

MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

İLE

BÜRO, EĞİTİM, GÜZEL SANATLAR, TİCARET VE KOOPERATİF
İŞÇİLERİ SENDİKASI

(ÖZ BÜRO-İŞ)

ARASINDA AKDEDİLECEK OLAN

İŞYERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

YÜRÜRLÜK TARİHİ: 01.01.2021 - 31.12.2022

İMZA TARİHİ: 08.10.2021

MADDE 1- TARAFLAR VE TANIMLAR

A- TARAFLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinin tarafları: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Rektörlüğü ile Büro, Eğitim, Güzel Sanatlar, Ticaret ve Kooperatifler İşçileri Sendikası (ÖZ BÜRO-İŞ)'dir.

B- TANIMLAR:

Bu sözleşmede:

- 1) Öz Büro İş (Büro, Eğitim, Güzel Sanatlar, Ticaret ve Kooperatif İşçileri Sendikası) "SENDİKA"
- 2) Manisa Celal Bayar Üniversitesi Rektörlüğü "İŞVEREN"
- 3) İşveren adına hareket eden ve işçinin kadrosunun bulunduğu birimin harcama yetkilisi "İŞVEREN VEKİLİ",
- 4) Ekleri ile birlikte bu toplu iş sözleşmesi "SÖZLEŞME" veya "TİS"
- 5) Toplu iş sözleşmesinin kapsamı içerisinde belirtilen tüm işyerleri, bunların eklentileri ve araçları ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamındaki bütün yerleri "İŞYERİ"
- 6) Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işverenin iş organizasyonu kapsamındaki bütün işyerlerinde çalışan Öz Büro İş Sendikası üyeleri "ÜYE"
- 7) Toplu iş sözleşmesinin kapsadığı tüm işçiler "İŞÇİ" olarak anılacaktır.

MADDE 2- SÖZLESMENİN AMACI

Bu toplu iş sözleşmesinin amacı; işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, hizmet verimini artırmak, işverenlerin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında taraflar arasında doğabilecek farklı düşünceleri uzlaştırıcı yollarla çözümlenektir.

MADDE 3- SÖZLESMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA

A- KAPSAM

1- Yer olarak; İş bu toplu iş sözleşmesi " toplu iş sözleşmesine esas" yetki belgesinde sayılan 10 numaralı Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolunda faaliyet gösteren Manisa Celal Bayar Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı işyerlerini kapsar.

2- Şahıs olarak; 1. Fıkroda belirtilen işyerlerinde çalışan ÖZ BÜRO-İŞ Sendikası üyelerini kapsar.

B- YARARLANMA

Bu toplu iş sözleşmesi, taraf sendikaya üye olanlara uygulanır.

Sendikaya yeni ve iş kolu değişikliği ile üye olan işçiler sendikaya üye oldukları tarih itibarıyla bu toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar.

Üye olmayanların toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları hakkında kanun hükümleri uygulanır.



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

MADDE 4- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ

Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini bu toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.

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

MADDE 5- AİDAT ve DİĞER KESİNTİLER

İşveren bu toplu iş sözleşmesinde taraf olan sendikanın yazılı talebi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine sendika ana tüzüğü uyarınca bir günlük brüt yevmiyesinin %50'si tutarındaki üyelik aidatı ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince sendikaya ödenmesi gerekli dayanışma aidatını işçilere yapacağı ücret ödemesinden keserek bir ay içinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmak ve kesinti listesini sendikaya posta ile ya da e-mail adresine (iletisim@ozburois.org) göndermekle yükümlüdür.

Sosyal, kültürel, sportif ve benzeri faaliyetler ile kooperatifler için yapılacak kesintiler işçinin yazılı muvafakatine bağlıdır.

MADDE 6- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN GÜVENCESİ

Mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 7- İŞTEN ÇIKMA VE ÇIKARILMA

İşten çıkma ve çıkarılma hallerinde İş Kanununun 17-22. maddeleri hükümleri ve sözleşmenin eki (Ek-1) Disiplin Kurul Ceza Cetveli uygulanır.

MADDE 8- SENDİKAL FAALİYETLER

A) Sendikal faaliyetler konusunda işveren işçiye, sendika yönetici ve temsilcilerine gerekli kolaylığı sağlar. Sendika yöneticilerine ve temsilcilerine, işveren veya vekilinden önceden izin almak suretiyle günün uygun saatlerinde işçiler veya işveren vekilleriyle görüşme imkânı verilir.

B) Eğitim Çalışmaları;

İşveren ve sendika, işçilerin mesleki bilgilerini artırmak amacıyla eğitim seminerleri düzenleyebilirler. Sendika tarafından düzenlenen seminerlere işveren, imkânlar nispetinde işyerinde bulunan müsait salonlarını ve misafirhanelerini tahsis eder.

MADDE 9 -SENDİKAL İZİNLER

A) Yönetici İzinleri; Sendika, Bölge, Şube, İl Başkanı ve yöneticilerine sendikal faaliyetlerini ifa edebilmeleri için yılda 10 işgünü sendikal izin verilir. Toplu iş sözleşmesinin sona ermesi halinde sona eren Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya Bakanlıkça yeniden yetki tespiti verilmişse sendikal izinli sayılması hali devam eder.

B) Baş temsilcilik İzni:

Sendika baş temsilcileri, temsilcilik görevlerini işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla aşağıdaki yazılı sürelerde yerine getirir.

