

KAMU İŞLETMELERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI
KAMU-İŞ

İLE

TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI

ARASINDA

T.C. MARMARA ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ

(10 NOLU İŞ KOLUNDA FAALİYET GÖSTEREN)

İŞYERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

YÜRÜRLÜK SÜRESİ: 01.01.2019 – 31.12.2020

İMZA TARİHİ

28 / 08 / 2019

BİRİNCİ BÖLÜM TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN BORÇ DOĞURUCU HÜKÜMLERİ

I - GENEL VE TANITICI HÜKÜMLER

MADDE 1 - TARAFLAR VE TANIMLAR

A) TARAFLAR

Bu toplu iş sözleşmesinin tarafları; T.C.Marmara Üniversitesi Rektörlüğü'nün üyesi bulunduğu Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) ile Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ) tir.

B) TANIMLAR

Bu toplu iş sözleşmesi metni içinde;

- Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU - İŞ) " İŞVEREN SENDİKASI",
- Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ) " İŞÇİ SENDİKASI ",
- T.C.Marmara Üniversitesi Rektörlüğü "İŞVEREN", sözleşme kapsamına giren işyerini sevk ve idareye yetkili olanlar " İŞVEREN VEKİLİ "
- Bu işyeri toplu iş sözleşmesi " SÖZLEŞME ",
- İşyerinde çalışan ve Kanunen işçi sayılan TEZ-KOOP-İŞ üyeleri "ÜYE",
- Bu sözleşmede taraf olan KAMU - İŞ ile TEZ-KOOP-İŞ "TARAFLAR",
- T.C. Marmara Üniversitesi Rektörlüğü (10 no'lu "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkolunda faaliyet gösteren) işyeri eklentileri ile beraber "İŞYERİ", diye tanımlanmıştır.

MADDE 2 - SÖZLEŞMENİN AMACI

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

MADDE 3 - TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ

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

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

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

MADDE 4 - KAPSAM VE YARARLANMA:

A) Bu toplu iş sözleşmesi, T.C. Marmara Üniversitesi Rektörlüğü (10 no'lu "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkolunda faaliyet gösteren) işyeri ile bu işyerine ait eklentilerin bütününe kapsamına alır.

B) Bu toplu iş sözleşmesinden taraf sendika üyesi işçiler yararlanırlar. Sendika üyesi olmayanların yararlanmaları konusunda yasa hükümleri uygulanır.

2

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

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

II - SENDİKANIN HAK VE SORUMLULUĞU

MADDE 5 - İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ

A) GÖREVLERİ:

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

- 1 - İşyerinde, üyelerle işveren arasında 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:

Taraf sendika, toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisinin kesinleşmesinden itibaren on beş gün içinde, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi kanununa ve Sendika Anatazûğüne uygun olarak işyeri sendika temsilcilerini belirleyerek işverene bildirir. Temsilcilerin yetki ve görevleri, sendikanın yetkisi süresince devam eder.

C) ÇALIŞMA TARZLARI:

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

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

MADDE 6 - SENDİKA TEMSİLCİLİK ODASI VE İLAN TAHTASI

A) Sendika Temsilcilik Odası:

İşveren, işyerinin uygun yerinde sendika temsilcilik odası temin eder. İşveren; sendikanın eğitim amaçlı faaliyetlerinde sendikanın en az üç gün önce talep etmesi halinde, toplantı salonu vb. eğitim araç ve gereçlerinin temininde üniversite, mevzuatının müsaadesi ölçüsünde gerekli kolaylığı sağlar.

B) İlan Tahtası:

İşveren, 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

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.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>		<u>Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi</u>
01 - 50	İşçi çalıştıran işyerinde	20 gün
51 - 100	İşçi çalıştıran işyerinde	30 gün
101 - 200	İşçi çalıştıran işyerinde	40 gün
201 - 500	İşçi çalıştıran işyerinde	60 gün
501 -1000	İşçi çalıştıran işyerinde	80 gün
1001'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	işçi sayısının	% 10 'u kadar gün.

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

Ancak genel kurullar için bu % 5 oranı aranmaz.

