[redacted]

T.C.

SAĞLIK BAKANLIĞININ

ÜYESİ BULUNDUĞU

TÜRK AĞIR SANAYİİ VE HİZMET SEKTÖRÜ

KAMU İŞVERENLERİ SENDİKASI

(TÜHİS)

İLE

[redacted]

[redacted]

ARASINDA İMZALANAN

İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

YÜRÜRLÜK

01.01.2025 - 31.12.2026

İMZA TARİHİ: 28.08.2025

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 çözümlemektir.

MADDE 2- TARAFLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinin tarafları: T.C. Sağlık Bakanlığının üyesi bulunduğu Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile [redacted] dır.

MADDE 3- TANIMLAR:

Bu sözleşmede;

a) T.C. Sağlık Bakanlığı İŞVEREN,

b) İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere İŞVEREN VEKİLİ,

c) 17 Nolu 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) [redacted] YETKİLİ İŞÇİ SENDİKASI,

f) 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine göre T.C. Sağlık Bakanlığına ihdas edilmiş sürekli işçi kadrolarında 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, Cumhurbaşkanı Kararnamesi/KHK, Tüzük, Yönetmelik v.b. Mevzuat,

olarak tanımlanmıştır.

MADDE 4- SÖZLEŞMENİN KAPSAMI, YARARLANMA VE HÜKMÜ:

a) Kapsam:

Bu işletme toplu iş sözleşmesi, 17 Nolu Sağlık ve Sosyal Hizmetler işkolundaki işverene bağlı bulunan işyerleri ve eklentilerinde işçi olarak çalışan [redacted] üyelerini 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 muvafakatı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir.

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: Yetkili işçi sendikası yöneticilerinden veya temsilcilerinden biri, işçi şikayet ve dileklerini tespit etmek 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: Yetkili işçi sendikası yöneticilerinden veya temsilcilerinden biri veya birkaçı önceden randevu almak şartıyla işveren vekili ile görüşebilir.

c) İşçilerle Toplu Halde Görüşme: Yetkili işçi sendikası 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,

e) İşçi sayısı 1001 ile 2000 arasında olan işyerlerinde en çok 6,

f) İşçi sayısı 2000'den fazla ise en çok 8 temsilcisini, işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak 15 gün içinde işverene bildirir. b, c, d, e ve f fıkralarına göre atanan temsilcilerden birisi, sendika tarafından baş temsilci olarak görevlendirilebilir.

İşyerlerinin birleştirilmesi, isimlerinin değiştirilmesi, bölünmesi veya ayrılması halinde, temsilci sayısı, yeni işçi sayısına göre sendika tarafından yeniden belirlenir.

MADDE 8- TEMSİLCİLERİN GÖREVLERİ:

1- İşyeri sendika temsilcileri ve baştemsilci; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlemek, 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.

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 şikâyet 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 ancak, baştemsilcinin talep etmesi işveren/işveren vekilinin uygun bulması durumunda gece vardiyasında da çalıştırılabilirler.

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

MADDE 9- SENDİKA YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİNİN GÜVENCESİ:

A-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.

B-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 karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi 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.

İşyeri İşçi Sayısı	Haftalık Ücretli İzin Süresi
01 – 50 işçi çalıştıran işyerinde	4 saat
51 – 200 işçi çalıştıran işyerinde	6 saat
201 – 500 işçi çalıştıran işyerinde	8 saat
500'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	10 saat

Baştemsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, sendika merkezinin veya şubesinin işveren/işveren vekiline 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	Haftalık Ücretli İzin Süresi
01 – 50 işçi çalıştıran işyerinde	2 saat
51 – 200 işçi çalıştıran işyerinde	3 saat
201 – 500 işçi çalıştıran işyerinde	4 saat
500'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	5 saat

c) Diğer İzinler:

Sendika temsilcisi veya görevlendirilen üyelerine 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	Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi
01 – 50 işçi çalıştıran işyerinde	20 gün
51 – 100 işçi çalıştıran işyerinde	30 gün
101 – 200 işçi çalıştıran işyerinde	40 gün
201 – 500 işçi çalıştıran işyerinde	60 gün
501 – 1000 işçi çalıştıran işyerinde	80 gün
1000'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	işçi sayısının %10'u kadar gün

Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler içindir. 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 yürütmeleri amacıyla yetkili işçi sendikasına 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 herhangi bir aykırılık tespit edilmediği takdirde 2 gün içersinde 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 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/işveren vekili yasalar gereğince kesmeye mecbur olduğu sendika üyelik ve dayanışma aidatlarını her ay keserek işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden 10 gün içerisinde sendikanın bildireceği banka hesabına (hesap numarası yazılı olarak bildirilmediği durumlarda, 333 10 02 32 Maliye Hesap Kodu ile bağlı banka hesabına) yatırmakla yükümlüdür.

İşveren/işveren vekili, bu madde uyarınca yapılan kesintileri gösterir bir listeyi (sendika üyesi işçinin unvan ve görev yerlerini de belirten) her ay elektronik posta yolu ile

(muhasebe@ozsaglikis.org) adresine 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/işveren vekili, 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.

Deneme Süresi

İşe ilk defa girenler için deneme süresi bir aydır.

MADDE 16- İŞE (MESAİ) BAŞLAMA – İŞİ (MESAİ) BIRAKMA:

İşçi, tespit edilen zamanda işe başlamak zorundadır. İşyerinin dışında ikamet eden işçilerden işe geç kalanlar hakkında mazeretlerine göre işlem yapılır. 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. İşi 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- SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ, MOBBİNG, BEYAZ KOD:

İşveren, sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayrım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

Psikolojik Baskının (Mobbing) Önlenmesi: Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre işçinin aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması halinde bu ve benzeri fiilleri uygulayanlar hakkında ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

Hukukî Yardım (Beyaz Kod): T.C. Sağlık Bakanlığı ve bağlı işyerlerinde; sağlık hizmeti sunumu sırasında veya bu görevlerden dolayı personele karşı işlenen suçlar sebebiyle ceza hukuku kapsamında yürütülmekte olan işlemler ve davalarda personelin talebi üzerine 663 sayılı Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname' nin 54 üncü maddesi hükmü uygulanır. Bu yardımın usul ve esasları Bakanlıkça belirlenir.

MADDE 18- MEVZUAT DIŞI İŞLER:

İşçilere mevzuat dışı ve işi ile ilgisi olmayan işler yaptırılamaz.

MADDE 19- İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİNE İLİŞKİN USUL VE ESASLAR:

1-Kapsama dahil işçilerin iller arası işyeri değiştirme dönemi Haziran ayıdır. Sürekli işçilerin iller arası yer değişikliğine ilişkin duyuru ile standardın uygun olduğu yerlerdeki münhal kadrolar Bakanlıkça her yıl Mayıs ayında ilan edilir. İller arası yer değişikliği isteyen işçi Mayıs ayında ilanda belirtilecek şekilde talepte bulunur. Talep sahiplerinin işyeri değişikliği boş sürekli işçi kadrosu olması kaydıyla Sağlık Bakanlığı Taşra Teşkilatı Kadro Standartları ile Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönergesinde belirtilen standardın da uygunluğu halinde ihtiyaçlar çerçevesinde gerçekleştirilir.

2-İller arası iş yeri değiştirme talebinde bulunacak işçi; bulunduğu il'de fiilen 2 (iki) yıl çalışmadıkça işyeri değişikliği talebinde bulunamaz. Yıllık izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri fiili çalışmadan sayılır.

3-İstihdam şekline bakılmaksızın, işverenin merkez ve taşra teşkilatı bünyesinde görev yapan, aynı unvanlı kadroda/branşta çalışan işçiler, kendi aralarında anlaşmak ve işveren vekilinin de rızasını almak kaydı ile işyerlerini değiştirebilirler. Bu çerçevedeki usul ve esaslar işveren tarafından belirlenir. Karşılıklı olarak yer değiştiren işçiler iki yıl geçmeden yeniden karşılıklı yer değişikliği talebinde bulunamazlar.

4-İstihdam şekline bakılmaksızın, kendisinin, eşinin veya bakmakla yükümlü olduğu çocuklarının bulunduğu yerde kalmasının can güvenliğini tehdit altında bırakacağını adlî veya mülkî idare makamlarınca verilen belgeyle belgelendiren işçinin talep ettiği yere işyeri değişikliği yapılır.

5-İstihdam şekline bakılmaksızın, 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca hakkında adli makamlarca işyerinin değiştirilmesine ilişkin koruyucu tedbir kararı alınan işçinin talep ettiği yere işyeri değişikliği yapılır. Alınan tedbir kararının süreli olması halinde işçinin talep ettiği yere geçici olarak görevlendirilir.

