

**T.C. MARMARA ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ VE BAĞLI
(17 NOLU İŞKOLUNDA FAALİYET GÖSTEREN)
İŞYERLERİ**

**5. DÖNEM İŞLETME
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

TARAFLAR

**İŞVEREN SENDİKASI : KAMU-İŞ
İŞÇİ SENDİKASI : SAĞLIK – İŞ SENDİKASI**

**(UYUŞMAZLIK KONUSU 15 MADDE, YÜKSEK HAKEM
KURULU BAŞKANLIĞININ 02.09.2015 TARİH VE E. 2015/76,
K. 2015/98 SAYILI KARARINA GÖRE DÜZENLENMİŞTİR)**

**YÜRÜRLÜK
01.01.2015 – 31.12.2016**

İMZA TARİHİ

01.10.2015

BİRİNCİ BÖLÜM
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN BORÇ DOĞURUCU HÜKÜMLERİ

I - GENEL VE TANITICI HÜKÜMLER

MADDE 1 - TARAFLAR VE TANIMLAR

A) TARAFLAR

Bu toplu iş sözleşmesinin tarafları; T.C.Marmara Üniversitesi Rektörlüğü'nün üyesi bulunduğu Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) ile Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası (SAĞLIK-İŞ) tir.

B) TANIMLAR

Bu toplu iş sözleşmesi metni içinde;

- a) Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU - İŞ) " İŞVEREN SENDİKASI",
 - b) Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası (SAĞLIK-İŞ) " İŞÇİ SENDİKASI ",
 - c)T.C.Marmara Üniversitesi Rektörlüğü "İŞVEREN", sözleşme kapsamına giren işyerlerini sevk ve idareye yetkili olanlar " İŞVEREN VEKİLİ "
 - d) Bu işletme toplu iş sözleşmesi " SÖZLEŞME ",
 - e) İşyerinde çalışan ve Kanunen işçi sayılan SAĞLIK-İŞ üyeleri "ÜYE",
 - f) Bu sözleşmede taraf olan KAMU - İŞ ile SAĞLIK-İŞ "TARAFLAR",
 - g) T.C. Marmara Üniversitesi Rektörlüğü'nün 17 no'lu "Sağlık ve Sosyal Hizmetler" işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinin her biri eklentileri ile beraber "İŞYERİ", bunların bütünü "İŞLETME",
- diye tanımlanmıştır.

MADDE 2 - SÖZLEŞMENİN AMACI

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

MADDE 3 - TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ

Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. İş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda, toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde, iş sözleşmesinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir.

Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

f A K B ay

MADDE 4 – KAPSAM VE YARARLANMA

A) İş bu toplu iş sözleşmesi, T.C. Marmara Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı (17 no'lu Sağlık ve Sosyal Hizmetler İshkolunda faaliyet gösteren) işyerleri ile bu işyerlerine ait eklentilerin bütününe kapsamına alır.

B) Bu toplu iş sözleşmesinden; taraf sendika üyesi işçiler yararlanırlar.

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

C) İş bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden önce işe girenlerin ücreti, yürürlük tarihinden sonra işe giren işçilerin ücretinden düşük olamaz.

Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde; işveren, sendikalı ya da sendikasız işçilerin ücretlerine toplu iş sözleşmesinde öngörülen zamlardan ayrı ve farklı zam yapamaz.

Taraf sendikanın yetki belgesi alması şartıyla, sözleşmede belirtilmiş disiplin kurullarının yetki ve görevleri ile, işyeri sendika temsilcilerinin yetki ve görevleri, yeni toplu iş sözleşmesi imzalanıncaya kadar devam eder.

II - SENDİKANIN HAK VE SORUMLULUĞU

MADDE 5-İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ

A- GÖREVLERİ:

İşyeri sendika temsilcileri kanunlarda ve bu sözleşmede kendilerine verilen görevlerden başka;

- 1- İşyerinde, üyelerle işveren arasındaki ilişkiyi ve çalışma huzurunu sağlamak,
- 2- Sendika ile üyeler arasında bağları güçlendirmek,
- 3- İşyerinde üyelerin şikâyet ve müracaatlarını dinlemek,
- 4- Üye ve işveren arasında uyuşmazlıkların çözümüne çalışmakla görevlidir.

B- ATANMASI:

Sendika, bu sözleşme kapsamına giren ve işletmeye bağlı işyerlerinde çalışan üyeleri arasından her işyeri için ayrı ayrı olmak üzere Ana Tüzük ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun uyarınca işyeri sendika temsilcilerini belirler ve yazılı olarak işverene bildirir.

C- ÇALIŞMA TARZLARI :

İşyeri sendika temsilcileri, kendi görevlerine giren konuları görüşmek üzere, işveren veya vekillerinden, toplantı talebinde bulunabilir. Olağanüstü bir sebep olmadıkça, bu istekleri, toplantı nedenlerini belirtmek suretiyle yazılı olarak başvurdukları tarihten itibaren 3 iş günü içinde yerine getirilir.

