



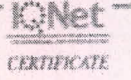
T.C. Sağlık Bakanlığı
Türkiye Halk Sağlığı
Kurumu

T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
Türkiye Halk Sağlığı Kurumu

THSK DESTEK HİZMETLERİ BŞK. YRD. - THSK
SÖZLEŞMELİ PERSONEL ATAMA BİRİMİ
17/08/2015 11:56 - 47907256 / 900 / 3175



00012669170



Sayı : 47907256.06

Konu : Toplu İş Sözleşmeleri Görüşmeleri

.....VALİLİĞİNE
(Halk Sağlığı Müdürlüğüne)

Kurumumuzun üyesi bulunduğu, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası ile Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası arasında yapılan görüşmeler neticesinde, Kurumumuz sağlık kurum ve kuruluşlarında 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uyarınca istihdam edilen daimi işçi personele ilişkin 01/01/2015 – 31/12/2016 yürürlük süreli Toplu İş Sözleşmesi 04/08/2015 tarihinde imzalanmıştır.

Toplu İş Sözleşmesinin bir örneği ekte gönderilmekte olup;

a) Mali ve sosyal haklara ilişkin hükümlerin Toplu İş Sözleşmesindeki maddelerde belirtilen süreler dikkate alınarak uygulanması,

b) Yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında oluşan ücret ve diğer ödemelere ilişkin fark tutarlarının, Toplu İş Sözleşmesinin geçici 2 inci maddesi uyarınca ivedilikle hesaplanarak ödenmesi,

c) Söz konusu fark tutarlarının işçi personele ödenmesini müteakip en geç on gün içerisinde sendika aidatlarına ilişkin fark tutarlarının ilgili sendikanın banka hesabına yatırılması ve listesinin ilgili sendikaya gönderilmesi,

d) İlgili mevzuatı uyarınca Sosyal Güvenlik Kurumuna gerekli bildirimlerin yapılması,

e) Türkiye Sağlık İşçileri Sendikasına üye olup Kurumumuz sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan daimi işçi personelin Toplu İş Sözleşmesindeki hükümlerden yararlandırılması,

Hususlarında bilgilerinizi ve gereğini önemle rica ederim.

Prof. Dr. İrfan ŞENCAN
Bakan a.
Kurum Başkan V.

EK:

Toplu İş Sözleşmesi (23 sayfa)

Dağıtım

Gereği:

81 İl Valiliklerine

(Halk Sağlığı Müdürlüğü)

Sağlık Mah. Adnan Saygun Cad.No:55 06100 Sıhhiye/ANKARA Ayrıntılı bilgi için irtibat: Sözleşmeli Personel Birimi

Telefon: (0 312) 565 5754 Faks: (0 312) 565 5726

Elektronik Ağ: www.thsk.gov.tr

Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 8c80aa87-623f-40cb-901c-ac5415de441e kodu ile erişebilirsiniz.

T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
YÖNETİM HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ,
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU VE
TÜRKİYE HALK SAĞLIĞI KURUMU'NUN

ÜYESİ BULUNDUĞU

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

İLE

TÜRKİYE SAĞLIK İŞÇİLERİ SENDİKASI
(T.SAĞLIK – İŞ)

ARASINDA İMZALANAN

İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

YÜRÜRLÜK

01.01.2015 – 31.12.2016

İMZA TARİHİ: 04/08/2015

MADDE 1 - SÖZLEŞMENİN AMACI:

Bu toplu iş sözleşmesinin amacı; işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, hizmet verimini artırmak, 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.

MADDE 2 - TARAFLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinin tarafları: T.C. Sağlık Bakanlığı Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu ve Türkiye Halk Sağlığı Kurumu'nun üyesi bulunduğu Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası (T.SAĞLIK-İŞ)'dir.

MADDE 3 - TANIMLAR:

Bu sözleşmede;

- a) T.C. Sağlık Bakanlığı Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu ve Türkiye Halk Sağlığı Kurumu İŞVEREN,
- b) İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere İŞVEREN VEKİLİ,
- c) 17 no.lu Sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda olup, işverene bağlı bulunan işyerleri ve eklentileri İŞYERİ,
- d) Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) İŞVEREN SENDİKASI,
- e) Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası (T.SAĞLIK-İŞ) İŞÇİ SENDİKASI,
- f) Belirtilen işyerlerinde işçi statüsünde çalışanlar İŞÇİ,
- g) Toplu iş sözleşmesi ekleriyle birlikte SÖZLEŞME,
- h) Çalışma hayatını ve hizmet şartlarını düzenlemek üzere işveren tarafından yürürlüğe konulan Yönetmelik, Talimat, Genelge v.b. BAKANLIK MEVZUATI,
- i) Kanun, Kararname, Tüzük, Yönetmelik v.b. MEVZUAT, diye tanımlandırılmıştır.

MADDE 4 - SÖZLEŞMENİN KAPSAMI, YARARLANMA VE HÜKMÜ:

a) Kapsam:

Bu işletme toplu iş sözleşmesi işverene bağlı 17 no.lu Sağlık ve sosyal hizmetler işkolundaki işyerlerini ve bu işyerlerinde çalışan taraf sendika üyesi işçileri kapsar.

b) Yararlanma:

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

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

Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu hususta işçi sendikasının muvafakati aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir. Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur.

c) Sözleşmenin Hükmü:

Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

MADDE 5 - SÖZLEŞMENİN YÜRÜTÜLMESİ:

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

MADDE 6 - SENDİKANIN HAKLARI:

Sendikanın üyeleri adına, mevzuat ve sözleşme ile tanınan hakları kullanmaktan başka tüzel kişi olarak kabul edilen hakları şunlardır.

I- GÖRÜŞME:

a) **Münferit Görüşme:** Sendika yöneticilerinden veya temsilcilerinden biri, işçi şikayet ve dileklerini tespit üzere işveren vekilinden izin almak şartıyla işyerine gidip işçilerle görüşür. Bu görüşme, işi aksatmayacak şekilde iş saatleri içerisinde de yapılabilir.

b) **İşveren Vekili İle Görüşme:** Sendika yöneticilerinden veya temsilcilerinden biri veya birkaçı önceden randevu almak şartıyla işveren vekili ile görüşebilir.

c) **İşçilerle Toplu Halde Görüşme:** Sendika yöneticileri, önceden izin almak ve işyerindeki işleri aksatmamak kaydıyla işyerinde işçilerle toplu halde görüşür.

Toplantı, toplantı salonu yoksa toplu halde görüşülebilecek uygun bir yerde yapılır. Toplu görüşmelerde genel olarak iş disiplini, iş verimi, sendika-işveren ilişkileri, sendika çalışmaları ve benzeri konulara değinilir.

İşveren vekili veya yetkili kılacağı kişiler, toplantıya katılıp konuşma yapabilir. Sendika yöneticileri toplantıda politik, ideolojik, üyeleri işveren aleyhine kışkırtıcı, iş ahengini ve huzuru bozucu konuşma yapamazlar.

II- EĞİTİM ÇALIŞMALARI:

İşveren ve sendika, işçilerin mesleki bilgilerini artırmak amacıyla eğitim seminerleri düzenleyebilirler. Sendika tarafından düzenlenen seminerlere işveren, imkanlar nispetinde işyerinde bulunan müsait salonlarını ve misafirhanelerini tahsis eder.

MADDE 7 - SENDİKA TEMSİLCİLERİ:

Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika bu maddede belirtilen oranlara uygun olarak her işyeri için sendika temsilcilerini tayin eder.

a) İşçi sayısı 50'ye kadar olan işyerlerinde 1,

b) İşçi sayısı 51 ile 100 arasında olan işyerlerinde en çok 2,

c) İşçi sayısı 101 ile 500 arasında olan işyerlerinde en çok 3,

d) İşçi sayısı 501 ile 1000 arasında olan işyerlerinde en çok 4,

temsilcisini, işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. b, c, d fıkralarına göre atanan temsilcilerden birisi sendika tarafından baştemsilci olarak görevlendirilebilir.

MADDE 8 - TEMSİLCİLERİN GÖREVLERİ:

1- İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve İş Kanunu ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.

6 / 2 / 5 / 7 / 8 / 9 / 10 / 11 / 12

2- İşyeri sendika temsilcileri, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile görevlerini yerine getirir.

3- İşyerinde huzurun devamlılığı ve çalışma barışının korunmasına yardımcı olur. Sendikaca verilen bilgileri işçilere ulaştırır, izah eder ve işçilerin şikayet ve dileklerini ilgililere bildirir.

