



**T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
VE BAĞLI
(17 NO'LU İŞKOLUNDA FAALİYET GÖSTEREN)
İŞYERLERİNE İLİŞKİN OLARAK**

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

İLE

**TÜRKİYE SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET
İŞÇİLERİ SENDİKASI
(TÜRKİYE SAĞLIK-İŞ)**

**ARASINDA İMZALANAN
İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

YÜRÜRLÜK SÜRESİ

01.01.2025-31.12.2026

İmza Tarihi: 28/08/2025

MADDE 1- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN AMACI:

Bu işletme toplu iş sözleşmesi; üyelerin sosyal, ekonomik ve kültürel düzeylerini yükseltmeyi, çalışanların insanlık onuruna yaraşır ve çağın gereklerine uygun yaşayış düzeyine ulaşmaları için yeterli ücret almalarını, işyerlerinde sosyal güvenliğin, iş ve işçi sağlığının gerçekleştirilmesi için gerekli önlemlerin alınmasını, her işçinin gücüne uygun bir işte çalıştırılmasını, işçilerin işsizlik korkusundan uzak geleceğe güvenle bakmalarını, sevgi ve saygıya dayalı disiplin anlayışı içinde en iyi ve en güzel hizmeti vermeyi, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı teşvik etmeyi, üretimi arttırmayı, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırıcı yollarla çözümlemeyi ve demokratik katılımcı düzenlemeyi amaç edinir.

MADDE 2- TARAFLAR VE TANIMLAR:

A) Taraflar:

Bu Toplu İş Sözleşmesinde taraflar, T.C. Ege Üniversitesi Rektörlüğü'nün üyesi bulunduğu, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası (TÜRKİYE SAĞLIK-İŞ)'dir.

B) Tanımlar:

Bu toplu iş sözleşmesi metninde,

a- T.C. Ege Üniversitesi Rektörlüğünde yer alan 17 no'lu "Sağlık ve sosyal hizmetler" iş koluna giren işyerleri ayrı ayrı "İŞYERİ", bütünü "İŞLETME",

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

c-T.C. Ege 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 Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası (TÜRKİYE SAĞLIK-İŞ); "SENDİKA",

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

g-İşyerlerinde çalışan ve kanunen işçi sayılan TÜRKİYE SAĞLIK-İŞ üyeleri, "ÜYE",

h- Bu işletme toplu iş sözleşmesi, "SÖZLEŞME".

diye tanımlanmıştır.

MADDE 3- SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK SÜRESİ:

Bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2025 tarihinde yürürlüğe girer ve 31.12.2026 tarihinde sona erer.

MADDE 4-SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA KOŞULLARI:

A) Sözleşmenin Kapsamı

Bu Toplu İş Sözleşmesi;

a)Yer olarak; İşverenin bünyesinde halen kurulu bulunan ve sözleşme süresi içerisinde İş Kolları Yönetmeliğine göre Sağlık ve Sosyal Hizmetler İş koluna giren, idari ve mali yönden işverene bağlı olarak kurulan yeni işyerleri ve bağlı tüm işyerleri ile bu işyerlerinin bağlantı ve eklentilerini kapsar.

b) Şahıs olarak da; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu göre Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası üyesi bulunan tüm işçiler bu toplu iş sözleşmesi kapsamı içindedir.

B) Yararlanma Koşulları

Bu işletme toplu iş sözleşmesinden Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası üyeleri yararlanırlar. Bu işletme toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden itibaren, imza tarihinden sonra üye olanlar ise; üyeliklerinin taraf işçi sendikasıyla işverene yazı ile bildirildiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar.

Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya sendikadan çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir.

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.

Taraf sendikanın toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü bitmeden önce yetki belgesi alması şartıyla sözleşmede belirtilmiş bütün kurulların ve temsilcilerin yetki ve görevleri yeni toplu iş sözleşmesi imzalanıncaya kadar devam eder.

MADDE 5- SÖZLEŞMENİN GÜVENCESİ:

A) İşveren; hiçbir şekilde bu Toplu İş Sözleşmesi hükümlerini kısmen veya tamamen, doğrudan doğruya veya dolaylı yollarla 6356 sayılı Kanunun 39. maddesine göre yararlanma koşullarını sağlamayanlara uygulayamaz.

B) İşveren tarafından, 6356 sayılı Kanunun 39. maddesine göre yararlanma koşullarını sağlamayan işçilere bu toplu iş sözleşmesiyle sağlanan haklar verildiği veya her ne ad altında olursa olsun bu hakların ve yararların daha üstünde hak ve yararlar sağlandığı takdirde sendikanın işverene bildirdiği anda işveren yanlış uygulamaya son verir. Sendikanın yazılı bildiriminin üzerinden 1 ay geçmesine rağmen uygulamaya son verilmezse, bu uygulama, münhasıran o işverenin işyerinde çalışan sendikalı işçilere de uygulanır.

MADDE 6- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞ SÖZLEŞMELERİNE ETKİSİ:

Toplu iş sözleşmesinin yapıldığı tarihte işveren ile işçi arasında mevcut olan iş sözleşmelerinin, işçi aleyhine olan hükümlerinin yerini bu toplu iş sözleşmesinin hükümleri alır. İş bu toplu iş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlar hakkında yürürlükteki yasalara aykırı olmamak kaydıyla iş sözleşmeleri her türlü hükümleri ihtiva eder. Sözleşmede yasa hükümlerine yapılan atıflar, toplu iş sözleşmesinde yer almasa bile hükümlerin sözleşme hükmü niteliğinde olduğunu gösterir.

İş bu toplu iş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlar hakkında yürürlükteki yasa, tüzük, yönetmelik hükümleri uygulanır.

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden önce işçi lehine düzenlenmiş ve verilmiş haklar saklıdır ve uygulamasına devam olunur.

MADDE 7- SENDİKAL FAALİYETLERE OLANAK SAĞLAMAK:

A) Sendika yöneticileri ve şube yöneticileri, baştemsilciler ve işyeri temsilcileri iş saatleri içerisinde işi ve sendikayı ilgilendiren konularda, haber vererek işyeri yetkilileri ile görüşürler.

B) Sendika ve şube yöneticileri ile baştemsilciler önceden işverene haber vermek ve işi aksatmamak kaydı ile iş saatleri içerisinde işçilerle görüşebilirler. Bu konuda işveren yöneticileri her türlü kolaylığı gösterir.

MADDE 8- GÖREV BÖLÜMÜ:

a)Görev bölümü, hizmet dalları ve kadrolara göre işveren veya işveren vekili tarafından yapılır.

b)İşçi, kalite yönetim sistemi kapsamında belirlenen görevlerle, işveren veya işveren vekili tarafından verilecek tüm işleri yapmakla yükümlüdür. Ancak işçinin görevi devam ederken yeni bir görev değişikliği yapılabilir. Bu değişikliklerde mali hakları bulunduğu çalışma grubu üzerinden verilir.

c)Güvenlik görevlisi olarak çalışan personeller 5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun ve 4857 sayılı İş Kanunu'na uygun olarak çalışma saatleri öngörülmüştür.

MADDE 9- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ, TEMSİLCİ ODASI VE İLAN TAHTASI:

A) Temsilcilerin Görevleri:

- İşyeri sendika temsilcisi, yetkisi dahilinde kendisine intikal ettirilen uyuşmazlık ve şikayetleri tarafsız bir açıdan değerlendirip çözümlenmesine çalışır.
- Uyuşmazlıkların büyümesine engel olmaya gayret eder. İşçileri hizmeti en iyi bir şekilde yerine getirmeye ve iş disiplinine uymaya davet eder, gerekli çalışmada bulunur.
- İşyerinde huzurun devamlılığı ve çalışma barışının korunmasına yardımcı olur. Sendikaca verilen bilgileri işçilere ulaştırır. İzah eder. İşçilerin şikâyet ve dileklerini ilgililere bildirir.
- Temsilcilik sıfatı; bu sıfatı taşıyana, gerek hizmetin yerine getirilmesi, gerekse iş disiplinine uyması bakımından bir üstünlük sağlamaz. Baştemsilciler işveren vekilinin bulunduğu merkez binada çalıştırılır.
- İşyeri baştemsilcisine bu maddede belirtilen görevlerini yerine getirebilmesi için gerekli kolaylık sağlanır.
- Sendika, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince birisi baş temsilci olmak üzere yeteri kadar sendika temsilcisini atar. Bu konuda yapılacak olan atamalar işverene ve ilgili mercilere yazılı olarak bildirilir.

