



**T.C.
ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(10 NO'LU İŞKOLUNDA FAALİYET GÖSTEREN)
İŞYERİNE İLİŞKİN OLARAK**

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

İLE

**TÜRKİYE TİCARET, KOOPERATİF, EĞİTİM, BÜRO VE GÜZEL
SANATLAR İŞÇİLERİ SENDİKASI
(TEZ-KOOP-İŞ)**

**ARASINDA İMZALANAN
İŞYERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

YÜRÜRLÜK SÜRESİ

01.01.2025-31.12.2026

İMZA TARİHİ: 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 sözleşmesinde taraflar, T.C. Ardahan Üniversitesi Rektörlüğü'nün üyesi bulunduğu, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ)'dir.

B) Tanımlar:

Bu toplu iş sözleşmesi metninde,

a- T.C. Ardahan Üniversitesi Rektörlüğünde yer alan 10 no'lu "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolundaki işyeri "İŞYERİ",

b- T.C. Ardahan Üniversitesi Rektörlüğü "İŞVEREN",

c- T.C. Ardahan Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı işyerini sevk ve idareye yetkili olanlar, "İŞVEREN VEKİLİ",

d- Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS), "KAMU İŞVEREN SENDİKASI",

e- Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ) "İŞÇİ SENDİKASI"

f- İş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiler, "İŞÇİ"

g- İşyerinde çalışan ve kanunen işçi sayılan TEZ-KOOP-İŞ üyeleri, "ÜYE",

h- Bu işyeri toplu iş sözleşmesi

MADDE 2- 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 sözleşmelerinde 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 girinceye kadar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

MADDE 3- KAPSAM VE YARARLANMA

A- Bu toplu iş sözleşmesi Ardahan Üniversitesi Rektörlüğünün 10 no'lu işkolunda faaliyet gösteren işyeri ile bu işyerine ait eklentilerin bütününe kapsar.

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

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

II- SENDİKANIN HAK VE SORUMLULUĞU

MADDE 4- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ

A- Görevleri

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

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

21/11

19/11

17

B) Atanması

Sendika bu sözleşme kapsamına giren ve Üniversiteye bağlı işyerlerinde çalışan üyeleri arasından her işyeri için ayrı ayrı olmak üzere Ana Tüzük ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca işyeri sendika temsilcilerini atar. Temsilcilerin listesini, Baş temsilciyi belirtmek suretiyle İşverene yazı ile bildirir.

C) Teminatı

İşveren, İşyeri Sendika Temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmedikçe feshedemez. İşverenin bu hükme uymaması durumunda işçinin dava hakkı saklıdır.

Diğer hususlarda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu' nun 24. maddesi hükümleri uygulanır.

MADDE 5- SENDİKA İLAN TAHTASI VE TEMSİLCİ ODASI

a) İşveren, her işyerinde işçilerin kolayca görebilecekleri uygun bir yere sendika ilan tahtası koyacaktır. Sendika ilanları, işyeri sendika temsilcilerince ilan tahtasına asılır.

b) İşveren, işyerlerinde fiziki imkanlar dahilinde sendika temsilci odası temin edecektir. İşyeri sendika temsilci odası için gerekli masa, dolap, sandalye vb. büro malzemesi ile mümkün olduğu takdirde dahili telefon İşverence sağlanacaktır.

MADDE 6- SENDİKAL İZİNLER

Sendika Baş Temsilcisi ve İşyeri Sendika Temsilcilerine asıl işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla temsilcilik görevinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmeleri için İşverenin izni ile aşağıda yazılı sürelerde izin verilir.

A- Baş Temsilci İzni

İşyeri İşçi Mevcudu

01-50 İşçi çalıştırılan işyerinde
51-200 işçi çalıştırılan işyerinde
201'den fazla işçi çalıştırılan işyerinde

Haftalık Ücretli İzin süresi

4 saat
5 saat
6 saat

Baş Temsilci gündüz vardiyasında çalıştırılır. Baş Temsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, Sendika Merkezi veya Şubesinin İşverene yapacağı yazılı veya sonradan yazıyla doğrulamak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

B- Temsilci İzni

İşyeri İşçi Mevcudu

01-50 işçi çalıştıran işyerinde
51-200 işçi çalıştırılan işyerinde
201'den fazla işçi çalıştırılan işyerinde

Haftalık Ücretli İzin Süresi

2 saat
3 saat
4 saat

C- Diğer İzinler

Sendika Temsilcisi ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, Yönetim, Denetim, Disiplin Kurulu, Genel Kurul ve Temsilciler Meclisi gibi toplantılara katılmaları için Sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenmiş şekline göre ücretli izin verilir.

İşyeri İşçi Mevcudu

01-50 işçi çalıştırılan işyerinde
51-100 işçi çalıştırılan işyerinde
101-200 işçi çalıştırılan işyerinde
201-500 işçi çalıştırılan işyerinde
500'den fazla işçi çalıştırılan işyerinde

Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi

20 gün
30 gün
40 gün
50 gün
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 İşverenin onayına tabiidir.