Baştemsilcilerin görevlerini, kendisi bulunmadığı durumlarda diğer işyeri sendika temsilcilerinden biri yerine getirir.

MADDE 6-SENDİKA TEMSİLCİLİK ODASI VE İLAN TAHTASI

İşveren, İşletmeye bağlı işyerlerinin uygun yerlerinde sendika temsilcilik odası temin eder. İşveren sendikanın eğitim amaçlı faaliyetlerinde sendikanın en az üç gün önce talep etmesi halinde toplantı salonu v.b. eğitim araçlarının temininde, üniversite mevzuatının müsaadesi ölçüsünde gerekli kolaylığı sağlar.

İşveren, her işyerinde işçilerin kolayca görebilecekleri uygun bir yere sendika ilan tahtası koyacaktır. İlan tahtasına asılacak ilan ve dokümanın tüm sorumluluğu sendikaya aittir.

MADDE 7 - SENDİKAL İZİNLER (YHK 02.09.2015 tarih K. 2015/98 sayılı karar)

A - Sendika Baştemsilcisi gündüz vardiyasında çalıştırılır ve baştemsilciye asıl işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla temsilcilik görevlerinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmesi için haftada 4 saat, yukarıdaki esaslar dâhilinde temsilcilere de haftada 2 saat ücretli izin verilir. Bu izinler önceden haber verilmek ve öğleden sonra kullanılmak üzere saatlik olarak da kullanılabilir.

B - Sendika temsilcisi ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın en az 3 gün önceden yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenmiş şekline göre ücretli izin verilir.

İşyeri İşçi Mevcudu

Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi

01 - 50	İşçi çalıştıran işyerinde	20 gün
51 - 100	İşçi çalıştıran işyerinde	30 gün
101 - 200	İşçi çalıştıran işyerinde	40 gün
201 - 500	İşçi çalıştıran işyerinde	60 gün
501 -1000	İşçi çalıştıran işyerinde	80 gün
1001'den fazla	işçi çalıştıran işyerinde işçi sayısının	% 10 'u kadar gün.

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

MADDE 8 - SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN İŞÇİLERLE GÖRÜŞMESİ

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

MADDE 9 - SENDİKA AİDATI

İşveren, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereği kesilmesi gereken ve Sendika Anafüzüğünde belirtilen üyelik ve dayanışma aidatlarını her ay keserek, işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden 1 ay içerisinde, Sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. İşveren bu işlemler için, sendikadan herhangi bir masraf isteyemez.

Bu madde uyarınca yapılan kesintileri gösterir listeyi, işveren, sendikaya gönderir.

Yukarıdaki hükümlere göre kesilmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen süresi içerisinde işçi sendikası hesabına yatırmayan işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte Sendikaya ödemekle yükümlüdür.

MADDE 10 - İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ VE YÖNETİCİLERİNİN TEMİNATI

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

**İKİNCİ BÖLÜM
HİZMET AKDİNİN KONUSUNA İLİŞKİN HÜKÜMLER**

MADDE 11 - TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

f A / 6 27

MADDE 12 - İŞYERİNDE ÇALIŞMA ŞEKLİ VE İŞE ALMA

A-a) 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 öncelik tanınır.

b) Şoför olarak çalışan sendika üyesi işçiler, görev kâğıdı düzenlemeksizin göreve gönderilemezler. Ayrıca trafiğe uygun durumda olmayan ya da arızalı olan arabalar trafiğe çıkarılamaz.

B) İlk defa işe alınacaklar hakkında "Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" hükümleri uygulanır.

MADDE 13 - ASKERLİK HİZMETİ

a) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir nedenle silâh altına alınması nedeniyle işinden ayrılması halinde, bu konudaki mevzuat hükümleri uygulanır. Bu maddede belirtilen süreler içinde işçiye ücreti tam olarak ödenir. Ancak, bu süre içinde Milli Savunma Bakanlığı tarafından işçiye bir ödemede bulunulursa, bu ödeme işverene iade edilir.

b) Herhangi bir askeri veya kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçilerden, bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek için başvurularını işveren, boş yerlere öncelikle ve aynı kıdemdeki emsali işçinin ücreti ile işe almak zorundadır.

Diğer hususlarda yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 14 - DENEME SÜRESİ

Deneme süresi 2 (iki) aydır. Ancak, teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren işlerde bu süre işverence 4 (dört) aya kadar uzatılabilir.