İşyerinde işçi sayısı	50'ye kadar ise	1,
“ “ “	51-100 arasında	2,
“ “ “	101-500 arasında	3,
“ “ “	501-1000 arasında	4,
“ “ “	1001-2000 arasında	6,
“ “ “	2000'den fazla ise	8,

İşyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli hizmet akdinin işveren tarafından feshinde İş Kanununun ilgili hükümleri uygulanır. İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremez veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamaz.

B) Temsilci Odası:

- Her işyerinde temsilcilerin evrak ve kayıtlarını muhafaza etme ve çalışmalarını yürütmek amacıyla bir temsilcilik odası verilir. İşverence temsilci odasında bir masa, yeteri kadar sandalye, telefon, bilgisayar, duvar gazetesi için pano kitaplık ve gerekli kırtasiye malzemeleri bulundurulur.

C) İlan Tahtası:

-Sözleşmenin kapsadığı işyerinde işçilerin görebilecekleri uygun yerlere işverence camlı ve kilitli ilan tahtası konur. İlan tahtasının iki kilidi bulunur. Kilitlerden birinin anahtarı işveren veya vekilinde, diğerinki ise sendika temsilcisinde bulunur.

- Bu ilan tahtalarına tarafların işçileri ilgilendiren bildirileri, tamim, bülten vs'ler asılır. Sendika ilan tahtasına asılmasını istediği bildirileri bir yazı ile işverene gönderir. Bildiriler alındığı tarihten itibaren üç gün içinde ve 15 gün süre ile ilan tahtasına asılır. İlan tahtasına asılacak bildiriler, hiçbir surette siyasi yahut kanunlarca yasaklanmış veya işvereni küçük düşürücü mahiyette kanunen suç teşkil eden konuları ihtiva edemez.

- Sendika Genel Merkezinin yazılı istemi olmadan, sendika adına ilan tahtasına bildiri asılamaz.

MADDE 10- SENDİKA TEMSİLCİ, YÖNETİCİ VE ÜYELERİNE TANINAN ÜCRETLİ İZİNLER:

A) Baştemsilci İzni:

Sendika Baştemsilcisine, temsilcilik görevlerini yerine getirebilmesi için haftada 8 saat izin verilir. Baş temsilciler bu izni işyerindeki esas işini aksatmamak şartı ile kullanırlar. Baştemsilciler seçildikleri veya atandıkları işyerinde ve devamlı gündüz vardiyasında çalıştırılır.

Baştemsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, sendika veya şubesinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilirler.

Baştemsilci mühim ve acil vakalarda günün her saatinde işyerine gelerek konuyla ilgilenebilirler, bu uygulama vardiyalı çalışmalarda da yapılabilir. Şu kadar ki olay yerine gelen Baştemsilciye, iş disiplininin gerektirdiği tutum ve davranış içinde olmak zorundadır.

Sendikada Yönetici olarak görev alan işçilere de yukarıdaki baştemsilciye verilen hak ve izinler aynen uygulanır.

B) Temsilci İzinleri:

İşyeri sendika temsilcileri, temsilcilik görevlerini işyerlerindeki işlerini aksatmamak şartı ile toplamda aşağıda yazılı sürelerde yerine getirirler.

İŞYERİ İŞÇİ MEVCUDU

01-50 işçi çalıştıran işyerinde
51-200 işçi çalıştıran işyerinde
201-500 işçi çalıştıran işyerinde
500'den fazla işçi çalıştıran işyerinde

HAFTALIK ÜCRETLİ İZİN SÜRESİ

2 saat,
4 saat,
6 saat,
8 saat,

C) DİĞER İZİNLER:

Sendika temsilcisi ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenen şekle göre ücretli izin verilir.

İŞYERİ İŞÇİ MEVCUDU

01-50 işçi çalıştıran işyerinde
51-100 işçi çalıştıran işyerinde
101-200 işçi çalıştıran işyerinde
201-500 işçi çalıştıran işyerinde
501-1000 işçi çalıştıran işyerinde
1000'den fazla işçi çalıştıran işyerinde işçi sayısının %5'i kadar gün.

YILLIK TOPLAM ÜCRETLİ İZİN SÜRESİ

25 gün,
35 gün,
45 gün,
65 gün,
85 gün,

Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler içindir. Bir seferde işyeri işçi sayısının %3'ünden fazla sayıda üyenin birden bu izni kullanması işverenin onayına tabidir.

Ancak, genel kurullar için bu%3oranı aranmaz.

MADDE 11- SENDİKADA GÖREV ALANLARIN GÜVENCELERİ:

A) Sendikanın bütün kademelerinde görevli yöneticiler, işyeri baştemsilcileri ve temsilcileri sendikal faaliyetleri nedeni ile işten çıkarılamaz. Rızaları dışında fiilen çalıştığı işi ve işyeri değiştirilemez.

B) Sendikanın merkez ve şube yönetim kurulunda ve başkanlıklarında görev alarak kendi istekleri ile işyerinden ayrılan işçiler teşekküldeki görevlerinin seçime girmemek, seçilmemek veya çekilmek suretiyle son bulması üzerine işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren istek tarihinden itibaren en geç bir ay içinde o andaki şartlarla eski veya eski işlerine uygun başka bir işe almaya mecburdur. (Kıdem tazminatını alanlara bu hüküm uygulanmaz.) Bu takdirde ücret ve eski kıdem hakları saklı kalmak kaydıyla işine iade edilen işçiye toplu iş sözleşmesi ile getirilen tüm haklar da verilir. Bu hakkın kullanılması teşekküldeki görevin sona ermesinden başlayarak üç ay içinde geçerlidir.

MADDE 12- SENDİKANIN YARARLANABİLECEĞİ SALON, ARAÇ VE GEREÇLERİ:

Sendika; eğitim, seminer, konferans ve benzeri sosyal, eğitsel toplantıları için işverenin salon ile araç ve gereçlerinden işverenle anlaşma sağlayarak ücretsiz yararlanır.

MADDE 13- SENDİKA AİDATI VE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ:

A) İşveren 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine uygun olarak sendikaca bildirilecek üyelere aidat keserek işçi aylık ücretlerinin ödendiği günü izleyen

15 gün içinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. Ayrıca, hangi işçilerden ne kadar kesinti yapıldığını gösterir listeyi de aynı süre içerisinde sendikaya göndermekle yükümlüdür. İşveren bu yükümlülüklerini yerine getirmek için sendikadan herhangi bir ücret talep etmez. İşçilerden kesilecek dayanışma aidatı içinde aynı esaslar uygulanır.

B) İşveren, yukarıda belirtilen süre içerisinde sendika üyelerinden kesmediği veya kesmesine rağmen, sendikanın hesabına yatırmadığı aidatları bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz miktarları ile birlikte ödemekle yükümlüdür.

C) Yetkili sendika dışında başka bir sendika adına ve hesabına aidat kesintisi yapılamaz.

MADDE 14- SENDİKA ÜYELERİNİN GÜVENCESİ:

Anayasa ve diğer mevzuat hükümleri ile işçilere tanınmış bulunan haklar, gerek doğrudan doğruya ve gerekse dolaylı olarak ihlal olunamaz. İşçilerin hak etmiş olduğu ücretlerinden her ne sebeple olursa olsun bir indirim yapılamaz. İşçinin ücret statüsünde, ödeme şeklinde, unvanı vs. şartlarında işçi aleyhine bir değişiklik yapılamaz.

