

BARTIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

(10 NO'LU İŞKOLUNDAKİ)

İŞYERLERİNE İLİŞKİN OLARAK

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

İ L E

**TÜRKİYE KOOPERATİF, TİCARET, EĞİTİM
VE BÜRO İŞÇİLERİ SENDİKASI**

(KOOP-İŞ)

**ARASINDA İMZALANAN
2.DÖNEM İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

YÜRÜRLÜK

01.01.2023 – 31.12.2024

İmza Tarihi: 15/06/2023

MADDE 1-TARAFLAR VE TANIMLAR:

A) TARAFLAR:

Bu Toplu İş Sözleşmesinde taraflar, T.C. Bartın Üniversitesi Rektörlüğü üyesi bulunduğu, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Türkiye Kooperatif, Ticaret, Eğitim ve Büro İşçileri Sendikası (KOOP-İŞ)'dir

B) TANIMLAR:

Bu toplu iş sözleşmesi metninde,

a) T.C. Bartın Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı işyerlerinde bağlı 10 no'lu "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkoluna giren işyerleri ayrı ayrı "İŞYERİ", bütünü "İŞLETME",

b- T.C. Bartın Üniversitesi Rektörlüğü; "İŞVEREN",

c- T.C. Bartın Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı işyerlerini sevk ve idareye yetkili olanlar; "İŞVEREN VEKİLİ",

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

e- Türkiye Kooperatif, Ticaret, Eğitim ve Büro İşçileri Sendikası (KOOP- İŞ); "SENDİKA",

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

g- İşyerlerinde çalışan ve kanunen işçi sayılan KOOP- İş üyeleri; "ÜYE",

h- Bu işletme toplu iş sözleşmesi; "SÖZLEŞME"

MADDE 2- SÖZLEŞMENİN AMACI:

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

MADDE 3-SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA:

A) KAPSAM:

Bu toplu iş sözleşmesi, yer itibariyle Bartın Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı işyerlerini ve eklentilerini, kişi itibariyle Sendika üyesi işçileri kapsar.

B) YARARLANMA:

Bu toplu iş sözleşmesinden sendika üyesi işçiler yararlanırlar. Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden; imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin sendika tarafından işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

Sendikaya üye olmayanların işbu toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları hakkında yasa hükümleri uygulanır. Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır.

MADDE 4-SÖZLEŞMENİN 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. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.

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

MADDE 5 -SAKLI HAKLAR:

Bu sözleşme ile kabul edilmiş, kaldırılmış veya değiştirilmiş olan konuların dışında; toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden önce, işyerinde süreklilik gösterecek biçimde, iş sözleşmesi olarak uygulanmış ancak bu toplu iş sözleşmesinde bulunmayan hak ve menfaatler mükerrer olmamak şartıyla aynı şekil ve oranlarda uygulanmaya devam olunur.

MADDE 6-İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR:

Sendika yöneticisi ve işyeri sendika temsilcileri, üyelerin sorularıyla ilgilenmek amacıyla; yer ve zaman bakımından işverenle uyum sağlayarak çalışma düzenini bozmaksızın işyerlerinde sendikal çalışmalar yapabilir. Çalışma hayatı ve işçi-işveren- sendika ilişkileri ile ilgili konuları görüşmek üzere, işverenin göstereceği uygun bir yerde mesai saatleri dışında üyelerle toplu görüşme yapılabilir.

Üye, sendika veya ilgili sendika şubesi tarafından, tarafları ve üyeleri ilgilendiren konularda işveren ve işveren vekillerine yazılı olarak yapılacak müracaatlar otuz (30) gün içinde cevaplandırılır.

MADDE 7-SÖZLEŞMENİN GÜVENCESİ:

İşveren tarafından, sendika üyesi olmayan çalışanlara bu toplu iş sözleşmesiyle sağlanan haklar verildiği veya her ne nam altında olursa olsun bu hakların ve yararların daha üstünde hak ve yararlar sağlandığı takdirde sendikanın durumu işverene bildirdiği anda işveren yanlış uygulamaya son verir. Sendikanın yazılı bildiriminden bir ay geçmesine rağmen uygulamaya son verilmezse, bu hak ve yararlar münhasıran o işverenin işyerinde çalışan sendikalı çalışanlarına da uygulanır.

MADDE 8-SENDİKA AİDATLARI:

İşveren, sendikanın yazılı isteği ve aidat kesilecek üyelerin listesini vermesi üzerine, yasal üyelik ve dayanışma aidatlarını işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesip, Sendikanın göstereceği Banka hesabına en geç otuz (30) gün içinde yatırır.

İşveren, aidat kesilen üyelerin listesini posta veya e-posta yolu ile her ay düzenli olarak Sendikanın bildireceği elektronik posta adresine gönderir.

MADDE 9- SENDİKA TEMSİLCİLERİ :

İşyeri baş temsilcisi ve temsilcileri fiilen o işyerinde çalışan ve sendika üyeleri arasından 6356 sayılı kanuna göre seçeceği işyeri sendika temsilcilerinin isimlerini 15 (onbeş) gün içinde işyerine bildirir.

A) GÖREVLERİ:

Sendika baş temsilcisi ve temsilcileri; işveren ve sendika üyeleri arasındaki ilişkilerin ilk muhatabı olup, bu ilişkilerin kanunlar ve sözleşme hükümlerine uygun yürütmesi için gerektiğinde işverenle bizzat görüşürler, gerektiğinde de konuyu sendikaya aktararak ilişkilerin sağlıklı yürütmesini temin ederler.

B) SORUMLULUKLAR:

Baş temsilcisi ve temsilcileri görevlerini iyi niyet kurallarına göre yürütürlerken sendikaya karşı sorumludurlar. Kanunlar ve mevcut toplu iş sözleşmesi hükümlerinin

uygulanması noktasında sendikaca kendilerine verilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdürler.