<u>İşyeri İşçi Sayısı</u>	<u>Haftalık Ücretli İzin Süresi</u>
01 - 50 işçi çalıştıran işyerinde	-
51 - 200 işçi çalıştıran işyerinde	6 saat
201 - 500 işçi çalıştıran işyerinde	8 saat
500'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	10 saat

Baş Temsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, sendika merkezinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak şartıyla sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

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

<u>İşyeri İşçi Sayısı</u>	<u>Haftalık Ücretli İzin Süresi</u>
01 - 50 işçi çalıştıran işyerinde	2 Saat
51 - 200 işçi çalıştıran işyerinde	3 Saat
201 - 500 işçi çalıştıran işyerinde	4 Saat
500'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	5 Saat

D) Diğer İzinler: Konfederasyon, sendika genel merkez genel kurulu delegelerine 5 işgünü, şube genel kurul delegelerine 2 işgünü sendikal izin verilir, genel kurullar için %15 oranı şartı aranmaz. Ancak, her iki durumda da sendika isim listesini yazılı olarak 3 gün önceden işverene bildirmek zorundadır. Yukarıda adı geçen temsilci, yönetici ve diğer görevlilere işveren tarafından izin verilmediği takdirde işe gelmeyenleri işveren sorumlu tutamaz ve herhangi bir şekilde cezalandıramaz.

8 Mart Dünya Kadınlar Günüdür, 10-16 Mayıs Engelliler Haftasıdır. Bugünlerde etkinliklere katılmak üzere en az 5 işgünü önceden, işyerinde işi aksatmayacak şekilde işveren ve sendikanın ortaklaşa belirleyeceği sayıda işçiler bu günlerde sendikal izinli sayılırlar. Bu sayı her halükarda işyerinde çalışan işçi sayısının %15'ini geçemez.

Sendikal izinli geçirilen süreler iş süresinden sayılır. Sendikal izin kullananlardan herhangi bir ücret kesintisi yapılamaz. Sendikal izin kullananlar ücret ve sosyal yardımlarını işyerinde çalışmış gibi aynen alırlar. Sendikal izin yıllık ücretli izinden mahsup edilmez.

MADDE 10 - İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ

Öz Büro İş Sendikası işyerinde çalışan üyeleri arasında aşağıda gösterilen esaslar dâhilinde biri baş temsilci olmak üzere her işyeri için;

- a) 1-50 işçiye kadar : 1
b) 51-100 işçiye kadar : 2



- c) 101-500 işçiye kadar : 3
d) 501-1000 işçiye kadar : 4
e) 1001-2000 işçiye kadar : 6, İşyeri Sendika Temsilcisi atanır.

İlgili kanun maddesi ve yerleşik yargı kararları gereğince işletme söz konusu olduğunda yukarıdaki kural işletmeye bağlı her iş yeri için ayrı ayrı uygulanır.

İşyerlerinin birleştirilmesi veya isimlerinin değiştirilmesi mevcut temsilci sayısını değiştirmez; ancak, işyerlerinin bölünmesi veya ayrılması halinde, temsilci sayısı yeni duruma göre yeniden belirlenir.

MADDE 11- TEMSİLCİLERİN GÖREVLERİ

1- İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilci, işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlenmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve İş Kanunu ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.

2- İşyeri sendika temsilcileri, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile görevlerini yerine getirir.

3- İşyerinde huzurun devamlılığı ve çalışma barışının korunmasına yardımcı olur. Sendikaca verilen bilgileri işçilere ulaştırır, izah eder ve işçilerin şikâyet ve dileklerini ilgililere bildirir.

4- Temsilcilik sıfatı; bu sıfatı taşıyana gerek hizmetin yerine getirilmesi gerekse iş disiplinine uyması bakımından bir üstünlük sağlamaz. Baş temsilci ve temsilciler gündüz vardiyasında çalıştırılır. İşyerlerinde, sendika temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek kolaylıklar sağlanır.

MADDE 12- SENDİKA YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİNİN GÜVENCESİ

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 halinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde 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 belirtilmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.

Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi kesin olarak karar verir.

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

MADDE 13-TEMSİLCİ ODASI ve İLAN TAHTASI

A-TEMSİLCİ ODASI

İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin sendikal çalışmalarını yürütmesi amacıyla bir sendika temsilci odası tahsis eder.

B-DUYURU PANOSU

İşveren, bütün işçilerin kolaylıkla görüp okuyabilecekleri bir yere camlı ve kilitli bir duyuru tahtası koymayı kabul eder. Duyuru tahtasına asılacak yazıların sorumluluğu sendikaya ve sendika temsilcilerine aittir.

MADDE 14- ÇALISAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ

Sendika üyesi olup ölen, emekli olan, işten çıkarılan veya kendi isteği ile ayrılan işçilerin onaylı isim listelerini sendikanın talebine gerek olmaksızın sendikaya gönderir.

MADDE 15- İŞE YENİ ALINMA VE DENEME SÜRESİ

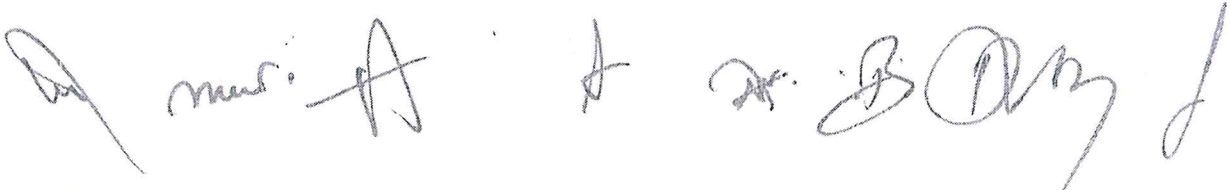
a) İşçiler işe alındıkları tarihten itibaren iki aylık deneme süresine tabi tutulurlar. Deneme süresi içinde gerek işveren gerekse işçi hiçbir şarta bağlı kalmaksızın iş sözleşmesini feshedebilirler.

b) Önceden işyerinde çalışırken tensikat veya makul özürlerle işyerinden ayrılmış olanlar tekrar işe alımlarda ikinci bir deneme süresine tabi tutulmazlar.

MADDE 16- SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ VE PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBİNG) ÖNLENMESİ

İşveren, 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.

Psikolojik Baskının (Mobbing) Önlenmesi: Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre işçinin mesleki unvanının ve yaptığı işin aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının



zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması halinde bu ve benzeri fiilleri uygulayanlar hakkında ilgili mevzuat hükümleri gecikmeye mahal vermeden uygulanır.

