

TÜHİS

TÜRK AĞIR SANAYİİ VE HİZMET SEKTÖRÜ
KAMU İŞVERENLERİ SENDİKASI

25.08.2025

222/4156

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜNE

Göztepe Kampüsü
34722 Kadıköy/İSTANBUL

Rektörlüğünüz ve bağlı 17 no'lu "Sağlık ve sosyal hizmetler" işkolunda faaliyet gösteren işyerlerine ilişkin olarak Sendikamız ile ÖZ SAĞLIK-İŞ Sendikası arasında 26.12.2024 tarihinde görüşmelerine başlanan 01.01.2025-31.12.2026 yürürlük süreli işletme toplu iş sözleşmesinde mutabakata varılmış ve toplu iş sözleşmesi 25.08.2025 tarihinde imzalanmıştır.

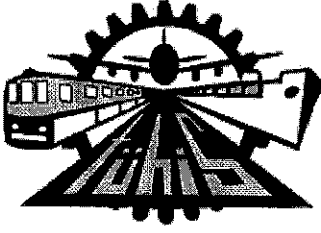
Ekte bir nüshası gönderilen toplu iş sözleşmesinin çalışanlarınıza, Rektörlüğünüze ve ülkemize hayırlı olmasını dilerim.

Gereğini bilginize arz ederim.

Adnan ÇİÇEK
Genel Sekreter

Ek: Bir adet toplu iş sözleşmesi (16 Sayfa).

AG/EÇT/RB.



**T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(17 NO'LU İŞKOLUNDA FAALİYET GÖSTEREN)
BAĞLI İŞYERLERİNE İLİŞKİN OLARAK**

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

İLE

**ÖZ SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET İŞÇİLERİ SENDİKASI
(ÖZ SAĞLIK – İŞ)**

**ARASINDA İMZALANAN
İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**YÜRÜRLÜK SÜRESİ
01.01.2025-31.12.2026**

İmza Tarihi: 25.08.2025

BİRİNCİ BÖLÜM
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN BORÇ DOĞURUCU HÜKÜMLERİ
I - GENEL VE TANITICI HÜKÜMLER

MADDE 1 - TARAFLAR VE TANIMLAR

A) TARAFLAR

Bu toplu iş sözleşmesinin tarafları; T.C. Marmara Üniversitesi Rektörlüğü'nün üyesi bulunduğu Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Öz Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası (ÖZ SAĞLIK-İŞ) tir.

B) TANIMLAR

Bu toplu iş sözleşmesi metni içinde;

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

MADDE 2 - SÖZLEŞMENİN AMACI

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

MADDE 3 - TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ

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

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

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

MADDE 4 - KAPSAM VE YARARLANMA

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

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

C) Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren iş sözleşmesi üyeleri; iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır.

D) Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde işveren; sendikalı ya da sendikası olmayan işçilerin ücretlerine toplu iş sözleşmesinde öngörülen zamlardan ayrı ve farklı zam yapamaz.

A 5 F 1

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

II - SENDİKANIN HAK VE SORUMLULUĞU

MADDE 5-İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ

A- GÖREVLERİ:

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

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

B- ATANMASI:

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

C- ÇALIŞMA TARZLARI :

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

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

MADDE 6-SENDİKA TEMSİLCİLİK ODASI VE İLAN TAHTASI

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

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

MADDE 7 - SENDİKAL İZİNLER

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

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

İşyeri İşçi Mevcudu

Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi

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

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

MADDE 8 - SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN İŞÇİLERLE GÖRÜŞMESİ

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

MADDE 9 - SENDİKA AİDATI

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

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

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

MADDE 10 - İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ VE YÖNETİCİLERİNİN TEMİNATI

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

İKİNCİ BÖLÜM

HİZMET AKDİNİN KONUSUNA İLİŞKİN HÜKÜMLER

MADDE 11 - TOPLU İSTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 12 - İŞYERİNDE ÇALIŞMA ŞEKLİ VE İŞE ALMA

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

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

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

MADDE 13 - ASKERLİK HİZMETİ

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

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

Diğer hususlarda yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 14 - DENEME SÜRESİ