6-Kapsama dahil işçinin, kendisinin, eşinin, bakmakla yükümlü annesinin, babasının, çocuklarının ve yargı kararı ile vasi tayin edildiği kardeşinin hastalığının, görev yaptığı yerde tedavisinin mümkün olmadığını Üniversiteler veya Bakanlık Eğitim ve Araştırma Hastanelerinden alınacak sağlık kurulu raporu ile belgelendirmesi halinde, tedavinin yapılabileceği bir sağlık kurum veya kuruluşunun bulunduğu veya sağlığının olumsuz etkilenmeyeceği mezkûr Yönergede belirtilen standardın uygunluğu ve boş sürekli işçi kadrosu olması kaydıyla uygun olan bir İl'e sağlık mazereti değerlendirme komisyonu kararı doğrultusunda işyeri değişikliği yapılabilir. Bu talepler için dönem ve süre şartı aranmaz.

7-5620 sayılı Kanunun ek 2 nci maddesine göre; Üniversiteler veya Bakanlık Eğitim ve Araştırma Hastanelerinden alınacak sağlık kurulu raporuna göre en az yüzde kırk oranında engelli olduğu belirtilen kapsama dahil işçiler ile ağır engelli raporlu eşi veya bakmakla yükümlü olduğu birinci derece kan hısımları bulunan işçilerin, engellilik durumundan kaynaklanan gerekçelere dayalı olarak kurum içinde yer değiştirmesi mezkûr Yönergede belirtilen standardın uygunluğu ve boş sürekli işçi kadrosu olması kaydıyla yapılacak olup işverenin, 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesine göre istihdam etmekle yükümlü olduğu yüzde dört engelli kontenjanı, yapılacak işyeri değiştirme işleminde göz önüne alınacaktır. İl Sağlık Müdürlüklerince bu tür talepler alındıktan sonra toplam işçi sayılarının yüzde dördünü teşkil eden engelli sayısı hesaplanarak talep dilekçesine ekli olarak Bakanlığa gönderilecektir.

8-Eski hükümlü olarak görev yapan kapsama dahil işçilerin kurum içinde yer değiştirmesi belirlenen usuller çerçevesinde, mezkûr Yönergede belirtilen standardın uygunluğu ve boş sürekli işçi kadrosu olması kaydıyla yapılacak olup işverenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30 uncu maddesine göre istihdam etmekle yükümlü olduğu yüzde iki eski hükümlü kontenjanı yapılacak işyeri değiştirme işleminde göz önüne alınacaktır. İl Sağlık Müdürlüklerince bu tür talepler alındıktan sonra toplam işçi sayılarının yüzde ikisini teşkil eden eski hükümlü sayısı hesaplanarak talep dilekçesine ekli olarak Bakanlığa gönderilecektir.

9-Kapsama dahil işçilerin, il içerisindeki işyeri değişikliği talepleri, sağlık birimlerinin işçi ihtiyacı ve mezkûr Yönergede belirtilen standart durumu açısından değerlendirilerek adil ve dengeli dağılımı ile hizmetin aksamadan sürdürülmesi göz önünde bulundurularak İl Sağlık Müdürlüğü onayı ile yapılacaktır.

10-Eşi; vefat eden, şehit veya malul gazi olanların işyeri değişikliği, mezkur olayın meydana geldiği tarihten itibaren 1 (bir) yıl içerisinde başvurması halinde mezkûr Yönergede belirtilen standardın uygunluğu ve boş sürekli işçi kadrosu olması kaydıyla dönem ve süre şartı aranmaksızın yapılabilecektir.

11-Aile birliğinin sağlanması için yapılacak başvurular mezkûr Yönergede belirtilen standardın uygunluğu ve boş sürekli işçi kadrosu olması kaydıyla ihtiyaçlar çerçevesinde döneme

bağlı olmaksızın değerlendirilerek neticelendirilir. Aile birliğine dayalı olarak yapılacak yer değişikliği taleplerinin değerlendirilmesine ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça belirlenecektir.

12-İl içi yapılacak geçici görevlendirme işlemlerinde, görevlendirilmek üzere; öncelikle gönüllü olan işçilerin değerlendirmeye alınması, görevlendirilecek olan işçinin son 1 (bir) yıl içerisinde geçici göreve gitmemiş olması, eşinin yurt dışında veya il dışında geçici görevde olması halinde bu durumunu belgelendirmesi, kadın işçinin olması durumunda, gebe veya 5 (beş) yaşından küçük çocuğunun olmaması, işçinin eşinden ayrılmış olması halinde, velayetinin kendisinde bulunması şartıyla 13 yaşından küçük çocuğunun olmaması, işçinin sağlık mazereti nedeniyle işyeri değiştirilmiş olmaması, geçici görevlendirme işlemlerinde işçinin öğrenim mazereti nedeniyle işyeri değişikliği olmaması, (öğrenim mazereti nedeniyle işyeri değiştirilmemiş eğitim ve öğretim dönemi dışındaki zamanlarda değerlendirmeye alınması) hususları göz önünde bulundurulacaktır. Geçici görevlendirmenin süresi üç ayı geçemez.

13-Tıp, Diş Hekimliği, Eczacılık ve Hukuk Fakültelerinde örgün öğrenim gördüğünü belgelendirenler, ilgili öğrenim programına yerleştirildiği akademik yılın başlangıcında ve öğrenim süresi ile sınırlı olmak kaydıyla öğrenim gördüğü yere, mezkûr Yönergede belirtilen standardın uygunluğu ve boş sürekli işçi kadrosu olması kaydıyla Eylül ayında talep toplanarak Ekim ayında atamaları yapılır. Okulundan mezun olan işçinin ilk görev yerine dönmesi asıldır. Ancak; bulundukları ildeki personel ihtiyacının, eski görev yerindeki personel ihtiyacından daha fazla olması ve talebi halinde yerinde bırakılır.

14-Yer değiştiren işçi, sorumluluğu altında bulunan araç ve malzeme veyahut gereçleri Bakanlık mevzuatına uygun şekilde yetkililere teslim etmekle yükümlüdür.

15-İşverence işin gereği yapılan Belediye hudutları (Büyükşehir Belediyelerinde ise 6245 sayılı Harcırah Kanununun 3 üncü maddesinin (g) fıkrası hükmüne göre uygulama yapılır) dışındaki il içi daimi işyeri değişikliği 2 (iki) gün, iller arasında ise 5 (beş) güne kadar yol izni verilir.

16-İller arası işyeri değişiklikleri Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğünce, il içindeki yer değişikliği işlemleri ise İl Sağlık Müdürlüklerince yapılacaktır.

17-Herhangi bir sebeple iller arası işyeri değişikliği yapılan işçinin gerçeğe aykırı beyanda bulunduğu, sahte bilgi ve belge düzenlediği tespit edilmesi halinde işyeri değişikliği iptal edilir ve kişiler hakkında yasal işlem başlatılır.

18-İşçi ihtiyaç halinde, işyeri içinde unvan veya niteliği benzer başka işlerde veya yerlerde işveren (T.C. Sağlık Bakanlığı) tarafından görevlendirilebilir. İşçinin rızası ile yapılan bu görevlendirmeler işçinin önceki işine dönmesine engel teşkil etmez.

19-İşyeri değişikliği ceza mahiyetinde olamaz. Ancak, hakkında adli, idari, inzibati bir soruşturma neticesinde görev yeri değişikliğine karar verilmesi hali saklıdır.

20-Hastalığı veya iş kazası dolayısıyla işyerinin değiştirilmesi zorunluluğu sağlık kurulu raporuyla sabit olanların, raporda belirtilen esaslara göre işyeri mezkûr Yönergede belirtilen standardın uygunluğu ve boş sürekli işçi kadrosu olması kaydıyla değiştirilebilir.

21-Bakanlık bu usul ve esaslara aykırı olmamak kaydı ile ihtiyaç duyması halinde başkaca usul ve esas düzenlemesi cihetine gidebilir.

22-İstihdam şekline bakılmaksızın, işverenin merkez ve taşra teşkilatı bünyesinde görev yapan işçilerin talepleri halinde;

(a) Eşleri, mevzuatı uyarınca zorunlu yer değiştirmeye tâbi olarak mülki idare amirliği, milli istihbarat, emniyet hizmetleri sınıflarından birinde görev yapanlar ile hâkim, savcı veya Türk Silahlı Kuvvetlerinde subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş veya uzman er olarak görev yapan işçinin, eşinin görev yaptığı yere eşinin görev süresiyle sınırlı olmak üzere geçici görevlendirmeleri yapılabilir.