MADDE 15 - İŞ SÜRELERİ VE FAZLA ÇALIŞMA

A -İŞ SÜRELERİ:

a) Genel olarak iş süresi, **haftada 40** saattir. Hafta tatili pazar günüdür. İşveren; sağlık hizmetlerinin devamlılığı gereğince haftanın bir günü tatil olacak şekilde işin başlama, bitme ve çalışma saatlerinin günlere göre dağılımını tanzim eder ve işçiler buna uyar.

b) Yaptıkları işler gereği; 7,5 buçuk saat veya daha az çalışması gerekenler hakkında ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

c) İşyerinde çalışan sendika üyeleri, işe çağrıldıklarında hafta tatili ve Cumartesi günlerinde çalışmayı kabul ederler.

d) İşçinin işinde çalışmaksızın fakat işyerinde; işverenin talimatı gereğince, işe hazır durumda bekleyerek geçirdiği zamanlar iş süresinden sayılır.

e) Kapsama dâhil işyerlerinde, işveren tarafından işin gereği olarak vardiyalı çalışmaya ihtiyaç duyulması halinde, ilgili mevzuat hükümlerine göre vardiyalı çalışma yaptırılabilir. Bu durumda hafta tatili; hafta tatiline hak kazanacak şekilde, haftalık çalışma süresinin tamamlandığı günü takip eden gündür.

B -FAZLA ÇALIŞMA:

a) Kanunda belirlenen haftalık 45 saatlik çalışma süresinin üzerindeki çalışmalar fazla çalışmadır. İş bu toplu iş sözleşmesinde belirlenen haftalık çalışma süresi ile 45 saatlik süre arasında yapılan çalışmalar, fazla sürelerle çalışma sayılır. Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 (ikiyüzyetmiş) saatten fazla olamaz. İşveren, fazla çalışma yapılmasını istediğinde, işçi kabul eder.

f A c H 5

b) Fazla çalışmalarda her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 100 yükseltilmesi, fazla sürelerle çalışmada ise her bir saat fazla süreli çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %40 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

c) Ücret ödeme dönemi içinde (ayın 15'den takip eden ayın 14'ü akşamına kadar) yapılan fazla çalışmalar veya fazla sürelerle çalışmaların ücretleri; ücretin ödendiği takvim ayının son iş gününde ödenir.

d) Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, fazla mesaisini izin ya da ücret olarak alması konusunda zorlanamaz. İşçi, yaptığı fazla çalışmayı izin olarak kullanmak isterse, her bir saat fazla çalışma karşılığını iki saat, her bir saat fazla süreli çalışma karşılığını 1 saat 24 dakika hesabıyla serbest zaman olarak kullanma hakkına sahiptir. İşçi, hak ettiği serbest zamanı 6 ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

MADDE 16 - HAFTA TATİLİ VE CUMARTESİ GÜNÜ ÇALIŞMA

İşçilerin hafta tatili ücretleri ile Cumartesi günü ücretleri aylık ücretlerine dâhildir, ayrıca ödenmez. İşçilerin hafta tatilinde çalışma yapmaları halinde bugüne ait ücretleri, çalışmadan hak ettiği de dâhil olmak üzere toplam 3 yevmiye olarak ödenir.

MADDE 17 – ARA DİNLENMESİ (YHK 02.09.2015 tarih K. 2015/98 sayılı karar)

İşyerinin hiçbir bölümünde ara dinlenmesi toplam bir saatten fazla olamaz. Ara dinlenmesi, işçilere nöbetleşe kullandırılabilir ve ara dinlenme süreleri çalışma süresinden sayılmaz.

İşyerinde çalışmakta olan işçilere; günlük çalışma süreleri içinde öğleden önce ve öğleden sonra olmak üzere işin ortalama bir yerinde 15'er dakikalık dinlenme verilir. Bu süreler iş süresinden sayılır.

Bu süreleri, Sağlık hizmetlerinde çalışanlar nöbetleşe kullanırlar.

MADDE 18 - GÖREV BÖLÜMÜ, İS VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ

A - Her işyerinde, o işyerinin kapsadığı hizmet dalları ve kadrolara göre gerekli görev dağılımı, mevzuata ve bu sözleşmeye aykırı olmamak kaydıyla işveren ya da vekilince yapılır.

B - Her işçi, iş sözleşmesinde yazılı olan ya da fiilen çalışmakta olduğu işte çalıştırılır. İşçi, fiilen yapmakta olduğu görevinden sorumludur. Ancak, hizmetin zorunlu kıldığı durumlarda, işveren ya da vekilinin yazılı onayı ile daha vasıflı bir işte görev verilen işçilere, göreve devam ettiği sürece, fiilen yaptığı işin karşılığı olan ücret dışındaki haklar verilir.

C - Zorunlu durumlarda işveren, işçiyi çalışmakta olduğu işyerinde 15 günü aşmamak kaydıyla, unvan ve niteliği benzer olan başka bir işte çalıştırabilir.

Ancak, hizmetin zorunlu kıldığı durumlarda, işveren ya da vekilinin yazılı onayı ile işçi, 15 günü geçmemek koşuluyla, işverene bağlı başka bir işyerinde kendi göreviyle ilgili işte çalıştırılabilir.