MADDE 8 - SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN İŞÇİLERLE GÖRÜŞMESİ

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

MADDE 9 - SENDİKA AİDATI

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

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

MADDE 10 - İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ VE YÖNETİCİLERİNİN TEMİNATI

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

İKİNCİ BÖLÜM HİZMET AKDİNİN KONUSUNA İLİŞKİN HÜKÜMLER

MADDE 11 - TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 12 - İŞYERİNDE ÇALIŞMA ŞEKLİ VE İŞE ALMA

A - a) Rektörlük 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.

b) Yeni iş dönemi başladığında, işveren, işe çağırma belgesinde belirtilen tarihten itibaren yazılı ve haklı bir gerekçe bildirmeksizin 15 gün içinde işbaşı yapmayan bu işçilere iş verip vermemekte serbesttir.

c) 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.

4

MADDE 13 - ASKERLİK HİZMETİ

a) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir nedenle silah 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 başvuruları 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 bir aydır.

MADDE 15 - İŞ SÜRELERİ VE FAZLA ÇALIŞMA

A - İŞ SÜRELERİ

a) Genel olarak iş süresi, haftada 40 saattir. Hafta tatili pazar günüdür.

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

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

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

e) Kapsama dâhil işyerinde 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 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.

MADDE 18 - GÖREV BÖLÜMÜ, İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ

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

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

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

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

İşçinin muvafakati halinde yukarıdaki süreler dikkate alınmaz.

İş ve işyeri değişikliği hiç bir zaman ceza mahiyetinde olamaz.

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.

İşyerinde; hafta tatili günü, Cumartesi günü, Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışma ile fazla çalışma, çalışmanın yapılacağı günden bir gün önce bölüm amirinin yazılı isteği ile yapılır.

İşçiden istenen çalışmanın gün ya da saat süresini belirleyen bir belge olmaksızın Cumartesi, hafta tatili günü ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçiden fazla çalışma istenemez.

MADDE 20 - YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER

A - İşyerinde Toplam Çalışma Süresi:

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

b) 6 yıl ve daha fazla olan işçilere 30 işgünü ücretli izin verilir.

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

C - İznini il sınırları dışında geçirecek olan işçilere talepleri halinde 5 güne kadar ücretsiz yol izni verilir.

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**,
- c) İşçinin eşinin doğum yapması halinde **5 gün**,
- d) Yangın, sel, deprem gibi doğal afetlere uğrayan işçilere **10 gün**,
- e) İşçinin çocuklarının evlenmesi veya sünneti halinde **2 gün**,
- f) İşçinin yıllık askerlik yoklaması halinde **1 gün**,
- g) İşçilerin evlat edinmeleri halinde **3 gün**, ücretli mazeret izni verilir.
- h) İşçilere zorunlu ihtiyaçlarını karşılamalarını teminen yılda toplam **10 güne kadar** işverenin uygun görmesi halinde ücretli mazeret izni verilebilir.
- j) İşçilerin en az %70 oranında engelli veya süregen 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.

B - Diğer İzinler:

İşveren, işyerinde 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.

İşveren, işçilerin mesleki kurs, staj, seminer ve benzeri etkinliklere katılmasını teşvik eder. Üniversite içi kurslara katılan işçiler, kurs süresince ücretli izinli sayılırlar.

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

MADDE 22-ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZİNİ

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılırlar.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

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

7

B

MADDE 23 - ULUSAL BAYRAM, GENEL TATİL GÜNLERİ VE ÜCRETİ

A - Ulusal bayram ve genel tatil günleri hakkında kanun hükümleri uygulanır.

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

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

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

D -Ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günlerinde işçinin günlük çalışma süresinden fazla çalışma yapması halinde; fazla çalışılan saatlerin her biri için toplam 3 saatlik ücret ödenir.

MADDE 24 – BİLDİRİM SÜRELERİ VE KIDEM TAZMİNATI

Bu konuda ilgili yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 25 -HASTALIK DURUMU VE SİGORTA ÖDEMELERİNİ TAMAMLAMA

Sendika üyesi işçilerin hastalığı veya herhangi bir sağlık engeli halinde;

1 - Hastalığın sigortaca ödenek verilmeyen ilk iki işgünü için normal günlük ücreti tam olarak, işverence ödenir.