(b) Sağlık Bakanlığı uhdesinde fiilen görev yapmakta olan 663 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 42 nci maddesi kapsamında sözleşme imzalayanlar ile asistan, Devlet hizmet yükümlüsü uzman tabip ve tabip ünvanlı personelin işçi olan eşlerinin, eşinin görev yaptığı yere eşinin görev süresiyle sınırlı olmak üzere geçici görevlendirmeleri yapılabilir.

(c) Kendisinin, eşinin veya çocuklarının hastalığının, görev yaptığı il'de tedavisinin mümkün olmadığını Üniversiteler veya Bakanlık Eğitim ve Araştırma Hastanelerinden alınacak sağlık kurulu raporu ile belgelendirmesi halinde, tedavinin yapılabileceği bir sağlık kurum veya kuruluşunun bulunduğu İl'e sağlık mazereti değerlendirme komisyonu kararı doğrultusunda görevlendirilebilir.

(ç) İşveren tarafından bu kapsamda yapılacak görevlendirmelerde işçinin ayrılmak istediği yer ile gitmek istediği yerdeki personel ihtiyacını göz önüne alarak işlem tesis etmesi temel ilkedir.

(d) Bu fıkra doğrultusunda yapılacak görevlendirme işlemleri, işçinin de rızası alınarak diğer şartların uygun olması halinde harcırahsız ve yolluksuz olarak yapılacaktır.

(e) Bu kapsamda görevlendirme talebinde bulunacak işçinin bulunduğu il'de fiilen 2 yıl çalışmış olması şarttır.

23-İşyeri değişikliği veya görevlendirilmesi eş ve sağlık durumundan yapılan işçi, mazeretinin devam ettiğine dair belgeyi her yıl en geç ocak ayında, öğrenim durumundan yapılan işçi eğitim ve öğretim yılı başlangıcında çalıştığı hizmet biriminin bağlı olduğu İl Sağlık Müdürlüğüne vermekle yükümlüdür. Bu madde kapsamında görev yeri değiştirilenlerden mazereti sona erenler; bulundukları ildeki personel ihtiyacının, eski görev yerindeki personel ihtiyacından daha fazla olması ve talebi halinde yerinde bırakılır. Aksi takdirde, boş sürekli işçi kadrosu bulunması kaydıyla eski görev yerine atanabilir. Bu madde kapsamında atandığı yerde fiilen beş yıl çalışanlar hakkında mazeret takibi yapılmaz.

Mazeretini belgelendirmeyen işçinin ataması veya görevlendirmesi iptal edilerek eski görev yerine döndürülür.

24-İş bu maddenin üçüncü, dördüncü, beşinci ve yirmi ikinci fıkrası hariç, işyeri değişikliklerinde işçinin istihdamına esas mevzuat hükümleri çerçevesinde hareket edilir.

MADDE 20- ÇALIŞMA SÜRELERİ VE ARA DİNLENMESİ:

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. Ancak, servis uygulaması olan işyerlerinde işveren, haftalık çalışma sürelerini aşmamak kaydıyla işçilerin çalışma sürelerini düzenleyebilir.

2- İyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş veya işlemlerde çalışan personelin haftalık çalışma süresi 35 saattir. Bu süre içerisinde, Sağlık Hizmetlerinde İyonlaştırıcı Radyasyon Kaynakları İle Çalışan Personelin Radyasyon Doz Limitleri ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelikte belirtilen radyasyon dozu limitleri de ayrıca dikkate alınır.

Radyasyon kaynağı ile çalıştırılacak personelin, işe başlatılmadan önceki tıbbi muayeneleri ile işe başlatıldıktan sonraki yıllık sağlık kontrolleri ilgili idare tarafından yaptırılır. Bu personelin çalışma şekli, Kanunî süreyi aşmamak kaydıyla, hizmetin etkinlik ve sürekliliğinin sağlanması bakımından vardiya veya nöbet şeklinde düzenlenebilir.

Doz limitlerinin aşılmaması için alınması gereken tedbirler, aşıldığı takdirde izinle geçirilecek süreler ve alınacak diğer tedbirler ile diğer işlemler hakkında ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

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 boşta 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.

4) Ara Dinlenmesi: Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere ara dinlenmesi verilir. Ancak, işin niteliği, bir işyerinin aynı bölümündeki bütün işçilere aynı saatte ara dinlenmesi verilmesine olanak bırakmıyorsa, bu dinlenme, işçilere, gruplar halinde arka arkaya çalışma süresinin ortalarından başlayarak kullandırılır.

MADDE 21- VARDİYALI ÇALIŞMA:

a) İşveren veya işveren vekili işçileri, 24 saatlik süre içinde iki veya üç posta/vardiya şeklinde çalıştırılabilir. Vardiya postalarının sayısına işveren veya işveren vekilince karar verilir.

Üçlü vardiya sistemi uygulanan yerlerde; işçinin 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.

İkili vardiya sistemi uygulanan yerlerde; vardiya değişiminde işçiler sürekli olarak en az 11 saat dinlendirilmeden çalıştırılamaz.

Vardiyaların düzenlenmesinde işçiler arasında ayrıcalık yapılamaz.

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

c) Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere, haftanın herhangi bir gününde 24 saatten az olmamak üzere (tam gün) ve nöbetleşme yolu ile hafta tatili verilmesi zorunludur. Bu işçilerin hafta tatili; ikili vardiya sisteminde çalışan işçinin 11 saat, üçlü vardiya sisteminde çalışan işçinin 16 saatlik dinlenmesinden sonra başlar.

d) Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılamazlar. Ancak emziren kadın çalışanlarda bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun raporla belgelenmesi halinde altı ay daha uzatılır.

e) Vardiya düzenlemeleri işyerinin bağlı bulunduğu yerdeki toplu taşım saatlerine dikkat ederek belirlenebilir.

MADDE 22- FAZLA ÇALIŞMA, GENEL TATİL GÜNLERİNDE ÇALIŞMA VE 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 %70 (yüzde yetmiş) 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 hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayı gerektiriyorsa, işçiye çalışılan her gün için normal yevmiyesinin dışında iki yevmiye daha ödenir. Hafta tatili, genel tatil ve ulusal bayram günlerindeki çalışma süresi günlük çalışma süresini aştığı takdirde, haftalık çalışma süresine bakılmaksızın, 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 sürelere ait ücretleri %35 (Yüzde otuz beş) zamlı olarak ödenir.

b) İşçinin rızası olmadan 15 (On beş) günden fazla gece işinde çalıştırılamaz.

c) Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılır. Yarısından fazlası gece döneminde geçmeyen vardiya/postalarda çalışan işçilere gece döneminde çalıştıkları süre kadar gece zammı ödenir.

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 İCAPÇILIK:

a) İcapçı (işe gelmeksizin göreve hazır halde ikametinde geçirdiği süre) 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. İcapçı olarak göreve çağırılanlara imkânlar ölçüsünde vasıta temin edilir.

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:

a) Tabii afet hallerinde çalışanlar hakkında; Cumhurbaşkanlığı kararına göre işlem yapılır.

b) (a) fıkrası uyarınca karar alınmaması durumumda, tabii afet hallerinde bu olayın meydana geldiği çevredeki işyerlerinde çalışan işçilere, Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulunca tespit edilen sürece, diğer haklarından ayrı olarak günlük çıplak ücretin %50 (Yüzde elli)'si oranında tazminat verilir.

MADDE 28- LİSTELERİN DÜZENLENMESİ:

Yıllık, haftalık izin ile resmi tatil günleri, işe (mesai) başlama, işi (mesai) 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) Mevzuat hükümleri esas alınarak her işçi kendi kadro unvanında/branşında çalıştırılmak kaydıyla görev bölümü, işveren veya işveren vekili tarafından yapılır.

Hasta ve hasta yakınlarıyla temas halinde olanların görevleriyle ilgili olarak alınacak karar ve konulacak prensipler, kendilerinin, hasta ve hasta yakınlarının 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 çalıştırılamazlar.

MADDE 30- İZİNLER:

a) Yıllık İzin:

İşçilere 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 yıllık izinlerinin ücreti ödenir.

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

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

6- Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren yılda toplam dört güne kadar ücretsiz izin verilir.

b) Şua İzni:

Röntgen mahalli olarak tecrit edilen yerlerle radyum ve radyoterapi hizmetlerinde çalışanlara yıllık izinlerinden ayrı olarak mevzuat çerçevesinde 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 işgünü,

2- Kendisi veya çocuğu evlenen işçiye 5 işgünü,

3- Tabii afet ve benzeri hallerde 7 işgünü,

4- Ana, baba, eş, çocuk, kardeş veya bakmakla yükümlü olduğu birisinin ölümü halinde 5 işgünü, kayınvalide veya kayınpederinin ölümü halinde ise 3 işgünü ücretli izin verilir.