Ancak Genel Kurullar için bu %5 oranı aranmaz.

R² 4/1

0

h

MADDE 7- SENDİKANIN İŞYERİNDE TOPLANTI YAPMASI

Sendika Yetkilileri, İşverene bir gün önceden yazılı haber vermek zaman ve yer bakımından uyum sağlamak ve işyeri çalışma düzenini bozmamak koşuluyla mesai saatleri içinde işyerinde üyelerle münferiden görüşür ve toplantı yapabilir.

MADDE 8-SENDİKA AİDATI VE SENDİKANIN DİĞER HAKLARI

a) İşveren, yetkili sendikaca üyeliği kendisine bildirilen işçilerin sendika tüzüğü gereğince ödemekle yükümlü oldukları üyelik aidatı ile varsa, dayanışma aidatını, hiçbir masraf istemeden ücretlerden keser ve ayın 20. işgününe kadar sendikanın banka hesabına yatırır.

Ayrıca İşveren, sendika üyelerinin ücretlerini ve sendika için kimden ne miktar kesinti yapıldığını gösterir bir listeyi yine ücretlerin ödendiği günü izleyen 20. işgününe kadar sendika Genel Merkezine veya Şubeye iletir.

b) Sendikaca talep edilen ödentileri kesmeyen ve sendikaya ödemeyen İşveren, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 18. maddesinin 3. fıkrası uyarınca sorumludur.

c) İşveren, her ayın sonunda, işyerine giren ve işyerinden ayrılan işçilerin listesini sendika Genel Merkezine veya Şubeye bildirir.

MADDE 9- SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN TEMİNATI

İşçi Kuruluşunda yönetici olduğu için kendi isteği ile işyerinden ayrılan işçiler bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde 1 (bir) ay içinde ayrıldıkları işyerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde İşveren, talep tarihinden itibaren en geç 1 (bir) ay içinde o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun diğer bir işe almak zorundadır. Bu takdirde işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır. Bu kişiler süresi içinde işe başlamadığı takdirde İş Sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır.

Diğer hususlarda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 23. maddesi hükümleri uygulanır.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNİN KONUSUNA İLİŞKİN HÜKÜMLER

MADDE 10- TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ

Toplu işten çıkarma konusunda yasa hükümleri uygulanır.

İşyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesinde yer alan iş güvencesi uygulanır.

MADDE 11- İŞE ALMA VE İŞYERİNDE ÇALIŞMA ŞEKLİ

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

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

b) Sağlık nedenleriyle Güvenlik Görevlisi kimlik kartı iptal edilen işçiler ile ilgili olarak mevcut uygulamaya devam edilir. Ayrıca sağlık nedenleri dışında, 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. Ancak, yüz kızartıcı suçlar sebebiyle kartın geri alınması işlemi tesis edilmiş ise askıya alma işlemi uygulanmaz.

MADDE 12- ASKERLİK HİZMETİ

a) Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir nedenle silahaltına alınan veya herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin İş Sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak 2 (iki) ay sonra işverence feshedilmiş sayılır

b) İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az 1 (bir) yıl çalışmış olması şarttır. 1 (bir) yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için ayrıca 2 (iki) gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı 90 (doksan) günü geçemez.

c) İş Sözleşmesinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti işlemez. Ancak özel kanunların bu husustaki hükümleri saklıdır. Bu süre içinde İş Sözleşmesinin kanundan doğan başka bir sebebe dayanarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, fesih için kanunun gösterdiği süre bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak İş Sözleşmesi belirli süreli olarak yapılmış ve Sözleşme yukarıda yazılı süre içinde kendiliğinden sona eriyorsa bu madde hükümleri uygulanmaz.

d) Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak 2 (iki) ay içerisinde işe başlamak istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren İş Sözleşmesi yapma hükümlülüğünü yerine getirmezse işe alınma istediğinde bulunan eski işçiye 3 (üç) aylık ücret tutarında tazminat öder.

Diğer hususlarda yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 13- DENEME SÜRESİ

Deneme süresi 2 (iki) aydır.

MADDE 14- İŞ SÜRELERİ- FAZLA ÇALIŞMALAR VE GECE ÇALIŞMASI

A- İŞ SÜRELERİ

a) Genel olarak iş süresi, günde 9 saat haftada 45 saattir. Hafta tatili Pazar günüdür. Cumartesi günü işçiler dinlendirilir. Ancak Konukevi bünyesinde çalışan işçiler Haftanın 5 işgününde günde 8 saat ve Cumartesi günü öğlene kadar 5 saat çalıştırılır. Pazar günü hafta tatilidir.

b) İşçinin işinde çalışmaksızın işyerinde işe hazır durumda bekleyerek geçirdiği zamanlar iş süresinden sayılır.

