

İSKENDERUN TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

(10 NO'LU İŞKOLUNDAKİ)

İŞYERLERİNE İLİŞKİN OLARAK

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

İLE

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

(KOOP-İŞ)

**ARASINDA İMZALANAN
İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

YÜRÜRLÜK

01/01/2025 – 31.12.2026

İmza Tarihi: 12/08/2025

I. BÖLÜM GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1- TARAFLAR VE TANIMLAR:

A) Taraflar:

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

B) Tanımlar:

Bu toplu iş sözleşmesi metninde,

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

b- T.C. İskenderun Teknik Üniversitesi Rektörlüğü; "İŞVEREN",

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

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

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

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

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

h- Bu işletme toplu iş sözleşmesi; "SÖZLEŞME"

diye tanımlanmıştır.

MADDE 2- SÖZLEŞMENİN AMACI:

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

MADDE 3:-SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA:

A) Kapsam:

Bu toplu iş sözleşmesi, yer itibariyle İskenderun Teknik Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı işyerlerini ve eklentilerini kapsar.

B) Yararlanma:

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

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

MADDE 4- SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ:

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

İş *S* *İmza*

At. *A*

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

MADDE 5- İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR:

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

Üye, sendika veya ilgili sendika şubesi tarafından, tarafları ve üyeleri ilgilendiren konularda işveren ve işveren vekillerine yazılı olarak yapılacak müracaatlar on beş (15) gün içinde cevaplandırılır.

II. BÖLÜM

TARAFLARIN HAK VE BORÇLARI

MADDE 6- SÖZLEŞMENİN GÜVENCESİ:

a) İşveren; hiçbir şekilde bu toplu iş sözleşmesi hükümlerini kısmen veya tamamen, doğrudan doğruya veya dolaylı yollarla Koop-İş Sendikası üyesi olmayanlara uygulayamaz.

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

MADDE 7- SENDİKA AİDATLARI:

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

İşveren, aidat kesilen üyelerin listesini posta veya e-posta yolu ile her ay düzenli olarak Sendikanın muhasabe@koopis.org.tr adreslerine gönderir.

MADDE 8- SENDİKA TEMSİLCİLERİ:

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

A) Görevleri:

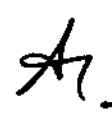
Sendika temsilcileri; işveren ve sendika üyeleri arasındaki ilişkilerin ilk muhatabı olup, bu ilişkilerin kanunlar ve sözleşme hükümlerine uygun yürütmesi için gerektiğinde işverenle bizzat görüşürler, gerektiğinde de konuyu sendikaya aktararak ilişkilerin sağlıklı yürütmesini temin ederler.

B) Sorumluluklar:

Temsilciler görevlerini iyi niyet kurallarına göre yürütürlerken sendikaya ve bağlı bulundukları işverene karşı sorumludurlar. Kanunlar ve mevcut toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanması noktasında görev tanımlarını engellemeyecek şekilde sendikaca kendilerine verilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdürler.

C) Çalışma Tarzları:

Temsilciler; sendikal konular ve işyerinin çalışma düzeni ile ilgili olarak bu sözleşmenin 12.maddesinde belirtilen süreler dâhilinde çalışanlarla toplantı yapmaya yetkilidirler.

İşyeri temsilcileri:     

MADDE 9- İŞYERİ SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ, TEMSİLCİLİĞİ VE ÜYELİĞİNİN TEMİNATLARI:

A) İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Güvencesi

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

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

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

B) İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi

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

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

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

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

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

C) Sendika Özgürlüğünün Güvencesi

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

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

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

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

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

ing S Ark

A.