2 -Kapsama dâhil işyerinde çalışmakta olan işçilerin; yatarak tedavi gördükleri veya istirahatli buldukları süreler için ücretleri tam olarak ödenir. Bu durumda olan işçiler istirahatın sona erdiği tarihten itibaren en geç bir ay içerisinde ilgili Sosyal Güvenlik Kurumundan kendi adına tahakkuk ettirilen geçici iş göremezlik ödeneği alır en geç üç işgünü içinde belgesiyle birlikte işverene öder. İşverence kabul edilebilir mazereti dışında bu ödemeyi süresinde yerine getiremeyen işçiden; daha önce bu süreler için ödemeler ilk ücretinden mahsup edilir

3 -İşçinin hizmet sözleşmesi, ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sağlık yardımı yapmakla yükümlü olduğu süre içinde feshedilemez.

4 - İşveren her öğrenim yılının başlangıcından uygun bir süre önce, bütün işçileri genel sağlık kontrolünden geçirir.

5 -Ayrıca işçiler, enfeksiyon kontrolü, ilk ve acil müdahale hizmetlerinden ücretsiz olarak yararlanırlar.

6 -Üniversiteye ait işçi yatakhaneleri sağlık koşullarına uygun duruma getirilir. Yatak, battaniye, çarşaf vb. malzemeler ücretsiz olarak sağlanır.

MADDE 26 - DİSİPLİN KURULU, GÖREVİ VE ÇALIŞMA DÜZENİ

Marmara Üniversitesi Rektörlüğünün 10 numaralı işkolundaki işyerinin tümünü kapsamak üzere tek bir Disiplin Kurulu oluşturulur.

Disiplin Kurulu Başkanı 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 katılmadığı durumda yedek üye kurula katılır.

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

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

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

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

Oyların eşit olması halinde Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar.

Kurul karar vermek için her türlü delili toplar, ilgili işçiyi dinleyerek savunmasını alır. Yapılan yazılı tebligata rağmen davete icabet etmeyen ilgili hakkında gıyaben karar verilir. Kararlar ilk toplantıdan itibaren 6 işgünü içinde verilir.

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

Sendikanın yetki belgesi alması şartıyla, sözleşmede belirtilmiş disiplin kurulunun yetki ve görevleri yeni toplu iş sözleşmesi imzalanıncaya kadar devam eder.

MADDE 27 - DİSİPLİN CEZALARI

Disipline uymayan işçilere işledikleri fiillere göre aşağıda belirtilen cezalar verilir. Aynı fiilin bir yıl içinde tekrarı halinde fiilin karşısındaki tekrar sayısına göre gösterilen cezalar uygulanır. Bu cezalar fiilin ağırlık derecesi ve tekrar sayısına göre ihtar, kınama, ücret kesintisi, işyeri değişikliği ve ihraçtır. İş Kanunu'nun 25. maddesine göre işine son verilen işçinin son verme nedenleri yazılı olarak sendikaya duyurulur. Disiplin Kurulu Kararlarına karşı, yargı organına başvurma hakkı saklıdır.

MADDE 28 - İZİN KURULU

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

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

MADDE 29 - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İşveren, bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işyerlerinde, 6331 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" ile ilgili mevzuatın kendisine yüklediği tüm sorumlulukları yerine getirir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM ÜCRET VE ÜCRETLE İLGİLİ HÜKÜMLER

MADDE 30 - ÜCRET ÖDEME ZAMANI VE AVANS

Ücret ödeme zamanı konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

İşçilere istedikleri takdirde hak edilmiş olmak kaydıyla ve takvim ayının 1'i ile 3'ü arasında aylık ücretinin % 50'si oranında avans verilir.

MADDE 31- ÜCRET ZAMMI

A- İYİLEŞTİRME:

01.01.2019 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerden, 01.01.2019 tarihi itibariyle günlük brüt çıplak ücretleri 116,67 (Yüz On Altı virgül Altmış Yedi) TL/Gün'ün altında olanların günlük brüt çıplak ücretlerine 116,67 (Yüz On Altı virgül Altmış Yedi) TL/Gün'ü geçmemek üzere 5,00 (Beş) TL/Gün iyileştirme yapılacaktır.

B- BİRİNCİ YIL BİRİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.01.2019 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, 01.01.2019 tarihi itibariyle almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine (İyileştirmeden yararlanan işçilerin A fıkrası

9