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

MADDE 15 - İŞ SÜRELERİ VE FAZLA ÇALIŞMA

A -İŞ SÜRELERİ:

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

b) Yaptıkları işler gereği 7,5 saat veya daha az çalışması gerekenler hakkında 3153 sayılı Kanun ve ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

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

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

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

B -FAZLA ÇALIŞMA:

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

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

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

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

MADDE 16 - HAFTA TATİLİ VE CUMARTESİ GÜNÜ ÇALIŞMA

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

MADDE 17 – ARA DİNLENMESİ

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

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

Bu süreleri, Sağlık hizmetlerinde çalışanlar nöbetleşe kullanırlar.

MADDE 18 - GÖREV BÖLÜMÜ, İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ

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

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

C- İşçiler, gerektiği takdirde işyeri içinde unvanı veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilebilirler.

Görülen işin niteliğinde benzerlik olmak şartıyla işçilerin, aynı işverene bağlı ve büyükşehir belediye hudutları içindeki bir başka işyerine işverence nakledilmeleri mümkündür.

İşçilerin aynı işverene bağlı ve belediye hudutları (büyükşehirlerde büyükşehir belediyesi) dışındaki işyerlerine daimi olarak nakledilmeleri yazılı rızaya bağlıdır. Geçici süreyle nakillerde işçinin rızası aranmaz. Ancak bu süre 3 ayı geçemez.

İş ve işyeri değişikliği hiçbir zaman cezai mahiyette olamaz.

MADDE 19-DEVAM DURUMU-ÇALIŞILAN GÜNLER VE FAZLA ÇALIŞMANIN TESPİTİ

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

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

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

MADDE 20 - YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER

A- İşyerinde toplam çalışma süresi;

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

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

ücretli izin verilir.

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

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

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

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

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

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

MADDE 21 - MAZERET İZİNLERİ

A- Önceden veya sonradan mazeretlerini belgelemek kaydıyla;

- a) İşçinin evlenmesi durumunda **7 gün**,
- b) İşçinin ana, baba, kardeş, eş ve çocuklarından birinin ölümü halinde **5 gün**,
- kayınvalide veya kayınpederinin ölümü halinde **2 gün**,
- c) İşçinin eşinin doğum yapması halinde **5 gün**,
- d) Yangın, sel, deprem gibi doğal afetlere uğrayan işçilere **10 gün**,
- e) İşçinin çocuklarının evlenmesi veya sünneti halinde **2 gün**,
- f) İşçilerin evlat edinmeleri halinde **3 gün**,
- g) İşçinin yıllık askerlik yoklaması halinde **1 gün** ücretli mazeret izni verilir,
- h) İşçilere, zorunlu ihtiyaçlarını karşılamalarını teminen, işverenin uygun görmesi halinde yılda **10 güne kadar** ücretli mazeret izni verilebilir.

i) İşçilerin en az %70 oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde on güne kadar ücretli izin verilir. Bu izin her bir çocuk için ayrı ayrı uygulanır.

j) İşçinin eş, çocuk, ana veya babasının kanser, verem gibi ağır ve acil tedavi gerektiren hastalığa maruz kalmalarında, ilgili mevzuatın öngördüğü belgelere istinaden refakat gerektiği hallerde işçiye, yılda 10 güne kadar ücretli refakat izni verilir.

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

Bir yılı doldurmayan işçinin mazeret izni kullanma hakkı vardır.

B - Diğer İzinler:

İşveren, işyerlerinde hizmet müddeti 1 yılı geçmiş olmak şartıyla işçilere; staj, imtihan, kurs, tahsil gibi hallerde ve diğer gerekli sebeplerden dolayı 6 aydan 1 yıla kadar ücretsiz izin verebilir.

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

İşçiye 5620 sayılı Kanunun Ek Madde 1'inde belirtilen usul, esas ve sürelerde ücretsiz mazeret izni verilir.