İşçinin muvafakati halinde yukarıdaki süreler dikkate alınmaz.

İş ve işyeri değişikliği hiç bir zaman ceza mahiyetinde olamaz.

D - İşçinin onayı da alınarak yapılan 15 günü aşan görevlendirmelerde, 6 ay ya da 6 ayı geçen sürelerden sonra yapılacak olan görevlendirmelerde, işçinin rızasını almak zorunludur.

MADDE 19-DEVAM DURUMU-ÇALIŞILAN GÜNLER VE FAZLA ÇALIŞMANIN TESPİTİ (YHK 02.09.2015 tarih K. 2015/98 sayılı karar)

İşçiler, işyerine giriş ve çıkışta kart basar veya imza föyünü imzalarlar. Bu kart ve föyleri, idare amirleri devamlı kontrol ederler.

İşyerlerinde; Hafta Tatili günü, Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde çalışma ile fazla çalışma, çalışmanın yapılacağı günden bir gün önce bölüm amirinin yazılı isteği ile yapılır.

f A A R 6 ay

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

MADDE 20 - YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER (YHK 02.09.2015 tarih K. 2015/98 sayılı karar)

A- İşyerinde toplam çalışma süresi;

a) 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dâhil) olan işçilere **20 gün**,

b) 6 yıl ve daha fazla olan işçilere **30 gün**,

ücretli izin verilir.

B- İzin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

C- Radyoloji, Radyum, Elektrikle tedavi müesseseleri hakkında mevzuat hükümleri gereğince; röntgen ve radyum ile iştil eden işçilere yıllık izinlerinden ayrı olarak yılda 1 ay ücretli izin verilir.

D- Yıllık ücretli izin, işveren tarafından bölünemez ve bu iznin sürekli verilmesi zorunludur.

Ancak, işbu maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden az olmamak üzere en çok üçe bölünebilir. İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri, yıllık izne mahsup edilemez. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında, izin süresine rastlayan Ulusal Bayram, Hafta Tatili ve Genel Tatil günleri, izin süresinden sayılmaz.

Yıllık ücretli izinlerini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara, talepte bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri şartıyla, gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren, toplam **dört** güne kadar ücretsiz yol izni vermek zorundadır.

İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir **İzin Kayıt Belgesi** tutmak zorundadır.

MADDE 21 - MAZERET İZİNLERİ (YHK 02.09.2015 tarih K. 2015/98 sayılı karar)

A- Önceden veya sonradan mazeretlerini belgelemek kaydıyla;

a) İşçinin evlenmesi durumunda **7 gün**,

b) İşçinin ana, baba, kardeş, eş ve çocuklarından birinin ölümü halinde **5 gün**,

c) İşçinin eşinin doğum yapması halinde **5 gün**,

d) Yangın, sel, deprem gibi doğal afetlere uğrayan işçilere **10 gün**,

e) İşçinin çocuklarının evlenmesi veya sünneti halinde **2 gün**,

f) İşçinin yıllık askerlik yoklaması halinde **1 gün** ücretli mazeret izni verilir.

g) İşçilere, zorunlu ihtiyaçlarını karşılamalarını teminen, işverenin uygun görmesi halinde yılda **10 güne kadar** ücretli mazeret izni verilebilir.

Mazeret izinleri, yıllık izinle iç içe giremez ve yıllık izinden mahsup edilemez.

Bir yılı doldurmayan işçinin mazeret izni kullanma hakkı vardır.

MADDE 22-DOĞUM VE SÜT İZNİ

İlgili mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 23 - ULUSAL BAYRAM, GENEL TATİL GÜNLERİ VE ÜCRETİ

A - Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri hakkında kanun hükümleri uygulanır.

B- İşçiler, bu günlerde rızaları ile çalıştırılabilirler. Ancak sağlık işyerlerinde, işin özelliği bu günlerde çalışmayı gerektiriyorsa işçinin rızası aranmaz.

C- Bu günlerde, çalışmayarak izin yapan işçilere bir iş karşılığı olmaksızın ücretleri tam olarak ödenir.

Bu günlerde, çalışan işçilere çalıştığı her gün için ayrıca iki gündeliği tutarında ücret ödenir. (Çalışmadan hak ettiği de dâhil olmak üzere toplam 3)

D- Ulusal Bayram, Genel Tatil ve Hafta Tatili günlerinde işçinin günlük çalışma süresinden fazla çalışma yapması halinde; fazla çalışılan saatlerin her biri için toplam 3 saatlik ücret ödenir.

MADDE 24 – BİLDİRİM SÜRELERİ VE KIDEM TAZMİNATI

Bu konuda ilgili yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 25-HASTALIK DURUMU VE SİGORTA ÖDEMELERİNİ TAMAMLAMA

Sendika üyesi işçilerin hastalığı veya herhangi bir sağlık engeli halinde;

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

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

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

4- İşveren, ilgili mevzuatın öngördüğü şekilde bütün işçileri genel sağlık kontrolünden geçirir.

