



BARTIN ÜNİVERSİTESİ

REKTÖRLÜĞÜ

İLE

TÜRKİYE KOOPERATİF, TİCARET, EĞİTİM

VE BÜRO İŞÇİLERİ SENDİKASI

(KOOP-İŞ)

ARASINDA AKDEDİLEN

1.DÖNEM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

YÜRÜRLÜK

15.09.2020 – 31.12.2022

I. BÖLÜM

GENEL HÜKÜMLER

TARAFLAR VE TANIMLAR

MADDE 1:

A) TARAFLAR:

Bu Toplu İş Sözleşmesinin tarafları; Bartın Üniversitesi Rektörlüğü ile Türkiye Kooperatif, Ticaret, Eğitim ve Büro İşçileri Sendikası (KOOP-İŞ)'dir.

B) TANIMLAR:

Bu Toplu İş Sözleşmesi metninde;

- a) Bartın Üniversitesi Rektörlüğü (İŞVEREN)
 - b) İşletmenin veya işyerinin tamamını sevk ve idareye yetkili olanlar (İŞVEREN VEKİLİ)
 - c) Türkiye Kooperatif, Ticaret, Eğitim ve Büro İşçileri Sendikası (KOOP-İŞ) (İŞÇİ SENDİKASI)
 - d) Sözleşme; Bu Toplu İş Sözleşmesini,
 - e) Üye; Sendika Üyesi olan çalışanı,
 - f) Temsilci; Sendikanın atayıp işverene bildirdiği, işyerinde çalışan sendika üyelerini,
 - g) Baş Temsilci; Sendikanın işyeri temsilcileri arasından belirleyip işverene bildirdiği, işyerinde çalışan sendika üyesini,
- İfade eder.

SÖZLEŞMENİN AMACI

MADDE 2:

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.

SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA

MADDE 3:

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.

SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ

MADDE 4:

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.

SAKLI HAKLAR:

MADDE 5:

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.

İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR

MADDE 6:

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.

II. BÖLÜM

TARAFLARIN HAK VE BORÇLARI

SÖZLEŞMENİN GÜVENCESİ

MADDE 7:

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 bildirimini üzerinden bir ay geçmesine rağmen uygulamaya son verilmezse, bu hak ve yararlar münhasıran o işverenin işyerinde çalışan sendikalı çalışanlarına da uygulanır.

SENDİKA AİDATLARI

MADDE 8:

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.

SENDİKA TEMSİLCİLERİ

MADDE 9:

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 yürümesi için gerektiğinde işverenle bizzat görüşürler, gerektiğinde de konuyu sendikaya aktararak ilişkilerin sağlıklı yürümesini 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 sendikaya kendilerine verilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdürler.

C) ÇALIŞMA USULLERİ:

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

İŞYERİ SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ, TEMSİLCİLİĞİ VE ÜYELİĞİNİN TEMİNATLARI

MADDE 10:

A) İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Güvencesi

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

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

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

B) İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi

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

Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay 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 hâlde 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.

İLAN TAHTASI VE TEMSİLCİ ODASI

MADDE 11:

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 dahilinde 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.

SENDİKA TEMSİLCİ VE ÜYELERİNE TANINAN ÜCRETLİ İZİNLER

MADDE 12:

1. Baş Temsilci İzni:

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

İşyeri İşçi Mevcudu

Haftalık Toplam Ücretli İzin Süresi

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, sendikann 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 sendikann 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.

YAZIŞMALAR

MADDE 13:

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

III. BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

DENEME SÜRESİ

MADDE 14:

- 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.

GÖZALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA

MADDE 15:

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 işlemedeki 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 alınamazlar.

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

İHBAR ÖNELLERİ

MADDE 16:

Sendika üyesi işçilerin bildirim süreleri aşağıdaki gibidir:

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

KIDEM TAZMİNATI

MADDE 17:

- 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.

ÇALIŞMA SÜRELERİ VE FAZLA ÇALIŞMA

MADDE 18:

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 %60 yükseltilmesi suretiyle hesaplanır. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat onsekiz dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.
- f) Fazla çalışmanın hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır.

ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİNDE ÇALIŞMA

MADDE 19:

- 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 dahil) ödenir.

GECE ÇALIŞMASI

MADDE 20:

Saat 20.00-06.00 arasında yapılan çalışmalar gece çalışmalarıdır. Güvenlik görevlileri hariç bu saatlerde çalıştırılan işçilere günlük ücretleri % 10 zamlı ödenir.

IV. BÖLÜM İZİNLER

ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER

MADDE 21:

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. Gerektiğinde 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 arızı 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 kullanılır.

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.

YILLIK ÜCRETLİ İZİN

MADDE 22:

Hizmet süresi,

- a) Bir yıldan beş yıla kadar (5 yıl dahil) olanlara yılda **18** gün,
- b) Beş yıldan fazla ve onbeş yıldan az olanlara yılda **24** gün,
- c) 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.

ÜCRETSİZ İZİN

MADDE 23:

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.

V. BÖLÜM

ÜCRETLER — İKRAMİYELER- SOSYAL YARDIMLAR

ÜCRETİN TANIMI VE HESAP PUSULASI

MADDE 24:

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.

ÜCRET ZAMLARI, KIDEM ÜCRETİ VE İŞE BAŞLANGIÇ ÜCRETLERİ

MADDE 25:

I- ÜCRET ARTIŞLARI:

a) Birinci Dönem Zammı: (15.09.2020 – 31.12.2020)

Sendika üyesi İşçilere 15.09.2020 tarihinde almakta oldukları brüt çıplak ücretlerine, 15.09.2020 tarihinden geçerli olmak üzere %10 (yüzdeon) oranında zam yapılacaktır.

696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname gereğince sürekli işçi kadrosu ile istihdam edilen işçilere bu hüküm uyarınca yapılacak zam oranı 31.10.2020 tarihinde almış oldukları brüt çıplak ücretlerine 01.11.2020 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere uygulanacaktır.

b) İkinci Dönem Zammı: (01.01.2021 – 30.06.2021)

Sendika üyesi işçilerin 01.01.2021 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere günlük brüt ücretleri 128,71 TL olarak belirlenmiştir.

c) Üçüncü Dönem Zammı: (01.07.2021 – 31.12.2021)

Sendika üyesi işçilerin 01.07.2021 tarihindeki ücretlerine 657 sayılı DMK'ya göre çalışan memurlara yapılacak ücret zammı ve enflasyon farkları oranında ücret zammı yapılacaktır.

d) Dördüncü Dönem Zammı: (01.01.2022 – 30.06.2022)

Sendika üyesi işçilerin 01.01.2022 tarihindeki ücretlerine 657 sayılı DMK'ya göre çalışan memurlara yapılacak ücret zammı ve enflasyon farkları oranında ücret zammı yapılacaktır.

e) Beşinci Dönem Zammı: (01.07.2022 – 31.12.2022)

Sendika üyesi işçilerin 01.07.2022 tarihindeki ücretlerine 657 sayılı DMK'ya göre çalışan memurlara yapılacak ücret zammı ve enflasyon farkları oranında ücret zammı yapılacaktır.

II-KIDEM ZAMMI:

Sendika üyesi işçilerin işyerinde geçirdikleri her hizmet yılı için 10,00 TL/brüt/Ay (Hizmet yılıX10,00 TL) kıdem zammı ödenir. 6 aydan fazla süreler bir yıla tamamlanır.

III- İŞE BAŞLANGIÇ ÜCRETLERİ:

Kapsam işyerlerine ilk defa işe alınacak işçiler, asgari ücretle işe başlatılır. Bu işçilerin sendikaya üye olmaları kaydıyla, üyeliğinin sendika tarafından işverene bildirildiği tarihten geçerli olmak üzere, brüt çıplak ücretleri, işe alındığı dönemde belirlenen ve unvanına uygun olan işçi ücretine yükseltilir.

İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE

MADDE 26:

- 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;
- 15.09.2020 – 31.12.2020 tarihlerini kapsayan dönem için Kasım ayında 18 gün ikramiye uygulaması yapılacaktır.
 - 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname gereğince sürekli işçi kadrosu ile istihdam edilen işçilere 01.11.2020 – 31.12.2020 dönemi için 10 gün ikramiye uygulaması yapılacaktır.
 - 2021 yılında Mart ayında 30 günlük, Eylül ayında 30 günlük ücretleri tutarında,
 - 2022 yılında Mart ayında 30 günlük, Eylül ayında 30 günlük ücretleri tutarında ikramiye, aylık ücretleri ile birlikte ödenir.

SOSYAL YARDIMLAR

MADDE 27:

Sendika üyesi işçilere sözleşmenin birinci ve ikinci döneminde uygulanacak sosyal yardımlar (696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname gereğince kapsam işyerlerinde sürekli işçi kadrosu ile istihdam edilen işçiler 01 Kasım 2020 tarihinden itibaren) aşağıda yer almaktadır.

Bu yardımlar 2022 Ocak ayında 2021 yılı 657 sayılı DMK'ya göre çalışan memurlara yapılacak enflasyon farkları oranında zam yapılacaktır.

A) Aile Yardımı:

Aile Yardımı: Sendika üyesi işçilere, asgari geçim indiriminden yararlanma şartlarını taşıyan ve eşi çalışmayan işçi için her ay brüt 100,00 TL/Ay aile yardımı yapılır.

B) Çocuk Yardımı:

Çocuk Yardımı: Sendika üyesi işçilere, asgari geçim indiriminden yararlanma şartlarını taşıyan her bir çocuk için her ay brüt 50,00 TL/Ay çocuk yardımı yapılır.

Aynı toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan eşlerden sadece birine çocuk yardımı ödemesi yapılır.

C) Sosyal Yardım:

Bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamında bulunan işçilere her ay brüt 140,00 TL sosyal yardım ödenir.

D) Yemek Yardımı:

Sendika üyesi işçilere fiilen çalıştıkları günler için brüt 10,00 TL/Gün yemek yardımı ödenir.

E) Ulaşım Yardımı:

F) Sendika üyesi işçilere fiilen çalıştıkları günler için brüt 6,00 TL/Gün yemek yardımı ödenir.

G) Yakacak Yardımı:

Bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamında bulunan işçilere sözleşmenin birinci yılında her ay brüt 40,00 TL yakacak yardımı ödenir.

H) Bayram Yardımı:

Sendika üyesi işçilere; Ramazan ve Kurban bayramından bir hafta önce brüt 100,00 TL bayram harçlığı ödenir.

İ) Evlenme Yardımı:

Sendika üyelerinin evlenmeleri halinde, belgesi ile tevsik edilmek kaydıyla brüt 500,00 TL tutarında evlenme yardımı yapılır. Eşlerin aynı işverene bağlı olarak çalışması durumunda evlenme yardımı her ikisine de ayrı ayrı yapılır.

J) Doğum Yardımı:

Sendika üyelerine kuruma tevsik edilmesi şartıyla doğum yardımı olarak brüt 500,00 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.

K) Ölüm Yardımı:

İşçilerin iş kazası sonucu ölümleri halinde yasal mirasçılarında 3.000,00 TL tutarında; normal ölümleri halinde ise 2.000,00 TL tutarında ölüm yardımı yapılır. İşçinin eş, çocuklarının, anne ve babasının ölümleri halinde 1.000,00 TL tutarında ölüm yardım yapılır.

L) Eğitim Yardımı:

İşveren, Sendika üyelerine her çocuk için belge ibraz etmek şartı ile Eylül ayının ilk haftasından başlamak ve yılda 1 defaya mahsus olmak üzere aşağıda yazılı tutarlarda öğrenim yardımlarını öder.

- İlk ve orta öğrenimde okuyan çocuklar için brüt:150,00 TL
- Lise ve Dengi okullarda okuyan çocuklar için brüt: 200,00 TL
- Üniversite, Yüksekokul ve Dengi okullarda okuyan çocuklar için brüt: 250,00 TL (okulun normal eğitim süresi ve artı bir yıl süreyle sınırlı olmak üzere) tutarında öğrenim yardımı yapılır.