5- Çocuğun ölü doğması veya anne karnında gerçekleşen çocuk ölümlerinde kadın işçiye olayın vukuu bulduğu tarihten itibaren 5 gün 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.

6- İşçilerin en az yüzde altmış oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir. Bu süre her bir engelli çocuk için ayrı ayrı uygulanır.

7- İşçinin eş, çocuk, ana veya babasının tedavisi için lüzum görülmesi halinde refakat edecek sendika üyesi işçilere belgelendirilmesi kaydıyla bir takvim yılında en çok 10 gününe kadar ücretli izin verilir.

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 dört, ayda toplam 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:

1) İşçilere talepleri halinde meşru mazeretlerine istinaden bir takvim yılında 45 güne kadar işverenin onayı ile ücretsiz izin verilebilir. Bu izin süresi işverence uygun görülmesi halinde aynı şartlarla 45 gün daha uzatılabilir.

2) Kadın işçilere 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 74'üncü maddesine göre altı aya kadar ücretsiz izin verilir, bu süre işçinin talebi ve işveren/işveren vekilinin uygun görmesi halinde iki katına kadar uzatılabilir.

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

4) Yetiştirilmek üzere (burslu veya kendi imkânlarıyla gidenler dâhil) yurt dışına Devlet tarafından gönderilen öğrenci ve memurlarla, yurt içine ve yurt dışına sürekli görevle atanan memurların işçi olan eşlerine işçilik süresince her defasında bir yıldan az olmamak üzere en çok sekiz yıla kadar ücretsiz izin verilebilir. Ücretsiz izin süresinin bitiminden önce mazeretini gerektiren sebebin kalkması halinde, işçi derhal görevine dönmek zorundadır. Mazeret sebebinin kalkması halinde veya ücretsiz izin süresinin bitiminden itibaren 10 gün içinde görevine dönmeyenler, işçilikten istifa etmiş sayılır.

5) İşçilere, 10 hizmet yılını tamamlamış olmaları ve istekleri halinde işçilik süreleri boyunca ve bir defada kullanılmak üzere altı aya kadar ücretsiz izin verilebilir.

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;

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.

8- Güvenlik görevlisi olarak görev yapan işçinin herhangi bir sebeple istihdamına esas güvenlik kartının yetkili ve görevli makam olan emniyet teşkilatınca iptal edilmesi halinde kartını geri alabilme ihtimali göz önüne alınarak mağduriyete sebebiyet vermemek açısından işçinin sözleşmesi en fazla 90 güne kadar hiçbir mali ve özlük hakkı ödenmeksizin askıya alınır. Bu süre bir defaya mahsus olmak üzere 90 gün daha uzatılır. Bu sürelerin sonunda işçi kartını geri alamaz ise sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle derhal feshedilir. Ancak, yüz kızartıcı suçlar sebebiyle kartın geri alınması işlemi tesis edilmiş ise askıya alma işlemi uygulanmaz.

9- Şoför/ambulans şoförü olarak görev yapan işçinin istihdamına esas alınan sürücü belgesine el konulması halinde sözleşmesi 120 güne kadar hiçbir mali ve özlük hakkı ödenmeksizin askıya alınır. Bu süre bir defaya mahsus olmak üzere 120 gün daha uzatılır. Belirtilen süreler geçtikten sonra sürücü belgesini geri alamaz ise sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle derhal feshedilir.

MADDE 32- KIDEM TAZMİNATI VE İHBAR ÖNELLERİ:

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 Kanunu'nun 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:

1-TABAN ÜCRET VE SEYYANEN ZAM:

a) Taban Ücret:

01.01.2025 tarihinde günlük brüt çıplak ücretleri; 1.400,00 TL'nin altında olan işçilerin, günlük brüt çıplak ücretleri 1.400,00 TL'ye çekilecektir.

b) Seyyanen Zam:

01.01.2025 tarihi itibariyle günlük brüt çıplak ücretleri 1.400,00 TL ve üzerinde olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretlerine 40,00 TL/Gün seyyanen zam yapılacaktır.

Ancak, bu maddenin (a) fıkrasından yararlanan işçiler (b) fıkrasından ayrıca yararlanamazlar.

2- ÜCRET ZAMLARI:

a) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.01.2025 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin ücretleri (1.) fıkradaki taban ücrete çekildikten ve taban ücret dışında kalan işçilere ise seyyanen zam yapıldıktan sonra, 01.01.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2025 tarihinden geçerli olmak üzere birinci yıl birinci altı ay için %24 (Yirmidört) oranında zam yapılacaktır.

b) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Seyyanen Zam ve Ücret Zammı:

i) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Seyyanen Zam:

01.07.2025 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2025 tarihinden geçerli olmak üzere 50,00 TL/Gün seyyanen zam yapılacaktır.

ii) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

01.07.2025 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine seyyanen zam yapıldıktan sonra, 01.07.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2025 tarihinden geçerli olmak üzere %11 (Onbir) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2025 indeks sayısının, Haziran 2025 indeks sayısına göre değişim oranının %11 (Onbir)'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.01.2026 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.01.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2026 tarihinden geçerli olmak üzere %10 (On) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2026 indeks sayısının, Aralık 2025 indeks sayısına göre değişim oranının %10 (On)'u aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

d) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

01.07.2026 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2026 tarihinden geçerli olmak üzere %6 (Altı) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2026 indeks sayısının, Haziran 2026 indeks sayısına göre değişim oranının %6 (Altı)'yı aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ayının son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere (01.01.2027 tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin 31.12.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine) ilave edilecektir.

3-İŞE GİRİŞ ÜCRETLERİ;

Açıktan ilk defa işe alınan işçiler asgari ücretle işe alınırlar. Deneme süresini tamamlamaları ve taraf sendikaya üye olmaları halinde; açıktan ilk defa işe alınan bu işçilerin ücretleri aşağıdaki tabloda belirtilen seviyeye yükseltilir.

BİRİNCİ YIL İŞE GİRİŞ ÜCRETLERİ

01.01.2025-30.06.2025 Dönemi	01.07.2025-31.12.2025 Dönemi
1.835,00 TL/Gün	2.090,00 TL/Gün

Bu işçiler, işe girdikleri dönemin ücret zamlarından ayrıca yararlanamazlar. Bu işe giriş ücretleri sözleşmenin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanır. Ancak, toplu iş sözleşmesi zamlarını almalarına rağmen işe giriş ücretinin altında kalan işçilerin ücretleri o dönemin işe giriş ücreti seviyesine yükseltilir.

MADDE 34- ÜCRETİN ÖDENMESİ:

a) Mevzuat ve toplu iş sözleşmesi gereğince hak edilen ücretler her ayın sonunda işlenmiş olarak ödenir. İşçilerin ücret ödemeleri günlük olarak hesaplanır.

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 aybaşında karşılıklı mahsup edilir.

MADDE 35- İLAVE TEDİYE VE İKRAMİYE:

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

Bu ödemeler işçilere yıl içindeki çalıştığı sürelerle orantılı olarak yapılır.

2- 6772 Sayılı Kanun'a göre verilen ilave tediyeler Cumhurbaşkanınca tespit edilen tarihlerde, ilave tediye dışında kalan ikramiyeler ise Mart ve Eylül aylarında işçilere iki eşit taksitte ödenir.

MADDE 36- HİZMET PRİMİ:

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

Ayrıca, bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan teknik elemanlara hiçbir ödemeyi etkilememek kaydı ile her ay aylık çıplak ücretlerinin %3 lük tutarı hizmet primi brüt olarak ödenir.

Teknik elemanların hizmet primi ödemelerinde; işe girişlerindeki ilk öğrenim durumları ile istihdamlarına esas alınan meslekleriyle ilgili görevleri fiilen yürütmesi esastır. Bu kapsamdaki işçilerin en az ortaöğretim (meslek lisesi, teknik lise veya dengi lise/okul) mezunu olması ve aldığı eğitimin icra ettiği mesleğine uygun olması şarttır.

Ek Madde 3 gereğince işçilere yapılacak ödemeler hiçbir şekilde emsali devlet memuruna yapılacak ödemelerden fazla olamaz.

B) Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan diğer işçilere; hiçbir ödemeyi etkilememek kaydı ile her ay aylık çıplak ücretlerinin %16' lık tutarı hizmet primi olarak ödenir.