B- FAZLA ÇALIŞMA

a) Haftalık çalışma süresini aşan çalışmalar, fazla çalışmadır. İşveren hafta içinde fazla çalışma yapılmasını istediğinde, işçi kabul eder.

b) Bu maddenin (B-a) fıkrasında belirtilen fazla çalışmalarda her bir çalışma saati için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %80 yükseltilmesiyle ödenir. Fazla çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat 48 dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

C) GECE ÇALIŞMASI

a) Vardiya usulüne göre çalıştırılan işçilerden İş Kanunu'nun 69. maddesinde öngörülen gece döneminde iş görenlere gece dönemine rastlayan çalışmalarının karşılığı olan ücretleri, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı % 20 zamlı olarak ödenir.

İşyerinde engelli, hamile veya bir yaşını doldurmamış çocuğu olan kadın işçilere gece çalışması yaptırılmaz.

b) 20.00-06.00 saatleri arasında (gece döneminde) çalışan güvenlik görevlilerinin ve (a) fıkrası dışında kalan işçilerin ücretleri 01.01.2025 tarihinden itibaren çalışılan süre kadar %8 (Yüzde sekiz) zamlı ödenir.

MADDE 15- HAFTA TATİLİ VE CUMARTESİ GÜNÜ ÇALIŞMASI

a) İşçilere zorunlu sebeplerle hafta tatili gününde çalışmaları halinde, çalıştıkları bugün için aylık ücretlerinin içindeki hafta tatili yevmiyesi dahil toplam 4 yevmiye ödenir.

b) Cumartesi günü zorunluluk sebebiyle dinlendirilmeyip çalıştırılan işçilere, çalıştıkları Cumartesi günü için aylık ücretlerinin içindeki bu güne ait yevmiyesi dahil toplam 3 yevmiye ödenir.

MADDE 16- ARA DİNLENMESİ

Güvenlik Görevlisi olanlar, vardiyalı çalışanlar ile konukevinde çalışanlar hariç olmak üzere işçilerin mesai saati hafta içi 07:30-17:30 olarak belirlenmiştir. Bu süreler içinde işçilere toplam 1 saat ara dinlenmesi verilir. Ara dinlenmesi işçilere nöbetleşe kullanılabilir.

MADDE 17- SENDİKA ÜYELERİNİN GÖREV DEĞİŞİKLİĞİ

İşyeri değişikliği; sendika üyeleri halen çalışmakta oldukları işyeri dışındaki işyerlerinde aynı veya benzer niteliklerdeki işi yapmak üzere görevlendirilebilirler.

MADDE 18- DEVAM DURUMU, ÇALIŞILAN GÜNLER VE FAZLA ÇALIŞMANIN TESPİTİ

İşyerlerinde hafta tatili günü, Cumartesi günü ve Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde yapılacak çalışma ile fazla çalışma, çalışmanın yapılacağı günden bir gün önce İşveren vekilinin yazılı isteği ile yapılır.

İşçiden istenen çalışmanın gün yada saat süresini belirleyen bir belge olmaksızın Cumartesi ve Hafta Tatili Günü ile Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde çalışma ve fazla çalışma işçiden istenemez.

MADDE 19- YILLIK ÜCRETLİ İZİN

A) İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi

a) 1-5 yıl (5 yıl dahil) olanlara 17 gün

b) 6-14 yıl (14 yıl dahil) olanlara 23 gün

c) 15 yıl ve üzeri olanlara 29 gündür.

İzin süreleri, tarafların anlaşmasıyla bir bölümü 10 (on) günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir. Yıllık izin süresine rastlayan Ulusal Bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri yıllık ücretli izin süresine eklenir.

B) Ücretli izin döneminde işçi hastalanır ve bu durumunu S.G.K. mevzuatının öngördüğü hastanelerden aldığı raporla belgelerse, hastalık süresi yıllık izin süresine ilave edilir.

MADDE 20- MAZERET İZİNLERİ

A-ÜCRETLİ MAZERET İZİNLERİ

Aşağıdaki yazılı hallerde belirtilen sürelerde ücretli mazeret izni verilir.

a) İşçinin evlenmesi halinde 7 gün,

b) İşçinin veya eşinin; ana, baba, kardeş, eş ve çocuklarından birinin ölümü halinde 5gün,

c) İşçinin eşinin doğum yapması halinde 5 gün,

d) Yangın, sel, deprem gibi doğal afetlere uğrayanlara afet Ardahan içinde ise 10 gün, Ardahan dışında ise 15 gün,

e) İşçinin çocuklarının düğünü halinde 3 gün,

f) İşçinin yıllık askerlik yoklaması için yılda 1 gün,

g) İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde 10 (on) güne kadar ücretli izin verilir.

h- 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.

2 5

u h

B- ÜCRETSİZ MAZERET İZİNLERİ

İşçilere; 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.

Mazeretleri nedeniyle işçiye yılda 10 güne kadar ücretsiz mazeret izni verilir.

Mazeret İzinleri, idare amirince verilir ve Daire Başkanlığına gerekçeli bilgi iletilir.

MADDE 21- ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZNİ

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 kullandırılır.

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

Bu maddede düzenlenmeyen konularda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesi ile 'Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik' hükümleri uygulanır.

MADDE 22- ULUSAL BAYRAM- GENEL TATİLLER VE ÜCRETLERİ

Ulusal Bayram ve genel tatil günleri yasalarda belirtilen günlerdir.

Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan işçilere, bir iş karşılığı olmaksızın alacakları ücretleri ile birlikte bugün için toplam 4 (dört) günlük ücret ödenir.

MADDE 23- BİLDİRİM SÜRELERİ

İşçilere uygulanacak bildirim süreleri aşağıdaki gibidir:

İşyerinde hizmet süresi;

- | | |
|-------------------------------|----------|
| a) 6 aya kadar olan işçiye | 3 hafta, |
| b) 18 aya kadar olan işçiye | 5 hafta, |
| c) 36 aya kadar olan işçiye | 7 hafta, |
| d) 36 aydan fazla olan işçiye | 9 hafta, |

Bildirim süresi uygulanır.

MADDE 24- KIDEM TAZMİNATI

Kıdem Tazminatı konusunda yasa hükümleri uygulanır. Her tam hizmet yılı için 40 gün, işçinin işverenin işini yaparken iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü halinde ise 45 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

MADDE 25- HASTALIK HALİ 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 ödenir.

2- İşçinin SGK'nın anlaşmalı olduğu sağlık kuruluşlarından 3 gün ve daha fazla istirahat alması halinde ücreti tam olarak ödenir. İşçi SGK tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneğini istirahatin bitimini müteakip 10gün içinde evrakı ile birlikte İşverene öder. Ödenmediği takdirde bir sonraki ayın ücretinden kesilir.

3- İşçinin iş sözleşmesi SGK'nın sağlık yardımı yapmakla yükümlü olduğu süre içinde feshedilemez.

MADDE 26- İBRANAME

Bu sözleşme hükümlerine uygun olarak iş sözleşmesi sona erdirilen işçilerin alacakları 15 (on beş) gün içerisinde kendisine ödenir ve kendisinden ibraname alınarak işyeri ile ilişkisi kesilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM ÜCRET VE ÜCRETLERİ İLGİLİ HÜKÜMLER

MADDE 27- ÜCRET VE ÖDEME ZAMANI

İşveren, işçi ücretlerini her ayın 15'inde işçilerin banka hesaplarına yatırarak ödemek zorundadır.

İşçi Ücretleri dışındaki diğer ödemelerin ödeme tarihlerinin bu sözleşmede belirlenen Genel Tatil ve Ulusal Bayram Günlerine rastlaması halinde, genel tatil ve Ulusal Bayramdan önce ödemeler yapılır.

MADDE 28- 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 işyerinde 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 işyerinde 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.

c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.01.2026 tarihinde işyerinde 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

7/11

µ L

(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 işyerinde 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 İş Sözleşmesinin imza tarihinden sonra ilk defa işe alınacak işçiler, asgari ücretle işe başlatılırlar. Bu işçilerin Sendikaya üye olmaları halinde günlük brüt çıplak ücretleri; aynı unvan ve nitelikteki en düşük işçi ücretine yükseltilir. Ancak, bu uygulama sebebiyle sonradan işe alınan işçilerin ücretleri hiçbir şekilde kendinden kıdemli işçilerin ücretini geçemez.

MADDE 29- İLAVE TEDİYE VE İKRAMİYE

a) İşçilere, 6772 sayılı Kanun Hükümlerine göre Cumhurbaşkanının tespit ettiği günlerde ilave tediye ödenir.

b) Ayrıca işçilere, toplu iş sözleşmesinin her yılı için yılda 60 günlük ücretleri tutarında ikramiye ödemesi yapılır. Bu ikramiyelerin 30 günü Mart ayında, 30 günü ise Eylül ayında ödenir.

c) İkramiyelerin ödenmesinde kistelyevm usulü uygulanır ve ücretsiz izin günleri hesaba katılmaz. Yıl içinde ödenen ikramiyeler, ikramiyelerin ödeme tarihlerinde işçinin çalıştığı süreyle orantılı olarak hesaplanıp ödenir. Ancak işten ayrıldığı tarihte ikramiye ödemesi yapılmayan çalışma süresi varsa, bu çalışmasına tekabül eden ikramiye de kistelyevm usulü ile ödenir.

MADDE 30-BİRLEŞTİRİLMİŞ SOSYAL YARDIM:

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında her ay brüt 3.977,20 TL/Ay, birinci yıl ikinci altı ayında her ay brüt 4.414,69 TL/Ay birleştirilmiş 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 kistelyevm yapılmaz.

MADDE 31- İŞ PRİMİ

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

1. GRUP: Güvenlik Amiri, baş şoför ve grup sorumlusu olarak görev yapanlara günlük yevmiyesinin %18'i

2. GRUP: 1. Gruptakilerin yardımcıları olarak görev yapanlara günlük yevmiyesinin %11'i

3. GRUP: Grafiker, sıhhi tesisatçı, fotoğrafçı, usta, arıcı, sıvacı, tekniker, teknisyen, kalorifer, mobilyacı, iş makinesi operatörü, büro personeli, elektrikçi, güvenlikçi, şoför olarak görev yapanlara fiilen çalışılan günler için günlük yevmiyesinin %8'i

4. GRUP: Yukarıdaki gruplar dışında görev yapan işçilere fiilen çalışılan günler için günlük yevmiyesinin %7'si

oranında iş primi ödenir.