MADDE 26 - DİSİPLİN KURULU, GÖREVİ VE ÇALIŞMA DÜZENİ

İşverence, işletmeye bağlı Rektörlük binasında, Marmara Üniversitesine bağlı 17 no'lu "Sağlık ve Sosyal Hizmetler" işkolu kapsamındaki bütün işyerleri için tek bir disiplin kurulu oluşturulur.

Disiplin Kurulu Başkanı Üniversitenin öğretim üyelerinden biri olmak üzere işverenin seçeceği iki asıl, iki yedek üye ile sendikanın seçeceği iki asıl, iki yedek üyeden oluşur.

Asıl üye mazereti dolayısıyla katılmadığı durumda yedek üye kurula katılır.

Taraflar bu kurula seçecekleri asıl ve yedek üyelerini toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden itibaren bir ay içinde birbirlerine bildirmek zorundadırlar.

Disiplin Kurulu işverence intikal ettirilen konuları, mevzuat, tamim ve emirler ile işbu toplu iş sözleşmesinin hükümleri uyarınca inceleyerek karar alır.

Disiplin kurulu işverenin lüzum gördüğü hallerde toplanır. Kurul Başkanı tarafından yapılacak çağrı 2 gün önce üyelere duyurulur. Bu çağrıda toplantı yer, gün ve saati belirtilir. Disiplin Kurulu Kararı olmadıkça işçiye ceza verilemez.

Toplantı, Kurul Başkanı tarafından önceden bildirilen günde mevcut üyelerin iştiraki ile yapılır. Kurul en az üç üye ile toplanır. Ancak, işverenin yazılı çağrısına rağmen işçi temsilcilerinin toplantıya katılmaması halinde kurul iki üye ile toplanıp karar alabilir.

Oyların eşit olması halinde Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar.

Kurul, karar vermek için her türlü delili toplar, ilgili işçiyi dinleyerek savunmasını alır.

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 27 - DİSİPLİN CEZALARI

Disipline uymayan işçilere, işledikleri fiillere göre aşağıda belirtilen cezalar verilir. Aynı fiilin bir yıl içinde tekrarı halinde, fiilin karşısındaki tekrar sayısına göre gösterilen cezalar uygulanır. Bu cezalar, fiilin ağırlık derecesi ve tekrar sayısına göre **ihhtar, kınama, ücret kesintisi, işyeri değişikliği ve ihraçtır.** İş Kanunu'nun 25. maddesine göre işine son

f A 8 B cy

verilen işçinin son verme nedenleri yazılı olarak sendikaya duyurulur. Disiplin Kurulu Kararlarına karşı, yargı organına başvurma hakkı saklıdır.

MADDE 28 - İZİN KURULU

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alan her işyerinde, İş Kanunu uyarınca hazırlanan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'ne göre, izin kurulu oluşturulur.

İzin Kurulu, toplu iş sözleşmesi ve yönetmelik hükümlerine uygun olarak yıllık ücretli izinleri düzenler.

MADDE 29 - İS SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (YHK 02.09.2015 tarih K. 2015/98 sayılı karar)

Mevzuat hükümleri uygulanır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM ÜCRET VE ÜCRETLE İLGİLİ HÜKÜMLER

MADDE 30 - ÜCRET ÖDEME ZAMANI VE AVANS

Ücret ödeme zamanı konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

İşçilere, istihkaklarını ve kesintilerini gösteren hesap pusulası işverence verilir. İşveren, hesap pusulalarının işçilere intikali için gerekli tedbirleri alır, görevlendirmeleri yapar.

MADDE 31- ÜCRET ZAMMI (YHK 02.09.2015 tarih K. 2015/98 sayılı karar)

A- İYİLEŞTİRME:

01.01.2015 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerden **01.01.2015** tarihi itibariyle günlük brüt çıplak ücretleri;

1) **71,67** (Yetmiş Bir Lira Altmış Yedi Kuruş) TL/Gün'ün altında olanların günlük brüt çıplak ücretlerine **71,67** (Yetmiş Bir Lira Altmış Yedi Kuruş) TL/Gün'ü geçmemek üzere **3,33** (Üç Lira Otuz Üç Kuruş) TL/Gün,

2) **71,68** (Yetmiş Bir Lira Altmış Sekiz Kuruş) TL/Gün ile **75,00** (Yetmiş Beş Lira) TL/Gün arasında olanların günlük brüt çıplak ücretlerine **75,00** (Yetmiş Beş Lira) TL/Gün'ü geçmemek üzere **2,50** (İki Lira Elli Kuruş) TL/Gün,

3) **75,01** (Yetmiş Beş Lira Bir Kuruş) TL/Gün ile **78.33** (Yetmiş Sekiz Lira Otuz Üç Kuruş) TL/Gün arasında olanların günlük brüt çıplak ücretlerine **78.33** (Yetmiş Sekiz Lira Otuz Üç Kuruş) TL/Gün'ü geçmemek üzere **1,67** (Bir Lira Altmış Yedi Kuruş) TL/Gün, iyileştirme yapılacaktır.