MADDE 15- İŞÇİNİN ZORLANAMAYACAĞI GÖREVLER:

İşveren işçiye, yasalara, toplu iş sözleşmesine, iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliğine aykırı iş yaptıramaz. İşçi kendisine verilen emri, yasa ve toplu iş sözleşmesine aykırı görürse bizzat veya işyeri temsilcisi aracılığıyla görevin yasaya ve sözleşmeye aykırılığını görev veren yetkiliye derhal bildirir. Yetkili bu görevin yapılmasında ısrar ederse emir yerine getirilir. İşçinin veya temsilcinin uyarısına rağmen yaptırılan işten veya sonucundan işçi sorumlu tutulamaz. İşçi veya temsilci olayı en kısa sürede emri verenin bir üst amirine yazılı olarak bildirmek zorundadır.

MADDE 16- ASKERE GİDEN İŞÇİLERE ASKERLİK YARDIMI YAPILMASI VE TEKRAR İŞE ALINMASI:

Muvazzaf askerlik görevi sebebi ile iş sözleşmesi askıya alınan işçiye (bedelli hariç) toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında **4.314,37 TL**, birinci yılı ikinci altı ayında **4.788,95 TL** askerlik yardımı yapılır.

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

Muvazzaf askerlik hizmeti dışında, herhangi bir nedenle silahaltına alınan işçinin hizmet akdinin askıya alındığı süre içerisinde ücret ve sosyal haklarının tamamı ödenir.

İşçinin, muvazzaf askerlik hizmeti dışında, manevra veya herhangi bir nedenle silahaltına alınması nedeniyle işinden ayrılması halinde bu konuya ilişkin olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 31. madde hükümleri uygulanır.

MADDE 17- DENEME SÜRESİ:

İşçiler işe alındıkları tarihten itibaren 2 ay deneme süresine tabi tutulurlar. Deneme süresi içerisinde başarı gösteremeyenlerin ilişkileri ihbar önellere uymaksızın kesilebilir. Deneme süresi sonunda işçinin ilişkisi kesilmemişse, artık daimi işçi vasfını kazanmış olur.

MADDE 18- İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

İşçiler genel olarak istihdamına esas olan işinde ve branşında çalıştırılır. Ancak iş icap ve zaruretlerine göre işçiler işyeri içinde veya Ege Üniversitesi Rektörlüğü'ne bağlı 17 nolu Sağlık ve Sosyal Hizmetler İşkolunda bulunan işyerlerinde işçinin rızası alınarak, işyerinde unvan veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde geçici olarak işveren tarafından çalıştırılabilir. Ancak bu süre bir ayı geçemez.

İşçinin kuruma bağlı 17 nolu Sağlık ve Sosyal Hizmetler İşkolunda bulunan iş yerlerinde işçi talebi halinde unvan ve niteliğine uygun ve/veya eğitim sertifika ve benzeri belgelerle yetkinlik kazandığı bir üst kadroya geçişi işverenin uygun görmesi halinde yapılabilir.

Görülen işin niteliğinde benzerlik olmak kaydı ile yapılacak devamlı nakillerde disiplin kurulu kararı alınır.

İş ve İşyeri değişikliği ceza mahiyetinde olamaz. İşçiler, devamlı olarak kadro unvanları dışındaki işlerde çalıştırılmazlar.

MADDE 19- VARDİYA USULÜ ÇALIŞTIRMA:

Vardiya cetvelleri her ay liste halinde işyerinde ilan olunur. Vardiyalı işçiler 12 saat dinlendirilmeden önce işe çağrılmazlar.

MADDE 20- ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER:

A) İşçinin işveren tarafından işyerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmesi halinde yolda geçen süreler.

B) İşçinin, işveren tarafından işiyle ilgili başka bir yere gönderilmesi veya işverenle ilgili başka bir yerde meşgul edilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

C) Yağmur, sel, elektrik ve su akımının kesilmesi, malzeme araç ve koruyucu eşyanın olmaması nedeniyle işbaşında olup da çalışmadığı süreler işçinin yasal iş süresinden sayılır.

D) İşçinin, işverenin işini yaparken meydana gelen olaydan dolayı mahkemede, karakolda ve hastanede geçen süreleri belgeleme koşuluyla iş süresinden sayılır.

E) İşverenin araç ve gerecinde meydana gelen arıza nedeniyle gecikilen süreler de çalışmış gibi sayılır.

MADDE 21- İŞE GEÇ GELME:

İşçinin saatinde işe gelmesi esastır. Yangın, deprem, su baskını, yoğun kar yağışı gibi nedenlerle mahalli vasıtaların gecikmeye uğradığı hallerde o gün işine geç gelen işçi işe başlatılır. Geç kaldığı saatler ücretli izinli sayılır. Bunun dışında birim amirince kabul edilen meşru mazeretlerinden dolayı işe geç gelenler geç kaldıkları sürelerce ücretli izinli sayılırlar.

MADDE 22- NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİ:

Bu işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin haftalık çalışma süresi 45 saattir. Bu süre haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölünerek uygulanır. Ancak 45 saatlik haftalık normal çalışma süresi, işveren tarafından gerekli görüldüğünde;

- Haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekillerde dağıtılabilir. Ayrıca işin niteliği ve şartlarına göre, işe başlama ve bitiş saatleri de işçiler için farklı şekillerde düzenlenebilir ve gerektiğinde değiştirilebilir.
- Ara dinlenme zamanları işveren tarafından belirlenir ve çalışma süresinden sayılmaz.
- İşçi, işveren tarafından belirlenerek ilan edilen günlük, haftalık ve aylık çalışma programları ile ara dinlenmeleri ve saatleri ile ilgili düzenlemelere uymak zorundadır.
- İşçi bu maddede yer alan çalışma şekil ve şartlarını peşinen kabul eder.
- Radyasyon alanı olarak tecrit edilen yerler ile skopi, kan ışınlama odası, radyum, radyoterapi ve benzeri hizmetlerinde çalışanlar ile ilgili kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 23- ARA DİNLENMESİ:

İşyerinde ara dinlenmesi 1 saattir. Ara dinlenmesi, işçilere nöbetleşe kullandırılabilir.

Ara dinlenmesi içinde işçinin çalıştırılması halinde veya ara dinlenmesi kullanmaları mümkün olmayan birimlerde çalışanlar için bu sürelerdeki çalışmaları normal çalışma süresinden sayılır.

İşyerinde çalışmakta olan işçileri günlük çalışma süreleri içinde öğlenden önce ve öğlenden sonra olmak üzere işin ortalama bir yerinde 15'er dakikalık mola verilir.

Bu süreleri sağlık hizmetlerinde çalışanlar nöbetleşe kullanırlar. Bu süreler iş süresinden sayılır.

MADDE 24- GÖZALTINA ALINMA - TUTUKLULUK VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA:

1) İşçi, herhangi bir suçla tutuklandığı ve tutukluluğu İş kanununun 25.maddesinin IV. bendinde belirtilen bildirim sürelerini aştığı takdirde, iş sözleşmesi münfesi sayılır. Belirlenen bildirim süreleri kadar süren tutukluluk hallerinde, tutuklu kalan süreler kadar işçi ücretsiz izinli kabul edilir.

2) Gözetim altına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde yasal gözaltı süresinde ücretli izinli addedilir. Ancak, gözaltında geçen süre sonunda tutuklanan işçilerin hizmet akitleri münfesi sayılır. (1. bent hükmü saklıdır.)

3) Tutukluluğun;

a) Kovuşturmayaya yer olmadığı,

b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,

c) Beraat kararı verilmesi,

d) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması nedenlerinden biri ile 90 gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren 15 gün içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde işveren tarafından emsallerin hakları ile işe alınır. 90 gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer varsa işe alınırlar. Bu halde işe tekrar alınan işçinin eski kıdem hakları saklıdır. Ancak, beraat eden işçi 90 günle sınırlı olmaksızın işbaşı yaptırılır. Bu süre sonunda tahliye veya tutukluluğunun bitmesi halinde işe başlatılıp başlatılmama hususu işverenin takdirine bağlıdır.

4) Adi suçlardan (bu maddenin 6. bendindeki suçlar hariç) yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken 90 gün içinde tahliye edilenlerin 1 hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması halinde işveren tarafından tekrar işe alınırlar.