4- Temsilcilik sıfatı; bu sıfatı taşıyana, gerek hizmetin yerine getirilmesi, gerekse iş disiplinine uyması bakımından bir üstünlük sağlamaz. Baştemsilciler gündüz vardiyasında çalıştırılır.

İşyerlerinde, sendika temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek kolaylıklar sağlanır.

MADDE 9- SENDİKA YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİNİN GÜVENCESİ:

İşçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi

İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.

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. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır.

Yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır.

İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi

İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.

Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay kesin olarak karar verir.

Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.

İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.

Bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır.

MADDE 10 - SENDİKAL İZİNLER:

a) Baştemsilcilik İzni:

Sendika baştemsilcileri, temsilcilik görevlerini işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla aşağıdaki yazılı sürelerde yerine getirir.

16 12 14 15 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

İşyeri İşçi Sayısı

01 – 50 işçi çalıştıran işyerinde
51 – 200 işçi çalıştıran işyerinde
201 – 500 işçi çalıştıran işyerinde
500'den fazla işçi çalıştıran işyerinde

Haftalık Ücretli İzin Süresi

4 saat
6 saat
8 saat
10 saat

Baştemsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, sendika merkezinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak şartıyla sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

b) Temsilci İzinleri:

İşyeri sendika temsilcileri, temsilcilik görevlerini işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla aşağıda yazılı sürelerde yerine getirirler.

İşyeri İşçi Sayısı

01 – 50 işçi çalıştıran işyerinde
51 – 200 işçi çalıştıran işyerinde
201 – 500 işçi çalıştıran işyerinde
500'den fazla işçi çalıştıran işyerinde

Haftalık Ücretli İzin Süresi

2 saat
3 saat
4 saat
5 saat

c) Diğer İzinler:

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

İşyeri İşçi Sayısı

01 – 50 işçi çalıştıran işyerinde
51 – 100 işçi çalıştıran işyerinde
101 – 200 işçi çalıştıran işyerinde
201 – 500 işçi çalıştıran işyerinde
501 – 1000 işçi çalıştıran işyerinde
1000'den fazla işçi çalıştıran işyerinde işçi

Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi

20 gün
30 gün
40 gün
60 gün
80 gün
sayısının %10'u kadar gün

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

MADDE 11 - TEMSİLCİ ODASI:

En az 25 işçi çalıştırılan işyerinde temsilcilerin evrak ve kayıtlarını muhafaza etme ve çalışmalarını yürütmek amacıyla bir temsilcilik odası verilir. Ancak mevcut temsilci odaları bulunan yerlerde temsilci odaları muhafaza edilir.

MADDE 12 - İLAN PANOSU:

a) İşyerinde işçilerin görebilecekleri yerlere sendikaya ait olduğu belirtilen yeteri kadar camlı ve kilitli ilan panosu konulur. Sendika ilan panosuna asılmasını istediği bildiri ve haber bültenlerini işveren veya vekiline gönderir. İşveren veya vekili bildiri veya bülteni aldığı tarihten itibaren her hangi bir aykırılık tespit edilmediği takdirde 2 gün içerisinde ilan panosuna astırır. Panoya asılan bildiri veya bülten 15 gün sonra işyerindeki özel dosyasına konulur.

b) Sendikaca gönderilecek bildiri veya bültenin en az bir sendika yöneticisi tarafından imza edilmesi, işçilerle ilgili konuları ihtiva etmesi ve siyasi yahut yasalarca yasaklanmış konuları

6 / 4 / 4 / 4 / 4 / 4 / 4 / 4

kapsamaması şarttır. Bildiri veya bültenlerde yer alan konulardan doğacak sorumluluk sendikaya aittir.

c) Bildiri, işveren vekilince incelenir, niteliği (b) fıkrasına uymazsa astırılmaz.

d) İlan panosunun iki kilidi bulunur. Kilitlerden birinin anahtarı işveren veya vekilinde, diğerininki ise sendika temsilcisinde bulunur.

MADDE 13 - SENDİKAL AİDATLAR:

a) İşveren yasalar gereğince kesmeye mecbur olduğu aidatları her ay keserek işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden 10 gün içerisinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. İşveren, bu madde uyarınca yapılan kesintileri gösterir bir listeyi her ay Sendika Genel Merkezine gönderir. İşveren bu işlemler için sendikadan herhangi bir masraf isteyemez.

b) Ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını, bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ile birlikte ödemekle yükümlüdür.

MADDE 14 - SENDİKAYA BİLGİ GÖNDERME:

Çalışma ve hizmet şartları ile sözleşmenin uygulanmasıyla ilgili olarak işveren tarafından yürürlüğe konulacak yönetmelik, talimat ve genelgeler en kısa zamanda sendikaya gönderilir.

MADDE 15 - YENİ İŞÇİ ALINMASI VE DENEME SÜRESİ:

Yeni İşçi Alınması

İşe ilk defa işçi alınması halinde mevzuat hükümleri uygulanır. Ancak, eşit puan almaları halinde, işyerinde iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen işçinin ya da malul kalanların eş ve çocuklarına öncelik tanınır.

Açılacak sınava bir sendika temsilcisi gözlemci sıfatıyla katılır.

Deneme Süresi

İşe ilk defa girenler için deneme süresi bir aydır.

MADDE 16 - İŞE BAŞLAMA - İŞİ BIRAKMA:

İşçi, tespit edilen zamanda işe başlamak zorundadır. İşyerinin dışında ikamet eden işçilerden işe geç kalanlar hakkında mazeretlerine göre işlem yapılır. Genel olarak ayda toplam 30 dakikaya kadar olan işe geç kalmalar dikkate alınmaz. Her ne sebeple olursa olsun, işe geç kalmayı alışkanlık haline getirenler hakkında disiplin hükümleri uygulanır.

İşçi, mesaisi sonunda en yakın amirine haber vermek suretiyle işi bırakıp işyerinden ayrılır. İş kendisinden sonra gelecek olana teslim etmek zorunda olanlar, işi teslim alacaklar gelinceye kadar işbaşında kalmak zorundadır. Bu durumda geçen süre fazla çalışma sayılır.

MADDE 17 - İŞÇİLİK HAKKININ KORUNMASI:

Bu sözleşme kapsamındaki işçiler yasal bir zorunluluk olmadıkça memur statüsüne geçirilemez. Aynı işkolunda çalışan sendikalı ve sendikasız işçiler arasında ayırım yapılmaz.

MADDE 18 - MEVZUAT DIŞI İŞLER:

İşçilere mevzuat dışı ve işi ile ilgisi olmayan işler yaptırılamaz.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with the number '5' below it, and several other initials and marks on the right.

MADDE 19 - İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

1- İşçi ihtiyaç halinde, işyeri içinde unvan veya niteliği benzer başka işlerde veya yerlerde işveren tarafından görevlendirilebilir.

2- Aynı ünvanlı kadroda çalışan işçiler, kendi aralarında anlaşmak ve işveren vekilinin rızasını almak suretiyle işyerlerini değiştirebilirler.

3- Hastalığı dolayısıyla işi ve işyerinin değiştirilmesi zorunluluğu sağlık kurulu raporuyla sabit olanların, raporda belirtilen esaslara göre işi, işyeri değiştirilebilir. İşçinin, sağlık, ailevi, öğrenim ve sair nedenlerle bulunduğu mahalden başka bir mahaldeki üniteye geçmek istemesi halinde, bu istek imkân nispetinde kabul edilir.

4- Yer değiştiren işçi sorumluluğu altında bulunan araç ve malzeme veyahut gereçleri, bakanlık mevzuatına uygun şekilde teslim eder.

5- İşverence işin gereği yapılan belediye hudutları (Büyükşehir Belediyelerinde ise 6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun 3. maddesinin (g) fıkrası hükmüne göre uygulama yapılır) dışındaki il içi daimi nakillerde 2 gün, iller arası daimi nakillerde ise 5 güne kadar nakil izni verilir.

6- İşveren tarafından işyeri değiştirilen işçiye bütçe ve harcırah kanunu hükümleri uygulanır. Ancak kendi isteğiyle işyerini değiştiren işçilere bu hükümler uygulanmaz. İşyeri değişikliği yetkili işverenin onayı ile yapılır.