MADDE 22-DOĞUM VE SÜT İZNI

İlgili mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 23- ULUSAL BAYRAM, GENEL TATİL GÜNLERİ VE ÜCRETİ

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

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

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

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

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

MADDE 24 – BİLDİRİM SÜRELERİ VE KIDEM TAZMİNATI

Bu konuda ilgili yasa hükümleri uygulanır.

A S F. 1

MADDE 25-HASTALIK DURUMU VE SİGORTA ÖDEMELERİNİ TAMAMLAMA

Sendika üyesi işçilerin hastalığı veya herhangi bir sağlık engeli halinde;

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

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

3- Uzun süreli istirahat/rapor hallerinde iş sözleşmesinin feshi hususunda mevzuat hükümleri uygulanır

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

MADDE 26 - DİSİPLİN KURULU, GÖREVİ VE ÇALIŞMA DÜZENİ

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

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

Asıl üye mazereti dolayısıyla katılamadığı durumda yedek üye kurula katılır.

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

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

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

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

Oyların eşit olması halinde Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar.

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

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

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

MADDE 27 - DİSİPLİN CEZALARI

Disipline uymayan işçilere, işledikleri fiillere göre aşağıda belirtilen cezalar verilir. Aynı fiilin bir yıl içinde tekrarı halinde, fiilin karşısındaki tekrar sayısına göre gösterilen cezalar uygulanır. Bu cezalar fiilin ağırlık derecesine ve tekrar sayısına göre **ihhtar, ücret kesintisi ve ihraçtır**. İhtar cezası Disiplin Kurulu'na intikal ettirilmeden re'sen de verilebilir. İşçinin işine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesine göre son verilmesi halinde son verme nedenleri yazılı olarak sendikaya bildirilir.

Disiplin Kurulu kararlarına karşı yargı organına başvurma hakkı saklıdır.

A S E 1

MADDE 28 - İZİN KURULU

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

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

MADDE 29 - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Mevzuat hükümleri uygulanır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜCRET VE ÜCRETLE İLGİLİ HÜKÜMLER

MADDE 30 - ÜCRET ÖDEME ZAMANI VE AVANS

Ücret ödeme zamanı konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

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

MADDE 31- ÜCRET ZAMMI

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 itibarıyla 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 işyerinde 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.

A S F 1

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.

e) Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinden sonra kapsam işyerine ilk defa işe alınacak işçiler, asgari ücretle işe başlatılırlar. Bu işçilerin, deneme sürelerini başarı ile tamamlamaları kaydıyla, sendikaca üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşından geçerli olmak üzere toplu iş sözleşmesinin "İş Primi" başlıklı 47. maddesindeki gruplar esas alınmak kaydıyla aşağıdaki tespit edilen işe giriş ücretlerine yükseltirler.

I. YIL İŞE GİRİŞ ÜCRETLERİ

GRUP	01.01.2025-30.06.2025	01.07.2025-31.12.2025
1. GRUP	1.835,00 TL/Gün	2.090,00 TL/Gün
2. GRUP	1.830,00 TL/Gün	2.085,00 TL/Gün
3. GRUP	1.825,00 TL/Gün	2.080,00 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 yükseltir.

MADDE 32 - İLAVE TEDİYE VE İKRAMİYE

A-İLAVE TEDİYE:

İşçilere, 6772 sayılı kanun hükümlerine göre, İlave Tediye ödenir.

B-İKRAMİYE:

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

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

İkramiyeler, çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

A S F 1

MADDE 33 - YEMEK VE KORUYUCU GIDA YARDIMI

İşveren işyerinde çalışmakta olan işçilere haftanın 6 gününde 2000 kalori üzerinden üç kap yemek çıkarır. Yemek verilmesi mümkün olmayan hallerde ve Ramazan ayında oruç tutan işçilere; sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında **net 235,02 TL/Gün**, birinci yıl ikinci altı ayında ise **net 260,87 TL/Gün** yemek yardımı ödenir.