M) Sorumluluk Payı:

Sendika üyesi işçilere 01.01.2021 tarihinden geçerli olmak üzere aşağıda fiilen yaptıkları işe göre belirlenen sorumluluk payı ödemesi yapılır.

- Makam şoförü olarak çalışanlara brüt 700 TL/Ay,
- Güvenlik Amiri ve Temizlik Proje Müdürü olarak çalışanlara brüt 400 TL/Ay,
- Güvenlik Şefi, Temizlik Şefi ve Rektörlük Makamında görevli olarak çalışanlara brüt 250 TL/Ay,
- Şoför olarak çalışanlara brüt 300 TL/Ay,

VI. BÖLÜM CEZA VE DİSİPLİN HÜKÜMLER

DİSİPLİN KURULU

MADDE 28:

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 toplanıp 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.

DİSİPLİN CEZALARI

MADDE 29:

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.

VII. BÖLÜM ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

İŞ GÖREMEZLİK ÜCRETİ

MADDE 30:

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.

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.

2. 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.

ENGELLİ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILMASI

MADDE 31:

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.

SAĞLIKLA İLGİLİ GÖREV DEĞİŞİMİ

MADDE 32:

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.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

MADDE 33:

İş sağlığı ve Güvenliği konusunda 6331 sayılı yasa hükümleri uygulanır.

UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ

MADDE 34:

Sözleşmenin uygulanmasından doğan sorunlar; sözleşmenin uygulanmasından doğan sorunlarda taraflardan herhangi birinin başvurusu halinde konu 30 gün içerisinde tertip edilecek bir toplantıda görüşülerek sonuçlandırılır.

Sözleşmenin yorumundan doğan uyuşmazlıklar sendika yöneticileri ve yetkilileri ile işveren yetkilileri arasında görüşülür. Bir sonuca varılmadığı takdirde yorum davası açılır.

HARCIRAH

MADDE 35:

Bütçe ve Harcırâh Kanunu hükümleri uygulanır.

YÜRÜRLÜK VE SÜRE

MADDE 36:

İşbu toplu iş sözleşmesi 15/09/2020 tarihinde yürürlüğe girer ve 31/12/2022 tarihinde sona erecektir.

FARKLARIN ÖDENME ZAMANI:


GEÇİCİ MADDE 1:

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

İş bu toplu iş sözleşmesi 36 asıl madde ve 1 Geçici Madde ve 1 Ek'ten ibaret olup, 11/03/2021 tarihinde taraflarca imzalanmıştır.

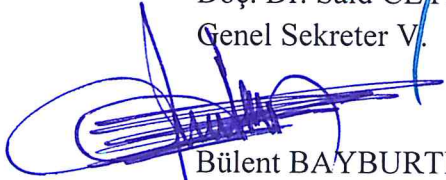
İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

SENDİKA TEMSİLCİLERİ



Prof. Dr. Selman KARAYILMAZLAR
Rektör Yardımcısı


Doç. Dr. Saad CEYHAN
Genel Sekreter V.


Şevket ULUSINAN
Şube Başkanı



Bülent BAYBURTLU
Genel Sekreter Yardımcısı


Aytuğ BALAMAN
Genel Sekreter Yardımcısı



Yavuz ÇOMARLI
İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanı

Ahmet DOĞAN
Üye


Kadir ÇELİK
Strateji Geliştirme Dairesi Başkanı


Ertan ÇELİK
Üye



Adem GÜVEZ
Hukuk Müşaviri


Bayram SARI
Üye


Turgay DELİALİOĞLU
Personel Dairesi Başkanı


Gökhan DEMİRARSLAN
Akademisyen


Çetin BOSTANCI
Şube Müdürü


Gülnur GÖKCE
Bilgisayar İşletmeni

EKİ: CEZA CETVELİ

Mad. No	Ceza Gerektiren Haller	Tekerrür Sayısına Göre					
		1	2	3	4	5	6
İŞYERİ DÜZENİNE AYKIRI FİİLLER							
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 FİİLLER							
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 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 tekerrür 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.