MADDE 17- GECİCİ GÖREVLENDİRME VE HARCIRAH

Mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 18- İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİNE İLİŞKİN USUL VE ESASLAR

1-İş ve işyeri değişikliğine ilişkin olarak kanun hükümleri uygulanır.

2-İş ve işyeri değişikliği hiçbir zaman ceza mahiyetinde olamaz.

3-Önemli mazeretine binaen başka bir birimde görevlendirilme talebinde bulunan işçinin, halen görev yaptığı yer amiri ile görevlendirilmeyi istediği yer amirinin muvafakat etmeleri kaydıyla, talep işverenlikçe değerlendirilir, uygun görülmesi halinde onay verilir.

MADDE 19- NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİ

Haftalık çalışma süresi vardiyalı çalışılan işler dışında kalan işçiler için 40 saattir. Bu süreler aşılmamak ve günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında bir saat ara dinlenmesi verilmek şartıyla çalışma saatleri işin icabına göre işverence tanzim edilir. Normal çalışma yapılan işyerleri için Pazar günü hafta tatilidir.

Vardiyalı çalışılan işlerde haftalık çalışma süresi 45 saattir hafta tatili vardiya çizelgesinde belirtildiği şekildedir.

Çalışma süresini işyerinin özelliklerine göre haftada 5 gün veya 6 gün olarak düzenlemeye, sonradan iş icap ve zaruretlerine göre değiştirmeye yetkilidir.

MADDE 20- ÇALIŞMA SÜRELERİNDEN SAYILAN HALLER

Toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan işyerlerinde çalışan işçilerin aşağıda belirtilen şekilde geçirdikleri süreler ile kanunlarda belirtilen süreler çalışma sürelerinden sayılır.

a) İşveren tarafından işçinin işyerinden başka bir işyerine gönderilmesi esnasında yolda geçen süreler.

b) İşçinin, işverenin her an emrinde hazır bulunması halinde çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek geçirdiği süreler.

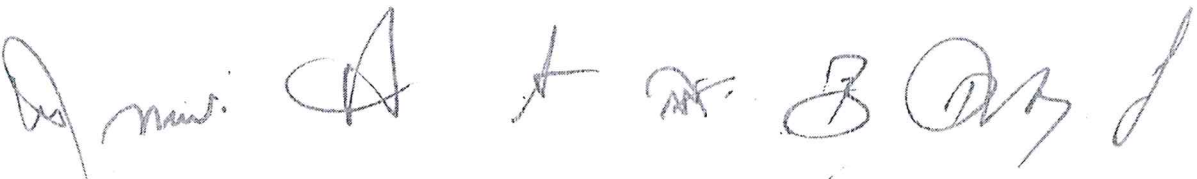
c) İşçinin işveren tarafından başka yere gönderilmesi veya işveren bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

d) İşveren tarafından yapılan hizmet içi eğitimler çalışma süresinden sayılır.

e) Yağmur, sel elektrik kesilmesi ile malzeme ve araç yokluğu nedeniyle işbaşında bulunup ta çalışmadığı süreler,

f) Kadın işçilerin çocuğunu emzirmekle geçirdiği nizami süreler (Süt İzni)

g) Vardiya sistemi uygulanan yerlerde, işin ortalama zamanında verilen 30 dakikalık yemek izni.

Amir: 

MADDE 21- FAZLA ÇALIŞMA

Haftalık çalışma saatini aşan çalışmalar fazla çalışmadır. İşçilere kanuni süreleri aşmamak üzere fazla çalışma yaptırılabilir.

a) Hizmetin zorunlu kıldığı hallerde yaptırılan fazla çalışmanın ücreti, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 60 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

b) Zorunlu hallerde işyerine yeniden çağrılan işçilere yolda geçen süreler dâhil çalışılan süre kadar fazla çalışma ücreti ödenir.

c) Nöbet usulüne göre fazla çalışması gereken hallerde işçinin rızası alınarak ilgili yasaya aykırı olmamak kaydıyla işçi nöbet tutabilir ve karşılığında fazla çalışma ücreti ödenir.

d) İşverence yaptırılan fazla çalışmaların ücreti müteakip ayın ücret ödeme döneminde işçiye ücreti ile birlikte ödenir.

e) İşverence fazla çalışmaya kalan üyelerle dönüşleri için imkânlar ölçüsünde vasıta sağlanır.

f) Saat ücreti günlük brüt çıplak ücretin 7,5 saate bölünmesiyle elde edilir.

MADDE 22- GECE ÇALIŞMASI

İşçinin rızası olmadan bir ay içinde 15 (On beş) günden fazla gece işinde çalıştırılmaz.

MADDE 23- ULUSAL BAYRAM, GENEL TATİL VE HAFTA TATİLİ GÜNLERİ ÖDENECEK ÜCRETLER

Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri yasalarda belirtilen günlerdir. İşçilerin bu günlerde çalışmalarına ihtiyaç duyulması halinde, olağanüstü durumlar hariç önceden haber verilir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde çalıştırılmasına lüzum görülmeyen işçilere o gün için 1 yevmiye, çalıştırılan işçilere ise o gün için toplam 3 yevmiye (çalışmadan hak ettikleri 1 yevmiye dâhil) ödenir.

Hafta tatiline hak kazanan işçilerden, hafta tatili günlerinde çalışmayıp izin yapanlara her hafta tatili günü için bir iş karşılığı olmaksızın bir yevmiye ödenir. Hafta tatili günü tam çalıştırılan işçilere, çalıştırıldıkları hafta tatili günleri için toplam 3 yevmiye (çalışmadan hak ettikleri 1 yevmiye dâhil) ödenir.

Hafta tatili gününün Ulusal Bayram ve Genel Tatil gününe rastlaması ve işçinin bu günlerde çalıştırılması halinde de toplam 3 yevmiye (çalışmadan hak ettikleri 1 yevmiye dâhil) ödenir.

Hafta Tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde işçinin tam günü aşan çalışmalarında çalıştığı her bir saat için, fazla çalışma oranı %100 olarak uygulanacaktır.