İşveren tarafından işçiye fazla mesai karşılığında verilen izin günlerinin ücreti ödenecektir.

28/11

Y L

İlk defa işe alınan işçiler ile yukarıdaki gruplarda yer almayan unvanlarda çalışan işçilerin sahip oldukları ehliyet ve liyakatleri dikkate alınarak ait oldukları gruplara işveren tarafından yerleştirilir.

MADDE 32- YEMEK YARDIMI

İşçilere; işyerlerinde fiilen çalıştıkları günlerde bir öğün ücretsiz yemek verilir.

Ancak, Ramazan ayında oruç tutanlara, sağlık kurulu raporu ile perhizli olduğunu belgeleyenlere ve yemek çıkarılması veya verilmesi mümkün olmayan işyerinde çalışan işçilere fiilen çalıştıkları her gün için 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.

İşveren tarafından işçiye fazla mesai karşılığında verilen izin günlerinin yemek ücreti ödenecektir.

MADDE 33- GİYECEK YARDIMI

İşçilere, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında her ay brüt 210,91 TL/Ay birinci yıl ikinci altı ayında ise 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 34 –TAŞIT YARDIMI

İşveren, imkânlar ölçüsünde çalışan işçilere servis temin etmeye gayret edecektir. Temin edemediği takdirde fiilen çalışılan her gün için, 2 (iki) adet belediye otobüs bileti rayiç bedelini net olarak ödeyecektir.

MADDE 35- 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 20,65 TL/Ay hizmet zammı verilir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl 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 36- 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 37- ÖZEL DURUMLARA İLİŞKİN SOSYAL YARDIMLAR

Sendika üyesi bütün işçilere uygulanmak üzere toplu iş sözleşmesinin;

29/11

11/11

a) Birinci yıl birinci altı ayında evlenmeleri halinde 1.807,81 TL, birinci yıl ikinci altı ayında evlenmeleri halinde ise 2.006,67 TL evlilik yardımı,

b) Birinci yıl birinci altı ayında çocuğu doğan işçiye 1.084,68 TL, birinci yıl ikinci altı ayında çocuğu doğan işçiye ise 1.203,99 TL doğum yardımı,

c) Birinci yıl birinci altı ayında ana, baba, eş veya çocuklarının ölümü halinde işçinin kendisine 1.807,81 TL, birinci yıl ikinci altı ayında ana, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde ise 2.006,67 TL ölüm yardımı,

d) Birinci yıl birinci altı ayında işçinin kendisinin ölümü halinde yasal mirasçılara 3.615,62 TL, birinci yıl ikinci altı ayında işçinin kendisinin ölümü halinde ise yasal mirasçılara 4.013,34 TL ölüm yardımı,

e) Birinci yıl birinci altı ayında işçinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölümü halinde yasal mirasçılara 4.338,76 TL, birinci yıl ikinci altı ayında işçinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölümü halinde ise 4.816,02 TL yasal mirasçılara ölüm yardımı,

f) Birinci yıl birinci altı ayında yangın, sel, deprem veya benzeri doğal afetlerin olması halinde 1.807,81 TL, birinci yıl ikinci altı ayında yangın, sel, deprem veya benzeri doğal afetlerin olması halinde ise 2.006,67 TL afet yardımı,
İşverence yapılır.

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

Bu yardımlar toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında gerçekleşmesi halinde bu yardımlar ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

MADDE 38 -TRAFİK KAZALARININ TESPİT VE UYGULAMA ŞEKLİ

Trafik kazası sonucu meydana gelen hasar ve zararlar Adli mercilerce tespit edilir. Adli mercilerce yapılan tespit sonucunda işçinin suç oranı 2/8 oranında veya altında ise hasarın tamamı işveren tarafından, işçinin suç oranı 4/8 oranında ise hasarın %75'i, işçinin suç oranı 4/8 oranının üstünde ise hasarın %50'si işveren tarafından işletme masrafı olarak ödenir. Böylece işverende mal sahibi olarak sorumluluğa katkıda bulunmuş olur. Ancak; kırmızı ışık ihlali, ters yön ihlali, alkol veya uyuşturucu madde içerek araç kullanımı, geçme yasağına uymama halleri nedeniyle meydana gelebilecek hasar ve zararlar nedeniyle işveren sorumluluğa katkıda bulunamaz. Oluşan zararın tamamı işçi tarafından karşılanır.