Bilahare, hüküm giymeleri halinde iş sözleşmeleri münfesi sayılır. Şu kadar ki 5. fıkranın (a), (b) bentleri saklıdır.

5) Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

a) 6 ay veya daha az ceza alan,

b) 6 aydan daha fazla ceza aldığı halde cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeniyle 6 aydan önce tahliye edilen işçiler 1 hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç bulunması halinde işverenin takdiri ile tekrar işe alınabilirler.

6) Yüz kızartıcı suçlardan hüküm giyenler cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması halinde dahi hiçbir suretle tekrar işe alınamazlar.

7) İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken trafik kazası yapan şoförler ve iş makinesi operatörleri bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde, 1 yıl içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartı ile,

a) Tutuklu veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda 7gün içinde,

b) Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7 gün içinde başvurmaları halinde eski işlerine alınır.

1 yıldan fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

8) Güvenlik görevlisi olarak görev yapan işçinin herhangi bir sebeple istihdamına esas güvenlik kartının yetkili ve görevli makam olan emniyet teşkilatınca iptal edilmesi halinde kartını geri alabilme ihtimali göz önüne alınarak mağduriyete sebebiyet vermemek açısından işçinin sözleşmesi en fazla 90 güne kadar hiçbir mali ve özlük hakkı ödenmeksizin askıya alınır. Bu süre işverenin uygun görmesi halinde bir defaya mahsus olmak üzere 90 gün daha uzatılabilir. Ancak, yüz kızartıcı suçlar sebebiyle kartın geri alınması işlemi tesis edilmiş ise askıya alma işlemi uygulanmaz.

MADDE 25- İŞE ALMADA USUL:

Yasal Mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 26- YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER:

A) Hizmeti 1-5 yıl olanlar için (5 yıl dahil) 18 iş günü

Hizmeti 5-10 yıl olanlar için (10 yıl dahil) 23 iş günü
Hizmeti 10-15 yıl olanlar için (15 yıl dahil) 25 iş günü
Hizmeti 15 yıldan fazla olanlar için 30 işgünü ücretli izin verilir.

B) Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez ve ücreti ödenerek izin hakkı kaldırılamaz. (İşçinin, zorunlu hallerde yıllık ücretli iznine mahsuben izin kullanması mümkündür. Bu hüküm asgari 1 yıl çalışmış işçilere uygulanır.)

C) Ücretli izine rastlayan pazar günleri ile ulusal bayram ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz, ücretli izine ilave edilir. Bu izin süreleri tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir.

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin verir.

MADDE 27- ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER:

İşçilere aşağıdaki esaslar dâhilinde sosyal durumlarına göre izin verilir.

A) Evlenen işçilere yazılı isteği üzerine 7 gün, çocuğu evlenen işçilere yazılı isteği üzerine 5 işgünü,

B) Eşi doğum yapan işçiye 7 işgünü,

C) İşçinin ve eşinin anne, baba, eş ve kardeşiyle çocukların ölümü halinde 7 gün, kayın valide ve kayın babanın ölümü halinde 5 gün izin verilir.

D) Askerlik işlemleri için 1 işgünü,

E) Yangın, deprem, su baskını ve benzeri felaketlerde kazaya uğrayanlara 10 işgünü,

F) İşçilerin ana, baba, eş ve çocuklarından birinin hastaneye yatması halinde doktor raporu ile belgelemek kaydıyla işçiye 3 aya kadar refakat izni verilir. Mevcut durumun devam etmesi halinde ayrıca 3 aya kadar refakat izni işveren tarafından verilebilir.

G) Sosyal izin kullananlar, işe dönüşünde mazeretlerini evlenme cüzdanı, doğum ve ölüm belgesi, afetlerde belgelenmesi şartıyla, kazalarda doktor raporu veya kaza tutanağı, hastalık vizite kâğıdı gibi belgelerle en geç 15 (on beş) gün içinde kanıtlamak zorundadırlar. Aksi halde haklarında nedensiz işe gelmemek işlemi uygulanır.

H) Evlilik izinleri olayın oluşundan itibaren 15 gün içinde kullanılır. Şu kadar ki işçi izinli ve raporlu ise ücretli sosyal iznini rapor ve iznin bitiminden itibaren aynı sürelerde kullanır.

I) Bu maddede tespit edilen sosyal izinler birden çok kişiyi ilgilendirirse izinlerden ilgili işçiler ayrı ayrı yararlanırlar.

İ) Radyasyon alanı olarak tecrit edilen yerlerle, Skopi, kan ışınlama, radyum, radyoterapi ve benzeri hizmetlerinde çalışan kadın işçiler, hamileliğini tespit eden doktor raporu ibrazı tarihinden itibaren hamileliği süresince branşlarına yakın başka bir işte çalıştırılır.

J) Hamile işçilere; SGK mevzuatına göre doğum öncesi 8 hafta, doğum sonrası 8 hafta olarak verilen raporlu süreler için ödenen iş göremezlik ödenekleri, işverence tama iblağ edilir. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Bu gibilere talepleri halinde doğum sonrası izni takiben altı ay ücretsiz izin verilir. Ancak, işverenin uygun görmesi halinde bu süre 2 yıla kadar uzatılabilir.

K) Doğum yapan kadın işçilere 6 aya kadar öğleden önce 1,5 saat, öğleden sonra 1,5 saat olmak üzere günde 3 saat, 6 aydan bir yıla kadar öğleden önce 1 saat öğleden sonra 1 saat olmak üzere günde 2 saat emzirme izni verilir. Bu izinler istenirse günlük topluca kullanılabilir.

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

MADDE 28- ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ:

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri aşağıda belirtilen günlerdir. **Ulusal Bayram 29 Ekim günüdür. 28 Ekim günü saat: 13.00’de başlar, 29 Ekim günü devam eder.**

Resmî Bayram ve Genel Tatil Günleri:

- 1- 1 Ocak günü Yılbaşı Tatilidir
- 2- 23 Nisan: Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramıdır.
- 3- 19 Mayıs: Atatürk’ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramıdır.
- 4- 1 Mayıs: Emek ve Dayanışma Günü.
- 5- 15 Temmuz: Demokrasi ve Milli Birlik Günü.
- 6- 30 Ağustos: Zafer Bayramıdır.

Dini Bayramlar:

- 1- Ramazan Bayramı: Arife günü saat: 13.00 den itibaren 3,5 gündür.
- 2- Kurban Bayramı: Arife günü saat: 13.00 den itibaren 4,5 gündür.

MADDE 29- ÜCRETSİZ MAZERET İZNİ:

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçiye müracaatı üzerine mazeretine binaen 6 aya kadar ücretsiz mazeret izni verilebilir. Bu süre gerekirse ve işverenin uygun görmesi halinde ve yine işverenin onayıyla 6 aya kadar daha uzatılabilir.

MADDE 30– İŞ GÜVENCESİ VE İŞÇİ ÇIKARTILMAMASI:

- a) İşveren, ilgili mevzuata ve bu toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı olarak işçilerin iş akitlerini sona erdiremez.
- b) İş akdinin fesih edildiği durumlarda 4857 sayılı İş Kanunu’nun iş güvencesine ilişkin hükümleri (4857/18-19-20-21-22) uygulanır.
- c) İşveren tarafından, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25’nci maddesi dışında keyfi ve haksız bir sebeple işten çıkarmalarda, Mahkeme tarafından feshin geçersizliğine karar verildiğinde, Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye, dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer tüm sosyal hakları ödenir.
- d) İşveren, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25’nci maddesi dışında keyfi ve haksız bir sebeple işten çıkarmalarda, Mahkeme veya Özel Hakem tarafından feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin müracaatı halinde 30 gün içinde işe başlatılır.