C) ÇALIŞMA USULLERİ:

Baş temsilcisi ve temsilciler; sendikal konular ve işyerinin çalışma düzeni ile ilgili olarak bu sözleşmenin 12.maddesinde belirtilen süreler dâhilinde çalışanlarla görüşme yapmaya yetkilidirler.

MADDE 10- İŞYERİ SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ, TEMSİLCİLİĞİ VE ÜYELİĞİNİN TEMİNATLARI

A) İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Güvencesi

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

İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır.

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

B) İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi

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

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

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

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

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

C) Sendika Özgürlüğünün Güvencesi

İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.

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

İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.

İşverenin yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.

İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır.

MADDE 11- İLAN TAHTASI VE TEMSİLCİ ODASI:

İşveren, Sendika işyeri baştemsilci ve temsilcilerinin belge ve kayıtlarını muhafaza edebilmesi ve sendikal çalışmaları kolaylaştırmak amacıyla bir temsilcilik odası ile büro araç ve gereçlerini imkanlar dâhilinde tahsis eder. Ayrıca, işyerinde üyelerin kolayca görebilecekleri uygun bir yerde sendika ilan ve bildirimlerinin asılması için bir duyuru tahtası tahsis eder.

Sendika ilanları işyeri temsilcilerince önceden bir sureti işveren veya vekiline verilmesi ve mutabakat sağlanması koşuluyla ilan tahtasına asılır. Asılan ilan ve dokümanların sorumluluğu sendikaya aittir.

MADDE 12-SENDİKA TEMSİLCİ VE ÜYELERİNE TANINAN ÜCRETLİ İZİNLER:

1. Baş Temsilci İzni:

Sendika Baş Temsilcisi temsilcilik görevlerini, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla aşağıda yazılı sürelerde yerine getirir.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Haftalık Toplam Ücretli İzin Süresi</u>
01-50 İşçi Çalıştıran İşyerinde	4 saat
51-200 İşçi Çalıştıran İşyerinde	6 saat
201-500 İşçi Çalıştıran İşyerinde	8 saat
501' den fazla İşçi Çalıştıran İşyerinde	10 saat

Baş temsilci gündüz vardiyasında çalıştırılır.

Baş temsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, sendikanın işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşuluyla (en geç iki işgünü içinde) sözlü çağrısı üzerine, bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

2. Temsilci İzinleri:

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

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Haftalık Toplam Ücretli İzin Süresi</u>
01-50 İşçi Çalıştıran İşyerinde	3 saat
51-200 İşçi Çalıştıran İşyerinde	4 saat
201-500 İşçi Çalıştıran İşyerinde	7 saat
501' den fazla İşçi Çalıştıran İşyerinde	9 saat

3. 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 düzenleniş şekline göre ücretli izin verilir.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi</u>
01-50 İşçi Çalıştıran İşyerlerinde	20 gün
51-100 İşçi Çalıştıran İşyerlerinde	25 gün
101-200 İşçi Çalıştıran İşyerlerinde	30 gün
201-500 İşçi Çalıştıran İşyerlerinde	50 gün
501-1000 İşçi Çalıştıran İşyerlerinde	70 gün
1001'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde 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 izin kullanması işverenin onayına tabidir.

Ancak, genel kurullar için bu %5 oranı aranmaz.

MADDE 13- YAZIŞMALAR:

Taraflar birbirleriyle olan her türlü yazışmalarda, en geç 30 işgünü içinde cevap vermeyi kabul ederler.

MADDE 14- DENEME SÜRESİ:

- İşe yeni alınan çalışanların deneme süresi iki aydır.
- Gerek çalışan, gerekse işveren deneme süresi içinde ihbar önellerine uymaksızın iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir. Çalışanların çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

MADDE 15- GÖZALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA:

1-Gözaltına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde kanuni gözaltı süresince ücretsiz izinli sayılabilirler.

2-İşçi taksirli bir suç (kasıtlı olmayan) isnadıyla tutuklandığında ve tutuklu kaldığı süre İş Kanunu'ndaki veya Toplu İş Sözleşmesindeki bildirim sürelerini aştığı takdirde iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilebilir. Bu sürelerin İş Kanunu'ndaki veya Toplu İş Sözleşmesindeki bildirim sürelerini aşmaması hallerinde işçi bu süreler için ücretsiz izinli sayılabilir. İşçinin taksirli suçlardan tutuklu kaldığı sürenin bildirim sürelerini aşması; fakat bu sürenin bildirim süreleri dahil toplam 180 günü aşmaması durumunda işçinin bu süre içerisinde bir hafta içinde işine dönmeyi işverenden talep etmesi ve boş kadro olması halinde işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınabilir. Şoför kadrosunda çalışan işçilerin ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda, ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren bir hafta içinde işverene başvurmaları halinde eski işlerine alınabilirler. 180 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

3-İşçiye, işlediği kasıtlı suçlardan dolayı verilen hapis cezalarına ilişkin suçlarda kovuşturmayaya yer olmadığına dair karar, beraat, davanın reddi veya düşmesi, cezanın ertelenmesi, uzlaştırma, hükmün açıklanmasının geriye bırakılması, adli para cezası veya af gibi sebeplerden dolayı yakalamanın, gözaltının veya tutukluluğun sonra ermesi hallerinde işlenen suçun niteliği, ortaya çıkan zarar veya suç işlemekteki manevi unsur dikkate alınmak

suretiyle işten ayrılmanın İş Kanunu'ndaki veya Toplu İş Sözleşmesindeki bildirim sürelerini aştığı takdirde iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilebilir. Bu sürelerin İş Kanunundaki bildirim süresini aşmaması hallerinde işçi bu süreler için ücretsiz izinli sayılabilir. İşçinin bu fıkra kapsamındaki suçlardan dolayı tutuklu kaldığı sürenin bildirim sürelerini aşması; fakat bu sürenin bildirim süreleri dahil toplam 180 günü aşmaması durumunda işçinin bu süre içerisinde bir hafta içinde işine dönmeyi işverenden talep etmesi ve boş kadro olması halinde işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınabilir. 180 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

4-Yüz kızartıcı suçlar ile sabotaj, terör örgütleriyle iltisak veya irtibat, Devletin Ülke ve Milleti ile bütünlüğüne, Milli güvenliğe, Kamu düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine, karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler, cezanın ertelenmesi, hükmün açıklanmasının geriye bırakılması, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiçbir suretle tekrar işe alınmazlar.