7- İşçilerin aynı işverene bağlı ve belediye hudutları (Büyükşehir Belediyelerinde ise 6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun 3. maddesinin (g) fıkrası hükmüne göre uygulama yapılır) dışındaki işyerlerine daimi olarak nakledilebilmeleri, yazılı rızaya bağlıdır. Geçici süre ile görevlendirmelerde, işçinin rızası aranmaz, ancak, bu süre yılda üç ayı geçemez.

8- İş ve işyeri değişikliği ceza mahiyetinde olamaz.

MADDE 20 - ÇALIŞMA SÜRELERİ:

1- Bu işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin haftalık çalışma süresi 45 saattir. İşveren, bu 45 saatlik haftalık çalışma süresini işyerinin özelliklerine göre haftada 5 gün veya 6 gün olarak düzenlemeye, sonradan iş icap ve zaruretlerine göre değiştirmeye yetkilidir.

2- Röntgen mahalli olarak tecrit edilen yerlerle, radyum, radyoterapi ve telefon santral hizmetlerinde çalışanların günlük çalışma süresi 5 saattir. Ancak, hizmetin kesif olmadığı işyerlerinde Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu kararı ile bu süre normal mesai saatlerine kadar artırılabilir.

3- Aşağıda gösterilen veya benzeri haller, günlük çalışma süresinden sayılır.

a) Bir işi yapmak veya takip etmek üzere yolda geçen süre ile işin yapımı veya takibi esnasında geçen süre,

b) İşçinin işinde ve her an buyruğa hazır beklemekle beraber bir iş verilmeksizin boşa geçen süreler,

c) Kadın işçilerin çocuğunu emzirmekle geçirdiği nizami süreler (Süt izni),

d) Vardiya sistemi uygulanan yerlerde, işin ortalama bir zamanında verilen 30 dakikalık yemek izni.

MADDE 21 - VARDİYALI ÇALIŞMA:

a) İşverence belirlenen vardiya cetvelleri, işyeri sendika baş temsilcisinin de (Baş temsilcinin bulunmadığı yerlerde temsilcinin) görüşü alınmak suretiyle her ay işyerinde ilan edilir.

b) İşçinin vardiyalı çalışma saatleri, arasında en az 16,5 saat zaman aralığı bulundurulur. 16,5 saatin hesabında fazla çalışmalar dikkate alınmaz. Vardiya dönüşlerinde veya sair zaruri sebeplerle 7,5 saat ara ile vardiyaya çağrılan işçinin sonraki 7,5 saatlik çalışması fazla çalışma sayılır. Haftalık izni, vardiyaları sonunda kullandırılan işçilerin haftalık izinleri vardiya bitiminden 16,5 saat sonra başlar. Vardiyaların düzenlenmesinde işçiler arasında ayrıcalık yapılamaz.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

MADDE 22 - FAZLA ÇALIŞMA VE GENEL TATİL ÜCRETİ:

Haftalık çalışma süresini aşan çalışmalar fazla çalışmadır.

a) Hizmetin zorunlu kıldığı hallerde yaptırılan fazla çalışmanın ücreti gece için % 75 (yüzde yetmiş beş) gündüz için % 60 (yüzde altmış) zamlı olarak ödenir.

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

b) Zorunlu hallerde yeniden çağrılan işçilere yolda geçen süreler dahil 3 saatten az olmamak üzere ve çalışılan süre kadar fazla çalışma ücreti ödenir.

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

d) İşverence fazla çalışmaya kalan üyelere dönüşleri için imkanlar ölçüsünde vasıta sağlanır.

e) İşin özelliği ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayı gerektiriyorsa, işçiye çalışılan her gün için normal yevmiyesinin dışında iki yevmiye daha ödenir. Genel tatil ve ulusal bayram günlerindeki çalışma süresi günlük çalışma süresini aştığı takdirde aşan kısım için ayrıca fazla çalışma ücreti ödenir.

MADDE 23 - GECE DÖNEMİ:

a) Akşam saat 20.00'den sabah saat 06.00'ya kadar geçen süre gece dönemidir. 20.00-06.00 saatleri arasında çalışılan süre kadar gece zammı ödenir. Gece döneminde çalışan işçilerin, çalıştıkları sürelerle ait ücretleri % 35 (Yüzde otuz beş) zamlı olarak ödenir. Sürekli olarak gece bekçiliği görevinde istihdam edilen işçiler de bu madde hükümlerine tabidir.

b) İşçinin rızası olmadan (gece bekçileri hariç) 15 (On beş) günden fazla gece işinde çalıştırılmaz.

MADDE 24 - 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 25 - AVANS VERME:

Geçici bir göreve yollanan işçiye bu görevi süresince zaruri giderler için talebi halinde yeteri kadar avans verilir.

MADDE 26 - NÖBET VE İCAPCILIK:

a) İcapçı olarak görevlendirilmiş olanlara, icapçı kaldıkları her gün için 2 saatlik fazla çalışmaya tekabül eden ücreti ödenir. İcapçılık esnasında göreve çağrılanlara ayrıca 22. maddenin (a) fıkrasına göre fazla çalışma ücreti 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 27 - OLAĞANÜSTÜ HALLERDE ÇALIŞMA:

Tabii afet hallerinde bu olayın meydana geldiği çevredeki işyerlerinde çalışan işçilere, Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulunca tespit edilen sürece, diğer haklarından ayrı olarak çıplak ücretin %50 (Yüzde elli)'si oranında tazminat verilir.

16 X C M J 7 F A T de

MADDE 28 - LİSTELERİN DÜZENLENMESİ:

Yıllık, haftalık izin ile resmi tatil günleri, işe başlama, işi bırakma, nöbet, fazla çalışma, hizmetin yerine getirilmesini temin bakımından ihtiyaç duyulacak diğer listeler usulüne göre hazırlanarak işveren veya vekili tarafından onaylandıktan sonra işçilerin görebilecekleri yerlere asılır, değişiklikler işçilere duyurulur.

MADDE 29 - GÖREV BÖLÜMÜ:

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

Hasta bakımı, ambulans, telefon santrali, müracaat, asansör ve kapıcı gibi hasta ve hasta sahipleriyle temas halinde olanların görevleriyle ilgili olarak alınacak karar ve konulacak prensipler, kendilerinin, hasta ve hasta sahiplerinin görebilecekleri yerlere asılır. Sıtma Savaşı işçileri görev yerlerinde vektörle bulaşan hastalıklarla ilgili hizmetlerin yürütülmesinde görevlendirilebilirler.

b) Her işçi yalnız kendisine verilen işten sorumludur.

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

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

MADDE 30 - İZİNLER:

a) Yıllık İzin:

İşbu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden geçerli olmak üzere işçilere aşağıda belirtilen sürelerde yıllık ücretli izin verilir.

1- a) Hizmet süreleri 1 yıldan 10 yıla kadar (10 yıl dahil) olanlara 20 gün,

b) Hizmet süreleri 10 yıldan fazla olanlara 30 gün,

ücretli izin verilir. Yıllık ücretli iznin hesabında Cumartesi günü işgünü sayılır.

2- Yıllık izinlerin ne şekilde kullanılacağı İş Kanunu'na göre kurulacak komisyonca düzenlenir. İşçiler, kendi aralarında anlaşmak ve işveren vekilinin rızasını almak şartıyla izin aylarını değiştirebilirler. Yıllık izin içine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günleri ile hastalık izinleri yıllık izin süresine ilave edilir.

3- Herhangi bir nedenle işinden ayrılan işçinin kendisine, ölümü halinde kanuni varislerine kullanmadığı izninin ücreti ödenir.

4- Yıllık izinde iken göreve çağrılanların kullanmadıkları izin hakları saklıdır.

5- İzinlerin ait olduğu yıl içinde kullanılması esastır. Ancak, işlerin yoğunluğu nedeniyle kullanılmayan yıllık ücretli izinlerin ücreti, hizmet akdinin herhangi bir nedenle sona ermesi durumunda, hizmet akdinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden işçiye ödenir.

b) Şua İzni:

Röntgen mahalli olarak tecrit edilen yerlerle radyum ve radyoterapi hizmetlerinde çalışanlara yıllık izinlerinden ayrı olarak 4 hafta ücretli 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:

Mazeretlerini belgelemek kaydıyla; aşağıda yazılı sürelerde ve olayın vukuundan itibaren 7 gün içerisinde başvuran işçilere aşağıda belirtilen ücretli mazeret izni verilir.

- 1- Eşi doğum yapan işçiye 5,
- 2- Kendisi ve çocuğu evlenen işçiye 5,
- 3- Tabii afet ve benzeri hallerde 7,
- 4- Ana, baba, eş, çocuk, kardeş veya bakmakla yükümlü olduğu birisinin ölümü halinde 5 işgünü ücretli izin verilir.