MADDE 31- BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ:

- a) Hizmet akitleri, bu sözleşme hükümlerine uygun olarak işveren tarafından önceden karşı tarafa yazılı bildirimde bulunmak koşulu ile bildirim tarihinden itibaren;

6 aydan az süre ile çalışan işçilere	3 hafta
6 ile 18 ay süre ile çalışan işçilere	5 hafta
18 ay ile 3 yıla kadar çalışan işçilere	8 hafta
3 yıldan fazla süre ile kadar çalışan işçilere	10 hafta

İş akdi feshedilmiş sayılır. Hizmet akdini işçinin feshetmesi durumunda kanun hükümleri uygulanır.
- b) İşçi, bildirim önellerinde işveren tarafından çalıştırıldığı takdirde, bildirim öneli içerisinde tüm haklardan yararlanır.

MADDE 32- YENİ İŞ ARAMA İZNİ:

İşverenin yazılı ihbarı ile veya işçinin dilekçesi ile iş sözleşmesi ihbar önellerine uyulmak suretiyle fesih edildiğinde işveren, işçiye talebi halinde, çalışma saatleri içinde günde 2 saat ücretli iş arama izni verir. İşçi talep ettiğinde sözleşmenin son bulacağı zamandan önceki günlere rastlamak üzere bu izinler topluca verilir.

MADDE 33- KIDEM ZAMMINA ESAS KIDEM TARİFİ:

Kıdem, hizmet akdinin aralıklarla devam etmiş ve yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalışılan bütün hizmetlerinin toplamıdır.

MADDE 34- KIDEM TAZMİNATI:

İşçilerin iş sözleşmelerinin iş yasasındaki kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren hallerden birisi ile feshi halinde, işçiye her tam hizmet yılı için 40 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. 1 yıldan artan süreler içinde aynı oran üzerinden ödeme yapılır. Ölüm hallerinde tazminat, yasal mirasçılara verilir, iş kazası nedeniyle ölen işçinin kıdem tazminatı 60 gündür.

MADDE 35- KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ:

A) Kıdem Tazminatına esas olan ücret, işçinin en son aldığı günlük ücretine bu toplu iş sözleşmesiyle kazanılan ve devamlılık arz eden aynı ve nakdi yardımların toplamının ilavesi ile bulunacak ücrettir.

B) İşçinin kıdem tazminatının hesaplanmasında yasa ve toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanır.

C) Emekliliğe hak kazanıp Sosyal Güvenlik Kurumundan emekli olabilir belgesi alan işçiler, işverene emeklilik dilekçesini verdiği tarihten itibaren işveren işçinin hesaplanacak kıdem tazminatını bir seferde ödemek zorundadır.

MADDE 36- HASTALIK YARDIMI:

Sendika üyesi işçilerin hastalığı veya herhangi bir sağlık engeli halinde;

1-Hastalığın, Sosyal Güvenlik Kurumu'na ödenek verilmeyen ilk iki işgünü için, normal günlük ücreti yılda 5 defayı geçmemek üzere işverence tam olarak ödenir.

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

3- İşçinin, işverenin bulunduğu mahal veya başka bir mahalle sevk suretiyle viziteye çıkması halinde işyerinden ayrı kalacağı zamanlarda işçiye istirahat verilmeksizin ayakta tedavisine lüzum görüldüğü takdirde geçirdiği süreler için ücretinden kesinti yapılamaz ve bu zamanlar için işçi ücretli izinli sayılır.

4-İşçinin hizmet sözleşmesi, Sosyal Güvenlik Kurumunun sağlık yardımı yapmakla yükümlü olduğu süre içinde feshedilemez.

MADDE 37- İŞ PİRİMİ:

İş Primi:

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

a)Teknik Hizmetlerde çalışanlar; Demirci, Elektrikçi, İnşaat, Kaloriferci, Sıhhi Tesisat ve İklimlendirme, Boyacı, Marangoz, Fiilen Klinik Mühendislikte görev yapan Biyomedikal Teknikeri ve Teknisyeni, Donanım birimi çalışanları, Yazılım Biriminde fiili olarak yazılım yapan çalışanlar, Tıbbi atık, Depo görevlileri, Para ve mal sorumluluğu olan büro görevlileri, Birim sorumluları, Biyolog, Kimyager, Laboratuarda çalışan teknik personeller, eczane çalışanları, sterilizasyon çalışanları, çamaşırhane çalışanları, Diyalizde fiilen çalışan teknisyen ve tekniker, Aşçı, Güvenlik Amiri, Mühendis ve Hemşireye günlük brüt çıplak ücretinin %9'u,

b) Büro personeli, Güvenlik Görevlisi, Şoför ve (a) grubu dışında kalan diğer teknik hizmetlerde çalışan işçilere günlük brüt çıplak ücretinin %8'i,

c)Yardımcı Hizmetlerde çalışan işçiler, temizlik ve bahçe işleri yapan işçiler ile hasta

bakımına destek personellerine günlük brüt çıplak ücretinin %7'si, oranında iş primi ödenir.

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

MADDE 38- UZUN SÜRELİ HASTALIK HALİ:

Uzun süreli hastalık halinde iş yasası ile ilgili mevzuat hükümleri saklı kalmak üzere 5510 sayılı yasa hükümlerine göre işlem yapılır.

MADDE 39- DİSİPLİN KURULLARI:

A- İşyeri Disiplin Kurulu:

İşyerlerinde 3 işveren, 3 sendika temsilcisinden oluşan işyeri disiplin kurulu kurulur. Taraflar kurula asıl üye kadar da yedek üye belirlerler. Sözleşmenin imza tarihinden itibaren bir ay içerisinde taraflar asıl ve yedek üyelerini yazılı olarak birbirlerine bildirirler. Sendika temsilcisi olarak kurula katılan üyelerden birinin disiplin kuruluna sevk edilmesi halinde yerine yedek üye katılır.

Kurulun başkanlığını işveren temsilcilerinden biri yapar. Başkanın tensip edeceği bir üye, aynı zamanda kurulun raportörlüğünü ifa eder. Lüzumu halinde, taraflardan birinin yazılı müracaatı ile kurul, kurul başkanı tarafından toplantıya çağrılır. Kurulun gündemi üç işgünü içinde kurul üyelerine gönderilir. Kararlar ekseriyetle alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış olur. Kurul, gündemindeki maddeleri ilk toplantı tarihinden itibaren beş işgünü içinde karara bağlar. Lüzum görüldüğü takdirde bu süre 15 güne kadar uzatılabilir. Kurulda anlaşmaya varılamayan hususlar bir tutanakla tespit edilerek ilgili evrakı müsbite ile birlikte üst disiplin kuruluna intikal ettirilir. Kurul kararlarına, karar tarihinden itibaren 5 işgünü içinde itiraz edilebilir.

Bu sürenin sonunda yapılan itirazlar geçerli değildir.

B- Üst Disiplin Kurulu:

Üst Disiplin Kurulu; Ege Üniversitesi Rektörlüğünde 3 işveren ve 3 sendika temsilcisinden oluşan Üst Disiplin Kurulu Kurulur. Taraflar kurula asıl üye kadar da yedek üye belirlerler. Sözleşmenin imza tarihinden itibaren bir ay içerisinde taraflar asıl ve yedek üyelerini yazılı olarak birbirlerine bildirirler.

Kurulun Başkanlığını işveren temsilcilerinden biri yapar. Başkanın tensip edeceği bir üye aynı zamanda kurulun raportörlüğünü de ifa eder. Mazereti dolayısıyla toplantıya katılamayan asıl üye yerine yedek üye çağrılır. Toplantı gündemi, toplantı tarihinden 5 (beş) işgünü önceden üyelere yazılı olarak bildirilir. Üst Disiplin Kurulu, İşyeri Disiplin Kurulunca karara varılamayan hususları, ihraç kararlarını ve işyerlerinde çalışan sendika yönetici ve temsilcileri hakkında verilen disiplin cezalarına karşı yapılacak itirazları, görüşüp karara bağlar. Kararlar, toplantıya katılanların çoğunluğuyla alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış olur.

Disiplin cezaları ekte belirtilmiştir. Cetvelde bulunmayan suçlar için kurul kıyasen karar verir.

Ceza cetveli EK-1 de gösterilmiştir.