B- BİRİNCİ YIL BİRİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.01.2015 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, **01.01.2015** tarihi itibariyle almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine (İyileştirmeden yararlanan işçilerin A fıkrası ile oluşan ücretlerine) **01.01.2015** tarihinden geçerli olmak üzere % 6 (Yüzde Altı) oranında zam yapılacaktır.

C- BİRİNCİ YIL İKİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.07.2015 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, **30.06.2015** tarihi itibariyle almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine **01.07.2015** tarihinden geçerli olmak üzere % 5 (Yüzde Beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllık Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2015 İndeks sayısının, Haziran 2015 İndeks sayısına

f A Z 9 H OY

göre değişim oranının % 5'i (Yüzde Beş) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

D- İKİNCİ YIL BİRİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.01.2016 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, 31.12.2015 tarihi itibariyle almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine 01.01.2016 tarihinden geçerli olmak üzere % 3 (Yüzde Üç) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli **Haziran 2016** İndeks sayısının, **Aralık 2015** İndeks sayısına göre değişim oranının % 3'ü (Yüzde Üç) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

E- İKİNCİ YIL İKİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.07.2016 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 30.06.2016 tarihi itibariyle almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine 01.07.2016 tarihinden geçerli olmak üzere % 3 (Yüzde Üç) oranında zam yapılacaktır.

Ancak T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli **Aralık 2016** İndeks sayısının, **Haziran 2016** İndeks sayısına göre değişim oranının % 3'ü (Yüzde Üç) aşması halinde aşan kısmın tamamı, 01.01.2017 tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin 31.12.2016 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine zam olarak uygulanacaktır.

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

İş bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde işe yeni alınan işçilere ücret zammı; işçinin işe girdiği tarih ile bu dönemdeki zammın uygulama tarihi arasında geçen her tam ay için 1/6 oranında eksiltilerek uygulanır.

Ancak bu uygulama sebebiyle işe yeni girenlerin ücreti aynı nitelikteki kıdemli işçilerin ücretini geçemez.

MADDE 32 - İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE

A) İLAVE TEDİYE:

İşçilere, 6772 sayılı kanun hükümlerine göre, Bakanlar Kurulu'nun tespit ettiği günlerde ilave tediye bulunulur.

B) İKRAMIYE:

İşveren, sendika üyesi işçilere her yıl, biri 15 Haziranda, diğeri ise 15 Kasım'da olmak üzere 30'ar günlük ücretleri tutarında iki ikramiye öder.

Bu ikramiyelerin ödenmesinde, işverence verilen her türlü ücretli izinler ile Kanunda çalışılmış gibi sayılan süreler çalışılmış gibi dikkate alınır.

İkramiyeler, çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 33 - YEMEK VE KORUYUCU GIDA YARDIMI (YHK 02.09.2015 tarih K. 2015/98 sayılı karar)

İşveren işyerinde çalışmakta olan işçilere haftanın 6 gününde 2000 kalori üzerinden üç kap yemek çıkarır. Yemek verilmesi mümkün olmayan hallerde ve Ramazan ayında oruç tutan işçilere; sözleşmenin birinci yıl 1. altı ayında **5,79 (beş lira yetmiş dokuz kuruş) TL/Gün**, birinci yıl 2. altı ayında **6,08 (altı lira sekiz kuruş) TL/Gün** Yemek Ücreti verilir.

Bu ödeme sözleşmenin 2. yılının 1. ve 2. altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlanacağı tarih itibariyle artırımlık olarak uygulanacaktır.

Bu uygulama sonucu oluşan yarım kuruşa kadar olan kesirler dikkate alınmaz, yarım kuruş ve üzeri kesirler bir kuruşa tamamlanır.

f A 10 B cy

MADDE 34 - GİYİM VE KORUMA MALZEMESİ YARDIMI (YHK 02.09.2015 tarih K. 2015/98 sayılı karar)

İşçilerin, işyerinde yaptıkları işin niteliğine uygun iş elbiseleri ve koruyucu malzemeleri, her yılın Nisan ve Ekim aylarının ilk haftası içinde, işveren tarafından uygulanmakta olan Giyim Yönetmeliğindeki esaslara göre verilir.

MADDE 35 - TAŞIT YARDIMI (YHK 02.09.2015 tarih K. 2015/98 sayılı karar)

İşveren, üye işçilere her ay bir adet İETT Mavi Kart Kupon bedelinin net tutarı kadar taşıt yardımı yapar.