MADDE 24- GÖREV TANIMI VE BÖLÜMÜ

İşyerinde çalışan her işçiye; işyeri kimlik kartı verilir. Bu kartta işçinin esas görevi ve unvanı belirtilir.

MADDE 25- İZİNLER

A) YILLIK ÜCRETİ İZİNLER

İşçilere aşağıda belirtilen sürelerde yıllık ücretli izin verilir.

- 1- a) Hizmet süreleri 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dâhil) olanlara 18 gün,
b) Hizmet süreleri 5 yıldan 15 yıla kadar (15 yıl dâhil) olanlara 24 gün,
c) Hizmet süreleri 15 yıldan fazla olanlara 30 gün, ücretli izin verilir.

2- Yıllık izinlerin ne şekilde kullanılacağı işçinin bağlı olduğu birim işveren vekili tarafından belirlenir. İşçiler, kendi aralarında anlaşmak ve işveren vekilinin rızasını almak şartıyla izin aylarını değiştirebilirler. Yıllık izin içine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günleri ile hastalık izinleri yıllık izin süresine ilave edilir.

3- Herhangi bir nedenle işinden ayrılan işçinin kendisine, ölümü halinde kanuni varislerine kullanmadığı yıllık izinlerinin ücreti ödenir.

4- Yıllık izinde iken göreve çağrılanların kullanmadıkları izin hakları saklıdır.

5- Yıllık ücretli izinlerin ücreti, hizmet akdinin herhangi bir nedenle sona ermesi durumunda, hizmet akdinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden işçiye ödenir.

6- Cumartesi gününe denk gelen yıllık ücretli izinler bu maddenin A-1 bendinde belirtilen sürelerden düşülmez.

B) ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER

Üye işçiye;

Eşinin doğum yapması halinde 5 gün

Evlat edinmesi halinde 5 gün

Evlenmesi halinde 5 gün

Çocuğunun evlenmesi halinde 5 gün

Eş veya çocuğunun ölümü halinde 10 gün

Ana baba veya kardeşinin ölümü halinde 10 gün

Kayınpeder veya kayınvalidesinin ölümü halinde 2 gün

Tabi afetten zarar görmesi halinde 10 güne kadar ücretli sosyal izin verilir.

İşçilerin birinci derece yakınları veya bakmakla yükümlü olduğu kişilerden birinin sürekli bakım gerektiren hastalığı ve bakamadığı taktirde hayati tehlikesi olduğu raporla kanıtladığı hallerde, işçiye 657 sayılı Kanuna tabii devlet memurlarında belirtilen süreler kadar ücretli refakat izni verilir.

C) ÜCRETSİZ MAZERET İZİNİ

İşçinin talep etmesi ve mazeretinin makul görülmesi halinde işverence yılda 45 güne kadar ücretsiz mazeret izni verilebilir.

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

D) ANALIK VE SÜT İZNİ

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

İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. İşçinin talep etmesi halinde ücretsiz izin altı ay daha uzatılır. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

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

II) Analık halinde, ücretsiz izin sonrası kadın işçiler tarafından talep edilen kısmi süreli çalışmalarda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 26- GÖZALTINA ALINMA TUTUKLULUK VE MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA

Mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 27- BİLDİRİM ÖNELLERİ

Mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 28- YENİ İŞ ARAMA İZNİ

Mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 29- KIDEM TAZMİNATI, HESAPLANMASI ve ÖDENMESİ

İşçilerin iş sözleşmelerinin iş kanunundaki kıdem tazminatının ödenmesini gerektiren hallerden birisi ile sona ermesi halinde, işçiye her tam hizmet yılı için 40 (kırk) günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. 1 yıldan artan süreler içinde aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

Ölüm hallerinde tazminat, kanuni mirasçılara verilir. İş kazası nedeniyle ölen işçinin kıdem tazminatı 45 (kırkbeş) gündür.

Kıdem tazminatına esas olan ücret, mevzuat hükümleri uyarınca uygulanır.

Kıdem tazminatına hak kazanan işçinin kıdem tazminatı en geç işten ayrıldığı tarihi izleyen 2 ay içinde ödenir.

MADDE 30- ÜCRET ÖDEME ZAMANI VE HESAP PUSULASI

a) Mevzuat ve toplu iş sözleşmesi gereğince işçilerin ücret ödemeleri günlük olarak hesaplanır.

b) İşveren, işçiye ücreti ve kesintileri gösterir bir hesap pusulası verir. Bu pusulada ödemenin günü ve dönemi ile asıl ücrete yapılan her türlü eklemeler tutarının ve her çeşit kesintinin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

(Handwritten signatures and initials)

c) Kanuni kesintiler dışında işçinin ücretinden yazılı rızası olmadıkça hiçbir surette kesinti yapılamaz.

d) Ücretlerin puantaj hesaplaması ya da tahakkuku ile ilgili yanlışlıklar, bu yanlışlıkların tespit edildiği ayı takip eden aybaşında karşılıklı mahsup edilir.

MADDE 31- ÜCRET VE ÜCRET ZAMMI

1- ÜCRET:

TEMİZLİK HİZMETLERİ:

01.01.2021 tarihi itibariyle günlük çıplak brüt ücretleri; 130,16.- TL'nin altında olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretleri 130,16.- TL'ye yükseltilir.

GÜVENLİK HİZMETLERİ:

01.01.2021 tarihi itibariyle günlük çıplak brüt ücretleri; 163,80.- TL'nin altında olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretleri 163,80.- TL'ye yükseltilir.

TEKNİK HİZMETLERİ:

01.01.2021 tarihi itibariyle günlük çıplak brüt ücretleri; 163,80.- TL'nin altında olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretleri 163,80.- TL'ye yükseltilir.

MUTFAK-YEMEK HİZMETLERİ

01.01.2021 tarihi itibariyle günlük çıplak brüt ücretleri;

Gıda Mühendisi: 235,23.- TL'nin altında olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretleri 235,23.- TL'ye yükseltilir.

Ekip Sorumlusu: 163,80.- TL'nin altında olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretleri 163,80.- TL'ye yükseltilir.