MADDE 37- MESLEK- RİSK TAZMİNATI:

Şoförlere, sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında brüt 20,44 TL/Gün, birinci yıl ikinci altı ayında brüt 22,69 TL/Gün meslek tazminatı ödenir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

Bu tazminat ambulans şoförü olarak görev yapanlara %100 arttırılarak uygulanır.

MADDE 38- SOSYAL YARDIM:

İşveren, bu sözleşme kapsamındaki işçilere sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında brüt 3.977,20 TL/Ay, birinci yıl ikinci altı ayında 4.414,69 TL/Ay sosyal yardım öder.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

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) İşçilere çalışılan günlerde yemek verilir.

b) Çalışılan günlerde yemek verilmesi mümkün olmayan hallerde veya sağlık durumu nedeniyle özel beslenme rejimine tabi olduğunu sağlık kurulu raporuyla belgeleyenlere veya Ramazan ayında oruç tutmaları nedeniyle yemek hakkından istifade edemeyen işçilere çalıştıkları günler için toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında net 235,02 TL/Gün, birinci yıl ikinci altı ayında net 260,87 TL/Gün yemek yardımı yapılır.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

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

d) Yemek verilen işyerlerinde; yemek saatinde çalıştığı kurum dışında görevli olan ve yemek hakkından istifade edemeyen işçilere görev belgesini ibraz etmesi kaydı ile bu günler için yukarıda belirtilen yemek bedeli ödenir. Ancak, yapılan görevlendirme nedeniyle harcırah ödeniyor ise yemek bedeli ödenmez.

e) Bu toplu iş sözleşmesinin "Vardiyalı Çalışma" başlıklı 21 inci maddesine göre ikili vardiya/posta şeklinde çalışanlara 2 öğün yemek verilir. Yemek verilemeyen durumlarda ise öğün başına yukarıda belirtilen yemek bedeli ödenir.

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, işçinin görev yaptığı işyerinin şehir içi 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 (aktarma yapılıp yapılmadığına bakılmaksızın) birden fazla toplu taşım aracı değiştirenlere işe gidiş dönüş için görev yaptığı işyerinin bulunduğu şehirdeki dört adet belediye otobüsü biletinin rayiç bedeli net olarak verilir.

Belediyece toplu taşım uygulaması bulunmayan özel toplu taşıma aracı bulunan yerlerde ise, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında net 776,71 TL/Ay, birinci yıl ikinci altı ayında net 862,15 TL/Ay yol parası verilir. Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir. Ancak, bu ödeme işyerinin bağlı bulunduğu il merkezinde geçerli olan bir gidiş ve bir dönüş olmak üzere 2 (iki) adet belediye otobüs bileti rayiç bedeli net tutarını geçmeyecek şekilde ödenir.

MADDE 41- GİYİM YARDIMI:

a) Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışan sendikalı işçilere yılda bir defa ve Eylül ayında olmak üzere birinci yılında brüt 2.810,19 TL giyim yardımı ödenecektir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yılında ve bir defa ödenmek kaydıyla ikinci yılın birinci veya ikinci altı aylarında ödendiği dönemin ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

İş icap ve zaruretleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı gereğince verilmesi gereken koruyucu giyim malzemesi ayrıca verilmeye devam edilir.

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

c) İşbaşı giysileri hakkında EK-2 İşbaşı Giyim ve Ekipmanları Esasları hükümlerine göre hareket edilir.

MADDE 42- EVLENME YARDIMI:

Bu toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında evlenen işçiye brüt 2.066,62 TL, birinci yıl ikinci altı ayında evlenen işçiye 2.293,95 TL evlenme yardımı yapılır.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

MADDE 43- DOĞUM VE ÖLÜM YARDIMI:

a) Doğum Yardımı:

Doğum olduğunu belgeleyen işçiye; doğum olayı sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında gerçekleşmiş ise brüt 1.033,13 TL, birinci yıl ikinci altı ayında gerçekleşmiş ise brüt 1.146,77 TL doğum yardımı yapılır.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

b) Ölüm yardımı:

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

İşçinin; eşinin, çocuğunun, ana veya babasının herhangi birinin 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 yıl birinci altı ayında brüt 72,89 TL/Ay, birinci yıl ikinci altı ayında brüt 80,91 TL/Ay kreş yardımı yapılır.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

MADDE 45- ANALIK YARDIMI:

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

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

c) Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

d) Emzikli kadınlara 6 ay süre ile sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında brüt 108,57 TL/Ay, birinci yıl ikinci altı ayında 120,51 TL/Ay süt parası ödenir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

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

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

g) Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılır.

MADDE 46- ASKERLİK HİZMETİ:

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

Muvazzaf askerlik nedeniyle işinden ayrılan işçiler, ücretsiz izinli sayılır.

Muvazzaf askerlik nedeniyle işinden ayrılan işçiler, bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski iş ve işyerinde işe almak zorundadır.

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 (Başka kamu kurum ve kuruluşlarında geçen süreler de dahil) 20 yıl hizmeti olan kadın ve 25 yıl hizmeti olan erkek işçilere, müteakip ay bir aylık ücretleri tutarında teşvik primi ve teşekkür belgesi 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 işyeri tarafından ödenir. Ancak, Sosyal Güvenlik Kurumunca (SGK) ödenmeyen ilk iki günlük (ilk iki gün dâhil) geçici iş göremezlik ödeneği bir takvim yılında 4 (dört) defayı geçmemek kaydıyla işverence ödenir.

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

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

MADDE 50- İŞ SAĞLIĞI VE İŞGÜVENLİĞİ:

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda mevzuatın kendisine yüklediği gerekli tedbirleri alır. Mevzuat gereği oluşturulan komisyonlarda işçi temsilcisi bulundurulması gereken hallerde işçi temsilcisi bulundurulur.

Röntgen mahalli olarak tecrit edilen yerlerle, radyum, fizyoterapi, radyoterapi, boya, badana, kaynak, kalorifer, çamaşırhane, bulaşıcı hastalıklar hastanesi ve servislerinde çalışanlara, fiilen çalıştıkları günlerde 1/2 kg süt verilir. Süt verilmediği durumlarda, sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında brüt 20,44 TL/Gün, birinci yıl ikinci altı ayında 22,69 TL/Gün süt parası ödenir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

MADDE 51- KAZA SİGORTASI VE HASAR BEDELİ:

Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu ile uygun görüldüğü sürece, işverenin ambulansları, ihtiyari mali mesuliyet ve ambulans sürücüsünün ferdi kaza sigortasını kapsayacak şekilde kasko sigortası ile güvence altına alınır.

Ancak, sürücünün aracı;

a) Alkollü 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 ve tam/yüzde yüz kusurlu olması halinde,
sebebiyet verdiği zararlar sigorta kapsamı dışında kalır. Bu zararlardan sürücü sorumludur.

MADDE 52- ŞİKAYET HAKKI:

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

MADDE 53- DİSİPLİN HÜKÜMLERİ VE KURULLARI:

A. DİSİPLİN HÜKÜMLERİ

İşçilere verilecek disiplin cezaları hafifinden ağırına doğru; ihtar, 1 yevmiye kesme cezası (Y), 2 yevmiye kesme cezası (Y), 3 yevmiye kesme cezası (Y), 4 yevmiye kesme cezası (Y), 5 yevmiye kesme cezası (Y), 6 yevmiye kesme cezası (Y) ve işten çıkarma (İ.Ç) cezasıdır. Alt ceza uygulamasında bu sıralama dikkate alınır.

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

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

İşlenilen fiil veya halin ceza cetvelinde iki ayrı karşılığı olması halinde aynı fiil için iki ceza verilemeyeceğinden işlenilen fiile karşılık gelen cezalardan yalnızca yüksek olanı uygulanır.

Belli bir disiplin cezası verilmesi gereken fiil ve hallerden dolayı ceza alan ve cezası kesinleşen işçiye, 5 yıl içinde aynı fiili ve hali tekrar işlemesi halinde tekerrür hükümleri uygulanarak bir üst ceza verilir. Aynı fiil ve halden dolayı ceza alan işçi, 5 yıl içerisinde aynı fiil ve halden ceza almamış ise tekerrür hükümleri uygulanmaz.

EK-1 Disiplin Ceza Cetvelinde sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere nitelik ve ağırlıkları itibarıyla benzer eylemlerde bulunanlar hakkında İş Kanunu'nun ilgili maddeleri ve konuya ilişkin genel mevzuat hükümleri doğrultusunda değerlendirme yapılarak, ceza verme yoluna gidilebilir.

İşçi, T.C. Sağlık Bakanlığı Disiplin Yönetmeliğinde belirtilen "diğer personel" statüsünde değerlendirilir ve disiplin amirleri cetvelinde sıralı disiplin amiri, bu statülerine göre belirlenir.