Günlük çalışma süresi ara dinlenme dahil 12 saat olan işçilere, iki öğün yemek bedeli ödenir. Ancak bir öğün yemek yiyen işçiye sadece ikinci öğün yemek parası ödenir. İşverenin her iki öğünde de aynı olarak yemek vermesi halinde nakdi ödeme ayrıca yapılmaz.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

MADDE 34 - KORUYUCU MALZEME

İşçilere, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında her ay **brüt 210,91 TL/Ay** birinci yıl ikinci altı ayında her ay **brüt 234,11 TL/Ay** Giyim Yardımı ödenir.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

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

MADDE 35 - TAŞIT YARDIMI

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

İşveren, üye işçilere her ay bir adet İETT Mavi Kart Kupon bedelinin net tutarı kadar taşıt yardımı yapar. Taşıt yardımı bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden itibaren fiilen çalışılan günden bağımsız aylık olarak ödenir.

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

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

MADDE 36 – BAYRAM YARDIMI

İşyerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçilere, Ramazan ve Kurban Bayramlarından önce sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında **brüt 751,48 TL**, birinci yıl ikinci altı ayında **brüt 834,14 TL** bayram yardımı yapılır.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

MADDE 37 - ÖĞRENİM YARDIMI

İşveren, işçinin öğrenimdeki her çocuğu için belge ibraz etmek şartı ile yılda bir kez Kasım ayında ödenmek üzere sözleşmenin birinci yılında;

-İlkokul için **brüt 1.688,11 TL**,

-Ortaokul için **brüt 1.875,48 TL**,

-Lise ve dengi okullar için **brüt 2.250,37 TL**,

-Yüksek okullar ve üniversite için (Okulun normal eğitim süresi artı bir yıl süre ile sınırlı olmak üzere **brüt 2.438,14 TL**,

tutarında öğrenim yardımı yapar.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yılı için Kasım ayna kadar olan ücret zamları (toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ay zammı olan %24 ve birinci yıl ikinci altı ay zammı olan %11 hariç) artırılarak uygulanacaktır. Öğrenim yardımı ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem öğrenim yardımı miktarına yansıtılacaktır.

MADDE 38 – DOĞUM, EVLENME, ÖLÜM VE DOĞAL AFET YARDIMI

Sendika üyesi bütün işçilere uygulanmak üzere, üyelerin;

a) Toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında evlenmeleri halinde brüt **2.875,98 TL**, birinci yıl ikinci altı ayında evlenmeleri halinde brüt **3.192,34 TL** evlenme yardımı,

b) Toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında çocuğunun doğması halinde brüt **2.433,48 TL**, birinci yıl ikinci altı ayında çocuğunun doğması halinde brüt **2.701,16 TL** doğum yardımı,

c) Toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında ana, baba, eş ve çocuklarının birinin ölümü halinde işçinin kendisine brüt **4.423,84 TL**, birinci yıl ikinci altı ayında ana, baba, eş ve çocuklarının birinin ölümü halinde işçinin kendisine brüt **4.910,46 TL** ölüm yardımı,

d) Toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında İşçinin kendisinin eceli ile ölümü halinde yasal mirasçılara brüt **15.484,34 TL**, birinci yıl ikinci altı ayında İşçinin kendisinin eceli ile ölümü halinde yasal mirasçılara brüt **17.187,62 TL** ölüm yardımı,

e) Toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında işçinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölümü halinde yasal mirasçılara brüt **22.119,72 TL**, birinci yıl birinci altı ayında işçinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölümü halinde yasal mirasçılara brüt **24.552,89 TL** ölüm yardımı,

f) Yangın, sel, deprem veya benzeri doğal afetlere uğraması halinde toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında brüt **16.586,17 TL**, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayında brüt **18.410,65 TL** doğal afet yardımı ödenir.

Bu ödemeler, toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanacak ve evlenme, doğum ve ölüm, doğal afet olayının olduğu sözleşme dilimine tekabül eden tutar üzerinden ödenecektir.

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

MADDE 39 – SOSYAL YARDIM

Bu toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında her ay brüt **3.977,20 TL/Ay**, birinci yıl ikinci altı ayında ise her ay brüt **4.414,69 TL/Ay** sosyal yardım ödenir.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

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

MADDE 40- KREŞ VE EMZİRME ODASI

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 41 – HARCIRAH

Bu konuda Bütçe Kanunu ve Harcırak Kanunu Hükümleri uygulanır.