Kapsam işyerlerinde sağlık ünitelerinde çalışıp da işveren tarafından 23:00-06:00 saatleri arasında göreve çağırılan işçiler, işyerine işverence getirilip götürülecektir.

Ancak, rektörlük ve bağlı işyerlerinde servis uygulaması olması durumunda, bu servis araçlarından yararlanan işçilere (yukarıdaki hükme göre işverence gece çalışmasına getirilip götürülenler hariç) kart bedeli ödenmez. Bu durumda işçiler, servis veya kart bedeli konusundaki tercihlerini her yılın ocak ayından önce işverene bildirirler.

MADDE 36 – BAYRAM YARDIMI (YHK 02.09.2015 tarih K. 2015/98 sayılı karar)

İşyerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçilere, sözleşmenin 1. yılında Ramazan ve Kurban Bayramlarından önce **44,52 (kırk dört lira elli iki kuruş)**'şer TL bayram yardımı yapılır.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin 2. yıl 1. ve 2. altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak yukarıdaki esaslar dahilinde ödenecektir. Bu uygulama sonucu oluşacak yarım Kuruş ve üzerindeki değerler bir Kuruşa tamamlanır, yarım Kuruşun altındaki değerler dikkate alınmaz.

MADDE 37 - ÖĞRENİM YARDIMI (YHK 02.09.2015 tarih K. 2015/98 sayılı karar)

İşveren, işçinin öğrenimdeki her çocuğu için belge ibraz etmek şartı ile yılda bir kez, sözleşmenin 1. yılı Eylül ayında ödenmek üzere;

-İlkokul için **100,17 (yüz lira on yedi kuruş) TL,**

-Ortaokul için **111,30 (yüz on bir lira otuz kuruş) TL,**

-Lise ve dengi okullar için **133,56 (yüz otuz üç lira elli altı kuruş) TL,**

-Yüksek okullar ve üniversite için (Okulun normal eğitim süresi artı bir yıl süre ile sınırlı olmak üzere **144,69 (yüz kırk dört lira altmış dokuz kuruş) TL,** tutarında öğrenim yardımı yapar.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yılı için Eylül ayına kadar olan ücret zammı uygulama tarihlerinde ücret zammı kadar artırılarak uygulanacaktır. Bu uygulama sonucu oluşacak yarım Kuruş ve üzerindeki değerler bir Kuruşa tamamlanır, yarım Kuruşun altındaki değerler dikkate alınmaz.

MADDE 38 – DOĞUM, EVLENME, ÖLÜM VE DOĞAL AFET YARDIMI (YHK 02.09.2015 tarih K. 2015/98 sayılı karar)

Sendika üyesi bütün işçilere uygulanmak üzere, üyelerin;

a) Toplu iş sözleşmesinin 1. yıl 1. altı ayında evlenmeleri halinde **162,28 (yüz altmış iki lira yirmi sekiz kuruş) TL,** 1. yıl 2. altı ayında evlenmeleri halinde ise **170,39 (yüz yetmiş lira otuz dokuz kuruş) TL** evlenme yardımı,

b) Toplu iş sözleşmesinin 1. yıl 1. altı ayında çocuğunun doğması halinde **137,31 (yüz otuz yedi lira otuz bir kuruş) TL,** 1. yıl 2. altı ayında çocuğunun doğması halinde ise **144,18 (yüz kırk dört lira on sekiz kuruş) TL** doğum yardımı,

f A K¹¹ H J

c) Toplu iş sözleşmesinin 1. yıl 1. altı ayında ana, baba, eş ve çocuklarının birinin ölümü halinde işçinin kendisine **249,64 (iki yüz kırk dokuz lira altmış dört kuruş) TL**, ölüm olayının sözleşmenin 1. yıl 2. altı ayında olması halinde ise **262,12 (iki yüz altmış iki lira on iki kuruş) TL** ölüm yardımı,

d) Toplu iş sözleşmesinin 1. yıl 1. altı ayında İşçinin kendisinin eceli ile ölümü halinde yasal mirasçılara **873,74 (sekiz yüz yetmiş üç lira yetmiş dört kuruş) TL**, ölüm olayının sözleşmenin 1. yıl 2. altı ayında olması halinde ise **917,43 (dokuz yüz on yedi lira kırk üç kuruş) TL** ölüm yardımı,

e) Toplu iş sözleşmesinin 1. yıl 1. altı ayında işçinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölümü halinde yasal mirasçılara **1.248,20 (bin iki yüz kırk sekiz lira yirmi kuruş) TL**, ölüm olayının sözleşmenin 1. yıl 2. altı ayında olması halinde **1.310,61 (bin üç yüz on lira altmış bir kuruş) TL** ölüm yardımı,

f) Yangın, sel, deprem veya benzeri doğal afetlere uğraması halinde Toplu İş Sözleşmesinin 1. yıl 1. altı ayında **935,92 (dokuz yüz otuz beş lira doksan iki kuruş) TL**, doğal afetin sözleşmenin 1. yıl 2. altı ayında olması halinde ise **982,72 (dokuz yüz seksen iki lira yetmiş iki kuruş) TL** yardım ödenir.