Mazeret izni almayı gerektiren olay, işçinin çalıştığı ilin hudutları dışında vaki olup, yolda geçecek süre bir günden fazla olursa, işçiye mazeret izni ile birlikte 10 güne kadar izin verilir ve bu süre senelik izninden mahsup edilir.

e) İdari İzin:

İşçilere zorunlu nedenlerin varlığı halinde, kısa sürelerle verilen izindir. Ünite amirleri tarafından bir yıl içinde toptan veya parça parça olarak zorunlu nedenlerin varlığı halinde yıllık izni bulunmayan işçilere 10 güne kadar idari izin verilebilir. Zaruret halinde 10 gün daha aynı usulle idari izin verilebilir. Bu takdirde ikinci defa verilen izin, işçinin müteakip yıldaki izninden mahsup edilir.

f) Saatlik İzin:

İşçiye resmi dairelerdeki işleriyle diğer şahsi ve ailevi mazeretleri halinde günde iki, ayda 8 saati geçmemek üzere ücretli mazeret izni verilir.

g) 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 gün ücretli izin kullandırılır.

h) Ücretsiz İzin:

İşçilere talepleri halinde meşru mazeretlerine istinaden bir takvim yılında 45 güne kadar işverenin onayı ile ücretsiz izin verilebilir. Kadın işçilere 4857 Sayılı İş Kanununun 74 üncü maddesine göre altı aya kadar ücretsiz izin verilir.

MADDE 31 – GÖZETİM ALTINA ALINMA, TUTUKLUKLUK VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA:

1- Gözetim altına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde, yasal gözetim altı süresinde ücretsiz izinli addedilir.

2- İşçi herhangi bir suçla tutuklandığı ve tutukluluğu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesindeki bildirim önellerini aştığı takdirde iş sözleşmesi münfesih sayılır. 4857/17. maddesinde sayılan süreler kadar süren tutukluluk hallerinde, tutuklu kalınan süreler kadar işçi ücretsiz izinli kabul edilir.

3- Tutukluluğun;

- a) Kovuşturmaya yer olmadığı,
- b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,
- c) Beraat kararı verilmesi,
- d) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması, nedenlerinden biri ile 90 gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde, işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. 90 gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer varsa işe alınırlar. Bu halde işe tekrar alınan işçinin, eski kıdem hakları saklıdır.

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

Bilahare hüküm giymeleri halinde hizmet akitleri münfesih sayılır. Şu kadar ki, 5.fıkranın (a) ve (b) bentleri saklıdır.

5- Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

a) 6 ay ve daha az ceza alan,

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

6- Yüz kızartıcı suçlar ile sabotaj, devletin ülke ve milleti ile bütünlüğüne, milli güvenliğe, kamu düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiçbir suretle tekrar işe alınamazlar.

7- İşverene ait herhangi bir aracın görevli olarak kullanırken trafik kazası yapan şoförler ve iş makinaları operatörleri bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde 90 gün içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartıyla;

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

b) Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda, ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7 gün içinde başvurmaları halinde eski işlerine alınır. 90 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

MADDE 32 - KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI:

a) Kıdem tazminatı konusunda yasa hükümleri uygulanır. Kıdemin hesabında her hizmet yılı için işçinin 35 günlük ücreti temel alınır. Şu kadar ki 01.02.1987 tarihinden sonra işe girenlere uygulanacak kıdem tazminatı konusunda yasa hükümleri uygulanır. Ancak; 31.12.2012 tarihinden önceki toplu iş sözleşmelerinde kıdem tazminatı gün sayısı yukarıda belirtilenlerden yüksek ise bu işçiler için şahıslarına bağlı olarak yüksek olan kıdem tazminatı gün sayısı uygulanır.

b) İhbar Önelleri: 4857 Sayılı İş Kanununun 17. maddesinde öngörülen ihbar süreleri birer hafta artırılarak uygulanır. Ancak, 01.02.1987 tarihinden sonra işe girenlere ihbar önelleri konusunda yasa hükümleri uygulanır.

c) İhbar önelleri içinde işçinin çalıştırılmasında zorunluluk bulunduğu takdirde, işçi çalıştırılabilir. Bu takdirde, işçiye iş arama için günde iki saat iş arama izni verilir. İşçi istediğinde bu izinleri topluca kullanabilir.

MADDE 33 - ÜCRET ZAMMI:

Geçici 3ncü maddede belirtilen düzenleme yapıldıktan sonra;

1- İYİLEŞTİRME:

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinde günlük brüt çıplak ücretleri;

a) 71,67 TL'nin altında olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretlerine 71,67 TL'yi geçmemek üzere 3,33 TL/Gün iyileştirme yapılacaktır.

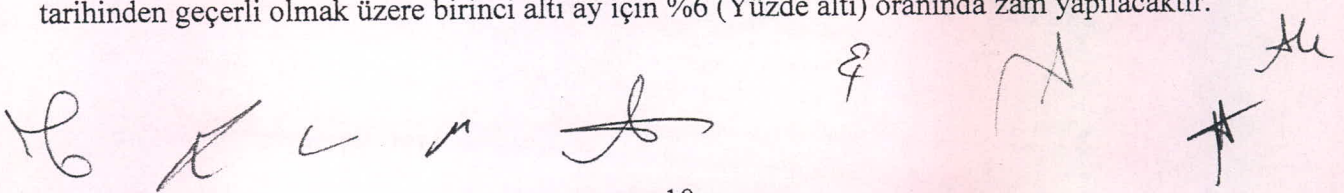
b) 71,68 TL ile 75,00 TL arasında olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretlerine 75,00 TL'yi geçmemek üzere 2,50 TL/Gün iyileştirme yapılacaktır.

c) 75,01 TL ile 78,33 TL arasında olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretlerine 78,33 TL'yi geçmemek üzere 1,67 TL/Gün iyileştirme yapılacaktır.

2- ÜCRET ZAMLARI:

a) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.01.2015 tarihinde işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin (1.) fıkradaki iyileştirme yapıldıktan sonra, 01.01.2015 tarihinde almakta oldukları brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2015 tarihinden geçerli olmak üzere birinci altı ay için %6 (Yüzde altı) oranında zam yapılacaktır.



b) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

01.07.2015 tarihinde işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 30.06.2015 tarihinde almakta oldukları brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2015 tarihinden geçerli olmak üzere %5 (Yüzde beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2015 indeks sayısının, Haziran 2015 indeks sayısına göre değişim oranının %5'i (Yüzde beşi) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.01.2016 tarihinde işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 31.12.2015 tarihinde almakta oldukları brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2016 tarihinden geçerli olmak üzere %3 (Yüzde üç) oranında zam yapılacaktır.

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

d) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

01.07.2016 tarihinde işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 30.06.2016 tarihinde almakta oldukları brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2016 tarihinden geçerli olmak üzere %3 (Yüzde üç) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2016 indeks sayısının, Haziran 2016 indeks sayısına göre değişim oranının %3'ü (Yüzde üçü) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ayın son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere ilave edilecektir.

F) 01.01.2015 tarihinden sonra işe yeni alınacak işçiler yasal asgari ücretle işe alınırlar. Deneme süresini başarı ile tamamlamaları ve taraf sendikaya üye olmaları halinde bu işçilerin günlük brüt çıplak ücretleri 50 TL/Gün'e yükseltilecektir. Ancak, 01.01.2016 tarihinden sonra işe girenlere bu ücret 51 TL/Gün olarak uygulanacaktır. İşe alınan işçiler işe girdikleri dönemin ücret zamlarından ayrıca yararlanamazlar, müteakip dönemin ücret zamlarından yararlanırlar.

MADDE 34 - ÜCRETİN ÖDENMESİ:

a) Mevzuat ve toplu iş sözleşmesi gereğince hak edilen ücretler her ayın sonunda işlemiş olarak ödenir.

b) İşveren, işçiye ücreti ve kesintileri gösterir bir hesap pusulası verir. Bu pusulada ödemenin günü ve dönemi ile asıl ücrete yapılan her türlü eklemeler tutarının ve her çeşit kesintinin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

c) Kanuni kesintiler dışında işçinin ücretinden yazılı rızası olmadıkça hiçbir surette kesinti yapılamaz.

d) Ücretlerin puantaj hesaplaması ya da tahakkuku ile ilgili yanlışlıklar, bu yanlışlıkların tespit edildiği ayı takip eden aybaşıda karşılıklı mahsup edilir.