MADDE 39- DİSİPLİN AMİRLERİ, DİSİPLİN SORUŞTURMASINDA UYULACAK ESASLAR, SAVUNMA HAKKI KAPSAMINDA GÖZETİLECEK HUSUSLAR, DİSİPLİN CEZASI VERME YETKİSİ, DİSİPLİN KURULU, GÖREVİ, GÖREVDEN UZAKLAŞTIRMA, ÇALIŞMA DÜZENİ VE DİSİPLİN CEZALARI,

A) Disiplin Amirleri

Rektör, üniversitenin; dekan, fakültenin; enstitü ve yüksekokul müdürleri, enstitü ve yüksekokulların; meslek yüksekokulu müdürü, meslek yüksekokulunun; uygulama araştırma merkezi ile laboratuvar müdürleri, uygulama araştırma merkezi ile laboratuvarların; Üniversite genel sekreteri, bağlı birim idari personellerinin ve bütün işçilerin, fakülte, yüksekokul, meslek yüksekokuluve enstitü sekreterleri ile daire başkanlıkları ilgili birim personelinin disiplin amirleridir.

B) Disiplin soruşturmasında uyulacak esaslar şunlardır:

a) Disiplin cezası verilmesini gerektiren bir fiilin işlendiğini öğrenen disiplin amiri yazılı olarak disiplin soruşturması başlatır. Disiplin amiri soruşturmayı kendisi yapabileceği gibi soruşturmayı yapmak üzere soruşturmacı görevlendirebilir. Üst disiplin amirinin soruşturma açtığı veya açtığı disiplin olayında alt disiplin amiri ayrıca soruşturma yapamaz veya yaptıramaz. Daha önce açılmış soruşturma varsa bunlar üst amirin açtığı veya açtığı soruşturma ile birleştirilir.

b) Soruşturmacı, disiplin soruşturmasıyla ilgili bilgi ve belgeleri toplama, ifade alma, tanık dinleme, bilirkişiye başvurma, keşif yapma, inceleme yapma ve ilgili makamlarla yazışma yetkisine haizdir.

c) Soruşturmacının, görevlendirme kapsamında talep ettiği bilgi ve belgeler gecikmeksizin kendisine verilir.

d) Soruşturmacı, görevlendirildiği konuda soruşturma yürütür; soruşturma sırasında disiplin soruşturmasına konu olabilecek başka fiillerin ortaya çıkması durumunda bunları gecikmeksizin disiplin amirine bildirir.

e) Soruşturma işlemleri bir tutanakla tespit olunur. Soruşturmanın gizliliği esastır.

f) Soruşturma, görevlendirme yazısının tebliğ tarihinden itibaren üç ay içinde tamamlanır. Soruşturma bu süre içinde tamamlanamaz ise soruşturmacı gerekçeli olarak ek süre talep edebilir, disiplin amiri gerekçeyi değerlendirerek karar verir.

g) Soruşturma tamamlandıktan sonra soruşturma dosyası, soruşturmayı açan disiplin amirliğince karar verilmesi için Disiplin Kuruluna gönderilir.

C) Savunma hakkı kapsamında gözetilecek hususlar şunlardır:

a) Soruşturulana, iddialar hakkında savunma imkânı tanınmadan disiplin cezası verilemez. Soruşturmayı yapanın yedi günden az olmamak üzere verdiği süre içinde veya belirtilen tarihte geçerli bir mazereti olmaksızın savunmasını yapmayan, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.

b) Savunmaya davet yazısında hakkında disiplin soruşturması açılan fiilin neden ibaret bulunduğu, savunmasını belirtilen sürede yapmadığı takdirde savunmasından vazgeçmiş sayılacağı bildirilir.

c) Disiplin cezası vermeye yetkili makamlar gerek görürse, isnat edilen fiil ve soruşturma raporunda önerilen disiplin cezasını da belirtmek suretiyle, bu maddedeki esaslar çerçevesinde (a) ve (b) bentlerindeki usule göre tekrar savunma isteyebilir

D) Disiplin Cezası Verme Yetkisi

Disiplin Cezası verme yetkisi Disiplin Kuruluna aittir.

E) Disiplin Kurulu

Disiplin Kurulu, biri başkan olmak üzere işverenin seçeceği iki asıl, iki yedek üye ile sendikanın seçeceği iki asıl, iki yedek üyeden kurulur. Asıl üye mazereti dolayısıyla işyerinde bulunamadığı hallerde yedek üye kurula katılır.

Taraflar bu kurula seçecekleri asıl ve yedek üyelerini toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihten itibaren bir ay içinde birbirlerine bildirmek zorundadırlar. Disiplin Kurulu, işverence bildirilen konuları 4857 sayılı İş Kanunu ile işbu toplu iş sözleşmesinin hükümleri uyarınca inceleyerek karara bağlar. Disiplin Kurulu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesi dahil olmak üzere Ek-1'de yer alan disiplin ceza cetvelini uygular.

Disiplin Kurulu, lüzum görüldüğü hallerde toplanır. Kurul Başkanı tarafından toplantı tarihi iki gün önce üyelere duyurulur. Bu çağrıda toplantı yer, gün ve saati belirtilir.

Toplantı mevcut üyelerin iştiraki ile yapılır. Kurul en az üç üye ile toplanır. Ancak Disiplin Kurulu Başkanının yazılı çağrısına rağmen işçi temsilcilerinin toplantıya katılmaması halinde Kurul iki üye ile toplanıp karar alabilir. Oyların eşit olması halinde Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar.