5-İş Hukuku Mevzuatının ve Toplu İş Sözleşmesinin disiplin hükümleri ile haklı nedenle fesih konusuna ilişkin hükümleri saklıdır.

MADDE 16 - İHBAR ÖNELLERİ:

Sendika üyesi işçilerin bildirim süreleri aşağıdaki gibidir:

- a. İş altı aydan az sürmüş olan işçi için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 3 hafta sonra,
 - b. İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 5 hafta sonra,
 - c. İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 7 hafta sonra,
 - d. İş üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 9 hafta sonra,
- fesih edilmiş sayılır.

MADDE 17- KIDEM TAZMİNATI:

- A) Kıdem tazminatı konusunda yasa hükümleri uygulanır. Kıdem tazminatına esas gün sayısı her kıdem yılı için 35 gündür.
- B) İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle malulen ayrılanların kıdem tazminatı gün sayısı 40 gündür.

MADDE 18- ÇALIŞMA SÜRELERİ VE FAZLA ÇALIŞMA:

Haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Bu süre haftanın çalışılan günlerine bölünerek uygulanır.

- a) Normal çalışma yapılan yerlerde hafta tatili Pazar günüdür. (Vardiyalı işçiler ile özel güvenlik görevlileri hariç)
- b) Vardiyalı çalışma yapılan yerlerde hafta tatili çalışmaya başlandığı 6. günü takip eden 7. gündür.
- c) Hafta tatillerinde çalıştırılan işçilere takip eden hafta içinde bir gün izin verilir. Çalışılan bu hafta tatili günü için toplam iki yevmiye ödenir.
- d) Çalışma gün ve süreleri ile işe başlama, dinlenme ve bitirme saatleri işin gereğine ve işyerlerinin özelliğine göre işveren veya vekili tarafından tespit edilir.
- e) Fazla çalışma ücreti ise normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %70 yükseltilmesi suretiyle hesaplanır. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat

karşılığında iki saati serbest zaman olarak kullanabilir.

- f) Fazla çalışmanın hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır.

MADDE 19-ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİNDE ÇALIŞMA:

- a) Ulusal bayram, genel tatil günleri yasalarda belirtilen günlerdir.
b) Ulusal bayram, genel tatil günlerinde çalıştırılan işçilere çalıştıkları her bir gün için toplam 3 (üç) yevmiye (Çalışmadan hak ettikleri 1 günlük ücret dâhil) ödenir.

MADDE 20- GECE ÇALIŞMASI:

Saat 20.00-06.00 arasında yapılan çalışmalar gece çalışmalarıdır.

Bu saatlerde çalıştırılan işçilere günlük ücretleri % 10 zamlı ödenir.

MADDE 21: ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER:

İşçiye aşağıdaki durumlarını ispatlamaları şartıyla;

- a) Evlenmeleri halinde 5 gün,
b) Yangın, su baskını ve deprem gibi afetlere maruz kalmaları halinde 10 güne kadar,
c) Anne, baba, eş, çocuk veya kardeşlerinin ölümü ile 1. Derece sıhri akrabalarının ölümü halinde 5 gün, ikinci derece akrabalarının ölümü halinde 3 gün, ikinci derece sıhri akrabalarının ölümü halinde 1 gün,
d) Eşinin doğum yapması halinde 5 gün, evlat edinilmesi durumunda 3 gün,
e) Ücretli mazeret izni verilir. Evlenme hali hariç olmak üzere izni gerektiren durumların doğmasından itibaren 5 gün içinde talep etmesi halinde kullanılır.
f) İşçilerin bakmakla yükümlü olduğu veya işçinin refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde, bu hâllerin durum bildirir sağlık kurulu raporunu sunmak şartıyla, vukuatlı nüfus kayıt örneği kapsamında bakmaya yükümlülük durumuna göre ücret ve özlük hakları korunarak, 15 güne kadar izin verilir. Gerekliğinde bu süre bir katına kadar uzatılır.
g) İşçilere, dilekçelerinde belirtecekleri mazeretleri, izin vermeye yetkili makamca kabul edilmesi kaydıyla bir takvim yılında (tatil günleri dâhil) 6 işgünü ücretli arzi mazeret izni verilir. Bu izin günlük, birkaç günlük veya saatlik olarak kullanılabilir.

Yukarıda belirtilen olayların vukuu anında personelin yıllık ücretli izinde olması halinde bu izinler yıllık ücretli izne ilave edilir.

Kadın personelin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak süreye iki hafta eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde doktorun onayı ile kadın personel isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar iş yerinde çalıştırılabilir. Bu durumda kadın personelin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın personelin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrasına eklenmek suretiyle kullandırılır.

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

Hamilelik süresince kadın işçilere periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile personel işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde personelin ücretinde herhangi bir indirim yapılmaz.

İsteği üzerine kadın personele 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra 1 yıla kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçiye bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 2 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler ve bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

MADDE 22- YILLIK ÜCRETLİ İZİN:

Hizmet süresi,

- Bir yıldan beş yıla kadar (5 yıl dahil) olanlara yılda 18 gün,
- Beş yıldan fazla ve onbeş yıldan az yıldan az olanlara yılda 24 gün,
- On beş yıl ve daha fazla olanlara yılda 28 gün, yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günleri izin süresinden sayılmaz.

Sendika üyesi yıllık ücretli izine hak kazanmış olmasına rağmen iznini kullanmadan ölürse izin ücreti kanuni varislerine ödenir.

Hak edilen yıllık ücretli izinler hak edildiği yıl içerisinde kullanılacaktır.