A

MADDE 10-ILAN TAHTASI VE TEMSİLCİ ODASI:

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

MADDE 11-SENDİKA TEMSİLCİ VE ÜYELERİNE TANINAN ÜCRETLİ İZİNLER

1. Baş Temsilci İzni:

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

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

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

2.Temsilci İzinleri:

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

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Haftalık Toplam Ücretli İzin Süresi</u>
01-50 İşçi Çalıştıran İşyerinde	3 saat
51-200 İşçi Çalıştıran İşyerinde	5 saat
201-500 İşçi Çalıştıran İşyerinde	7 saat
501' den fazla İşçi Çalıştıran İşyerinde	9 saat

3.Diğer İzinler:

Sendika temsilcisi ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, disiplin kurulu, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine, işverenin uygun görmesi halinde aşağıdaki düzenleniş şekline göre ücretli izin verilir.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi</u>
01-50 İşçi Çalıştıran İşyerlerinde	20 gün
51-100 İşçi Çalıştıran İşyerlerinde	30 gün
101-200 İşçi Çalıştıran İşyerlerinde	40 gün
201-500 İşçi Çalıştıran İşyerlerinde	60 gün
501-1000 İşçi Çalıştıran İşyerlerinde	80 gün
1001 'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde işçi sayısının %10'u kadar gün.	

Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp, tüm üyeler içindir. Bir seferde işyeri işçi sayısının %5'inden fazla sayıda üyenin birden bu izin kullanması işverenin onayına tabidir.

Ancak, genel kurullar için bu %5 oranı aranmaz.

MADDE 12-YAZIŞMALAR:

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

ing S  Ar. 

III. BÖLÜM İŞ SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

MADDE 13- DENEME SÜRESİ:

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

MADDE-14 GÖZALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKÜMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BASLATMA:

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

2-İşçi herhangi bir suç isnadıyla tutuklandığında, gözaltında ve tutuklu kaldığı süreler toplamı, İş Kanunundaki bildirim sürelerini aştığı takdirde iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilebilir. Bu sürelerin İş Kanunundaki bildirim süresini aşmaması hallerinde, işçi bu süreler için ücretsiz izinli sayılır.

3- Tutukluluğun;

- a) Kovuşturmaya yer olmadığı,
- b) Beraat kararı verilmesi,
- c) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması,

nedenlerinden biriyle 180 gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. 180 günden sonra yapılan başvuru halinde boş yer varsa işe alınır. Bu halde işe tekrar alınan işçinin kıdeme bağlı eski hakları saklıdır.

4 - Adi suçlardan (bu maddenin 6. bendindeki suçlar hariç) yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken yüz seksen gün içinde tahliye edilenlerin bir hafta içinde başvurması halinde işveren tarafından tekrar işe alınırlar. Bilahare hüküm giymeleri halinde iş sözleşmeleri işveren tarafından feshedilmiş sayılır. Şu kadarki 5. fıkranın (a) ve (b) bentleri saklıdır.

5 - Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

- a) 6 ay ve daha az ceza alan,
- b) 6 aydan fazla ceza alıp, cezası ertelenen, hükmün açıklanması geri bırakılan, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeni ile 6 aydan fazla ceza aldığı halde 6 aydan önce tahliye edilen işçiler, bir hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işverenin takdiri ile tekrar işe alınabilirler.

6 - Yüz kırtartıcı suçlar ile sabotaj, Devletin Ülke ve Milleti ile bütünlüğüne, Milli güvenliğe, Kamu düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine, karşı işlenen suçlardan Hüküm giyenler, cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiç bir suretle tekrar işe alınamazlar.

7 - İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken, Trafik kazası yapan şoförler ve iş makineleri operatörleri, bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde 180 gün içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartıyla;

- a) Tutuklu veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda 7 gün içinde,
- b) Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda, ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7 gün içinde, başvurmaları halinde eski işlerine alınırlar. 180 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

iny 3 24 A. A

MADDE 15-İHBAR ÖNELLERİ:

Sendika üyesi işçilerin bildirim süreleri aşağıdaki gibidir:

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

MADDE 16-KIDEM TAZMİNATI:

A) Kıdem tazminatı konusunda yasa hükümleri uygulanır. Kıdem tazminatına esas gün sayısı her kıdem yılı için 35 gündür.

B) İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle malulen ayrılanların kıdem tazminatı gün sayısı 40 gündür.

MADDE 17-ÇALIŞMA SÜRELERİ VE FAZLA ÇALIŞMA:

Haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Bu süre 5 gün üzerinden düzenlenir. Cumartesi akdi, Pazar hafta tatilidir. Güvenlik görevlileri için mevcut uygulamaya devam edilir.

Fazla çalışma ücreti ise normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %100 yükseltilmesi sureti ile ödenir.