MADDE 40- UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZÜM KURULU:

Toplu iş sözleşmesinin uygulanması ile hükümlerinin yorumu konusunda çıkacak uyuşmazlıkların ilk kademe olarak işyerindeki işveren vekilleri ile sendika temsilcileri arasında çözümü esastır. Bu şekilde çözümü mümkün olmayan uyuşmazlıklar T.C. Ege 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

katılamadığı 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 41- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULUNUN GÖREVLERİ:

Bu konuda 6331 sayılı Kanun ve bu konudaki Mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 42- KAZALARIN BİLDİRİLMESİ:

İşyerinde meydana gelen bir kaza sonucunda yaralanan işçinin durumu derhal yetkiliye bildirilir. İşçinin durumu buna olanak vermeyecek kadar ağır ise yaralanmasının bildirilmesi, yanında bulunan işçi arkadaşlarına düşer. Kazaya uğrayan işçi, yetkili tarafından doldurulacak kaza raporu ile birlikte veya buna olanak yoksa hemen işçinin bakılacağı sağlık teşkilatına bildirilir. Durum derhal işveren vekiline ve sendika temsilcisine duyurulur. İşyerinde meydana gelen en küçük yaralanma olayları bile işçi tarafından yetkiliye bildirilir. Kendilerini tedavi etmeye veya yetkili olmayan kimselere tedavi ettirmeye çalışanlara karşı işveren vekili bir sorumluluk kabul etmez. İşveren hayati önem arz eden kazalarda, işçinin Kamu hastanelerine götürülmesi kaydı aramaz. En yakın hastaneye veya Sağlık kuruluşuna götürülür. Bu kuruluşlarda yapılan müdahale ve tedavi bedelinin Sosyal Sigortalar Kurumunca ödenmeyen bölümü işverence ödenir.

MADDE 43-KREŞ ve ANAOKULU ÖDENEĞİ:

Kurum tarafından kreş hizmeti verilmektedir.

MADDE 44- SOSYAL YARDIM ÖDEMELERİ:

A) Öğrenim Yardımı:

İşveren işçinin öğrenim gören her çocuğu için toplu iş sözleşmesinin birinci yılının Eylül ayı içinde ödenmek üzere;

İlkokul için 1.197,20 TL,

Ortaokul için 1.436,70 TL,

Lise ve dengi okullar için 1.676,07 TL,

Yüksekokul ve Üniversite eğitimi için 1.915,56 TL,

öğrenim yardımı yapılır.

Öğrenim Yardımı, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının Eylül ayında ve bir kez ödenmek kaydıyla ödendiği döneme kadar ki ücret zamları (toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ay zammı olan %24 ve birinci yılının ikinci altı ay zammı olan %11 hariç) oranında arttırılarak ödenecektir. Öğrenim Yardımının ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem öğrenim yardımı miktarına yansıtılacaktır.

İşçiler bu haklardan belge karşılığı yararlandırırlar. Bu haklardan, öğrenim gören işçiler de gördüğü öğrenim durumuna göre yararlanırlar.

B)Yemek Yardımı:

İşçilere; çalıştıkları süre ile orantılı olarak işyerinde kaldıkları sürece yemek verilir ve mevcut uygulamaya devam edilir. Ancak yemek verilmediği takdirde fiilen çalıştıkları her gün için sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında net 235,02 TL/Gün, birinci yılı ikinci altı ayında net 260,87 TL/Gün yemek yardımı ödenir.

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

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

C) Aile ve Çocuk Yardımı:

Toplu İş Sözleşmesinden yararlanan işçilere toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında her bir çocuk için **345,14 TL/Ay**, birinci yılı ikinci altı ayında her bir çocuk için **383,11 TL/Ay** çocuk yardımı ödenir.

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

D) Yakacak Yardımı:

Toplu İş Sözleşmesinden yararlanan işçilere toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında **431,40 TL/Ay**, birinci yılı ikinci altı ayında **478,85 TL/Ay** yakacak yardımı yapılır.

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

E) Bayram Yardımı:

Toplu İş Sözleşmesinden yararlanan işçilere Ramazan ve Kurban Bayramlarından 10 gün önce olmak üzere sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında **862,84 TL**, birinci yılı ikinci altı ayında **957,75 TL/Ay** bayram harçlığı verilir.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci yılı Ramazan ve Kurban Bayramlarında ödendiği döneme kadar ki ücret zamları (toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ay zammı olan %24 hariç) oranında arttırılarak ödenecektir. Bayram yardımının ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem bayram yardımı miktarına yansıtılacaktır.

F) Sosyal Yardım:

Toplu İş Sözleşmesinden yararlanan işçilere sosyal harcamalarını karşılamak amacı ile toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında her ay brüt **3.977,20 TL/Ay**, birinci yılı ikinci altı ayında her ay brüt **4.414,69 TL/Ay** sosyal yardım ödenir.

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

G) Evlenme Yardımı:

Sendika üyesi işçilere toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında evlenmeleri halinde **4.314,37 TL**, birinci yılı ikinci altı ayında evlenmeleri halinde **4.788,95 TL** evlenme yardımı ödenir.

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

H) Doğum Yardımı:

İşveren, sendika üyesi işçinin veya eşinin doğum yapması halinde toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında **2.608,28 TL**, birinci yılı ikinci altı ayında **2.895,19 TL** doğum yardımı yapar.

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

Çocuğun ölü doğması halinde ölüm yardımını da birlikte öder.

I) Ölüm Yardımı:

İşçilerin iş kazası sonucu ölümü halinde yasal mirasçılarına 2 (iki) çıplak ücreti tutarı brüt olarak ödenir.

İşçinin normal ölümü halinde yasal mirasçılarına veya cenazeyi kaldıran yakınlarına 1 (bir) çıplak ücreti tutarı brüt olarak ödenir.

Ana, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde ölüm olayının raporla belgelenmesi veya yasal mirasçılığın ise veraset ilamı ile belgelenmesi şarttır. İşçinin ana, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında **4.347,11 TL**, birinci yılı ikinci altı ayında **4.825,29 TL** ölüm yardımı yapılır.

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

İ) Doğal Afet Yardımı:

İşçinin sel, yangın, deprem gibi doğal afetlere uğraması halinde uğradığı zarar miktarını belgelenmek koşulu ile toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında **10.786,05 TL**, birinci yılı ikinci altı ayında **11.972,52 TL** doğal afet yardımı ödenir.

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

J) Giyim Yardımı ve Koruyucu Eşya:

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

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

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

MADDE 45- ÜCRET ZAMMI:

1- TABAN ÜCRET VE SEYYANEN ZAM:

a) Taban Ücret:

01.01.2025 tarihinde günlük brüt çıplak ücretleri; 1.400,00 TL'nin altında olan işçilerin, günlük brüt çıplak ücretleri 1.400,00 TL'ye çekilecektir.

b) Seyyanen Zam:

01.01.2025 tarihi itibarıyla günlük brüt çıplak ücretleri 1.400,00 TL ve üzerinde olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretlerine 40,00 TL/Gün seyyanen zam yapılacaktır.

Ancak, bu maddenin (a) fıkrasından yararlanan işçiler (b) fıkrasından ayrıca yararlanamazlar.

2- ÜCRET ZAMLARI:

a) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.01.2025 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin ücretleri (1.) fıkradaki taban ücrete çekildikten ve taban ücret dışında kalan işçilere ise seyyanen zam yapıldıktan sonra, 01.01.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2025 tarihinden geçerli olmak üzere birinci yıl birinci altı ay için %24 (Yirmidört) oranında zam yapılacaktır.

b) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Seyyanen Zam ve Ücret Zammı:

i) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Seyyanen Zam:

01.07.2025 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2025 tarihinden geçerli olmak üzere 50,00 TL/Gün seyyanen zam yapılacaktır.

ii) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

01.07.2025 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine seyyanen zam yapıldıktan sonra, 01.07.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2025 tarihinden geçerli olmak üzere %11 (Onbir) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2025 indeks sayısının, Haziran 2025 indeks sayısına göre değişim oranının %11 (Onbir)'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.01.2026 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.01.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2026 tarihinden geçerli olmak üzere %10 (On) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2026 indeks sayısının, Aralık 2025 indeks sayısına göre değişim oranının %10 (On)'u aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

d) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

01.07.2026 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2026 tarihinden geçerli olmak üzere %6 (Altı) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2026 indeks sayısının, Haziran 2026 indeks sayısına göre değişim oranının %6 (Altı)'yı aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ayının son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere (01.01.2027 tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin 31.12.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine) ilave edilecektir.

e) Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinden sonra kapsam işyerlerine ilk defa işe alınacak işçiler, asgari ücretle işe başlatılırlar. Bu işçilerin, deneme sürelerini başarı ile tamamlamaları kaydıyla, sendikaca üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşından geçerli olmak üzere toplu iş sözleşmesinin “İş Primi” başlıklı 37. maddesindeki gruplar esas alınmak kaydıyla aşağıdaki tespit edilen işe giriş ücretlerine yükseltirler.