MADDE 23- ÜCRETSİZ İZİN:

Üyenin şahsi ve ailevi mazeretlerine binaen talebi halinde işi aksatmamak kaydı ile yılda üç aya kadar ücretsiz mazeret izni verilebilir. İşçinin talebi ve işverenin uygun görmesi halinde bu süre artırılabilir. Ücretsiz mazeret izinleri toptan da verilebilir. Bu süreler için ücret ödenmez.

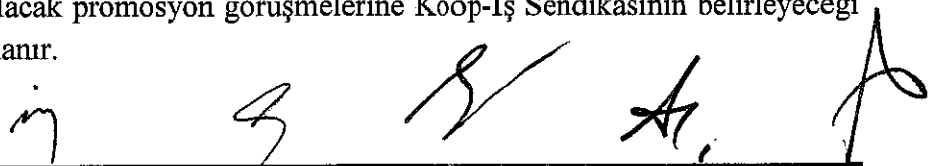
İşçilere; bakmaya mecbur olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş veya çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde, bu hallerin raporla belgelendirilmesi şartıyla, istekleri üzerine en çok altı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

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

MADDE 24- ÜCRETİN TANIMI VE HESAP PUSULASI:

Ücret, işçilere yaptıkları iş karşılığında işveren tarafından sağlanan ve nakden ödenen tutarları kapsar.

İşçi ücretlerinin yatırıldığı bankadan işverence alınan promosyon bedeli, çalışanlara eşit olarak dağıtılır. Yapılacak promosyon görüşmelerine Koop-İş Sendikasının belirleyeceği bir yetkilinin katılımı sağlanır.



MADDE 25- ÜCRET ZAMMI:

1- TABAN ÜCRET:

01.01.2023 tarihinde günlük brüt çıplak ücretleri; 500,00 TL'nin altında olan işçilerin, günlük brüt çıplak ücretleri 500,00 TL'ye çekilecektir.

2- ÜCRET ZAMLARI:

a) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.01.2023 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin ücretleri (1.) fıkradaki taban ücrete çekildikten sonra, 01.01.2023 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2023 tarihinden geçerli olmak üzere birinci yıl birinci altı ay için Refah Payı dahil % 45 (Kırkbeş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2023 indeks sayısının, Aralık 2022 indeks sayısına göre değişim oranının % 45 (Kırkbeş)'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, birinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

b) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

01.07.2023 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2023 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2023 tarihinden geçerli olmak üzere % 15 (Onbeş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2023 indeks sayısının, Haziran 2023 indeks sayısına göre değişim oranının % 15 (Onbeş)'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.01.2024 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.01.2024 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2024 tarihinden geçerli olmak üzere % 10 (On) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2024 indeks sayısının, Aralık 2023 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:

01.07.2024 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2024 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2024 tarihinden geçerli olmak üzere % 10 (On) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2024 indeks sayısının, Haziran 2024 indeks sayısına göre değişim oranının % 10 (On)'u aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ayın son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere (01.01.2025 tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin 31.12.2024 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine) ilave edilecektir.

e) Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinden sonra kapsam işyerlerine ilk defa işe alınacak işçiler, asgari ücretle işe başlatılırlar. Bu işçilerin, deneme sürelerini başarıyla tamamlayarak iş sözleşmelerini devam ettirenleri için, iş sözleşmelerinin ilk defa imzalandığı tarihten itibaren ilk altı ay için % 10 (On) oranında zam yapılacaktır.

ile tamamlamaları kaydıyla, sendikaca üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşından geçerli olmak üzere brüt çıplak ücretleri, işe alındığı dönemde belirlenen ve ünvanına uygun olan işçi ücretine yükseltilir.

MADDE 26 -İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE:

a) İşyerinde çalışan sendika üyesi tüm işçilere 6772 sayılı yasaya göre ilave tediye ödenir. İlave tediye ödeme tarihleri Cumhurbaşkanının tespit ettiği tarihlerdir.

b) Sendika üyesi işçilere ilave tediye dışında her yıl 60 günlük ücretleri tutarında ikramiye ödenir. Bu ikramiyeler;

- 2023 yılında Mart ayında 30 günlük, Eylül ayında 30 günlük ücretleri tutarında,
- 2024 yılında Mart ayında 30 günlük, Eylül ayında 30 günlük ücretleri tutarında ikramiye, aylık ücretleri ile birlikte ödenir.

MADDE 27- AİLE YARDIMI:

Sendika üyesi işçilere asgari geçim indiriminden yararlanma şartları taşıyan ve eşi çalışmayan işçilere toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında 250,11 TL/Ay aile yardımı yapılır.

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

MADDE 28- COCUK YARDIMI:

Sendika üyesi işçilere her bir çocuk için toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında 125,05 TL/Ay çocuk yardımı yapılır.

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

MADDE 29- SOSYAL YARDIM:

Bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamında bulunan işçilere sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında brüt 1.595,00 TL/Ay sosyal yardım ödenir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

MADDE 30- YEMEK YARDIMI:

Sendika üyesi işçilere fiilen çalıştıkları her gün için sözleşmenin birinci yılında net 94,25 TL/Gün yemek yardımı ödenir.

Günlük çalışma süresi ara dinlenme dâhil 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. Yıllık ücretli izin süreleri çalışılan fiili gün olarak sayılacaktır.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

MADDE 31- ULAŞIM YARDIMI:

Sendika üyesi işçilere fiilen çalışmaya bağlı olmaksızın sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında 435,00/TL/Ay ulaşım yardımı ödenir.

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

MADDE 32- YAKACAK YARDIMI:

Bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamında bulunan işçilere sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında 100,04 TL/Ay yakacak yardımı ödenir.

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

MADDE 33- SORUMLULUK PAYI:

Sendika üyesi işçilerden fiilen Makam Şoförü olarak çalışanlara 1.750,75 TL/Ay sorumluluk payı ödemesi yapılır.

