----|-------|----|
| 1- Mazeretsiz olarak 1 saate kadar işe geç gelmek                                                                                                       | İhtar | Kınama | 1Y | 2Y    | 3Y |
| 2- Mazeretsiz olarak 1 işgününe kadar işe gelmemek                                                                                                      | İhtar | Kınama | 1Y | 2Y    | 3Y |
| 3- İş saatinde işyerine ait alet ve malzeme ile özel işlerini yapmak                                                                                    | İhtar | Kınama | 1Y | 2Y    | 3Y |
| 4- İş saati bitmeden işi bırakmak veya işyerini terk etmek                                                                                              | İhtar | Kınama | 1Y | 2Y    | 3Y |
| 5- Göreve sarhoş gelmek veya alkollü içki getirmek                                                                                                      | 3Y    | İhraç  |    |       |    |
| 6- İş saatlerinde uyumak                                                                                                                                | 1Y    | 2Y     | 3Y |       |    |
| 7- İşyeri emniyeti ile görevli olanların iş saatinde uyuması                                                                                            | 3Y    | İhraç  |    |       |    |
| 8- İşyeri amirlerine saldırıda bulunmak                                                                                                                 | İhraç |        |    |       |    |
| 9- Amirlerine hakaret etmek veya tehdit etmek                                                                                                           | 1Y    | 2Y     | 3Y | İhraç |    |
| 10-Amirleri tarafından işle ilgili olara verilen emir ve işleri yapmamak                                                                                | 1Y    | 2Y     | 3Y | İhraç |    |
| 11-Hırsızlığa teşebbüs etmek                                                                                                                            | 1Y    | 2Y     | 3Y |       |    |
| 12-Hırsızlık etmek                                                                                                                                      | İhraç |        |    |       |    |
| 13-İşyerine ait alet, malzeme veya vasıtaların bakımı ve temizliğini ihmal etmek, malzemeyi, kırtasiyeyi fuzuli yere israf etmek, bunları hor kullanmak | İhtar | Kınama | 1Y | 2Y    | 3Y |
| 14-Kendisine teslim edilen alet ve vasıtayı korumayarak zayiine sebebiyet vermek                                                                        | 1Y    | 2Y     | 3Y |       |    |
| 15-Yangına kasten sebebiyet vermek                                                                                                                      | İhraç |        |    |       |    |
| 16-Vasıta kullananlar için trafik kurallarına riayetsizlik                                                                                              | İhtar | Kınama | 1Y | 2Y    | 3Y |
| 17-İşyerinde kumar oynamak (Kağıt, tavla, dama, okey vb)                                                                                                | İhraç |        |    |       |    |
| 18-Cezalandırmadaki şartlar tekerrür etmedikçe birinci şık cezaları tekerrürü halinde ise diğer şıklar sırasıyla uygulanır.                             |       |        |    |       |    |
| 19-İşlemiş olduğu suçlar yazılı olan disiplin cetveline uymuyorsa 4857 sayılı İş Kanunu'nda öngörülen cezalar uygulanır.                                |       |        |    |       |    |

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

## İŞVEREN YETKİLİLERİ



**Prof. Dr. Ahmet ALİM**  
Rektör Yardımcısı

**Prof. Dr. İhsan HUBBEZOĞLU**  
Dış Hekimliği Fakültesi Dekanı



**Prof. Dr. Ömer Tamer DOĞAN**  
Hastane Başhekimisi



**Prof. Dr. Hakan YEKBAŞ**  
Genel Sekreter



**Arif DEMİREL**  
Döner Sermaye İşletme Müdürü



**Mustafa EROL**  
Sağlık Kültür Şube Müdürü



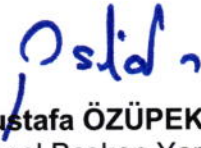
**Harun KARAKAYA**  
Dış Hekimliği Fakülte Sekreteri



**Av. Salih KARACA**  
Hukuk Müşaviri



## SENDİKA YETKİLİLERİ



**Mustafa ÖZÜPEK**  
Genel Başkan Yardımcısı



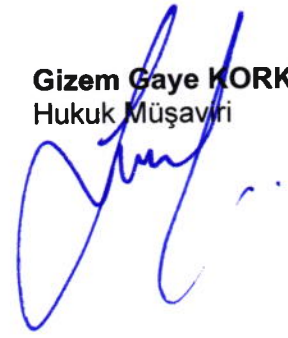
**Tuba GÜLPİMBELİOĞLU**  
Genel Başkan Yardımcısı



**Süleyman DOĞAN**  
Genel Başkan Yardımcısı



**Emre KILIÇ**  
TİS ve Mevzuat Uzmanı



**Gizem Gaye KORKMAZ**  
Hukuk Müşaviri