Disiplin Kurulu, soruşturmada eksiklik olduğunun tespiti halinde eksikliklerin giderilmesi amacıyla dosyayı iade edebilir, soruşturmacı tarafından önerilen disiplin cezasını aynen verebilir, hafifletebilir veya reddedebilir. Kurul, gerek görürse karar vermek için her türlü delili toplayabilir; ilgili işçiyi dinleyerek tekrar savunmasını alabilir. Yazıyla tekrar savunma yapması istenmesine rağmen yapılan yazılı davete icabet etmeyen ilgili hakkında dosya üzerinden karar verilir.

Kararlar ilk toplantıdan itibaren altı işgünü içinde verilir. Ancak soruşturmada eksiklik olduğunun tespit edilerek dosyanın iadesi halinde bu süre eksikliğin giderilerek dosyanın tekrar teslim edilmesine müteakip dosya hakkında yapılacak ilk toplantıdan itibaren işlemeye başlar.

Alınan kararlar kesin olup; işlenen fiille, ekli ceza cetvelinde belirtilen maddelerden, birden fazlasına aykırı hareket edildiği saptanırsa, cezaların en ağırı, fiiller aynı ise bir üst derecenin cezası uygulanır.

Disiplin Kurulunun verdiği ihraç cezası işverene tebliğ edildiği tarihten itibaren, 4857 sayılı Kanunun 26'ncı maddesinde öngörülen altı iş günlük süre işlemeye başlar. Ekli ceza cetvelinde yer almayan disiplin suçları için, Disiplin Kurulu, fiilin niteliğine göre cetveldeki müeyyidelerden birine kıyasen değerlendirme yapar ve buna göre karar alır.

F) Görevden Uzaklaştırma

Görevden uzaklaştırma, kamu hizmetlerinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasında sakınca görülecek işçiler hakkında alınan ihtiyati bir tedbirdir. İşveren gerekli hallerde soruşturma tamamlanuncaya kadar görevden uzaklaştırma kararı alabilir. Görevden uzaklaştırma kararı en fazla üç ay süreliğine alınabilir. Görevden uzaklaştırılan işçiye bu Toplu İş Sözleşmesinde belirtilen fiilen çalışmak suretiyle hak edeceği alacakları ödenmez. Diğer alacaklarının ¾' ü ödenir. Soruşturma sonunda işten çıkarma cezası dışında ceza alan veya cezaya gerek duyulmayan hallerde alınmış olan görevden uzaklaştırma tedbiri işveren tarafından derhal kaldırılır ve görevden uzaklaştırılan işçinin fiilen çalışmadığı için kesilen ücretleri de dâhil olmak üzere tüm kesintiler geri ödenir.

MADDE 40- TARAFLARIN İŞ BİRLİĞİ

İşyerini yaşatmak, istihdamı kolaylaştırmak ve artırmak 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.

MADDE 41- EK PRİM

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

MADDE 42 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE

Bu toplu iş sözleşmesi iki yıl süreli olup, 01.01.2025 tarihinde yürürlüğe girer ve 31.12.2026 tarihinde sona erer.

GEÇİCİ MADDE 1

Toplu iş sözleşmelerinin 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 42 Asıl, 1 Geçici Madde ile Ek-1 Ceza Cetvelinden ibaret olup taraflarca 25.08.2025 tarihinde imzalanmıştır.