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

İşçinin; terör örgütlerine veya Milli Güvenlik Kurulunca Devletin milli güvenliğine karşı faaliyette bulunduğuna karar verilen yapı, oluşum veya gruplara üyeliği, mensubiyeti veya iltisakı yahut bunlarla irtibatı olmasından dolayı ya da bunların dışında hakkında yapılmakta olan adli veya idari soruşturma hallerinde soruşturmanın selameti açısından görevi başında kalmasında sakınca görülmesi durumunda sözleşmesi, işveren veya vekilince üç ay süre ile askıya alınabilir. Sözleşmenin askıya alınması gerekli görülmesi halinde üç ay daha uzatılabilir. Bu süre sonunda hakkında bir karar verilmediği takdirde işçi görevine başlatılır.

EK-1 Disiplin Ceza Cetvelinde yer alan ihtar ve yevmiye kesme cezaları, T.C. Sağlık Bakanlığı Disiplin Amirleri Yönetmeliğinde yetkilendirilen disiplin amirince verilir. İşçiye tebliğ

edilir. İhtar ve yevmiye kesme cezalarına karşı yapılacak itirazları değerlendirmek üzere; Bakanlık merkez teşkilatında görevli bulunan işçiler için merkez teşkilatta (Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğünde), taşra teşkilatında görevli bulunan işçiler için ise il sağlık müdürlüğü bünyesinde İşyeri Disiplin Kurulu kurulur.

a. EK-1 Disiplin Ceza Cetvelinde yer alan işten çıkarma cezaları, Bakanlık merkez teşkilatında kurulan Üst Disiplin Kurulunca verilir. Hakkında yapılan soruşturma neticesinde disiplin cezası olarak işten çıkarılması önerilen işçi ile ilgili soruşturma dosyası ve ekleri işlem tesis edilebilmesi için Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğüne gizlilik esaslarına uygun olarak gönderilir.

b. İş Kanunu'nun 25 inci maddesince işverene haklı nedenle derhal fesih yetkisi tanıdığı hususlarda, tahkik ve tetkiki icap ettirmeyen somut belge ve bilgilerin varlığı veya suçüstü hallerinde, mevzuatın derhal fesih konusunda kendisine tanıdığı haklar saklıdır. Bu çerçevede karar alınması halinde alınan karar yetkili işçi sendikasına yazılı olarak gönderilir.

B. İŞYERİ DİSİPLİN KURULU:

İşyerlerinde 3 işveren ve 3 yetkili işçi sendikası 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. Asıl üyelerin mazereti halinde yerine yedekleri katılır. Sendika temsilcisi olarak kurula katılan üyelerden birinin disiplin kuruluna sevk edilmesi halinde yerine yedek üye katılır. Şayet işçiye ihtar veya yevmiye kesme cezalarını veren disiplin amiri ile işçinin eşi veya ikinci dereceye kadar (bu derece dahil) kan ve sıhri hısımları kurul üyesi ise yerine yedek üye katılır.

Kurula işveren temsilcileri arasından işveren veya işveren vekilinin tayin edeceği biri başkanlık eder. Başkanın tensip edeceği bir üye, aynı zamanda kurulun raportörlüğünü ifa eder. Lüzumu halinde, taraflardan birinin yazılı müracaatı ile kurul, kurul başkanı tarafından toplantıya çağrılır.

İşçi, ihtar ve yevmiye kesme cezalarına karşı işyeri disiplin kuruluna itiraz edebilir. İtirazda süre, işlenilen fiil ve hale karşılık gelen disiplin cezasının işçiye tebliğinden itibaren 7 (Yedi) gündür. İtiraz halinde, kurulun gündemi 10 (on) gün içinde gizlilik esaslarına uygun olarak kurul üyelerine gönderilir. Kurul itiraz dilekçesi ile eklerinin kendisine intikalinden itibaren, soruşturma dosyasına göre (müfettiş/muhakkik tahkikatlarını) 30 (otuz) gün içinde kararını verir. Kurul ihtiyaç halinde ceza istenen işçi/işçileri veya tanıkları dinleyebilir. Kararlar ekseriyetle alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış olur.

Süresi içinde itiraz edilmeyen ya da itiraz edilip de Kurul tarafından red edilen disiplin cezaları kesinleşir ve işçiye tebliğ edilerek kararın bir örneği işçinin özlük dosyasında saklanır.

İtirazı değerlendiren İşyeri disiplin kurulu, işçinin çalışma durumunu göz önünde bulundurarak geçmiş hizmetlerinin olumlu olması durumunda itiraz edilen ceza yerine takdiren bir alt cezaya hükmedebilir.

C. ÜST DİSİPLİN KURULU:

Bakanlık merkez teşkilatında, 3 işveren ve 3 yetkili işçi sendikası temsilcisinden oluşan üst disiplin kurulu kurulur. Taraflar kurula asıl üye kadar da yedek üye belirlerler. Sözleşmenin imza tarihinden itibaren bir ay içerisinde taraflar asıl ve yedek üyelerini yazılı olarak birbirlerine bildirirler. Asıl üyelerin mazereti halinde yerine yedekleri katılır. Sendika temsilcisi olarak kurula katılan üyelerden birinin üst disiplin kuruluna sevk edilmesi halinde yerine yedek üye katılır. İşçinin eşi veya ikinci dereceye kadar (bu derece dahil) kan ve sıhri hısımları kurul üyesi ise yerine yedek üye katılır.

Kurulun başkanlığını, işveren/işveren vekilinin belirleyeceği temsilci yapar. Başkanın tensip edeceği bir üye aynı zamanda kurulun raportörlüğünü de ifa eder. Toplantı gündemi, gizlilik esaslarına uygun olarak toplantı tarihinden 5 (beş) işgünü önceden üyelere yazılı olarak bildirilir. Kurul, işten çıkarılması önerilen işçi ile ilgili soruşturma dosyası (müfettiş/muhakkik tahkikatlarını) ve eklerinin kendisine intikalinden itibaren, işçinin savunmasını almasına müteakip dosyayı

görüşüp karara bağlar. Kurul ihtiyaç halinde ceza istenen işçi/işçileri veya tanıkları dinleyebilir. Kararlar, toplantıya katılanların çoğunluğuyla alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış olur. Kurulun verdiği karar kesindir. Alınan karar işçiye tebliğ edilir ve kararın bir örneği işçinin özlük dosyasında saklanır.

Üst disiplin Kurulu işçinin çalışma durumunu göz önünde bulundurarak geçmiş hizmetlerinin olumlu olması durumunda teklif edilen işten çıkarma cezası yerine takdiren bir alt cezaya hükmedebilir.

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 Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu'nda tetkik edilir. Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu, biri TÜHİS'ten olmak üzere 5 işveren temsilcisi ile 5 sendika temsilcisinden oluşur. Ayrıca, 5'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- GİYİNME ODASI:

İşveren/işveren vekili; kadın ve erkek işçilerin giysilerini giyinebilmeleri, giysi ve eşyalarını muhafaza edebilmeleri için imkânlar nispetinde işyerinde bulunan müsait bir odayı giyinme odası olarak tahsis eder.

MADDE 57-EK ÖDEME:

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa toplu iş sözleşmesinin birinci yılının Mayıs ayında brüt 9.039,08 TL Ek ödeme yapılacaktır.

Ek ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının Mayıs ayında ve bir kez ödenmek kaydıyla ödendiği döneme kadar ki ücret zamları (toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ay zammı olan %24 hariç) oranında arttırılarak ödenecektir. Ek ödemenin ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem ek ödeme miktarına yansıtılacaktır.

Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 58- HİZMET ZAMMI:

Taraf sendika üyesi işçilere çalıştıkları Kamu Kurum ve Kuruluşunda geçirdikleri her tam hizmet yılı için hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında 18,60 TL/Ay, birinci yıl ikinci altı ayında 20,65 TL/Ay hizmet zammı verilir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

696 sayılı KHK ile sürekli işçiliğe geçen işçiler için kıdeme esas yıl başlangıcı sürekli işçiliğe geçilen 02.04.2018 tarihidir.

MADDE 59- EK PRİM:

Gazi, terör mağduru ve şehit yakınlarına günlük çıplak ücretinin %10'u (Yüzde on) tutarında Ek Prim ödenecektir.

MADDE 60- YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

Bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2025 tarihinde yürürlüğe girmek ve 31.12.2026 tarihinde sona ermek üzere iki yıl sürelidir.

EK MADDE 1: 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.