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

MADDE 18-ULUSAL BAYRAM, GENEL TATİL VE HAFTA TATİLİ GÜNLERİNDE ÇALIŞMA:

Ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günleri yasalarda belirtilen günlerdir. Ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günlerinde çalıştırılan işçiye o gün için toplam 3 günlük ücret (çalışmadan hak ettikleri 1 günlük ücret dâhil) ödenir.

MADDE 19-GECE ÇALIŞMASI:

Saat 20.00-06.00 arasında yapılan çalışmalar gece çalışmalarıdır. Bu saatlerde çalıştırılan işçilere günlük ücretleri %20 zamlı ödenir.

IV. BÖLÜM İZİNLER

MADDE 20-ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER:

İşçilere, dilekçelerinde belirtecekleri mazeretleri, izin vermeye yetkili makamca kabul edilmesi kaydıyla bir takvim yılında (tatil günleri dâhil) 6 işgünü ücretli mazeret izni verilir. Bu izin günlük veya birkaç günlük olarak kullanılabilir.

Personelin yıllık ücretli izninin olması mazeret imi kullanmasına engel teşkil etmez. Ayrıca personele, aşağıdaki durumlarını ispatlamaları şartıyla;

- a) Evlenmeleri halinde 5 gün,
- b) Yangın, su baskını ve deprem gibi afetlere maruz kalmaları halinde 10 güne kadar,
- c) Anne, baba, eş, çocuk veya kardeşlerinin ölümü ile 1. Derece sıhri akrabalarının ölümü halinde 5 gün, ikinci derece ile ikinci derece sıhri akrabalarının ölümü halinde 3 gün,

(Handwritten signatures and initials)

d) Eşinin doğum yapması halinde 5 gün, evlat edinilmesi durumunda 5 gün,

e) Eş, çocuk veya bakmakla yükümlü olduğu anne- babasının resmi sağlık kuruluşlarınca refakat belgesi almak kaydıyla, hastasına refakat etmesi halinde 15 güne kadar,

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

Ücretli mazeret imi verilir. Evlenme hali hariç olmak üzere izni gerektiren durumların doğmasından itibaren 5 gün içinde talep etmesi halinde kullanılır.

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

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

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

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

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

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

MADDE 21- YILLIK ÜCRETLİ İZİN:

Hizmet süresi,

a) Bir yıldan beş yıla kadar (5 yıl dahil) olanlara yılda 17 gün,

b) Beş yıldan fazla ve on yıldan az olanlara yılda 22 gün,

c) On yıldan (10 yıl dahil) fazla on beş yıldan az olanlara yılda 28 gün,

d) On beş yıl ve üzeri olanlara 30 gün, yıllık ücretli izin verilir.

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

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

MADDE 22-ÜCRETSİZ İZİN:

İşyerindeki çalışma süresi beş yıldan fazla olan üyenin şahsi ve ailevi mazeretlerine binaen talebi halinde işi aksatmamak ve işverenin uygun görmesi kaydı ile işçilik süreleri boyunca bir sefere mahsus yılda bir aya kadar ücretsiz mazeret izni verilebilir. İşçinin talebi ve işverenin uygun görmesi halinde bu süre üç aya kadar uzatılabilir. Bu süreler için ücret ödenmez.

in S an

A.

A

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

V. BÖLÜM

ÜCRETLER — İKRAMİYELER- SOSYAL YARDIMLAR

MADDE 23-ÜCRETİN TANIMI VE HESAP PUSULASI:

Ücret, işçilere yaptıkları iş karşılığında işveren tarafından sağlanan ve nakden ödenen tutarları kapsar. İşveren yaptığı her ödemede işçiye ücret hesabını gösterir imzalı ve işyerinin özel işaretini taşıyan bir ücret pusulası verir.

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

MADDE 24-- ÜCRET ZAMLARI:

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.

ing 8 ETK

A.