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

MADDE 34- 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;

I. GRUP: Güvenli Amiri, Temizlik Proje Müdürü ve Mediko Sağlık Personeli olarak çalışanlara günlük brüt çıplak ücretinin %6'sı

II. GRUP: Güvenlik Şefi, Güvenlik Görevlisi, Büro İşleri Personeli, Temizlik Şefi, Şoför, Kaloriferci, Rektörlük Makamında çalışanlar, günlük brüt çıplak ücretinin %5'i,

III. GRUP: Diğer işçilere ise günlük brüt çıplak ücretinin %4'ü, oranında iş primi ödenir.

Bu toplu iş sözleşmesinin 33.maddesindeki pozisyonlardaki sorumluluk payından yararlanan işçilere bu iş primi ödenmez.

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 35- BAYRAM YARDIMI:

Sendika üyesi işçilere sözleşmenin birinci yılında Ramazan bayramında 250,11 TL, Kurban bayramında 250,11 TL bayram yardımı ödenir. Bu ödemeler bayramın öncesindeki ilk ücret ödeme gününde yapılır.

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

MADDE 36- EVLENME YARDIMI:

Sendika üyelerinin evlenmeleri halinde, belgesi ile tevsik edilmek kaydıyla sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında brüt 1.250,52 TL tutarında evlenme yardımı yapılır. Eşlerin aynı işverene bağlı olarak çalışması durumunda evlenme yardımı her ikisine de ayrı ayrı yapılır.

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

MADDE 37- DOĞUM YARDIMI:

Sendika üyelerine kuruma tevsik edilmesi şartıyla doğum yardımı olarak brüt 1.250,52 TL tutarında doğum yardımı yapılır. Yapılacak olan ödeme Doğum Yardımı Yönetmeliği esaslarına göre belirlenir ve fark ödemesi yapılır. Eşin çalışıyor olması durumunda aynı yönetmeliğe göre fark ödemesi yapılabilir.

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

MADDE 38- ÖLÜM YARDIMI:

İşçilerin iş kazası sonucu ölümleri halinde yasal mirasçılarına sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında 7.503,17 TL tutarında; normal ölümleri halinde ise sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında 5.002,11 TL tutarında ölüm yardımı yapılır. İşçinin eş, çocuklarının, anne ve babasının sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında ölümleri halinde 2.501,05 TL tutarında ölüm yardım yapılır.

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

MADDE 39- EĞİTİM YARDIMI:

İşveren, Sendika üyelerine her çocuk için belgelere müsteniden Eylül ayının ilk haftasından başlamak ve yılda 1 defaya mahsus olmak üzere aşağıda yazılı tutarlarda öğrenim yardımlarını öder.

a) İlk ve orta öğrenimde okuyan çocuklar için brüt: 375,14 TL

b) Lise ve Dengi okullarda okuyan çocuklar için brüt: 575,24 TL

c) Üniversite, Yüksekokul ve Dengi okullarda okuyan çocuklar için brüt: 719,03 TL (okulun normal eğitim süresi ve artı bir yıl süreyle sınırlı olmak üzere) tutarında öğrenim yardımı yapılır.

Bu yardım, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılında ise, Eylül ayında ödendiği döneme kadar ki ücret zamları (toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ay zammı olan %45 ve ikinci altı ay zammı olan %15 hariç) oranında arttırılarak ödenecektir. (Ancak toplu iş sözleşmesinin birinci yılı ikinci altı ayı ücret zammının %15 ten fazla çıkması halinde fazla çıkan oran da ikinci yıl öğrenim yardımı miktarına yansıtılacaktır).

MADDE 40-EK ÖDEME

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa toplu iş sözleşmesinin birinci yılının Mayıs ayında brüt 3.625,00 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 %45 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 41- GİYİM YARDIMI:

İşçilere, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında her ay brüt 84,58 TL/Ay Giyim Yardımı ödenir.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile 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 42- HİZMET ZAMMI:

Sendika üyesi işçilerin işyerinde geçirdikleri her hizmet yılı için 15,00 TL/brüt/Ay (Hizmet yılıX15,00 TL) hizmet zammı ödenir. 6 aydan fazla süreler bir yıla tamamlanır.

MADDE 43- EK PRİM:

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

MADDE 44-DİSİPLİN KURULU:

Disiplin kurulu, biri Başkan olmak üzere işverenin seçeceği 2 asıl 2 yedek üye ile sendikanın seçeceği 2 asıl ve 2 yedek üyeden kurulur. Asıl üye mazereti dolayısıyla işyerinde bulunmadığı hallerde 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 kuruluna gitmeden disiplin kurulu başkanı veya birim amiri ilgili konuya ilişkin sendika üyesinden yazılı açıklama isteyebilir. Disiplin kurulu kararı olmadan çalışana İhtar cezası dışında ceza verilemez.

Disiplin Kurulu işverenin lüzum gördüğü hallerde toplanır. Kurul Başkanı tarafından yapılacak çağrı 5 gün önce üyelere duyurulur. Bu çağrıda toplantı yer, gün ve saati ve gündemi belirtilir.

Kurul en az üç üye ile toplanır. Ancak, işverenin yazılı çağrısına rağmen sendika temsilcilerinin toplantıya katılmaması halinde kurul iki üye ile toplantı karar alabilir. Oyların eşit olması halinde Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar.

Kurul karar vermek için her türlü delili toplar, ilgili çalışmanı dinleyerek ve/veya yazılı savunmasını alır.

Yapılan yazılı tebligata rağmen davete icabet etmeyen ilgili hakkında gıyaben karar verilir. Buradaki disiplin kurulu işveren tarafından daha önce oluşturulan disiplin komisyonunun yerine geçer.

MADDE 45-DİSİPLİN CEZALARI:

Disipline uymayan işçilere işledikleri fiillere göre ek'li ceza cetvelinde gösterilen 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, ücret kesintisi ve ihraçtır.