EK MADDE 2: 01.01.2017 – 31.12.2018 yürürlük süreli işletme toplu iş sözleşmesinin Geçici 2. maddesi gereğince mali sorumluluk tazminatından yararlanan nakit veya nakit yerine geçen kıymet sorumlularına şahıslarına bağlı olarak bu görevi yaptıkları sürece ödenen mali sorumluluk tazminatından yararlanmaya devam ederler.

EK MADDE 3: 15 Haziran 2023 tarihinden geçerli olmak ve geriye yönelik herhangi bir ödeme yapılmamak şartıyla; Bakanlık bünyesinde teknik hizmetler sınıfında istihdam edilmek üzere yapılmış işçi alımlarında sertifika/bonservis/ustalık belgesi/mesleki yeterlilik belgesi ve benzeri gibi belgeler talep edilerek bu belgeler ile işçi teknik hizmetler sınıfında göreve başlatılmış ve SGK meslek kodu da bu minvalde SGK'ya bildirilmiş ve işçi meslek koduna uygun teknik hizmetler sınıfında fiilen mesleğini icra ediyor ve en az herhangi bir orta öğretim kurumundan mezun olmuş ise bu işçilere bu toplu iş sözleşmesinin 36 ncı maddesinde belirtilen teknik eleman olarak çalışan işçilere ödenen miktarlar üzerinden ödeme yapılır.

Bu işçilerden; madde metninde belirtilen belge koşullarını haiz ancak öğrenim koşulunu sağlamayan ilkokul veya ilköğretim mezunu olanlar bu öğrenime esas diplomalarını ibraz etmeleri halinde ilk defa teknik hizmetler sınıfında işe başlayan ve teknisyen kadrosunda görev yapan emsali devlet memuruna ödenen iş güçlüğü, iş riski, temininde güçlük zammı ve özel hizmet tazminatı tutarının %10 eksiği oranında hizmet primi ödemesine hak kazanır.

EK MADDE 4: Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilere, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1 inci maddesinin (D) fıkrasında sayılan şartların gerçekleşmesi halinde aynı maddede belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde uygulama yapılır.

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 geciktirilmeden ödenecektir.

Bu işletme toplu iş sözleşmesi 60 asıl madde, 4 ek madde ve 1 geçici madde ile 2 ekten ibaret olup 28.08.2025 tarihinde taraflarca imzalanmıştır.

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TEMSİLCİLERİ

İsmail ÖZTÜRK

Cihan KUDU

Mehmet AKBAYIR

Av. Abdulkadir BEKTAŞ

Bekir YİĞİT

Remzi BUZGAN

Zabit MELİKOĞULLARI

Gökhan AKTÜRK

Yusuf KARA

Tarık PARLAK

Özkan TÜM

TÜHİS

TEMSİLCİLERİ

Adnan ÇİÇEK

Hasan YILMAZ

Dr. Şerefettin GÜLER

Ahmet KARADERİLİ

Esra YENİDÜNYA

[redacted]

TEMSİLCİLERİ

Devlet SERT

Adem YAVUZ

Mustafa ÖZÜPEK

Remzi KARATAŞ

Süleyman DOĞAN

Emre KILIÇ

Ecrin FERAH

Onur ÖNER

Ali ARABACI

EK – 1

DİSİPLİN CEZA CETVELİ

	İŞ DİSİPLİNİNE UYMAYAN HALLER	1.DEFA	2.DEFA	3.DEFA
1	**a)** Mazeretsiz olarak haftada 1 saat işe geç gelmek, **b)** İzinsiz olarak mesaisi bitmeden işi terk etmek,	İhtar	1 Y.	3 Y.
2	Mazeretsiz bir işgünü işe gelmemek,	1 Y.	3 Y.	İ.Ç.
3	Mazeretsiz herhangi bir tatil gününü takip eden, 1 işgünü veya ardı ardına 2 işgünü işe gelmemek,	3 Y.	İ.Ç.	
4	Göreve alkollü gelmek veya işyerinde alkol almak,	3 Y.	İ.Ç.	
5	**a)** Mesai saatinde yapması gereken işi yapmamak veya özel işiyle ilgilenmek, **b)** İşyerine ait alet ve malzeme ile özel işler yapmak, işyerine ait vasıta, ilaç, malzeme veya diğer personeli kendi işinde veya şahsi çıkarı için kullanmak, **c)** İşyerine ait resmi araç, gereç ve eşyaları kaybetmek,	1 Y.	3 Y.	5 Y.
6	**a)** Mesai saatinde arkadaşlarını lüzumsuz yere meşgul etmek, **b)** Mesai saatinde kendi işi dışında başka işle meşgul olmak, **c)** İşyerinde amirlerine iş arkadaşlarına, hasta ve hasta yakınlarına kaba muamelede bulunmak,	İhtar	1 Y.	2 Y.
7	İşyerinin emniyetiyle görevli olanların görevleri esnasında uyuması,	1Y	3 Y.	İ.Ç.
8	Amirine hakaret etmek veya tehditte bulunmak,	4Y	İ.Ç.	
9	**a)** İşyerinde, iş arkadaşlarına fiili saldırıda bulunmak, **b)** İşyerinde hasta ve hasta yakınlarına fiili saldırıda bulunmak,	5 Y.	6Y.	İ.Ç.
10	**a)** İşyerinde iş arkadaşlarına hakaret etmek veya tehditte bulunmak, **b)** İşyerinin işleyişini etkileyecek şekilde çalışma düzenini bozmak,	İhtar	3 Y.	5 Y.
11	İşyerinde tehlikeye maruz kalan alet, malzeme veya şahıslara gerekli yardımı yapmamak,	4 Y.	6 Y.	İ.Ç.
12	Dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden (araç, gereç ve eşyaları kaybetmek) zarara sebep olmak (zarar tazmin edilir),	İhtar	3 Y.	5 Y.
13	Şahsi koruma tedbirlerine uymamak, koruyucu malzemeleri korumamak veya kullanmamak,	1 Y.	3 Y.	5 Y.
14	Verilen alet ve malzemenin periyodik bakımını ihmal etmek veya yapmamak,	3 Y.	5 Y.	6 Y.
15	Görevini ihmal etmek,	İhtar	1 Y.	2Y.
16	Mesaisine gelmeyen arkadaşlarının yerine imza atmak/kart basmak,	3 Y.	5 Y.	İ.Ç.
17	İşçileri kendileri ile ilgili olmayan dernek ve kuruluşlara kayıt ve teberru vermeye zorlamak,	İhtar	İ.Ç.	
18	Tedavi için girdikleri ev halkının mahrem bilgilerini açık etmek,	6 Y.	İ.Ç.	
19	Görevini yerine getirirken keyfi olarak veya garezen kişilerin zararına sebebiyet vermek,	6 Y.	İ.Ç.	
20	İş ile ilgili verilen emirlere/talimatlara itiraz etmek,	1Y.	2Y.	3Y.
21	İşçinin kendi görevi ile ilgili iş ve işlemleri kendisine hatırlatıldığı halde yerine getirmemekte ısrar etmek veya savsaklamak,	1Y.	4 Y.	İ.Ç.
22	Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek,	1 Y.	3 Y.	5 Y.
23	**a)** Göreviyle ilgili konularda yükümlü olduğu kişilere yalan ve yanlış beyanda bulunmak, **b)** İşverenin itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,	2 Y.	5 Y.	İ.Ç.

24	**a)** Mazeretsiz herhangi bir tatil gününü takip eden, 3 işgünü veya ardı ardına 4 işgünü işe gelmemek veya yılda 5 işgünü işe gelmemek, **b)** Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olmak, yardım etmek, propagandasını yapmak, kamu imkân ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanmak ya da kullandırmak, **c)** Savaş, olağanüstü hâl veya genel afetlere ilişkin konularda amirlerin verdiği görev veya emirleri yapmamak, **d)** İdeolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engelleme ve işi yavaşlatma gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak, **e)** Görevin yapılmasında dil, din, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce ve siyasi parti gözetmek, **f)** Resmî belgelerde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek, düzenlenmesini sağlamak, **g)** Amirine fiili saldırıda bulunmak, **h)** İşyerinde cinsel tacizde bulunmak, **ı)** Rüşvet almak, irtikap yapmak, çalıştığı kurumda ücreti mukabilinde iş takibi yapmak, **i)** Hırsızlık yapmak, **j)** İşyerine uyuşturucu/uyarıcı madde etkisinde gelmek, işyerinde uyuşturucu/uyarıcı madde kullanmak veya bulundurmak, **k)** İşyerinde yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak, **l)** Görevinin getirdiği imkân, yetki veya şartlardan faydalanmak maddi kazanım talebinde bulunarak maddi çıkar sağlamak,	İ.Ç.		