A

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 30. 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
I. GRUP	1.835,00 TL/Gün	2.090,00 TL/Gün
2. GRUP	1.830,00 TL/Gün	2.085,00 TL/Gün
3. GRUP	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 25- İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE:

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

b) Sendika üyesi işçilere ilave tediye dışında;2025 yılı için; Mart ayında 30 günlük ve Eylül ayında 30 günlük ücret tutarında, 2026 yılı için; Mart ayında 30 günlük ve Eylül ayında 30 günlük ücret tutarında, olmak üzere her yıl için toplam 60 günlük tutarında ikramiye ödenir.

MADDE 26- ÇOCUK YARDIMI:

Sendika üyesi işçilere her bir çocuk için toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında 126,54 TL/Ay ikinci altı ayında ise 140,46 TL/Ay çocuk yardımı yapılır.

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

MADDE 27- SOSYAL YARDIM:

Bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamında bulunan işçilere toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında 3.977,20 TL/Ay ikinci altı ayında ise 4.414,69 TL/Ay sosyal yardım ödenir.

ing S JH

A.

A.

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

MADDE 28- YEMEK YARDIMI:

Sendika üyesi işçilere çalıştıkları her gün için toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında net 235,02 TL/Gün ikinci altı ayında ise net 260,87 TL/Gün yemek yardımı ödenir.

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

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

MADDE 29- ULAŞIM YARDIMI:

Sendika üyesi işçilere fiilen çalıştıkları her gün için toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında 83,89 TL/Gün, ikinci altı ayında ise 93,11 TL/Gün ulaşım yardımı ödenir.

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

MADDE 30- İŞ PRİMİ:

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

I.GRUP: Güvenlik Şefi/Amiri, Birim Sorumlusu, Elektrikçi, Kepçe Operatörü, Makam Şoförü, Tekniker ve Teknisyenlere günlük brüt çıplak ücretinin % 9'u,

II. GRUP: Güvenlik Görevlisi, Temizlik Şefi, Büro İşçisi, Basın-Yayın Personeli, Şoför ve Atölye çalışanları, Boyacı, Su Tesisatçısı, Kaynakçı, Seramikçilere günlük brüt çıplak ücretinin % 8'i,

III.GRUP: Diğer işçilere ise 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 31- BAYRAM YARDIMI:

Ramazan ve Kurban Bayramlarının toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayına denk gelmesi halinde brüt 729,05 TL, birinci yıl ikinci altı ayına denk gelmesi halinde brüt 809,24 TL bayram yardımı verilir.

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

Bu ödemler bayramın öncesindeki ilk ücret ödeme gününde yapılır.

MADDE 32- GİYİM YARDIMI:

İşçilere toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında 210,91 TL/Ay, ikinci altı ayında ise 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 33-ARAZİ RİSK PRİMİ :

Arazide fiilen temizlik işlerinde çalışan sendika üyesi işçilere Rektörlük oluru almak kaydıyla toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında 167,67 TL/Gün , ikinci altı ayında ise 186,11 TL/Gün arazi risk primi ödenir.

Bu prim toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır. Ancak 30. maddedeki iş priminden yararlanan işçilere bu prim ayrıca ödenmez. Arazide çalışmadığı günlerde ise 30.maddeye göre girdiği grubun primi ödenir.

MADDE 34- EVLENME YARDIMI:

Sendika üyelerinin evlenmeleri halinde, belgesi ile tevsik edilmek kaydıyla toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında evlenmesi halinde 2.515,21 TL/Net, ikinci altı ayında evlenmesi halinde ise 2.791,89 TL/ Net tutarında evlenme yardımı yapılır. Eşlerin aynı işverene bağlı olarak çalışması durumunda evlenme yardımı her ikisine de ayrı ayrı yapılır.

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

MADDE 35- DOĞUM YARDIMI:

Mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 36- ÖLÜM YARDIMI:

İşçilerin iş kazası sonucu ölümleri halinde yasal mirasçılarına toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında ölüm olayının vuku bulması halinde 12.576,19 TL, ikinci altı ayında ölüm olayının vuku bulması halinde 13.959,57 TL tutarında; normal ölümleri halinde ise toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında ölüm olayının vuku bulması halinde 7.545,66 TL, ikinci altı ayında ölüm olayının vuku bulması halinde 8.375,68 TL tutarında ölüm yardımı yapılır. İşçinin eş, çocuklarının, anne ve babasının toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında ölüm olayının vuku bulması halinde 3.353,57 TL, ikinci altı ayında vuku bulması halinde 3.722,46 TL tutarında ölüm yardım yapılır.