MADDE 35 - İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE:

1- İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilere, 6772 Sayılı Kanuna göre ilave tediye ödenir. İşçilere ayrıca bu ilave tediye dışında her yıl 60 günlük ücretleri tutarında ikramiye ödenir.

Bu ödemeler işçilere yıl içindeki çalıştığı sürelerle orantılı olarak yapılır.

16 11

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

MADDE 36 - HİZMET ZAMMI:

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan teknik elemanlara kariyerlerinin karşılığı emsali memur personele ödenen iş güclüğü, iş riski, temininde güçlük zammı ve özel hizmet tazminatı tutarı, hizmet zammı olarak ödenir.

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan teknik elemanlar dışındaki işçilere; hiçbir ödemeyi etkilememek kaydı ile her ay aylık çıplak ücretlerinin %13' lük tutarı hizmet zammı olarak ödenir.

MADDE 37 - MESLEK - RİSK TAZMİNATI:

Şoförlere, sözleşmenin birinci yılında 1,00 TL/Gün meslek tazminatı ödenir.

Bu tazminat toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden geçerli olmak üzere ambulans şoförü olarak görev yapanlara % 100 artırılarak uygulanır.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

MADDE 38 - SOSYAL YARDIM:

İşveren, bu sözleşme kapsamındaki işçilere sözleşmesinin birinci yılında 220,00 TL/Ay, ikinci yılında 235,00 TL/Ay sosyal yardım öder.

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

MADDE 39 - YEMEK YARDIMI:

a) Yemek konusunda mevcut uygulamaya aynen devam olunur.

b) Çalışılan günlerde yemek verilmesi mümkün olmayan hallerde, sağlık durumu nedeniyle özel beslenme rejimine tabi olduğunu sağlık kurulu raporuyla belgeleyenlere ve Ramazan ayında oruç tutmaları nedeniyle yemek hakkından istifade edemeyen işçilere çalıştıkları günler için toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında 5,79.-TL/Gün; birinci yılının ikinci altı ayında ise 6,08.-TL/Gün yemek yardımı yapılır.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

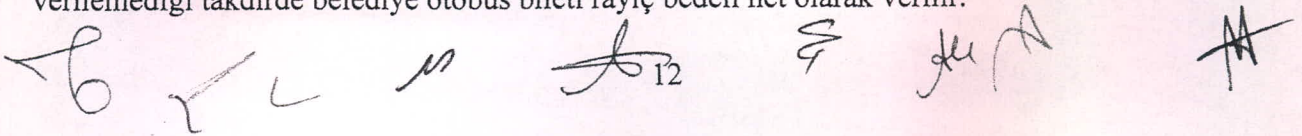
c) Yarım gün çalışılan günlerde de işçiler yemek hakkından yararlanırlar.

d) Yemek verilen işyerlerinde; yemek saatinde görevli olan ve yemek hakkından istifade edemeyen şoförlere, bu günler için yukarıda belirtilen yemek bedeli ödenir.

e) İşyerinde yatmayan işçilerden, 01.01.2011-31.12.2012 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesindeki hüküm gereğince konut yardımından yararlanan işçiler bu yardımdan şahıslarına münhasır olarak yararlanmaya devam ederler.

MADDE 40 - İŞE GİDİŞ - DÖNÜŞÜN SAĞLANMASI:

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



İşverence, büyükşehir belediyesi hudutları içerisinde çalışan işçilere, fiilen çalıştıkları günler için, oturdukları yerden işyerine gidiş ve dönüşlerinde belediye otobüs güzergahına bağlı olarak birden fazla toplu taşıma aracı değiştirenlere (gidiş dönüş için toplam dört bileti geçmemek üzere) belediye otobüsü bileti verilir. Belediye otobüs bileti verilemediği takdirde belediye otobüs bileti rayiç bedeli net olarak verilir. (Ancak, imza tarihinden önce işyerinde çalışmakta olup kart uygulamasından faydalanan işçilere kart uygulamasına devam olunur.)

Belediyece toplu taşıma uygulaması bulunmayan yerlerde ise, toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayı için brüt 43,82 TL/Ay; birinci yılının ikinci altı ayı için ise brüt 46,01 TL/Ay yol parası verilir. Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlanacağı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

MADDE 41 - GİYİM YARDIMI:

a) Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışan sendikalı işçilere yılda bir defa ve Eylül ayında olmak üzere birinci yıl için brüt 150,00.-TL, giyim yardımı ödenecektir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yılında ve bir kez ödenmek kaydıyla ikinci yılın birinci veya ikinci altı aylarında ödendiği dönemin ücret zammı oranında ve ücretin zamlanacağı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

İşçilere iş elbiselerinin yakalarına takacakları bir kimlik kartı verilir. Kimlik kartı işçinin bilgilerini, fotoğrafını ve işyerinin mührünü taşır.

b) İşbaşı giysileri hakkında EK-2 Giyim Yönetmeliği hükümlerine göre hareket edilir.

MADDE 42 - EVLENME YARDIMI:

İşyerinde çalışmakta olan işçilerden birisinin evlenmesi halinde, bu toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında 116,61.-TL; birinci yılının ikinci altı ayında ise 122,44.-TL evlenme yardımı ödenir.

Evlenme olayı toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci veya ikinci altı ayında gerçekleşmesi halinde, bu ödeme ait olduğu altı ayın ücret zammı oranında ve ücretin zamlanacağı tarih itibarıyla artırılarak uygulanır.

MADDE 43 - DOĞUM VE ÖLÜM YARDIMI:

a) Doğum Yardımı:

Doğum olduğunu belgeleyen işçiye sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında 58,30.-TL; birinci yılının ikinci altı ayında ise 61,22.-TL doğum yardımı yapılır.

Doğum olayı sözleşmenin ikinci yılının birinci veya ikinci altı ayında gerçekleşmesi halinde, bu ödeme ait olduğu altı ayın ücret zammı oranında ve ücretin zamlanacağı tarih itibarıyla artırılarak uygulanır.

b) Ölüm yardımı:

İşçinin; kendisinin ölümü halinde kanuni varislerine bir aylık çıplak ücreti tutarında ölüm yardımı yapılır.

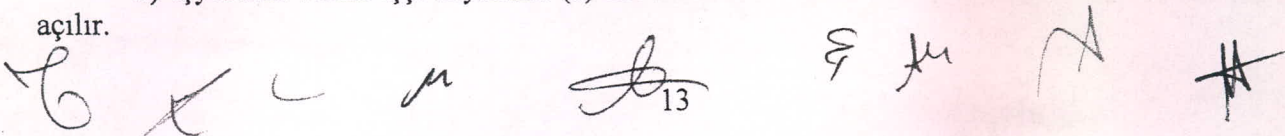
İşçinin; eşinin, çocuğunun, ana ve babasının ölümü halinde işçiye bir aylık çıplak ücreti tutarında ölüm yardımı yapılır.

Cenaze masrafları konusunda mevzuata göre işlem yapılır.

MADDE 44 - KREŞ VE ÇOCUK BAKIM YARDIMI:

a) 150 veya daha fazla kadın işçi çalıştırılan her işyeri için bir kreş açılır. İşverene ait ve birbirine yakın (idari-sağlık) işyerleri, bu oranın tespitinde tek işyeri kabul edilir.

b) İşyerinde kadın işçi sayısının (a) fıkrasındaki orandan az olması halinde emzirme odası açılır.



c) (a) fıkrasına göre açılmış kreşlerden işçi çocukları da diğer kurum personeli ile aynı şartlarda yararlandırılırlar.

d) (a) fıkrasında yer alan esaslar dahilinde açılması öngörülen kreşler açılmadığı takdirde, durumu belgelemeleri halinde, kadın işçilere toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında 4,11.-TL/Ay; birinci yılının ikinci altı ayında ise 4,32.-TL/Ay kreş yardımı yapılır.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

MADDE 45 - ANALIK YARDIMI:

a) 4857 sayılı İş Kanunu'nun öngördüğü esaslar dahilinde ücretli izin verilir. (Bu süreler doktor raporuyla artırılabilir.)

b) Kadın işçiler doğum izninin başlamasından önce bir ay, doğum izninin bitmesini müteakip iki ay süre ile gece işinde çalıştırılmazlar

c) Emzikli kadınlara bir yaşından küçük çocuklarının emzirilmeleri için 45 dakika öğleden önce, 45 dakika öğleden sonra olmak üzere günde 1,5 saat süt izni verilir.

d) Emzikli kadınlara 6 ay süre ile sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında 6,13.- TL/Ay; birinci yılının ikinci altı ayında ise 6,44.-TL/Ay süt parası ödenir.