EK – 2
İŞBAŞI GİYİM VE EKİPMANLARI ESASLARI

MADDE 1- KAPSAM:
Bu esaslar, iş bu sözleşmeden yararlanma hakkına sahip işçileri kapsar.

MADDE 2- HAK ETME:
İşletmeye ait bir görevde fiilen çalışmakta olan işçilere yürütmekte olduğu işin gerektirdiği işbaşı giyimi ve ekipmanları hizalarında gösterilen miktarlarda ve sürelerde verilir.

MADDE 3- ŞEKLİ:
İşbaşı giyim ve ekipmanlarının şekli, işçinin fiilen yürüttüğü işi dikkate alınarak işyeri standartlarına göre işveren tarafından tespit edilir.

MADDE 4- KALİTE:
İşbaşı giyim ve ekipmanları, yürütülen işin niteliğine göre işveren tarafından tespit edilir.
Sözleşmeye ve İşbaşı Giyim ve Ekipmanları Esaslarına Ek İşbaşı Giyim ve Ekipmanları İstihkak Cetvelinde belirtilen giyim ve ekipmanların, teknik özellikleri işveren tarafından standartlara ve bölgesel şartlara uygun olarak Bakanlığın logosu da olacak şekilde temin edilir.

MADDE 5- İŞBAŞI GİYİM VE EKİPMANLARININ DAĞITILMASI:
İşbaşı giyimleri ve ekipmanları, işçilerin beden ölçüsü alınmak suretiyle işveren veya işveren vekili tarafından 4734 sayılı Kanunda belirtilen usul ve esaslara uygun şekilde temin edilerek, istihkak sahiplerine teslim edilir.

İŞBAŞI GİYİM VE EKİPMANLARI İSTİHKAK CETVELİ

	HAK SAHİPLERİ	CİNSİ	MİKTARI	NEVİ	MİADI
1	Hemşire	Hemşire Forması	3	Adet	1 Yıl
		Terlik	2	Çift	1 Yıl
2	Marangoz, Marangoz Ustası, Oto Tamir Ustası, Motor Teknisyeni, Motor Ustası, Oto Boya Teknisyeni, Oto Boya Ustası, Oto Elektrik Ustası, Şase Usta Yardımcısı, Şase Ustası, Şase ve Kaporta Teknisyeni, Kaporta Ustası, Elektrikçi (Genel), Elektrik ve Tesisat Cihaz Teknisyeni, Boya ve Badana Ustası, İnşaat Boyacısı/Boyacı, Taşıyıcı, Isıtma ve Sıhhi Tesisatçı, Sıhhi Tesisat ve Cihaz Teknisyeni, İnşaat ve Marangoz İşleri Teknisyeni, İmalat Ustası, Döşeme Ustası, Kaynakçı, Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik), Mekanik Cihazlar Teknisyeni, Kaloriferci	Mesleğine Uygun İş Giysisi	3	Adet	1 Yıl
		İş Ayakkabısı	1	Çift	1 Yıl
3	Hademe, Kapıcı, Terzi, Ütücü, Santral Memuru, Tasnifçi, Film Banyocusu, Tıbbi Teknisyen, Makine Memuru, Röntgen Cihazlar Teknisyeni	Mesleğine Uygun İş Giysisi	3	Adet	1 Yıl
4	Gassal, Çamaşırcı, (KADIN/ERKEK)	İş Gömleği	3	Adet	1 Yıl
		İş Pantolonu	3	Adet	1 Yıl
		Lastik Çizme	2	Çift	1 Yıl
		Su Geçirmez Önlük	2	Adet	1 Yıl
5	Aşçıbaşı, Aşçı, Aşçı Yardımcısı, Diyet Aşçısı, Yemek Dağıtım Elemanı	İş Gömleği	2	Adet	1 Yıl
		İş Pantolonu	3	Adet	1 Yıl
		Önlük	2	Adet	1 Yıl
		Aşçı Başlığı (Kep)	2	Adet	1 Yıl
		Tişört	2	Adet	1 Yıl
		Polar	1	Adet	1 Yıl
		Terlik	1	Çift	1 Yıl
6	Yemekhane Personeli, Bulaşıkçı	Tişört	2	Adet	1 Yıl
		İş Pantolonu	2	Adet	1 Yıl
		Polar	1	Adet	1 Yıl
		Su Geçirmez Önlük	2	Adet	1 Yıl
		Lastik Çizme	2	Çift	1 Yıl
		Terlik	1	Çift	1 Yıl
7	Garson	Mesleğine Uygun İş Giysisi	1	Adet	1 Yıl
		İş Ayakkabısı	1	Çift	1 Yıl
		Tişört	2	Adet	1 Yıl
		İş Pantolonu	2	Adet	1 Yıl
		Polar	1	Adet	1 Yıl
		Terlik	1	Çift	1 Yıl

8	Şoför, Şoför (Yolcu Taşıma)	Mesleğine Uygun İş Giysisi	2	Adet	1 Yıl
		İş Ayakkabısı	1	Çift	1 Yıl
		Yağmurluk	1	Adet	2 Yıl
9	Bahçıvan, Bahçıvan-Hademe	Mesleğine Uygun İş Giysisi	2	Adet	1 Yıl
		Yağmurluk	1	Adet	2 Yıl
		Lastik Çizme	2	Çift	1 Yıl
10	Sıtma Mücadele İşçisi	İş Gömleği	3	Adet	1 Yıl
		İş Pantolonu	3	Adet	1 Yıl
		Lastik Çizme	1	Çift	1 Yıl
		Yağmurluk	1	Adet	2 Yıl
11	Forklift Operatörü	Mesleğine Uygun İş Giysisi	2	Adet	1 Yıl
		Mont	1	Adet	2 Yıl
		Lastik Çizme	1	Çift	1 Yıl
		Yağmurluk	1	Adet	2 Yıl
12	Temizlik Personeli/Görevlisi	İş Forması (Üst+Alt)	3	Adet	1 Yıl
		Tişört	3	Adet	1 Yıl
		Polar	1	Adet	1 Yıl
		Ayakkabı	2	Çift	1 Yıl
		Yağmurluk (Dış Mekân)	1	Adet	2 Yıl
13	Büro Personeli, Destek Elemanı (Odacı), Halkla İlişkiler, Sekreter, Hasta Karşılama ve Yönlendirme Görevlisi, Poliklinik Memuru, Hasta Kabul Memuru, Veri Kayıt Operatörü, Veri Giriş Kontrol İşletmeni	Mesleğine Uygun İş Giysisi	2	Adet	1 Yıl
14	At Yetiştiricisi	Mesleğine Uygun İş Giysisi (Tulum)	2	Adet	1 Yıl
		Lastik Çizme	1	Çift	1 Yıl
		Tişört	3	Adet	1 Yıl
		Çelik Burunlu Ayakkabı	1	Çift	1 Yıl
		Yağmurluk (Dış Mekân)	1	Adet	2 Yıl
15	Güvenlik Görevlisi	Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Özel Güvenlik Görevlilerine Ait Üniforma Yönergesine uygun olarak verilir.			
16	Daktilograf, Evrak Dosya Arşiv, Evrak Dosya, Sevk Sorumlusu, Formen	İş Önlüğü	2	Adet	1 Yıl
17	Klinik Destek Elemanı (Hastane), Yardımcı Klinik Elemanı (Diş), Hastabakıcı, Alçı Teknisyeni	İş Forması (Üst+Alt)	3	Adet	1 Yıl
		Terlik	2	Çift	1 Yıl
18	Biyomedikal Cihaz Teknolojileri, Bilgisayar Sistem Kurulum Bakım Onarım ve Arıza Giderme Elemanı	İş Önlüğü	2	Adet	1 Yıl
19	Ambulans Sürücüsü (Hastanelerdeki hasta nakil ambulansında görevli olan)	Montgomer	1	Adet	2 Yıl
		Kep	1	Adet	1 Yıl
		Yazlık Tişört	1	Adet	2 Yıl
		Kışlık Tişört	2	Adet	2 Yıl

		Pantolon	2	Adet	1 Yıl
		Ayakkabı	1	Çift	1 Yıl
		Bot	1	Çift	2 Yıl
20	Ambulans Sürücüsü	Bakanlığımız Acil Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğünce belirlenen ve Memurlara Yapılacak Giyim Yardımı Yönetmeliğinde ambulans sürücüsü için öngörülen kıyafet bu işçilere de verilir.			
21	Listede Tanımlanmayan İşçiler/Hizmetler	Mesleğine Uygun İş Giysisi	2	Adet	1 Yıl