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

MADDE 37- ÖĞRENİM YARDIMI:

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

a) Okul öncesi ve ilkokulda okuyan çocuklar için: 1.209,78 TL/Net

b) Orta öğrenimde okuyan çocuklar için: 1.302,82 TL/Net

c) Lise ve Dengi okullarda okuyan çocuklar için: 1.395,91 TL/Net

d) Üniversite, Yüksekokul ve Dengi okullarda okuyan çocuklar için 1.582,06 TL/Net (okulun normal eğitim süresi ve artı bir yıl süreyle sınırlı olmak üzere) tutarında öğrenim yardımı yapılır.

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

MADDE 38- ASKERLİK YARDIMI:

Muvazzaf askerlik hizmeti nedeni ile ayrılan işçiye toplu sözleşme süresince 997,89 TL askerlik yardımı yapılır.

MADDE 39-EK ÖDEME:

Sendika üyesi işçilere toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında brüt 753,26 TL/Ay ikinci altı ayında ise brüt 836,12 TL/Ay ek ödeme yapılır.

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

MADDE 40- HİZMET ZAMMI:

Taraf sendika üyesi işçilere çalıştıkları Kamu Kurum ve Kuruluşunda geçirdikleri her tam hizmet yılı için hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında brüt 18,60 TL/Ay, birinci yıl ikinci altı ayında 20,65 TL/Ay hizmet zammı verilir.

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

696 sayılı KHK ile sürekli işçiliğe geçen işçiler için kıdeme esas yıl başlangıcı sürekli işçiliğe geçilen 02.04.2018 tarihidir.

MADDE 41- EK PRİM:

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

MADDE 42- DİSİPLİN KURULU:

Disiplin kurulu, biri Başkan olmak üzere işverenin seçeceği 2 asıl 2 yedek üye ile sendikanın seçeceği 2 asıl ve 2 yedek üyeden kurulur. Asıl üye mazereti dolayısıyla işyerinde bulunmadığı hallerde yedek üye kurula katılır. Taraflar bu kurula seçecekleri asıl ve yedek üyelerini toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden itibaren bir ay içinde birbirlerine bildirmek zorundadırlar.

Disiplin Kurulu işverence intikal ettirilen konuları, mevzuat, tamim ve emirler ile işbu toplu iş sözleşmesinin hükümleri uyarınca inceleyerek karar alır.

Disiplin kuruluna gitmeden disiplin kurulu başkanı veya birim amiri ilgili konuya ilişkin sendika üyesinden yazılı açıklama isteyebilir. Disiplin kurulu kararı olmadan çalışana uyan cezası dışında ceza verilemez.

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

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

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

Yapılan yazılı tebligata rağmen davete icabet etmeyen ilgili hakkında gıyaben karar verilir.

Buradaki disiplin kurulu işveren tarafından daha önce oluşturulan disiplin komisyonunun yerine geçer.

iz S

AK

A.

A

MADDE 43: DİSİPLİN CEZALARI:

Disipline uymayan işçilere işledikleri fiillere göre ek'li ceza cetvelinde gösterilen cezalar verilir. Aynı fiilin bir yıl içinde tekrarı halinde fiilin karşısındaki tekrar sayısına göre gösterilen cezalar uygulanır. Bu cezalar fiilin ağırlık derecesi ve tekrar sayısına göre ihtar, ücret kesintisi ve ihraçtır.

Ceza Cetvelinde yer alan;

1G:1 Günlük ücret kesimi,

2 G: 2 Günlük ücret kesimi,

3 G: 3 Günlük ücret kesimini,

4 G: 4 Günlük ücret kesimini,
ifade eder.

MADDE 44-İŞ GÖREMEZLİK ÜCRETİ:

İşveren hastalıkları nedeniyle Sağlık Bakanlığına bağlı kuruluşlardan hekim raporu ile istirahat alan üyelerin ücretlerini ilgili mevzuat hükümleri çerçevesince öder.