Ceza Cetvelinde yer alan;

G : Gündelik (Yevmiye) kesimi

İ.Ç: İşten Çıkarma

1 G: 1 Günlük ücret kesimi,

2 G: 2 Günlük ücret kesimi,

3 G: 3 Günlük ücret kesimini,

4 G: 4 Günlük ücret kesimini,

5 G: 5 Günlük ücret kesimini,

6 G: 6 Günlük ücret kesimini,

İfade eder.

MADDE 46- İŞ GÖREMEZLİK ÜCRETİ:

1) Hastalık nedeni ile iş göremezliğe uğrayan işçilerin 3 (üç) gün ve daha fazla istirahatli olmaları hâlinde Sosyal Güvenlik Kurumunca ödeme yapılmayan günlere ait ücretlerin tamamı ve eksik ödeme yapılan günlere ait ücretlerin bakiyesi işverence ödenir.

2) İşçinin hastalık nedeniyle işe devam edemediği veya raporlu olduğu sürelerle ait yılda 5 defayı geçmemek üzere SGK tarafından ödenmeyen ilk 2 günün ücreti işveren tarafından ödenir.

3) İşçinin, işyerinin bulunduğu mahal veya başka bir mahale sevk suretiyle viziteye çıkması hâlinde, işyerinden ayrı kalacağı zamanlarda; işçiye istirahat verilmeksizin ayakta tedavisine lüzum görüldüğü taktirde geçirdiği süreler için işçi ücretli izinli sayılır.

MADDE 47 -ENGELLİ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILMASI:

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır. Ancak, engelli işçilerin çalıştırılmalarına yönelik süreler, çalıştırılacakları işler ve bu işlere ilişkin işyerlerinin engellerine uygun hale getirilmesi için, işverence gerekli tedbirler alınır.

MADDE 48- SAĞLIKLA İLGİLİ GÖREV DEĞİŞİMİ:

İş kazası veya sağlık durumu nedeniyle çalıştırıldığı işte çalışamayacağı S.G.K. mevzuatının öngördüğü sağlık kuruluşlarından aldığı Sağlık Kurulu raporu ile tespit edilen işçiler, aynı görev alanında ve işyerinin imkânları nispetinde sağlık durumlarına uygun başka bir işe nakledilebilirler.

MADDE 49- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ :

İş sağlığı ve Güvenliği konusunda 6331 sayılı yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 50- UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZÜM KURULU:

Toplu iş sözleşmesinin uygulanması ile hükümlerinin yorumu konusunda çıkacak uyuşmazlıkların ilk kademe olarak işyerindeki işveren vekilleri ile sendika temsilcileri arasında çözümünü esastır. Bu şekilde çözümü mümkün olmayan uyuşmazlıklar, T.C. Bartın Üniversitesi Rektörlüğünde oluşturulan Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu'nda incelenir.

Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu, biri TÜHİS' den olmak üzere 3 işveren temsilcisi ile 3 sendika temsilcisinden oluşur. Ayrıca, 3'er adet yedek temsilci de seçilir. Asil temsilcilerin katılmadığı durumlarda yerine yedek temsilcilerden katılım sağlanır. Kurula işveren temsilcilerinden biri başkanlık eder. Taraflar kurula girecek üyelerini toplu iş sözleşmesinin imzasından itibaren 1 ay içinde karşı tarafa bildirirler.

Kurul ihtiyaç duyulması halinde toplanır. Toplantı için çağrı yapılır. Kurul, daveti müteakip 3 işgünü içinde toplanarak uyuşmazlık konusunun gerçek olup olmadığını, gerçek ise giderilmesi çarelerini araştırır ve 15 gün içinde karara bağlar. Toplantı sonunda anlaşmaya varılmış ise anlaşma tutanağı sözleşme hükmü olarak uygulanır. Anlaşmaya varılmamış ise, tarafların yasal yollara başvurma hakları saklıdır. Taraflar kurul kararlarına uymak zorundadırlar.

MADDE 51- HARCIRAH:

Bütçe ve Harciraah Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 52- YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

İşbu toplu iş sözleşmesi 01/01/2023 tarihinde yürürlüğe girer ve 31/12/2024 tarihinde sona erecektir.

GEÇİCİ MADDE 1:

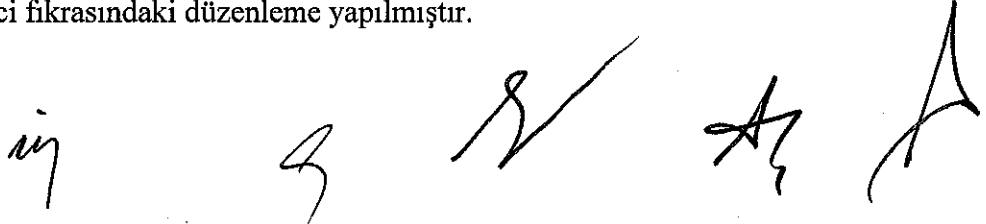
Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar Bütçe imkanları çerçevesinde ödenecektir.

GEÇİCİ MADDE -2:

Hükümet, Türk-İş ve Hak-İş Konfederasyonları ile Kamu İşveren Sendikası (TÜHİS) arasında 09.05.2023 tarihinde imzalanan "2023 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü" nün 11. maddesinin (e) fıkrası hükmü gereği son eren toplu iş sözleşmesinin "Sorumluluk Payı" başlıklı maddesindeki (b), (c) ve (d) fıkralarında maktu olarak uygulanan "Sorumluluk Payı" yerine 01.01.2023 tarihinden geçerli olmak üzere yüzdeli olarak düzenlenen "İş Primi" uygulanacaktır. Ayrıca, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin "Sorumluluk Payı" maddesindeki (b), (c) ve (d) fıkralarında maktu prim yeni dönemde ödenmeyecek olup mahsuplaşma işlemi yapılacaktır.