Bu ödemeler, toplu iş sözleşmesinin 2. yılı 1. ve 2. altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılacak ve evlenme, doğum ve ölüm, doğal afet olayının olduğu sözleşme dilimine tekabül eden tutar üzerinden ödenecektir. Bu uygulamalar sonucu oluşacak yarım kuruşa kadar olan kesirler dikkate alınmaz, yarım kuruş ve üzeri kesirler bir kuruşa tamamlanır.

g) Sendika üyeleri, anılan yardımlardan yararlanabilmek için durumu belge ile kanıtlamak zorundadır.

MADDE 39 – SOSYAL YARDIM (YHK 02.09.2015 tarih K. 2015/98 sayılı karar)

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere sözleşmenin birinci yılında **220,00 (iki yüz yirmi lira) TL/Ay**, ikinci yılında **235.00 (iki yüz otuz beş lira) TL/Ay** sosyal yardım ödenir.

Bu yardımın ödenmesinde, her türlü ücretli izinler ile iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle istirahat halleri ve bir ayı aşmayan diğer istirahat hallerinde kıstelyevm yapılmaz.

MADDE 40- KRES VE EMZİRME ODASI (YHK 02.09.2015 tarih K. 2015/98 sayılı karar)

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 41 - HARCIRAH

Bu konuda Bütçe ve Harcira Kanunu Hükümleri uygulanır.

MADDE 42 - YÜRÜRLÜK SÜRESİ (YHK 02.09.2015 tarih K. 2015/98 sayılı karar)

Bu Toplu İş Sözleşmesi **01.01.2015** tarihinde yürürlüğe girmek ve **31.12.2016** tarihinde sona ermek üzere **2 (iki) yıl** sürelidir.

MADDE 43 - TARAFLARIN İŞBİRLİĞİ

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

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

f A A 12 B A

MADDE 44 – DENGE ÖDENEĞİ (YHK 02.09.2015 tarih K. 2015/98 sayılı karar)

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa Eylül ayında brüt **500 (beş yüz lira) TL** denge ödeneği ödenecektir. Yıl içinde alınan ücretsiz izin günleri dikkate alınarak kistelyevm yapılır.

GEÇİCİ MADDE 1 – YARARLANMA

Bu sözleşmenin yürürlük (başlangıç) tarihi ile imza tarihi arasında işyerinden bağlı oldukları kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, malullük veya emeklilik aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla ayrılanlar ile muvazzaf askerlik nedeniyle ayrılanlara ve 4857 sayılı Yasanın 17. maddesi ile aynı Kanun'un 25. maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında işveren tarafından ve aynı Kanun'un 24. maddesi gereğince işçi tarafından iş sözleşmesi sona erdirilenlerin kendilerine, ölenlerin Kanuni mirasçılarına, talep etmeleri halinde yürürlük tarihi ile işten ayrıldığı veya ölüm tarihine kadar olan süre için Toplu İş Sözleşmesi farklarına ilişkin bütün hak ve alacakları, bu sözleşmede belirlenen miktarlar üzerinden hesaplanarak, daha önce ödenenlerin mahsubu yapılmak suretiyle ödenir.

GEÇİCİ MADDE 2- FARKLARIN ÖDENMESİ

İşbu kararın işyerine tebliğ tarihine kadar oluşacak ücret ve diğer ödemelere ilişkin tüm farklar, işverenin bütçe imkânları göz önüne alınarak gecikmeden ödenecektir.

EK- GİYİM İSTİHKAK CETVELİ

İşyerindeki mevcut uygulamaya devam olunur.

İşbu toplu iş sözleşmesi 44 asıl ve 2 geçici madde ve 1 ek maddeden ibaret olup, taraflarca **01.10.2015** tarihinde imzalanmıştır.

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

KAMU-İŞ

**T.C. MARMARA
ÜNİVERSİTESİ**

SAĞLIK-İŞ TEMSİLCİLERİ

Erhan POLAT

Prof. Dr. Talat CANBOLAT

Hasan ÖZTÜRK

Abdullah KAHRAMAN

Doç. Dr. Fuat BAYRAM

Hakan TOY

Niyazi YAZICI

Hasan ŞAHİN

Bülent GOKMEN

Hasan KARAKUŞ

Erol CIRBIN

Süleyman TURGUT

S. Aydın ARIK

Av. Kadir ATICI

Fatma TAŞKIN

Zafer TEZEL

Elif KUM

Aysun ÇALIŞKAN

Fahriye ARIKAN

Kemal GÜLTEKİN