MADDE 45-ENGELLİ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILMASI:

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

MADDE 46- SAĞLIKLA İLGİLİ GÖREV DEĞİŞİMİ:

İş kazası veya sağlık durumu nedeniyle çalıştırıldığı işte çalışamayacağı S.G.K. mevzuatının öngördüğü sağlık kuruluşlarından aldığı Sağlık Kurulu raporu ile tespit edilen işçiler, işyerinin imkânları nispetinde sağlık durumlarına uygun başka bir işe nakledilirler. İşbu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden itibaren uygulanmak üzere; güvenlik görevlisi olarak görev yapan işçinin herhangi bir sebeple istihdamına esas güvenlik kartının yetkili ve görevli makam olan emniyet teşkilatınca iptal edilmesi halinde kartını geri alabilme ihtimali göz önüne alınarak mağduriyete sebebiyet vermemek açısından işçinin sözleşmesi en fazla 90 güne kadar hiçbir mali ve özlük hakkı ödenmeksizin askıya alınır. Bu süre bir defaya mahsus olmak üzere 90 gün daha uzatılır. Ancak, yüz kızartıcı suçlar sebebiyle kartın geri alınması işlemi tesis edilmiş ise askıya alma işlemi uygulanmaz.

MADDE 47 -İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ:

İş sağlığı ve Güvenliği konusunda 6331 sayılı yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 48- UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ:

Sözleşmenin uygulanmasından doğan sorunlar; sözleşmenin uygulanmasından doğan sorunlarda taraflardan herhangi birinin başvurusu halinde konu 20 gün içerisinde tertip edilecek bir toplantıda görüşülerek sonuçlandırılır.

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

MADDE 49- HARCIRAH:

Bütçe ve Harcırak Kanunu hükümleri uygulanır.



MADDE 50-YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

İşbu toplu iş sözleşmesi 01.01.2025 tarihinde yürürlüğe girer ve 31.12.2026 tarihinde sona erecektir.

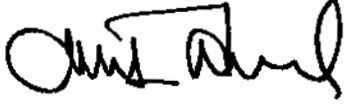
GEÇİCİ MADDE 1: FARKLARIN ÖDENME ZAMANI

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar imza tarihinden itibaren iki ay içinde ödenecektir.

İş bu toplu iş sözleşmesi 50 asıl madde ve 1 Geçici Madde ve 1 Ek'ten ibaret olup, 12.08.2025 tarihinde taraflarca imzalanmıştır.