Emzirme olayı, sözleşmenin ikinci yılının birinci veya ikinci altı ayında gerçekleşmesi halinde, bu ödeme ait olduğu altı ayın ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanır.

e) Kadın işçilerin (b) fıkrasında belirtilen süreler içerisinde rızası olmadıkça işleri ve işyerleri değiştirilemez. Geçici görevle buldukları mahal dışına gönderilemezler.

f) Doğum nedeniyle ücretli izne ayrılanlara ikramiye ve giyim yardımları herhangi bir kesinti yapılmaksızın ödenir.

MADDE 46 - ASKERLİK YARDIMI:

Muvazzaf askerlik dışında genel seferberlik veya manevra maksadıyla göreve çağrılan işçilere ücretleri tam olarak ödenir. Ancak, Milli Savunma Bakanlığı tarafından yapılan ödeme, ücretinden mahsup edilir.

Muvazzaf askerlik nedeniyle görevden ayrılıp da, askerlik dönüşü yeniden göreve başlayanlara emsali kıdemdeki işçilere ödenen ücret ödenir.

MADDE 47 - KIDEMLİ İŞÇİLİĞİ TEŞVİK PRİMİ:

Kurumda bilfiil 20 yıl hizmeti olan kadın ve 25 yıl hizmeti olan erkek işçilere, bir aylık ücretleri tutarında teşvik primi ve bir hizmet plaketi verilir.

MADDE 48 - ÖDÜL:

Görevinde olağanüstü gayret ve çalışmaları ile emsallerine oranla üstün başarı sağlayanlar, başarısı dikkate alınarak takdirname ve ödül verilmek suretiyle taltif edilir.

Taltif edilen işçiler, yılsonunda işyerlerinde ilan edilir. Taltif edilecek işçiler için taraflar müştereken veya münferiden tören yapabilir.

MADDE 49 - SAĞLIK YARDIMI:

a) İşçinin hastalık sebebiyle viziteye çıkması halinde ücretinden kesinti yapılamaz.

b) Hastalığı yüzünden tedaviye alınan veya istirahatlı olan işçilere geçici iş göremezlik ödenekleri ile esas ücretleri arasındaki fark kurum tarafından ödenir. Ancak, sosyal güvenlik

6 14 14 14 14 14 14 14

kurumunca (SGK) ödenmeyen ilk iki günlük geçici iş göremezlik ödeneği yılda 4 (dört) defayı geçmemek kaydıyla işverence ödenir.

c) İşçilerin bakmakla mükellef oldukları ve ücretsiz sağlık hizmetlerinden yararlanmayan eş, çocuk, ana ve babaları T.C. Sağlık Bakanlığı hastanelerinde ücretsiz olarak muayene ve tedavi ettirilir. (5510 sayılı Kanun hükümleri saklıdır)

d) Hastalanan işçiler, şikayeti ile ilgili doktora muayene ettirilir. İstirahat verilen işçi çalıştırılmaz.

e) İşçinin eş ve çocuğunun tedavisi için lüzum görülmesi halinde refakat edecek sendika üyesi işçilere en çok beş işgününe kadar ücretli izin verilir.

MADDE 50 - İŞ SAĞLIĞI VE İŞGÜVENLİĞİ:

a) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda mevzuatın kendisine yüklediği gerekli tedbirleri alır.

Röntgen mahalli olarak tecrit edilen yerlerle, radyum, fizyoterapi, radyoterapi, boya, badana, kaynak, kalorifer, çamaşırhane, bulaşıcı hastalıklar hastanesi ve servislerinde çalışanlara, fiilen çalıştıkları günlerde 1 kg süt verilir. Süt verilmediği durumlarda, sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında 0,64.-TL/Gün, birinci yılının ikinci altı ayında ise 0,67.-TL/Gün süt parası ödenir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

b) İşçilere her yıl iki adet yüz havlusu verilir.

MADDE 51 - KAZA SİGORTASI VE HASAR BEDELİ:

Maliye bakanlığından izin alınmak kaydıyla;

1- Şoför, röntgen, radyoterapi, kalorifer, çamaşırhane, mutfak ve teknik hizmetlerde çalışan sendika üyesi işçilere, işverence kaza sigortası yaptırılır.

2- İşverenin motorlu nakil araçları ve teferruatları SGK, dahili sigorta yönetmeliği uyarınca ihtiyari mali mesuliyet ve kasko sigortası ile güvence altına alınır.

Ancak, sürücünün aracı;

a) İçkili olarak,

b) Uyuşturucu madde almış olarak,

c) Araca 3 üncü kişi almış olarak,

d) Aracı şahsi işleri için kullanırken,

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

f) Kasıtlı hareketiyle,

sebebiyet verdiği zararlar sigorta kapsamı dışında kalır. Bu zararlardan sürücü sorumludur.

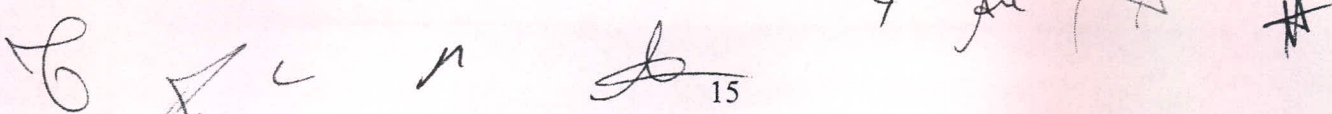
MADDE 52 - ŞİKAYET HAKKI:

Her işçinin müracaat veya şikayet hakkı vardır. İşçi müracaat ve şikayetini bizzat yapabileceği gibi sendika ve temsilciler aracılığıyla da yapabilir.

MADDE 53 - DİSİPLİN KURULLARI:

A- İŞYERİ DİSİPLİN KURULU:

İşyerlerinde 3 işveren, 3 sendika temsilcisinden oluşan işyeri disiplin kurulu kurulur. Taraflar kurula asıl üye kadar da yedek üye belirlerler. Sözleşmenin imza tarihinden itibaren bir ay içerisinde taraflar asıl ve yedek üyelerini yazılı olarak birbirlerine bildirirler. Sendika temsilcisi olarak kurula katılan üyelerden birinin disiplin kuruluna sevk edilmesi halinde yerine yedek üye katılır.



Kurulun başkanlığını işveren temsilcilerinden biri yapar. Başkanın tensip edeceği bir üye, aynı zamanda kurulun raportörlüğünü ifa eder. Lüzumu halinde, taraflardan birinin yazılı müracaatı ile kurul, kurul başkanı tarafından toplantıya çağrılır. Kurulun gündemi üç işgünü içinde kurul üyelerine gönderilir. Kararlar ekseriyetle alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış olur. Kurul, gündemindeki maddeleri ilk toplantı tarihinden itibaren beş işgünü içinde karara bağlar. Lüzum görüldüğü takdirde bu süre 15 güne kadar uzatılabilir. Kurulda anlaşmaya varılamayan hususlar bir tutanakla tespit edilerek ilgili evrakı müsbite ile birlikte üst disiplin kuruluna intikal ettirilir. Kurul kararlarına, karar tarihinden itibaren 5 işgünü içinde itiraz edilebilir.

Bu sürenin sonunda yapılan itirazlar geçerli değildir.

B - ÜST DİSİPLİN KURULU:

Üst Disiplin Kurulu; T.C. Sağlık Bakanlığı Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu ve Türkiye Halk Sağlığı Kurumunda işverenlerin ayrı ayrı atayacağı 3'er temsilci ile sendikanın bu işyerleri için atayacağı 3 temsilcisinden meydana gelir. 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.

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

İşverenin 4857 sayılı yasanın 25/II maddesindeki hakları saklı kalmak kaydıyla disiplin cezaları ekde belirtilmiştir. Cetvelde bulunmayan suçlar için kurul kıyasen karar verir. Kurulun verdiği kararlar kesindir.

Ceza cetveli EK-1 de gösterilmiştir.