Aşçı: 163,80.- TL'nin altında olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretleri 163,80.-TL'ye yükseltilir.

Aşçı Yardımcısı: 153,00.- TL'nin altında olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretleri 153,00.- TL'ye yükseltilir.

Kasap: 153,00.- TL'nin altında olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretleri 153,00.- TL'ye yükseltilir.

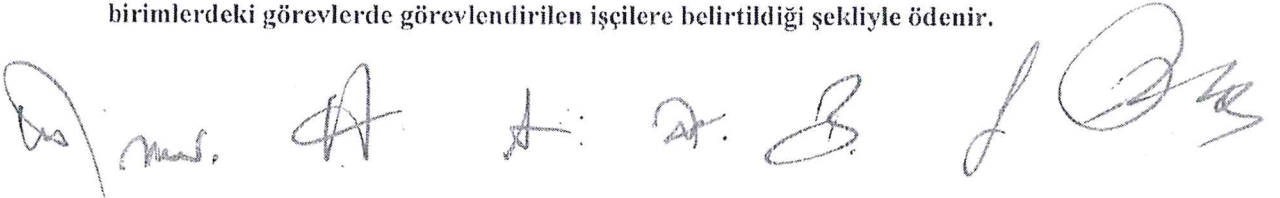
Destek Personeli (Garson, Hazırlık, Bulaşık ve Temizlik Elemanı): 130,16.- TL'nin altında olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretleri 130,16.- TL'ye yükseltilir.

BİLİŞİM HİZMETLERİ:

1. **Grup :** Asil ARSLAN, Sabriye SEVİM, Sibel YAYLA, Betül AKBABA ve Anıl ALAN 235,23.- TL'nin altında olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretleri 235,23.- TL'ye yükseltilir.

2. **Grup:** Osman AKAN, Aykut BOYNUİNCE, Ekber Çetin KÜK, Taha KARACA ve Berkay ÖZÖNÜR 309,00.- TL'nin altında olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretleri 309,00.- TL'ye yükseltilir.

Yukarıda belirtilen gruplar içinde yer alan personellerden aşağıda belirtilen birimlerdeki görevlerde görevlendirilen işçilere belirtildiği şekliyle ödenir.



- a) **Basın Biriminde Grafik tasarım hizmetleri ile Fotoğraf ve video hizmetlerinde görevlendirilen işçilere:** 01.01.2021 tarihi itibariyle günlük çıplak brüt ücretleri; 163,80.- TL'nin altında olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretleri 163,80.- TL'ye yükseltilir.
- b) **Rektörlük Makam Hizmetlerinde görevlendirilen işçilere:** 01.01.2021 tarihi itibariyle günlük çıplak brüt ücretleri; 153,00.- TL'nin altında olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretleri 153,00.- TL'ye yükseltilir.
- c) **Matbaa Hizmetlerinde görevlendirilen işçilere:** 01.01.2021 tarihi itibariyle günlük çıplak brüt ücretleri; 153,00.- TL'nin altında olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretleri 153,00.- TL'ye yükseltilir.
- d) **Bilgi İşlem Daire Başkanlığı bilişim hizmetlerinde görevlendirilen işçilere:** 235,23 TL'nin altında olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretleri 235,23.- TL'ye yükseltilir.
- e) **Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı Atölye biriminde görevlendirilen işçilere;** 01.01.2021 tarihi itibariyle günlük çıplak brüt ücretleri; 153,00.- TL'nin altında olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretleri 153,00.- TL'ye yükseltilir.

2- ÜCRET ZAMLARI:

- a) 01 Temmuz 2021 tarihi itibariyle % 5 (yüzde beş) oranında zam yapılacaktır.

b) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

31.12.2021 tarihli yevmiyeleri ve sosyal ücretlerine 01.01.2022 tarihinde işyerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçilerin, 01.01.2022 tarihinden geçerli olmak üzere açıklanan **memur maaş artışı** oranınca zam yapılacaktır.

Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli (Haziran) 2021 indeks sayısının (Aralık) 2021 indeks sayısına göre değişim oranının memur maaş artış oranını aşması halinde aşan kısmın tamamı, 31.12.2021 tarihli yevmiyeleri ve sosyal ücretlerine 01.01.2022 tarihinde işyerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçilerin, 01.01.2022 tarihinden geçerli olmak üzere ilave edilecektir.

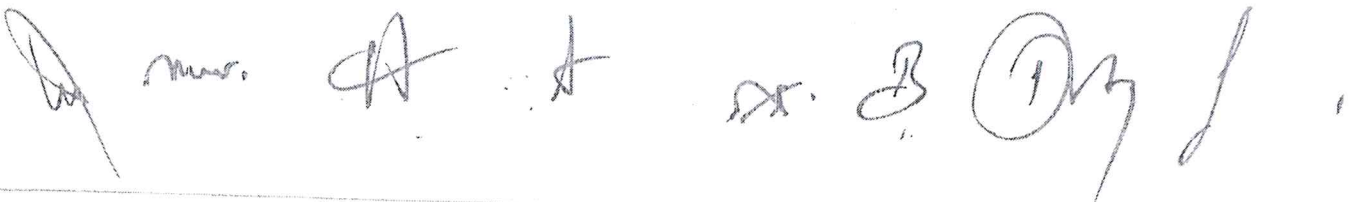
d) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

30.06.2021 tarihli yevmiyeleri ve sosyal ücretlerine 30.06.2022 tarihinde işyerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçilerin, 01.07.2022 tarihinden geçerli olmak üzere açıklanan **memur maaş artışı** oranınca zam yapılacaktır.

Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli (Ocak) 2022 indeks sayısının, (Temmuz) 2022 indeks sayısına göre değişim oranının memur maaş artış oranını aşması halinde aşan kısmın tamamı, 30.06.2022 tarihli yevmiyeleri ve sosyal ücretlerine 30.06.2022 tarihinde işyerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçilerin, 01.07.2022 tarihinden geçerli olmak üzere ilave edilecektir.