MADDE 42 - TARAFLARIN İŞBİRLİĞİ

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

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

A S F.1

MADDE 43- 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 44- 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 **brüt 18,60 TL/Ay**; birinci yıl ikinci altı ayında ise **brüt 20,65 TL/Ay** hizmet zammı verilir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yılı birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

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

MADDE 45- EK PRİM

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

MADDE 46- GECE ZAMMI

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 %8 (Yüzde sekiz) zamlı olarak ödenir.

MADDE 47- İŞ PRİMİ

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilerden, aşağıdaki işlerde fiilen çalışanlara müktesep hak olmamak ve diğer ödemeleri etkilememek kaydıyla fiilen çalıştıkları her gün için;

I. GRUP : Radyoloji Teknikeri, Anestezi Teknikeri, Tıbbi Laboratuvar Teknisyeni, Elektrik Teknisyeni, Hemşire, Teknisyen ve Teknikerlere günlük brüt çıplak ücretinin %9'u,

II. GRUP : Büro Hizmetleri Personeli, Büro Memuru, Hasta Bakıcı, Şoför, Veri Giriş Elemanı ve Hasta Kabul-Kayıt Görevlisi günlük brüt çıplak ücretinin %8'i,

III. GRUP: Diğer işçilere ise günlük brüt çıplak ücretinin %7'si, oranında iş primi ödenir.

MADDE 48 - YÜRÜRLÜK SÜRESİ

Bu Toplu İş Sözleşmesi **01.01.2025** tarihinde yürürlüğe girmek ve **31.12.2026** tarihinde sona ermek üzere **2 (iki) yıl** sürelidir.

GEÇİCİ MADDE 1- FARKLARIN ÖDENMESİ

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

İşbu toplu iş sözleşmesi 48 Asıl, 1 Geçici Madde, ve 1 Ek Ceza Cetveli'nden ibaret olup, taraflarca 25.08.2025 tarihinde imzalanmıştır.