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

T.C.
ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ

Çağrı ÇOŞKUN

TÜHİS TEMSİLCİLERİ

Adnan ÇİÇEK

Hasan YILMAZ

Dr. Şerefettin GÜLER

Hasan TÜRK

İpek ÇAKAL

İŞÇİ TEMSİLCİLERİ

TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI

Hakan KURT

Meliha KAPLAN SEĞMEN

Serhat BALTACI

Tolga TOPTAŞ

Murat KARADAĞ

EK 1
DİSİPLİN CEZALARI CETVELİ

CEZALAR	CEZAYI GEREKTİREN HALLER				
	Tekerrür Sayısı Göre				
	1	2	3	4	5
1- 30 gün içinde 2 defadan fazla 1 saatten fazla olan Gecikmeler.	İhtar	1 G	2 G	3G	
2- Birinci madde ile disiplin kuruluna bir yılda üç defadan fazla sevk edilmek.	3 G	İhraç			
3- 30 gün içinde izinsiz ve mazeretsiz bir gün işe gelmemek.	1 G	2 G	İhraç		
4- İzinsiz ve mazeretsiz ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü işe gelmemek.	3 G	İhraç			
5- İş saati bitmeden izinsiz işten ayrılmak.	İhtar	1 G	2 G	3 G	İhraç
6- Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstermek.	İhtar	1 G	2 G	3 G	İhraç
7-İşyerine sarhoş gelmek, işyerinde veya iş esnasında alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak.	İhraç				
8- İş saatinde yapması gereken işi yapmayarak özel işlerle meşgul olmak.	İhtar	1 G	2 G	3 G	İhraç
9- Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak. İşyerine ait malzeme, vasıta alet veya şahısları özel işlerinde kullanmak.	İhtar	1 G	2 G	3 G	İhraç
10-İş saatinde özel ziyaretlerde bulunmak veya izin almadan ziyaretçi kabul etmek.	İhtar	1 G	2 G	3 G	İhraç
11-İş saatinde etrafını rahatsız edecek şekilde bağırarak konuşmak veya şarkı söylemek.	İhtar	1 G	2 G	3 G	İhraç
12-İş saatinde uyumak.	İhtar	1 G	2 G	3 G	İhraç
13-İşyerinde veya iş esnasında amirlerine hakaret etmek veya amirlerini tehdit etmek ve iş esnasında amirlerine fiilen tecavüz etmek.	İhraç				
14-İşyerinde veya iş esnasında işyeri mensuplarına iş sahiplerine kaba muamelede bulunmak.	İhtar	1 G	2 G	3 G	İhraç
15-Amirleri tarafından verilen işleri yapmamak.Görev sırasında amire sözle veya hal ve hareketi ile saygısız davranmak.	2 G	3 G	İhraç		
16-Amirleri tarafından işçi sağlığını ve iş emniyetini ihlal etmemek kaydıyla verilen görevle ilgili emir ve işleri yapmamaya arkadaşlarını kışkırtmak ve yaptırmamak.	3 G	İhraç			
17-Kendisine verilen işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek.	2 G	3 G	İhraç		
18-Gizli tutulması gereken göreve müteallik sırları ifşa etmek.	İhraç				
19-İşyerinde kavga çıkarmak veya kavga çıkmasına sebebiyet vermek.	3 G	İhraç			
20- İş esnasında siyasi propaganda yapmak.	İhtar	İhraç			
21-Hırsızlık veya hırsızlığa teşebbüs etmek.	İhraç				
22-İşyerine ait alet malzeme veya vasıtaların Bakım ve temizliğini ihmal etmek malzemeyi ve kırtasiyeyi hor kullanmak.	İhtar	1 G	2 G	3 G	İhraç
23-Kendisine teslim edilen malzeme ve vasıtayı iyi korumayarak kaybına bozulmasına sebebiyet vermek. (Hasarın 30 (otuz) gündelik tutarını aşmaması halinde) işçinin;					

a) İhmal halinde, b) Ağır İhmalinde, c) Kastı halinde.	1 G 2 G İhraç	2 G 3 G	3 G İhraç	İhraç	
24-İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden bir yangına sebebiyet vermek.	İhraç				
25-İşyerini kısmen veya tamamen durdurmak amacı ile sabotaja teşvik etmek veya sabotaj yapmak.	İhraç				
26- İşle ilgili verilen emirlere itiraz etmek, görevde lakayt kalmak ve kendisine verilen işin bittiğini işi veren amirine bildirmemek.	1 G	2 G	3 G	İhraç	
27-Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak.	İhtar	1 G	2 G	3 G	İhraç
28-Vasıta kullananlar için trafik kurallarına riayetsizlik.	İhtar	1 G	2 G	3 G	İhraç
29-İşyerinde kumar oynamak veya oynatmak	İhraç				
30-İşin yapılmasında amirlerine veya kendisi ile çalışanlara işi aksatacak şekilde zorluk göstermek.	İhtar	1 G	2 G	3 G	İhraç
31-İşyerinde işlediği suçtan dolayı 7 günden az hapse mahkûm olmak.	3 G	İhraç			
32-İşyerinde işlediği suçtan dolayı 7 gün ve daha fazla süre ile hapse mahkûm olmak.	İhraç				
33-İş sözleşmesinin 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.	1 G	2 G	3 G	İhraç	
35-İşçinin yapmakla mükellef bulunduğu ödevleri işin ifası sırasında amiri tarafından yapılması lüzumu ikaz ve ihtar edilmesine rağmen yapmamakta direnmek.	3 G	İhraç			
36-Resmî belgeler üzerinde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek.	İhraç				
37-İşe gelmeyen işçinin yerine imza atmak, kartını bastırmak veya işçiye işe gelmiş gibi göstermek.	3 G	İhraç			
38-İş günü bittikten sonra, izinsiz olarak işyerine girmek.	İhtar	1G	2 G	3 G	İhraç
39-Rüşvet almak, rüşvet vermek veya bunlara teşebbüs etmek.	İhraç				
40-İşçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü gereğince kendilerine verilen koruyucu malzemeyi kullanmamak ve belirlenen kılık kıyafet kurallarına aykırı davranmak.	2 G	3 G	İhraç		
41-İşyerinde faizle para vermek.	2 G	3 G	İhraç		
42-Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak,	3G	4G	İhraç		
43-Yasaklanmış her türlü yayını veya siyasi veya ideolojik amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya bunları kurumların herhangi bir yerine asmak veya teşhir etmek,	4G	İhraç			
44-Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olmak, bu örgütlere yardım etmek, kamu imkân ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanmak ya da kullandırmak, bu örgütlerin propagandasını yapmak.	İhraç				

NOT: (G) Günlük Ücret Kesintisi