MADDE 32- İLAVE TEDİYE VE İKRAMİYE

İşçilere 6772 sayılı kanun hükümlerine göre T.C. Cumhurbaşkanlığı Kararı ile karar açıklandığı tarihlerde İlave Tediye ödenir.



Ayrıca sendika üyesi işçilere her takvim yılında yılda iki kez Mart ve Eylül aylarında 15'er günlük ücretleri tutarında toplam **30 günlük** ücretleri tutarında ikramiye daha ödenir.

İkramiyelerin ödenmesinde 6772 sayılı Kanundaki usul ve esaslar uygulanır.

MADDE 33- BİRLEŞTİRİLMİŞ SOSYAL YARDIM

İşçilere yol, yemek ve sosyal yardım olarak aylık;

- a) Temizlik işçilerine 01 Ocak 2021 tarihinden itibaren aylık 857.- TL ödenir.
- b) Basın Biriminde Grafik tasarım hizmetleri ile Fotoğraf ve video hizmetlerinde görevlendirilen işçilere, Rektörlük Makam Hizmetlerinde görevlendirilen işçilere, Matbaa Hizmetlerinde görevlendirilen işçilere, Bilgi İşlem Daire Başkanlığı bilişim hizmetlerinde görevlendirilen işçilere, Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı Atölye biriminde görevli işçilere 01 Ocak 2021 tarihinden itibaren aylık 1.143.- TL ödenir.

Bu maddenin a ve b bentlerinde belirtilenlerin dışındaki tüm işçilere de 01 Ocak 2021 tarihinden itibaren aylık 1.143.- TL ödenir.

MADDE 34- GİYİM, EKİPMAN VE KORUYUCU EŞYA YARDIMI

- a) Demirbaş koruyucu eşya; İş sağlığı ve güvenliği gereği işveren gereken iş elbisesi ve koruyucu malzemeyi işçiye işyerinde giymek üzere yazlık ve kışlık olmak üzere aynı olarak verir.

İş sağlığı ve güvenliği gereği verilmesi gereken koruyucu malzemenin hangi işyerlerinde hangi işlerde çalışanlara hangi malzemenin ne kadar miktarda verileceğini belirlemek üzere işbu sözleşmenin imza tarihinden itibaren en geç 1 ay içinde sendikayı temsilen sendika genel merkezinin göstereceği bir şahıs, işverenin göstereceği bir uzman ve tarafların birlikte seçecekleri bir uzmanın oluşturacağı bir komisyonca belirlenir.

- b) Güvenlik görevlisinin güvenlik sertifikası kimlik yenileme ve diğer masrafları kurum tarafından karşılanır. Güvenlik sertifikası iptal edilen güvenlik görevlilerinin uygun bir işte istihdamına devam edilir.

MADDE 35- DİĞER SOSYAL YARDIM ÖDEMELERİ

A) EVLENME YARDIMI

Evlenen işçilere belge ibraz etmek şartı ile 1.000 (bin)TL tutarında evlenme yardımı yapılır.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayından sonraki dönemlerinde belirlenmiş olan ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla arttırılarak ödenecektir.


B) DOĞUM YARDIMI

Çocuğu yeni doğmuş olan işçiye belgelemek şartı ile 1000(bin) TL tutarında doğum yardımı yapılır. Çocuğun doğduktan sonra ölmesi halinde doğum ve ölüm yardımının her ikisi de ayrı ayrı ödenir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayından sonraki dönemlerinde belirlenmiş olan ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla arttırılarak ödenecektir.

C) ÖLÜM YARDIMI

- a) İşçinin eceliyle ölümü halinde yasal mirasçılara 2.500(ikibinbeşyüz) TL ölüm yardımı yapılır.



b) İşçinin iş kazası sonucu ölümü halinde yasal mirasçılarına 4.000(dörtbin) TL ölüm yardımı yapılır.

c) İşçinin anne, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde 1.000(bin) TL ölüm yardımı yapılır.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayından sonraki dönemlerinde belirlenmiş olan ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

D) DOĞAL AFET YARDIMI

İşçilerin yangın, sel, deprem vb. afetlerden zarar görmeleri halinde (afet bölgesi ilan edilmesine bakılmaksızın) 2.000(ikibin) TL ye kadar doğal afet yardımı yapılır.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayından sonraki dönemlerinde belirlenmiş olan ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

Bu uygulama sonucu oluşan yarım kuruşa kadar olan kesirler dikkate alınmaz, yarım kuruş ve üzeri kesirler bir kuruşa tamamlanır.

E) ÖĞRENİM YARDIMI

İşveren, işyerlerinde çalışan tüm sendika üyesi işçilerin tahsilde bulunan her çocuğu için yılda bir defaya mahsus olmak kaydıyla Eylül ayı maaşıyla birlikte ödenmek üzere;

- | | |
|--|------------------------|
| a) Anaokulu ve ilkokulda okuyan her çocuk için | 200,00 (ikiyüz) TL |
| b) Ortaöğretim de okuyan her çocuk için | 250,00 (ikiyüzelli) TL |
| c) Lisede okuyan her çocuk için | 300,00 (üçyüz) TL |
| d) Üniversite ve dengi okullarda okuyan her çocuk için | 350,00 (üçyüzelli) TL |

öğrenim yardımı yapar.

20 yaşını doldurduğu halde liseyi, 25 yaşını doldurduğu halde üniversiteyi ve yüksekokullardaki öğrenimi bitirmemiş çocuklar için öğrenim yardımı yapılmaz.

Ana ve babasının sendika üyesi olması halinde bu yardım eşlerden birine yapılır.

MADDE 36- BAYRAM YARDIMI

İşveren taraf sendika üyesi işçilere her yıl Ramazan ve Kurban Bayramlarından bir hafta önce 500 TL bayram harçlığı verir.

MADDE 37- ASKERLİK HİZMETİ

Askerlik nedeniyle işyerinden ayrılan işçilerin yeniden işe alınmaları konusunda mevzuat hükümleri uygulanır. Muvazzaf askerlik nedeniyle askere gidecek işçilere işverence 500(beşyüz) TL tutarında askerlik yardımı yapılır.