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

**T.C.
MARMARA
ÜNİVERSİTESİ
TEMSİLCİLERİ**

Dr. Öğr. Üyesi Aybüke KARACA YAĞCI

Öğr. Gör. Ramazan DEDE

F. Ayliz DEMİR

**TÜHİS
TEMSİLCİLERİ**

Adem ÇİĞDEMİR

Hasan YILMAZ

Dr. Şereftin GÜLER

Recep BELLİÇİ

Elif ÇAKAL TOMBAK

Aybars GÜN

**ÖZ SAĞLIK-İŞ SENDİKASI
TEMSİLCİLERİ**

Adem YAYUZ

Ecmel FİKRİAH

Emre KILIÇ

Hakan Ruhan ÇEBİ

EK - 1
CEZA CETVELİ

CEZAYI GEREKTİREN HALLER	CEZALAR (TEKERRÜR SAYISINA GÖRE)				
	1	2	3	4	5
1-30 gün içinde 3 defadan fazla 10 dakikaya kadar olan gecikmeler	İHTAR	1G.	2G.	3G.	
2- Birinci madde ile disiplin kuruluna bir yılda üç defadan fazla sevk edilenler	4G.	İHRAÇ			
3- 30 gün içinde izinsiz ve mazeretsiz bir gün işe gelmemek	1G.	2G.	İHRAÇ		
4- İzinsiz ve mazeretsiz ardı ardına iki gün veya 1 ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü işe gelmemek	İHRAÇ				
5- İş saati bitmeden izinsiz işyerinden ayrılmak	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
6-Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstermek	2G.	3G.	İHRAÇ		
7- İşyerine sarhoş gelmek, işyerinde veya iş esnasında alkolü içki veya uyuşturucu madde kullanmak	İHRAÇ				
8- İş saatinde yapması gereken işi yapmayarak özel işlerle meşgul olmak	2G.	3G.	İHRAÇ		
9- İşyerine ait malzeme, vasıta, alet veya şahısları özel işlerinde kullanmak	3G.	İHRAÇ			
10- İş saatinde özel ziyaretlerde bulunmak veya izin almadan ziyaretçi kabul etmek	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
11- İş saatinde etrafını rahatsız edecek şekilde bağırarak konuşmak veya şarkı söylemek	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
12- İş saatinde uyumak	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
13- İşyerinde veya iş esnasında amirlerine hakaret etmek veya amirlerini tehdit etmek ve iş esnasında amirlerine fiilen tecavüzde bulunmak	İHRAÇ				
14- İşyerinde veya iş esnasında işyeri mensuplarına iş sahiplerine kaba muamelede bulunmak	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
15- Amirleri tarafından verilen işleri yapmamak	2G.	3G.	İHRAÇ		
16- Amirleri tarafından iş sağlığını ve güvenliğini ihlal etmemek kaydıyla verilen görevle ilgili emir ve işleri yapmamaya arkadaşlarını kışkırtmak ve yaptırmamak	3G.	İHRAÇ			
17- Kendisine verilen işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek	2G.	3G.	İHRAÇ		
18- Gizli tutulması gereken göreve müteallik sırları ifşa etmek	İHRAÇ				
19- İşyerinde kavga çıkarmak veya kavga çıkmasına sebebiyet vermek	3G.	İHRAÇ			
20- İş esnasında siyasi propaganda yapmak	3G.	İHRAÇ			
21- Hırsızlık ve hırsızlığa teşebbüs etmek	İHRAÇ				
22- İşyerine ait alet malzeme veya vasıtaların bakım ve temizliğini ihmal etmek malzemeyi ve kırtasiyeyi hor kullanmak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
23- Kendisine teslim edilen malzeme ve vasıtayı iyi korumayarak kaybına, bozulmasına sebebiyet vermek. (hasarın 30 (otuz) gündelik tutarını aşmaması halinde)					
a) İhmal halinde	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
b) Ağır ihmalinde	2G.	3G.	İHRAÇ		
c) Kastı halinde	İHRAÇ				
24- İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden bir yangına sebebiyet vermek	İHRAÇ				
25- İşyerini, kısmen veya tamamen durdurma amacı ile sabotaja teşvik etmek veya sabotaj yapmak	İHRAÇ				
26- Görevde lakayt kalmak ve kendisine verilen işin bittiğini işi veren amirine bildirmemek	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
27- Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
28- Vasıta kullananlar için trafik kurallarına riayetsizlik	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
29- İşyerinde kumar oynamak veya oynatmak	İHRAÇ				
30- İşin yapılmasında amirlerine veya kendisi ile birlikte çalışanlara işi aksatacak şekilde zorluk göstermek	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	

31- İşyerinde işlediği suçtan dolayı 7 günden az hapse mahkum olmak	3G.	İHRAÇ			
32- İşyerinde işlediği suçtan dolayı 7 gün ve daha fazla süre ile hapse mahkum olmak	İHRAÇ				
33- İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından birine müteallik vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde haiz olduğunu ileri sürmek veyahut hakikate uygun olmayan bilgi vermek ve beyanda bulunmak sureti ile işçinin işvereni veya işveren vekilini yanıltması	İHRAÇ				
34- Zaruret olmadıkça iş münasebetlerinde veya şahsi işlerde merci tecavüzünde bulunmak	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
35- İşçinin yapmakla mükellef bulunduğu ödevleri işin ifası sırasında amiri tarafından yapması lüzumu ikaz ve ihtar edilmesine rağmen yapmaktan direnmek	3G.	İHRAÇ			
36- Resmi belgeler üzerinde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek	İHRAÇ				
37- İşe gelmeyen işçinin yerine imza atmak, kartını bastırmak veya işçiyi işe gelmiş gibi göstermek	3G.	İHRAÇ			
38- İşgünü bittikten sonra, izinsiz olarak işyerine girmek	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
39- 30 gün içinde 3 defadan fazla 10 dakikayı aşan yarım saate kadar olan gecikmeler	1G	2G.	3G.	İHRAÇ	
40- Rüşvet almak, rüşvet vermek veya bunlara teşebbüs etmek	İHRAÇ				

A 5 F 1