GEÇİCİ MADDE -3:

Hükümet, Türk-İş ve Hak-İş Konfederasyonları ile Kamu İşveren Sendikası (TÜHİS) arasında 09.05.2023 tarihinde imzalanan "2023 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü" nün 6. maddesine istinaden 24.05.2023 tarihinde Hükümet ve Türk-İş Konfederasyonu ile Kamu İşveren Sendikası (TÜHİS) arasında imzalanan "Ek Çerçeve Anlaşma Protokolüne istinaden bu toplu iş sözleşmesinin "Yemek Yardımı" başlıklı 30. maddesinin ikinci fıkrasındaki düzenleme yapılmıştır.



EKİ: CEZA CETVELİ

Mad. No	Ceza Gerektiren Haller	Tekerrür Sayısına Göre					
		1	2	3	4	5	6
İŞYERİ DÜZENİNE AYKIRI FİLLER							
1	Ayda toplam 2 saate kadar işe geç gelmek, işten erken ayrılmak veya işyerini terk etmek.	İhtar	1G	2G	3G	4G	İ.Ç.
2	Ayda toplam 2 saati aşan süre ile işe geç gelmek, işten erken ayrılmak veya işyerini terk etmek.	1G	2G	3G	4G	5G	İ.Ç.
3	Devamlı işe geç gelmeyi veya işten erken ayrılmayı , terk etmeyi alışkanlık haline getirmek, (Altı ay içinde geç gelmek veya erken ayrılmak suçundan 3 defa disiplin cezası almış olmak kaydıyla).	5G	İ.Ç.				
4	Bir yıl içerisinde mazeretsiz bir işgünü işe gelmemek.	1G	2G	3G	4G	5G	6G
5	İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.	3G	İ.Ç.				
6	Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstermek.	1G	2G	3G	5G	İ.Ç.	
7	İşyerine sarhoş gelmek yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmek ya da işyerinde bu maddeleri kullanmak.	İ.Ç.					
8	İşyerinde kumar oynamak veya oynatmak.	İ.Ç.					
9	Bir yıl içerisinde, iş saatinde yapılması gerekli işi yapmamak veya özel işiyle ilgilenmek.	İhtar	1G	2G	3G	5G	İ.Ç.
10	İş saatinde işyerine ait alet ve malzeme ile özel işler yapmak, işyerine ait malzeme, vasıta, alet veya işçileri kendi işinde veya şahsi çıkarı için kullanmak.	İhtar	1G	2G	3G	5G	İ.Ç.
12	İş saatinde arkadaşlarını lüzumsuz yere meşgul etmek.	İhtar	1G	2G	3G	5G	6G
13	İş saatinde etrafını rahatsız edecek şekilde bağırarak konuşmak veya şarkı söylemek.	İhtar	1G	2G	3G	5G	İ.Ç.
14	İş saatinde uyumak.	1G	2G	3G	4G	5G	İ.Ç.
İŞ ARKADAŞLARINA VE DİĞER KİŞİLERE KARŞI HUKUKA AYKIRI FİLLER							
15	İş arkadaşlarına hakaret ve iş arkadaşlarını tehdit etmek.	2G	4G	İ.Ç.			
16	İşyerinde veya iş esnasında amirlerine saygısızlık etmek.	2G	3G	5G	İ.Ç.		
17	İşyerinde veya iş esnasında amirlerine hakaret etmek veya amirlerini tehdit etmek.	5G	İ.Ç.				
18	İşyerinde veya iş esnasında işyeri mensuplarına, iş arkadaşlarına maiyetindekilere veya iş sahiplerine ayrımcılık yapmak, hakaret veya tehdit etmek.	3G	5G	İ.Ç.			

19	İşyerinde veya iş esnasında işyeri mensuplarına, iş arkadaşlarına, maiyetindekilere veya iş sahiplerine kaba muamelede bulunmak.	İhtar	1G	2G	3G	5G	İ.Ç
20	Amirleri, işyeri mensupları, işyeri arkadaşları veya maiyeti hakkında yalan veya yanlış bilgiler yaymak, asılsız ihbar ve şikâyetlerde bulunmak.	2G	5G	İ.Ç			
21	İnternet ve benzeri bilgi teknolojileri vasıtasıyla; işyeri, iş arkadaşları ve amirleri hakkında yanlış bilgiler vermek, gerçeğe aykırı suçlamalar yapmak ve kanunların suç saydığı hakaret edici ve aşağılayıcı ifadeler kullanmak.	4G	5G	İ.Ç			
22	Amirleri tarafından işçi sağlığını ve iş emniyetini ihlal etmemek kaydıyla verilen işle ilgili emir ve talimatları yapmamaya arkadaşlarını kışkırtmak veya işi yaptırmamak.	4G	İ.Ç.				
23	İşçinin; işverenin başka bir personeline, iş sahiplerine, öğrencilere, iş arkadaşına veya kurum ziyaretçilerine fiili saldırıda bulunması.	4G	İ.Ç.				
24	İşçinin; işverenin başka bir personeline, iş sahiplerine, öğrencilere veya iş arkadaşına cinsel tacizde veya cinsel saldırıda bulunması.	İ.Ç					
İŞYERİ, ARAÇ VE GEREÇLERİNE ZARAR VERMEK							
25	İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden bir yangın başlangıcına sebebiyet vermek.	3G	5G	İ.Ç			
26	İşyerinin kısmen veya tamamen faaliyetini durdurmak amacıyla sabotaja teşebbüs etmek veya teşvik etmek veya sabotaj yapmak.	İ.Ç					
27	Yönetiminde ait araç ve gereçlerin bakımı ve temizliğine özen göstermemek ve bu araç ve gereçleri hor kullanmak.	İhtar	1G	2G	3G	4G	İ.Ç
28	Araç ve gereçleri kontrol etmeden iş başlamak ve bunlarla ilgili bozuklukları zamanında yetkililere bildirmemek.	İhtar	1G	2G	3G	4G	İ.Ç
29	Araç kazalarında, idareye bilgi vermemek.	3G	5G	İ.Ç			
30	Teslim edilen araç ve gereçlerin yitirilmesi ya da bozulmasına hasarına neden olmak.						
	a)İhmal varsa	2G	3G	İ.Ç			
	b)Ağır İhmal varsa	3G	İ.Ç				
	c)Kasıt varsa	İ.Ç					
31	Alkollü veya uyuşturucu madde etkisi altında araç kullanmak.	İ.Ç					
İŞ AHLAKINA AYKIRI OLAN VEYA İYİNİYETLE BAĞDAŞMAYAN EYLEMLER							
32	Kurumun; öğrencisinden, münasebette bulunduğu şahıs veya müesseselerden maddi çıkar amaçlı para, ödünç veya varlık istemek.	İhtar	1G	2G	3G	4G	İ.Ç
33	Kendisine bildirilen işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek.	2G	3G	4G	İ.Ç.		
34	İşyerinde kavga çıkarmak veya kavga çıkmasına sebebiyet vermek.	2G	4G	5G	İ.Ç.		
35	İş yerinde siyasi propaganda yapmak.	3G	İ.Ç				