MADDE 54 - UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZÜM KURULU:

Toplu iş sözleşmesinin uygulaması ile hükümlerinin yorumu konusunda çıkacak uyuşmazlıkların ilk kademe olarak işyerlerindeki işveren vekilleri ile sendika temsilcileri arasında halli esastır. Bu şekilde halli mümkün olmayan uyuşmazlıklar T.C. Sağlık Bakanlığı Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu ve Türkiye Halk Sağlığı Kurumunda teşekkül ettirilen Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu'nda tetkik edilir. Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu, biri TÜHİS'ten olmak üzere 3 işveren temsilcisi ile 3 sendika temsilcisinden oluşur. Ayrıca, 3'er adet yedek temsilci de seçilir. Kurula işveren temsilcilerinden biri başkanlık eder.

Kurul taraflardan birisinin yazılı başvurusu üzerine mümkün olan en kısa sürede toplantıya davet edilir. Kurul, daveti müteakip 3 işgünü içinde toplanarak uyuşmazlık konusunun varit olup olmadığını, varit ise giderilmesi çarelerini araştırır ve 15 gün içinde karara bağlar. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu çift sayılır.

Taraflar kurul kararlarına uymak zorundadırlar. Taraflar kurula girecek üyelerini toplu iş sözleşmesinin imzasından itibaren 1 ay içinde karşı tarafa bildirir.

MADDE 55 - TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ:

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 56 - İHALELİ İŞLERDE ÇALIŞAN İŞÇİLER:

İşveren; 3. şahıslara veya firmalara resen veya ihale ve benzeri şartlarla yaptıracığı işlerde, 88/13168 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının uygulanması ve denetlenmesi konularında gerekli çaba ve çalışmalara yönelmeyi kabul eder.

İşveren, ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 36. maddesi hükümleri çerçevesinde, yukarıdaki fıkrada yazılı olan işleri alan müteahhit veya taşeronların, çalıştırdıkları işçilere ödeyecekleri ücretlerin ödenip ödenmediğini denetler ve ödenmesi konusunda yasanın öngördüğü tedbirleri alır.

MADDE 57-DENGE ÖDENEĞİ:

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa Eylül ayında brüt 500 (beş yüz) TL denge ödeneği ödenecektir. Yıl içinde alınan ücretsiz izin günleri dikkate alınarak kistelyevm yapılır. Bu ödeme bir yıldan az çalışan işçilere çalıştıkları süreyle orantılı olarak ödenir.

MADDE 58 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

Bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2015 tarihinde yürürlüğe girmek ve 31.12.2016 tarihinde sona ermek üzere iki yıl sürelidir.

GEÇİCİ MADDE 1 - FARKLARIN ÖDENMESİ:

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar kurumun bütçe imkânları göz önüne alınarak gecikmeden ödenecektir.

GEÇİCİ MADDE 2 -:

Süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin Geçici 4. maddesi gereğince mali sorumluluk tazminatından yararlanan nakit veya nakit yerine geçen kıymet sorumluları ile 17.09.2013-04.08.2015 tarihleri arasında her ne şekilde olursa olsun mali sorumluluk tazminatı ödenen nakit veya nakit yerine geçen kıymet sorumlularına, şahıslarına bağlı olarak bu görevi yaptıkları sürece süresi sona eren toplu iş sözleşmesi döneminde ödenen mali sorumluluk tazminatından yararlanmaya devam ederler.

GEÇİCİ MADDE 3-:

Ücretler arasındaki dengesizliği gidermek amacıyla, 31.12.2014 tarihinde iş yerinde çalışmakta olan işçilerden günlük brüt çıplak ücretleri,

50,00 TL/gün'ün altında olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretlerine 51,66 TL/gün'ü geçmemek üzere 3,33 TL/gün,

50,00 TL/Gün ile 58,33TL/Gün arasında olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretlerine 58,33 TL/Gün'ü geçmemek üzere 1.67 TL/Gün,

01.01.2015 tarihinden itibaren ilave edilir.

Bu uygulamalardan sonra toplu iş sözleşmesinin 33. Maddesi hükmü uygulanır.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right.

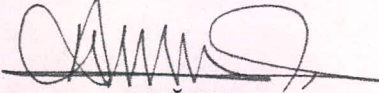
Bu işletme toplu iş sözleşmesi 58 asıl, 3 geçici madde ve 2 ekten ibaret olup 04.08.2015 tarihinde taraflarca imzalanmıştır.

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI YÖNETİM HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ TEMSİLCİLERİ

TÜHİS TEMSİLCİLERİ

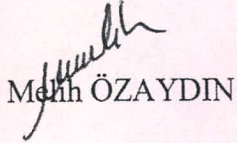
T.SAĞLIK-İŞ SENDİKASI TEMSİLCİLERİ



Adem DOĞAN

Adnan ÇİÇEK

Hasan ÖZTÜRK



Mehdi ÖZAYDIN

Yaşar ÖZGÜR SOY

Hakan TOY

TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU TEMSİLCİLERİ

Kerim ADIGÜZEL

Bülent GÖKMEN

Ahmet KARADERİLİ

Doğan ALIÇ

Elif ÇAKAL

Kadir ATICI

Ahmet Hamdi BAKİ

Osman ULUTÜRK

Bayram ÇAPKIN

TÜRKİYE HALK SAĞLIĞI KURUMU TEMSİLCİLERİ

Ercan SAPMAZ

Muzaffer GELERİ

Mustafa KEBELİ

İŞ DİSİPLİNİNE UYMAYAN HALLER:	I.DEFA	2.DEFA	3.DEFA
1- Mazeretsiz olarak ayda toplam 5 saat işe geç gelmek,	İhtar	1 Yev.	3 Yev.
2- Mazeretsiz bir işgünü işe gelmemek,	1 Yev.	3 Yev.	İ.Ç.
3- Mazeretsiz herhangi bir tatil gününü takip eden bir işgünü veya ardı ardına iki işgünü işe gelmemek,	3 Yev.	İ.Ç.	
4- Mazeretsiz herhangi bir tatil gününü takip eden 3 işgünü veya ardı ardına 4 işgünü işe gelmemek veya yılda 5 işgünü işe gelmemek,	İ.Ç.		
5- İş saati bitmeden izinsiz olarak işi terketmek,	İhtar	1 Yev	3 Yev
6- Göreve sarhoş gelmek veya yanında alkollü içki getirmek,	3 Yev	İ.Ç.	
7- İş esnasında uyuşturucu madde kullanmak veya bulundurmak,	İ.Ç.		
8- İş saatinde yapılması gerekli işi yapmamak veya özel işiyle ilgilenmek,	1 Yev	3 Yev	5 Yev
9- İş saatinde işyerine ait alet ve malzeme ile özel işler yapmak, işyerine ait ilaç, malzeme, vasıta, alet veya işçileri kendi işinde veya şahsi çıkarı için kullanmak,	1 Yev	3 Yev	5 Yev
10- İş saatinde arkadaşlarını lüzumsuz yere meşgul etmek,	İhtar	1 Yev	3 Yev
11- İş arkadaşlarına hakaret etmek,	İhtar	3 Yev	İ.Ç.
12- İşyerinin emniyetiyle görevli olanların görevleri esnasında uyuması,	İhtar	3 Yev	İ.Ç.
13- Amirine hakaret etmek,	3 Yev	İ.Ç.	
14- Amirine tehdit veya fiili saldırıda bulunmak,	İ.Ç.		
15- İş arkadaşlarına saldırı veya tehditte bulunmak,	5 Yev	İ.Ç.	
16- İş arkadaşlarına veya hastalara kaba muamelede bulunmak,	İhtar	1 Yev	3 Yev
17- Rüşvet almak,	İ.Ç.		
18- İşyerinde kavga çıkarmak veya kavga çıkarılmasına sebebiyet vermek,	5 Yev	İ.Ç.	
19- Hırsızlık yapmak,	İ.Ç.		
20- İşyerinde mevcut alet, malzeme veya şahısların maruz kaldıkları tehlike anında gereken yardımı yapmamak,	5 Yev	6 Yev	İ.Ç.