Muvazzaf askerlik dışında genel seferberlik veya manevra maksadıyla göreve çağrılan işçilere ücretleri tam olarak ödenir. Ancak, Milli Savunma Bakanlığı tarafından yapılan ödeme, ücretinden mahsup edilir. Muvazzaf askerlik nedeniyle işinden ayrılan işçiler, ücretsiz izinli sayılır. Muvazzaf askerlik nedeniyle işinden ayrılan işçiler, bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski iş ve işyerinde işe almak zorundadır. Muvazzaf askerlik nedeniyle

görevden ayrılıp da askerlik dönüşü yeniden göreve başlayanlara emsali kıdemdeki işçilere ödenen ücret ödenir.

MADDE 38- KIDEM ve EĞİTİM ZAMMI

a) İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışan taraf sendika üyesi işçilerin aylık ücretlerine, işyerlerinde geçen beher hizmet yılı için brüt 15,00 TL/Yıl kıdem zammı ilave edilir.

b) Lise ve dengi okul mezunlarının, günlük brüt çıplak ücretlerine 1,00TL/Gün

Ön lisans Mezunlarının, günlük brüt çıplak ücretlerine 2,00TL/Gün

Lisans Mezunlarının, günlük brüt çıplak ücretlerine 3,00TL/Gün

Yüksek Lisans ya da Doktorasını tamamlayanların, günlük brüt çıplak ücretlerine 4,00TL/Gün eğitim zammı yapılır. Sözleşme yürürlük süresinde mezun olan işçinin ilgili gruba intibakı yapılır.

MADDE 39 -HASTALIK YARDIMI

1- Hastanede yatarak tedavi gören veya raporlu olan işçilerin bu sürelerle ait yevmiyeleri tam olarak ödenir. İşçinin hastalık sebebiyle viziteye çıkması halinde ücretinden kesinti yapılamaz.

İşçiler geçici iş göremezlik ödeneğini, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işçinin hesabına aktarılmasını takip eden yedi işgünü içinde işverene iade ederler. Geçici iş göremezlik ödeneğini süresi içerisinde işverene iade etmeyen işçilerin ilk istihkaklarından bu sürelerle ait geçici iş göremezlik ödeneği miktarları mahsup edilir.

2- İşçinin işyerinin bulunduğu mahal veya başka bir mahalle sevk suretiyle viziteye çıkması halinde işyerinden ayrı kalacağı zamanlarda işçiye istirahat verilmeksizin ayakta tedavisine lüzum görüldüğü takdirde bu süreler için işçi ücretli izinli sayılır.

MADDE 40- İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

İş sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 41 - ENDÜSTRİYEL KURUL

İşçi ile işveren arasındaki diyalogu geliştirmek, zaman içerisinde ortaya çıkacak sorunları çözmek, çalışanların yaptıkları işlere göre görev, unvan ve iş tanımlarını belirlemek, işyerinde huzurlu, verimli ve barış içinde bir çalışma ortamı oluşturmak, çalışma hayatı ile ilgili yenilikleri analiz etmek amacıyla yönelik olarak istişari mahiyette bir endüstriyel kurul oluşturulacaktır.

Endüstriyel kurul işlev olarak işyerinde sosyal barışın gelişimini sağlamak, işçilerin motivasyonlarını arttırmak, işçilerin işyerine ve işine aidiyet duygusunu güçlendirmek üzere çalışmalar yapar. Endüstriyel kurul işverenin tayin edeceği üç, Sendikanın tayin edeceği üç üye olmak üzere altı kişiden oluşur. Kurula işveren veya vekili başkanlık eder.

MADDE 42- DİSİPLİN KURULU

Bu sözleşmenin uygulanmasında taraflar arasında çıkacak uyuşmazlıkları çözmek ve disipline ilişkin konularda gerekli soruşturmaları yaptıktan sonra karar vermek üzere 4 kişiden oluşan disiplin kurulu kurulur. Bu kurulun 2 üyesi biri başkan olmak üzere işveren ve diğer iki üyesini ise sendika tayin eder. Aynı sayıda yedek üye taraflarca tespit edilir. Disiplinle ilgili konularda oyların eşitliği halinde başkanın tarafı çoğunluğu sağlar.

Disiplin cezaları konusunda İş Kanunu'nun ilgili mevzuat hükümleri ve **EK 1** disiplin hükümleri uygulanır.

(Handwritten signatures and initials)

MADDE 43- YÜRÜRLÜK VE SÜRE


Bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2021 tarihinde yürürlüğe girmek ve 31.12.2022 tarihinde sona ermek üzere iki yıl sürelidir.

GEÇİCİ MADDE 1- FARKLARIN ÖDENMESİ

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imza tarihinde oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar, bütçe imkânları göz önüne alınarak gecikmeden ödenecektir.

Bu toplu iş sözleşmesi 43 asıl 1 geçici madde, EK-1 disiplin ceza cetvelinden ibaret olup taraflarca 08/10/2021 tarihinde imzalanmıştır.

İSVEREN YETKİLİLERİ


Prof. Dr. Mustafa KAZAZ
Rektör Yardımcısı



Doç. Dr. Bora CANBULA
Genel Sekreter V.