36	İşyerine ait alet, malzeme veya vasıtaların bakım ve temizliğini ihmal etmek, malzemeyi, kırtasiyeyi, fuzuli yere sarf etmek, bunları hor kullanmak.	İhtar	1G	2G	3G	5G	İ.Ç.
37	İşyerindeki şahısların maruz kaldıkları tehlikeler anında gereken yardımı yapmamak.	1G	2G	3G	5G	İ.Ç.	
38	Görevinde ihmal, lakayıt davranmak	İhtar	1G	2G	3G	4G	İ.Ç.
39	Kendisine verilen hak ve yetki dışında iş yapmak.	İhtar	1G	2G	3G	5G	İ.Ç.
40	İşin yapılmasında amirlerine veya kendisi ile birlikte çalışanlara zorluk göstermek.	İhtar	1G	2G	3G	5G	İ.Ç.
41	Zaruret olmadıkça iş münasebetlerinde veya şahsi işlerde merci tecavüzünde bulunmak.	İhtar	1G	2G	3G	5G	6G
42	İşe gelmeyen işçinin yerine imza atmak, kartını bastırmak veya işçiyi işe gelmiş gibi göstermek.	2G	3G	5G	İ.Ç.		
43	İşgünü bittikten sonra izinsiz olarak işyerine gitmek veya işyerinde kalmak	İhtar	1G	2G	3G	4G	5G
44	Mesaiye geliş ve çıkışlarda, mesai çizelgesini / kartını, keyfi olarak erken veya geç imzalamak/okutmak.	İhtar	1G	2G	3G	4G	5G
45	İşçileri kendileri ile ilgili olmayan dernek ve kurumlara katkı ve teberru vermeye zorlamak.	İhtar	2G	3G	4G	5G	6G
46	Amirleri tarafından işi ile ilgili olarak verilen emir ve işleri yapmamak.	2G	3G	5G	İ.Ç.		
47	İşyerinde sınavlarda kopya çekilmesine yardım etmek.	3G	İ.Ç.				
48	İşyerinde sınav soruları çalmak, sınav kağıdı ve tutanaklarında değişiklik yapmak.	İ.Ç.					
49	Resmi belgeler üzerinde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek.	İ.Ç.					
50	Rüşvet almak, rüşvet vermek veya bunlara teşebbüs etmek.	İ.Ç.					
51	İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.	İ.Ç.					
52	İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.	İ.Ç.					
53	Milli güvenliğe tehdit oluşturduğu tespit edilen yapı, oluşum veya gruplara ya da terör örgütlerine üyeliği, mensubiyeti veya iltisakı ya da bunlarla irtibatı olmak.	İ.Ç.					

54	Zimmet, irtikap, rüşvet, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma gibi yüz kızartıcı suçlarla, kaçakçılık, Resmî ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, Devlet sırlarını açığa vurma gibi eylemleri tahrik ve teşvik suçlarından işlemiş olmak.	İ.Ç.					
55	Uyuşturucu veya uyarıcı maddeleri satma, satışa arz etme, başkalarına verme, satın alma, kabul etme veya bulundurma.	İ.Ç.					
56	İşyerinde bir bilişim sisteminin bütününe veya bir kısmına, hukuka aykırı olarak giren veya orada kalmaya devam eden, bir bilişim sisteminin işleyişini engelleyen veya bozan, bir bilişim sistemindeki verileri bozan, yok eden, değiştiren veya erişilmez kılan, sisteme veri yerleştiren, var olan verileri başka bir yere gönderme eylemleri.	İ.Ç.					
57	İşyerinde hukuka aykırı olarak kişisel verileri kaydeden, kişisel verileri, hukuka aykırı olarak bir başkalarına verme, yayma veya ele geçirme eylemleri.	İ.Ç.					
58	İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen kasıtlı bir suç işlemesi.	İ.Ç.					
59	İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.	2G	3G	İ.Ç.			

-Yukarıda sayılan fiiller dışında kalıpta Disiplin Komisyonlarınca suç sayılan ve cezalandırılması gereken benzer fiiller, disiplin komisyonunca suç işleyen işçinin hafif kusuru, ağır kusuru veya kasıtlı olma durumuna göre suçun niteliği ve ortaya çıkan zarar dikkate alınarak İhtardan **İşten Çıkarmaya** kadar ceza verilebilir.

-İşçinin; kusuru, pişmanlığı, sicilinin temiz olması, ortaya çıkan zarar durumu, fiilin niteliği gibi hususlar dikkate alınmak alt ceza uygulanabilir.

-Yukarıda belirtilen disiplin ceza cetvelinde ceza tekrerrür sıra sonunda İşten Çıkış (İ.Ç.) Cezası yok ise cezalar bir kat artarak devam eder. Ancak 1 yıl içinde bu cezaların toplamı 10'u bulması halinde İşçiye **İşten Çıkarma(İ.Ç.)** cezası uygulanabilir.

ing

S

S

A₁

A