I. YIL İŞE GİRİŞ ÜCRETLERİ

GRUP	01.01.2025-30.06.2025	01.07.2025-31.12.2025
A. GRUBU	1.835,00 TL/Gün	2.090,00 TL/Gün
B. GRUBU	1.830,00 TL/Gün	2.085,00 TL/Gün
C. GRUBU	1.825,00 TL/Gün	2.080,00 TL/Gün

Bu işçiler, işe girdikleri dönemin ücret zamlarından ayrıca yararlanamazlar. Bu işe giriş ücretleri sözleşmenin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanır. Ancak, toplu iş sözleşmesi zamlarını almalarına rağmen işe giriş ücretinin altında kalan işçilerin ücretleri o dönemin işe giriş ücreti seviyesine yükseltir.

MADDE 46- İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE:

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

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

c) İkramiyelerin ödenmesinde kıstelyevm usulü uygulanır ve ücretsiz izin günleri hesaba katılmaz. Yıl içinde ödenen ikramiyeler, ikramiyelerin ödeme tarihlerinde işçinin çalıştığı süreyle

orantılı olarak hesaplanıp ödenir. Ancak işten ayrıldığı tarihte ikramiye ödemesi yapılmayan çalışma süresi varsa, bu çalışmasına tekabül eden ikramiye de kıstelyevm usulü ile ödenir.

MADDE 47- HİZMET (KIDEM) ZAMMI:

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla Kamu Kurum ve Kuruluşunda geçirdikleri her tam hizmet yılı için işyerinde ilk çalışmaya başladıkları (taşeron şirketler dahil) tarih dikkate alınarak çalıştıkları her tam hizmet yılı için toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında **18,60 TL/Ay**, birinci yılı ikinci altı ayında **20,65 TL/Ay** hizmet zammı verilir.

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

MADDE 48- GECE ZAMMI:

Akşam saat 20.00'den sabah saat 06.00'ya kadar geçen süre gece dönemidir. Gece döneminde çalışan işçilerin, çalıştıkları sürelerle ait ücretleri %10 zamlı olarak ödenir.

MADDE 49- TATİLDE ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:

A) Vardiyalı çalışan işçilerin hafta tatili 6 işgünü çalışmasından sonraki gündür. Ancak, çalışılmayan Cumartesi günü veya onun yerini alan çalışılmayan gün 6 işgünün hesabında çalışılmış gün gibi sayılır. Normal çalışma yapılan yerlerde hafta tatili Pazar günüdür. İşyeri hizmetlerinin özelliği itibarıyla, işveren zaruri gördüğü hallerde ve işin gereği hafta tatili günlerinde çalıştırılan işçilere müteakip hafta içinde 1 gün izin vermezse, kendi yevmiyesine ilaveten (2) iki yevmiye daha öder.

B) Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçilere her gün için ilave 2 yevmiye (1+2=3) ödenir.

C) Vardiyalı işçi, kendi hafta tatilinde çalıştırıldığı takdirde 1 ilave yevmiye (1+1=2) ödenir.

MADDE 50- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ:

Günlük 7,5 saati ve haftada 45 saati aşan (Cumartesi ile hafta tatili ve Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde yapılan 7,5 saatlik çalışmalar hariç) çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilir ve bu tür yaptırılacak her bir saatlik fazla çalışma için ödenecek ücret, saatlik normal çalışma ücretinin %70 zamlısı olarak ödenir. Bu hüküm vardiyalı vardiyasız tüm işçileri kapsar. İşçilere önceden haber vermek kaydı ile fazla çalışma yaptırılabilir. Meşru mazeretleri olan işçiler fazla çalışmaya zorlanamaz. Meşru mazeretin raporla tevsiki istenemez.

Cumartesi, hafta tatili, bayram tatili ve fazla çalışma işin gerektirdiği işçi ve vasıf ihtiyacı dikkate alınarak işçiler arasında eşitlik esasına göre yapılır.

MADDE 51- NÖBET VE İCAPÇILIK:

a) İcapçı olarak görevlendirilmiş olanlara, icapçı kaldıkları her gün için 2 saatlik fazla çalışmaya tekabül eden ücreti ödenir. İcapçılık esnasında göreve çağrılanlara ayrıca 50. maddeye göre fazla çalışma ücreti ödenir.

b) İşçilere normal çalışma saatlerinin dışında nöbet tutturulması halinde, nöbet tutulan süre kadar, fazla çalışma ücreti ödenir.

MADDE 52- İŞE GİDİŞ-DÖNÜŞÜN SAĞLANMASI:

Sendika üyesi işçilere, toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında **3.624,14 TL/Ay**, birinci yılı ikinci altı ayında **4.022,80 TL/Ay** ulaşım yardımı ödenir.

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

MADDE 53- EK ÖDEME:

İşçilere müktesep hak sayılmak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa toplu iş sözleşmesinin birinci yılının Mayıs ayında brüt **9.039,08 TL** Ek ödeme yapılacaktır. ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının Mayıs ayında ve bir kez ödenmek kaydıyla ödendiği döneme kadar ki ücret zamları (toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ay zammı olan %24 hariç) oranında arttırılarak ödenecektir. Ek ödemenin ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem ek ödeme miktarına yansıtılacaktır.

Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 54- ÜCRET ÖDEMELERİNİN YAPILMASI:

İşçilerin ücretleri, hak kazanılan günü izleyen ilk işgünü ödenir. Ödemede gecikme 3 iş gününü geçemez. Ücretlerin ödendiği ayın ilk Pazartesi gününe kadar yapılan fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil günleri çalışmalarına ait ücret ödemeleri, maaş ile birlikte aynı günde yapılır.

Ödemeye ilişkin 3 günden fazla süreli gecikmelerde, gecikilen süreler için bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranında gecikme faizi işverence ödenir.

MADDE 55- HARCIRAHLAR:

Harcirahlar konusunda 6245 sayılı Harcırar Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 56-BANKA PROMOSYONLARI:

Ege Üniversitesi ile banka arasında personeller adına imzalanan promosyon sözleşmesi gereğince ödenmesi gereken her türlü hak sendika üyesi işçilere de aynen ödenir.

Banka Promosyon İhalesi için oluşturulacak komisyona işçi personelleri temsilen Sendika tarafından belirlenecek temsilci de çağrılır.

MADDE 57- GİYİNME ODASI:

İşçilerin, işyerinde giyinebilmeleri ve elbiselerinin muhafaza edebilmeleri için giyinme odası ve bir kilitli dolap tahsis edilir.

MADDE 58- MOBBİNG- İŞYERİNDE TACİZİN ÖNLENMESİ:

19/03/2011 tarih 27879 sayılı resmi gazetede yayınlanan 2011/2 sayılı Başbakanlığın “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” genelgesine göre; işyerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, kişinin verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olmakta ve bu nedenle çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsemesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması vb... şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi açısından işçi ve işveren tarafından kurulacak olan komisyonda sendika temsilcileri de görev alır.

MADDE 59- EK PRİM:

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

GEÇİCİ MADDE 1- FARKLARIN ÖDENME ZAMANI:

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

GEÇİCİ MADDE 2- MESLEK KODU:

İşçilerin Fiilen görev yaptığı işe uygun meslek kodları Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilir.