Murat ÖNGEL
Personel Daire Başkanı

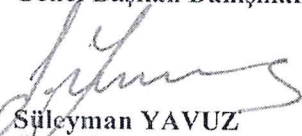

Mansur BİLGİN
İdari ve Mali İşler Daire Başkanı



Raif HORATA
Avukat


SENDİKA YETKİLİLERİ



Adem GÜNDOĞAN
ÖZ BÜRO İŞ SENDİKASI
Genel Başkan Yardımcısı


Mehmet AVŞAR
ÖZ BÜRO İŞ SENDİKASI
Genel Başkan Danışmanı

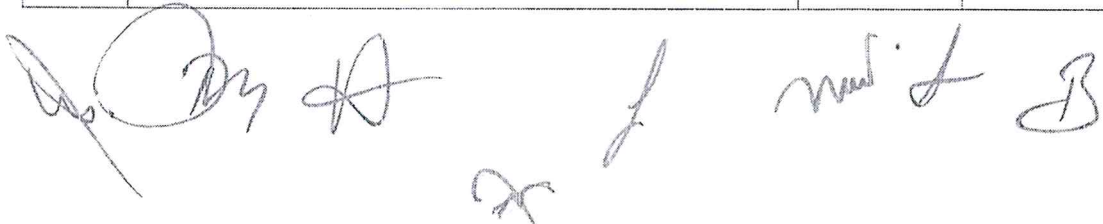

Süleyman YAVUZ
ÖZ BÜRO İŞ SENDİKASI
TİS Uzman Yardımcısı


Mesut DUMAN
ÖZ BÜRO İŞ SENDİKASI
İşyeri Sendika Baş Temsilcisi


Hatice Özlem YAŞAR
ÖZ BÜRO İŞ SENDİKASI
İşyeri Sendika Temsilcisi


Turgay HACAR
ÖZ BÜRO İŞ SENDİKASI
İşyeri Sendika Temsilcisi

(EK-1)-DİSİPLİN KURULU CEZA CETVELİ		TEKERRÜR		
NO	İŞ DİSİPLİNİNE UYMAYAN HALLER	I.DEFA	2.DEFA	3.DEFA
1	Mazeretsiz olarak ayda toplam 5 saat işe geç gelmek,	İhtar	1 Yev.	3 Yev.
2	Mazeretsiz ayda bir işgünü işe gelmemek,	1 Yev.	3 Yev.	İ.Ç.
3	Mazeretsiz herhangi bir tatil gününü takip eden bir işgünü veya ardı ardına iki işgünü işe gelmemek,	3 Yev.	İ.Ç.	
4	Mazeretsiz herhangi bir tatil gününü takip eden 3 işgünü veya ardı ardına 4 işgünü işe gelmemek veya yılda 15 işgünü işe gelmemek,	8 Yev.	İ.Ç.	
5	İş saati bitmeden izinsiz olarak işi terk etmek,	1 Yev	2 Yev	3 Yev
6	Göreve sarhoş gelmek veya yanında alkollü içki getirmek,	İ.Ç.		
7	İş esnasında uyuşturucu madde kullanmak veya bulundurmak,	İ.Ç.		
8	İş saatinde yapılması gerekli işi yapmamak veya özel işiyle ilgilenmek,	1 Yev	3 Yev	5 Yev
9	İş saatinde işyerine ait alet ve malzeme ile özel işler yapmak, işyerine ait ilaç, malzeme, vasıta, alet veya işçileri kendi işinde veya şahsi çıkarı için kullanmak,	1 Yev	3 Yev	5 Yev
	İş saatinde arkadaşlarını lüzumsuz yere meşgul etmek,	İhtar	1 Yev	3 Yev
11	İş arkadaşlarına hakaret etmek,	3 Yev	5 Yev	İ.Ç.
12	İşyerinin emniyetiyle görevli olanların görevleri esnasında uyuması,	3 Yev	5 Yev	İ.Ç.
13	Amirine hakaret etmek,	3 Yev	İ.Ç.	
14	Amirine tehdit veya fîili saldırıda bulunmak,	5 Yev	İ.Ç.	
15	İş arkadaşlarına saldırı veya tehditte bulunmak,	3 Yev	5 Yev	İ.Ç.
16	İş arkadaşlarına veya hizmet verilenlere kaba muamelede bulunmak,	İhtar	1 Yev	3 Yev
17	Rüşvet almak,	İ.Ç.		
18	İşyerinde kavga çıkarmak veya kavga çıkarılmasına sebebiyet vermek,	3 Yev	5 Yev	İ.Ç.
19	Hırsızlık yapmak,	İ.Ç.		
20	İşyerinde mevcut alet, malzeme veya şahısların maruz kaldıkları tehlike anında gereken yardımı yapmamak,	5 Yev	6 Yev	İ.Ç.
21	Dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden zarara sebep olmak (zarar tazmin edilir)	İhtar	3 Yev	5 Yev
22	Şahsi koruma tedbirlerine uymamak, koruyucu malzemeleri korumamak veya kullanmamak,	1 Yev	3 Yev	5 Yev
23	Verilen alet ve malzemenin periyodik bakımını ihmal etmek veya yapmamak,	3 Yev	5 Yev	6 Yev
24	Görevini ihmal etmek,	İhtar	1 Yev	3 Yev



25	Kendi işi dışında başka işle meşgul olmak (iş saatleri içinde),	İhtar	1 Yev	3 Yev
26	Resmî belgelerde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek,	İ.Ç.		
27	İşe gelmeyen arkadaşlarının yerine imza atmak,	3 Yev	5 Yev	İ.Ç.
28	İşçileri kendileri ile ilgili olmayan dernek ve kuruluşlara kayıt ve teberru vermeye zorlamak,	İhtar	5 Yev	İ.Ç.
29	Hizmet verilen kişilerin sırlarını ve durumlarını açıklamak,	6 Yev	İ.Ç.	
30	Görevini yerine getirilmesinde keyfi olarak veya kasten kişilerin zararına sebebiyet vermek,	6 Yev	İ.Ç.	
31	Görev tanımları kapsamında verilen görevi kasten yapmamak	3 Yev	5 Yev	6 Yev
32	Kasten yangına sebebiyet vermek, sabotaj yapmak	İ.Ç.		
33	Görevin yapılmasında dil, din, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce ve siyasi parti gözetmek,	6 Yev	İ.Ç.	
34	Bakmakla yükümlü olduğu kişilere karşı fiili saldırıda bulunmak,	20 Yev.	İ.Ç.	
Bu cetveldeki kısaltmalar (Yev.) Yevmiye kesimini, (İ.Ç.) İşten Çıkarmayı göstermektedir.				

[Handwritten signature and text]