19

21- Dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden zarara sebep olmak (zarar tazmin edilir)	İhtar	3 Yev	5 Yev
22- Şahsi koruma tedbirlerine uymamak, koruyucu malzemeleri korumamak veya veya kullanmamak,	1 Yev	3 Yev	5 Yev
23- Verilen alet ve malzemenin periyodik bakımını ihmal etmek veya yapmamak,	3 Yev	5 Yev	6 Yev
24- Görevini ihmal etmek,	İhtar	1 Yev	3 Yev
25- Kendi işi dışında başka işle meşgul olmak (iş saatleri içinde),	İhtar	1 Yev	3 Yev
26- Resmi belgelerde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek,	İ.Ç.		
27- İşe gelmeyen arkadaşlarının yerine imza atmak,	3 Yev	5 Yev	İ.Ç.
28- İşçileri kendileri ile ilgili olmayan dernek ve kuruluşlara kayıt ve teberru vermeye zorlamak,	İhtar	İ.Ç.	
29- Tedavi için girdikleri ev halkının sırlarını ve durumlarını açıklamak,	6 Yev	İ.Ç.	
30- Görevini yerine getirilmesinde keyfi olarak veya garezen kişilerin zararına sebebiyet vermek,	6 Yev	İ.Ç.	
31- Görevin yapılmasında dil, din, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce ve siyasi parti gözetmek,	İ.Ç.		
32- İşten çıkarmalar hariç, disiplin cezasını uygulayacak makamın bu cezayı affetmek yetkisi vardır.			
33- Bu cetveldeki kısaltmalar (Yev.) Yevmiye kesimini, (İ.Ç.) İşten Çıkarmayı göstermektedir.			

EK-2 GIYİM YÖNETMELİĞİ

MADDE 1- KAPSAM:

Bu yönetmelik, bu sözleşmeden yararlanmak hakkını haiz olan işçileri kapsar.

MADDE 2- HAK ETME:

Kuruma ait bir hizmete ilk defa alınan bir işçiye fiilen görmekte olduğu işin gerektirdiği işbaşı giyimi hizalarında gösterilen miadlarla verilir.

MADDE 3- ŞEKLİ:

İşbaşı giysilerinin biçimi, işçinin gördüğü hizmeti dikkate alınarak işyeri standartlarına göre işveren tarafından tespit edilir.

MADDE 4- KALİTE:

İşbaşı giyimleri, görülen işin niteliğine göre işveren tarafından tespit edilir.

a) İş gömleği keten veya terilen kumaştan,

20

b) İş elbisesi, hizmetin özelliğini gerektirir renkteki keten, ya da terilen (işin niteliğine göre tulum, pantolon, ceket veya pardösü biçiminde)

c) Gocuk, içi tüylü veya müflonlu koyu renk kumaş veya meşinden (palto veya ceket biçimi, işin niteliğine göre) verilir.

d) Kışlık beki elbisesi, gri, haki veya benzeri renkteki kumaştan.

MADDE 5- İŞBAŞI GİYİMLERİNİN DAĞITILMASI:

İşbaşı giyimleri, işçilerin beden ölçüsü alınmak suretiyle kurumca diktilererek dağıtılır. Bu sağlanamadığı takdirde, kurumca kumaş temin edilir ve mahalli kurulca tespit edilecek miktarlar üzerinden dikiş bedeli verilir.

SÖZLEŞMEYE VE GİYİM YÖNETMELİĞİNE EK GİYİM İSTİHKAK CETVELİ

İŞBAŞI GİYİMLERİ- HAK SAHİPLERİ	CİNSİ	MİKTARI	MİADI
1- Başhemşire,baş ebe,başhemşire ve baş ebe yrd. hemşire yard. ebe, ebe hemşire, laborant hemşire vb.	Hemşire önlüğü	3 adet	1 yıl
	Hemşire Başlığı	3 adet	1 yıl
2- Radyo terapist, fizyoterapist, diyet uzm., diyet teknisyeni, çocuk bakıcısı, siterilizatörcü,pansumancı, masör, Ecz.kalfası, röntgen laborantı, tasnifci, terzi, film banyocusu, kan teknisyeni, vs.(KADIN)	İş gömleği	3 adet	1 yıl
3- Hastabakıcı,sterilizatörcü, pansumancı, masör, çocuk bakıcısı,sağlık memuru, narkozcu, Ecz.kalfası, laborant, röntgen laborantı,diş teknisyeni, fizik tedavi tek.,protezci, terzi,berber, ütücü, kurutucu, hademe, kreşuvarcı, fosseptik hademesi, , külcü, serhademe, başteknisyen, başteknisyen yard., teknisyen telefoncu, asansörcü yrd.,idari personel, fizyoterapist, radyoterapist, diyet tek. ve uzmanı, ustabaşı, usta tamircisi, tıbbi alet tek.,akü ve jeneratör ustası, makinst, marangoz ve yardımcısı, çırak, teksirci, ambalajcı, oto tamircisi, kalaycı, elektrikçi, santralci,boya ve badanacı, asansörcü, taşıyıcı, tasnifci, kaloriferci ve yardımcısı (ERKEK)	İş gömleği	3 adet	1 yıl
	İş pantolonu	3 adet	1 yıl
4- Gassal (KADIN)	İş gömleği	3 adet	1 yıl
	Lastik çizme	1 çift	1 yıl
	Muşamba Önlük	1 adet	1 yıl
5- Gassal (ERKEK)	İş gömleği	3 adet	1 yıl
	İş pantolonu	3 adet	1 yıl
	Lastik çizme	1 çift	1 yıl
	Muşamba Önlük	1 adet	1 yıl
6- Çamaşırıcı ve yardımcısı(ERKEK)	İş Gömleği	3 adet	1 yıl
	İş pantolonu	3 adet	1 yıl
	Lastik çizme	1 çift	1 yıl
	Muşamba Önlük	1 adet	1 yıl
7- Çamaşırıcı ve yardımcısı (KADIN)	İş gömleği	3 adet	1 yıl
	Muşamba önlük	1 adet	1 yıl
	Lastik çizme	1 çift	1 yıl

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a date "21" and various scribbles.

8- Aşçıbaşı, aşçı ve aşçı yamağı	İş gömleği	4 adet	1 yıl
	İş pantolonu	4 adet	1 yıl
	Aşçı başlığı	4 adet	1 yıl
	Önlük	2 adet	1 yıl
	Muşamba önlük	2 adet	1 yıl
	Lastik çizme	1 çift	1 yıl
9- Bulaşıkçı, ofisci (KADIN)	İş gömleği	4 adet	1 yıl
	Hademe başlığı	4 adet	1 yıl
	Lastik çizme	1 çift	1 yıl
	Muşamba önlük	1 adet	1 yıl
10- Hademe, kreşuvarcı, ütücü, kolacı kurutucu (KADIN)	İş gömleği	3 adet	1 yıl
11- Bulaşıkçı, ofisci (ERKEK)	İş gömleği	4 adet	1 yıl
	İş pantolonu	3 adet	1 yıl
	Lastik çizme	1 çift	1 yıl
	Muşamba önlük	1 adet	1 yıl
12- Başşoför, şoför, teknisyen, şoför muavini, arabacı,	İş elbisesi	2 adet	1 yıl
	Deri eldiven	1 çift	3 yıl
	Deri gocuk	1 adet	3 yıl
	Lastik çizme	1 çift	1 yıl
13- Çiftçi, çiftçi başı, itfaiyeci ,	İş elbisesi	2 adet	1 yıl
	Postal	1 çift	1 yıl
	Muşamba yağmur	1 adet	3 yıl
	Lastik çizme	1 çift	1 yıl
14- Başbahçıvan, bahçıvan ve yrd.	İş elbisesi	2 adet	1 yıl
	Muşamba yağmur	1 adet	3 yıl
	Postal	1 çift	1 yıl
15- Odacı, kapıcı, gece bekçisi, (dahilde), ütücü, hamamcı, taşıyıcı, meydancı,hallaç	İş elbisesi	3 adet	1 yıl
16- Bekçi (hariçte)	İş elbisesi	2 adet	1 yıl
	Gocuk	1 adet	3 yıl
	Muşamba yağmurluk	1 adet	3 yıl
	Lastik çizme	1 çift	1 yıl
17- Dağıtıcı, posta,	Muşamba yağ.	1 adet	3 yıl
18- Sıhhi tesisat, lağım, çatı gibi harici bakım ve onarım işlerinde çalışanlara gerekli koruyucu malzeme verilir			
19- Kaloriferci ve yardımcısı kömürlü kaloriferde çalışanlara, Sıvı yakıtlı kaloriferde çalışanlara	Ateşçi kundurası	1 çift	1 yıl
	Lastik çizme	1 çift	1 yıl
20- Ensektisitte çalışanlara (Sıtma Biriminden gelen işçiler)	İş gömleği	3 adet	1 yıl
	İş pantolonu	3 adet	1 yıl
	Lastik çizme	1 çift	1 yıl
	Muşamba yağmurluk	1 adet	3 yıl
21- Forklif Opertörlerine	İş elbisesi	2 adet	1 yıl
	Gocuk	1 adet	3 yıl
	Muşamba yağmurluk	1 adet	3 yıl