İşbu toplu iş sözleşmesi **59 Asıl, 2 Geçici Madde** ile **Ek Ceza Cetvelinden** ibaret olup taraflarca **28/08/2025** tarihinde imzalanmıştır.

EK DİSİPLİN CEZA CETVELİ

EYLEM TÜRLERİ	CEZALARI				
İŞE GEÇ GELMEK					
1. Bir saate kadar geç gelmek	İhtar	1G	2G	3G	4G
2. Bir saati aşan süre ile gecikmek	1G	2G	3G	4G	
3. Devamlı geç gelmeyi alışkanlık haline getirmek (Altı ay içerisinde geç gelmek suçundan dört defa disiplin suçundan ceza almış olmak kaydıyla)	3G	İ.Ç.			
GÖREVE GELMEMEK					
4. Bir gün göreve gelmemek	1G	2G	3G		
5. İki gün göreve gelmemek	2G	3G			
6. Üç gün ve daha fazla göreve gelmemek	3G	İ.Ç.			
7. Görevi yetersiz yapmak	2G	3G			
8. Verilen görevi yapmamak	2G	3G	5G		
9. Verilen görevi yapmamakta direnmek	3G	İ.Ç.			
10. Görev saatinde özel işlerle uğraşmak	2G	3G	5G		
11. Disiplinsiz davranmak, işçi sağlığı ve iş güvenliğini, iş verimini aksatmak ve iş barışını bozmak	3G	İ.Ç.			
GÖREV YERİNİ TERK ETMEK					
12. İzinsiz olarak iş saati bitiminden evvel görev yerini terk etmek	İhtar	1G	2G	3G	İ.Ç.
13. İzinsiz olarak iş saati bitiminden evvel görev yerini terk etmeyi alışkanlık haline getirmek	2G	3G	İ.Ç.		
14. İşyerinin korunması ile ilgili olanların görev yerinde bulunmaması	2G	3G	İ.Ç.		
15. İş saatlerinde gereksiz yere arkadaşlarını meşgul etmek ve görev başında uyumak	1G	2G	3G	İ.Ç.	
16. İş başında, iş saatlerinde ve görev başında uyumak	1G	2G	3G	İ.Ç.	
17. İşyerinde kavga etmek	2G	3G	İ.Ç.		
18. İmza cetvelini imzalamamayı alışkanlık haline getirmek	İhtar	1G	2G	3G	İ.Ç.
19. Yönetimindeki aracı idareden izin almaksızın başkalarına kullandırmak	3G	İ.Ç.			
20. Göreve sarhoş gelmek	2G	3G	İ.Ç.		
21. İşyerinde alkollü içki kullanmak, kumar oynamak veya oynatmak	3G	İ.Ç.			
22. İşyerinde uyuşturucu madde kullanmak	İ.Ç.				
İŞ ARKADAŞLARINA KARŞI TUTUMU					
23. Amirlerine karşı küfür ve saldırıda bulunmak	2G	3G	İ.Ç.		
24. İş arkadaşlarına küfür veya saldırıda bulunmak	1G	2G	3G	İ.Ç.	
25. Gerekli halde iş arkadaşlarına yardımcı olmamak ve yardımcı olmamayı alışkanlık haline getirmek	İhtar	1G	2G	3G	İ.Ç.
İŞYERİ VE ARAÇLARINA ZARAR VERMEK					
26. Yangına sebebiyet vermek	İ.Ç.				
27. İşyerine sabotaj yapmak	İ.Ç.				
28. Araç ve gereçleri kontrol etmeden göreve çıkmak ve bunlarla ilgili bozuklukları zamanında yetkili kişiye duyurmamak	1G	2G	3G		
29. Yönetimindeki araç, gereçlerin bakımı ve temizliğine özen göstermemek ve hor kullanmak	2G	3G	İ.Ç.		
30. Teslim edilen araç ve gereçlerin yitirilmesine yada bozulmasına, hasarına neden olmak					

a) İhmal b) Ağır ihmal c) Kasıt	2G 3G İ.Ç.	3G İ.Ç.	İ.Ç.		
31. İçkili araç kullanmak	3G	İ.Ç.			
ÇALIŞMA AHLAKINA UYMAYAN DAVRANIŞLAR					
32. İşyerine ait araç ve gereçleri görevi dışındaki işlerde kullanmak	3G	5G	İ.Ç.		
33. Amir durumunda olup, çalıştığı işçileri özel işlerde kullanmak	2G	3G	İ.Ç.		
34. Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak	1G	2G	3G	İ.Ç.	
35. Görevi ile ilgili kasten yanlış bilgi vermek	1G	2G	3G	İ.Ç.	
36. Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstererek işi aksatmak	2G	3G	İ.Ç.		
37. Sınav sırasında kopya çekmek, yardım almak, yardım etmek, soru çalmak, sınav kağıt ve tutanaklarında değişiklik yapmak	3G	İ.Ç.			
38. Verilen görevi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek	2G	3G	İ.Ç.		
39. Sahte belge düzenlemek, resmi belgelerde değişiklik yapmak	İ.Ç.				
40. Görevine ilişkin ve gizli kalması gerekli sırları açıklamak	3G	İ.Ç.			
41. Görevine ilişkin ve gizli kalması gerekli sırları açıklayarak çıkar sağlamak	İ.Ç.				
42. Hırsızlığa tam teşebbüs	3G	İ.Ç.			
43. Hırsızlık yapmak	İ.Ç.				
44. Rüşvet almak yada vermek	İ.Ç.				
45. Rüşvet almaya yada vermeye tam teşebbüs etmek	3G	İ.Ç.			
46. İşe girmeyen işçiyi girmiş gibi göstermek	3G	İ.Ç.			
47. Yerine imza atmak yada kartını bastırarak suretiyle işe gelmeyen işçiyi gelmiş gibi göstermek	2G	3G	İ.Ç.		
48. İşyerinde propaganda yapmak suretiyle siyasi faaliyette bulunmak	2G	3G	İ.Ç.		
49. Amirlerine, arkadaşlarına, öğrencilere, diğer personellere ya da hastalara sarkıntılık yapmak ve tecavüzde bulunmak.	İ.Ç.				
50. Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak, bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekilleri çizmek veya yapmak.	1G	3G	5G	İ.Ç.	
51. Amirleri, arkadaşları veya mahiyeti hakkında yalan ve yanlış şaiyalar çıkarma, yanlış ihbar veya şikayetlerde bulunmak.	6G	8G	İ.Ç.		
52. İş yerinde veya bağlı yerlerde arama, herhangi bir kimsenin eşyalarına izinsiz el koyma, bilerek postalarını açma ve benzeri eylemleri düzenleme, başkalarını bu yolda kışkırtmak veya bu gibi eylemlerde görev almak.	6G	8G	İ.Ç.		
53. İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusun dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.	İ.Ç.				
54. İşverenin iş yönetmeliği ve iş sözleşmesinin şartları gereğince yapmakla mükellef bulunduğu ödevleri ifadan, kendisine ihtara rağmen imtina etmek.	6G	İ.Ç.			
55. İşçiler aldıkları istirahat raporlarını rapor süresi içerisinde çalıştığı kuruma en kısa sürede bilgi vermemesi ve raporu ibraz etmemesi. Ayrıca mesai saatleri içerisinde kendi kurumunun sağlık hizmetlerinden faydalanmadan başka sağlık kurumlarında iş göremezlik raporu alması.	4G	6G	8G		
56. Hasta olmadığı halde kendisini hasta gibi göstermek,	İhtar	2G	4G	6G	ihraç
57. Yukarıda sayılan eylemler dışında kalıp suç sayılan ve cezalandırılması gereken fiillerde bulunanlara, olayın önemine göre ihtarından işten çıkarmaya kadar olan ceza disiplin kuruluna verilir					
58. İş Kanunun 25. maddesinin II. bendinde belirtilen suçları işleyen işçiler disiplin kuruluna sevk edilebileceği gibi, işveren ilgili kanun hükmünü resen de uygulayabilir. Ancak işçinin veya sendikanın resen feshe itirazı halinde konu, Disiplin Kurulunda 15 gün içerisinde görüşülerek karar verilir ve verilen karar uygulanır					