İ Ş V E R E N T E M S İ L C İ L E R İ

**İSKENDERUN TEKNİK
ÜNİVERSİTESİ
TEMSİLCİLERİ**



Prof.Dr.Mehmet DURUEL

**TÜHİS
TEMSİLCİLERİ**



Hasan YILMAZ

Dr.Şerefettin GÜLER

Ömer UÇAR

Tayfun ARIKAZAN

İbrahim YILDIRIM

**KOOP-İŞ SENDİKASI
TEMSİLCİLERİ**

Eyüp ALEMDAR

Metin GÜNEY

Ayhan BALAMAN

Abdurrahman TATLIPINAR

Emrah TÜRKMEN

EK - 1 CEZA CETVELİ

CEZAYI GEREKTİREN HALLER	CEZALAR (TEKERRÜR SAYISINA GÖRE)				
	1	2	3	4	5
1- 30 gün içinde izinsiz ve mazeretsiz bir gün işe gelmemek	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
2- İzinsiz ve mazeretsiz ardı ardına iki gün veya 1 ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü işe gelmemek	3G.	İHRAÇ			
3- İş saati bitmeden izinsiz gitmek	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
4-Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstermek	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
5- İşyerine sarhoş gelmek, işyerinde veya iş esnasında alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak	İHRAÇ				
6- İş saatinde yapması gereken işi yapmayarak özel işlerle meşgul olmak	2G.	3G.	İHRAÇ		
7- İşyerine ait malzeme, vasıta, alet veya şahısları özel işlerinde kullanmak	3G.	İHRAÇ			
8- İş saatinde özel ziyaretlerde bulunmak veya izin almadan ziyaretçi kabul etmek	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
9- İş saatinde etrafını rahatsız edecek şekilde bağırarak konuşmak veya şarkı söylemek	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
10- İş saatinde uyumak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
11- İşyerinde veya iş esnasında amirlerine hakaret etmek veya amirlerini tehdit etmek ve iş esnasında amirlerine fiziksel saldırıda bulunmak	İHRAÇ				
12- İşyerinde veya iş esnasında işyeri mensuplarına veya iş sahiplerine kaba muamelede bulunmak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
13- Amirleri tarafından verilen işleri yapmamak	2G.	3G.	İHRAÇ		
14- Amirleri tarafından işçi sağlığını ve iş emniyetini ihlal etmemek kaydıyla verilen görevle ilgili emir ve işleri yapmamaya arkadaşlarını kışkırtma ve yaptırmama	3G.	İHRAÇ			
15- Kendisine verilen işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek	2G.	3G.	İHRAÇ		
16- Gizli tutulması gereken göreve müteallik sırları ifşa etmek	İHRAÇ				
17- İşyerinde kavga çıkarmak veya kavga çıkmasına sebebiyet vermek	2G.	3G.	İHRAÇ		
18- İş esnasında siyasi propaganda yapmak	3G.	İHRAÇ			
19- Hırsızlık ve hırsızlığa teşebbüs etmek	İHRAÇ				
20- İşyerine ait alet, malzeme veya vasıtaların bakım ve temizliğini ihmal etmek malzemeyi ve kırtasiyeyi hor kullanmak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
21- Kendisine teslim edilen malzeme ve vasıtayı iyi korumayarak kaybına, bozulmasına sebebiyet vermek (hasarın 30 (otuz) gündelik tutarını aşmaması halinde)					
a) İhmal halinde	2G.	3G.	İHRAÇ		
b) Ağır ihmalinde	3G.	İHRAÇ			
c) Kastı halinde	İHRAÇ				

in

8 JM

A.

A

22-İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden bir yangına sebebiyet vermek	İHRAÇ				
23- İşyerini, kısmen veya tamamen durdurma amacı ile sabotaja teşvik etmek veya sabotaj yapmak	İHRAÇ				
24- Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
25- Vasıta kullananlar için trafik kurallarına riayetsizlik	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
26- İşyerinde kumar oynamak veya oynatmak	İHRAÇ				
27- İşin yapılmasında amirlerine veya kendisi ile birlikte çalışanlara işi aksatacak şekilde zorluk göstermek	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
28- İşyerinde işlediği suçtan dolayı 7 günden az hapse mahkum olmak	3G.	İHRAÇ			
29- İşyerinde, 7 günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemek	İHRAÇ				
30- İş akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından birine müteallik vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde haiz olduğunu ileri sürmek veyahut hakikate uygun olmayan bilgi vermek ve beyanda bulunmak sureti ile işçinin işvereni veya işveren vekilini yanıltması	İHRAÇ				
31- Zaruret olmadıkça iş münasebetlerinde merci tecavüzünde bulunmak	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
32- İşçinin yapmakla mükellef bulunduğu ödevleri işin ifası sırasında amiri tarafından yapması lüzumu ikaz ve ihtar edilmesine rağmen yapmamakta direnmek	3G.	İHRAÇ			
33- Resmi belgeler üzerinde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek	İHRAÇ				
34- İşe gelmeyen işçinin yerine imza atmak, kartını bastırmak veya işçiyi işe gelmiş gibi göstermek	3G.	İHRAÇ			
35- İşgünü bittikten sonra, izinsiz olarak işyerine girmek	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
36- 30 gün içinde 3 defadan fazla 10 dakikayı aşan yarım saate kadar olan gecikmeler	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
37- Rüşvet almak, rüşvet vermek veya bunlara teşebbüs etmek	İHRAÇ				
38- Görev yeri sınırları içerisinde herhangi bir yerin toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak	2G.	3G.	İHRAÇ		
39- Hizmet içinde ideolojik veya siyasi amaçlı eylemlerde bulunmak	3G.	İHRAÇ			
40- Terör örgütü propagandası yapmak, terör niteliğinde eylemlerde bulunmak veya bu eylemleri desteklemek, kamu imkan ve kaynaklarını bu örgütler için kullanmak ya da kullandırmak	İHRAÇ				
41- Uyuşturucu veya uyuşturucu olarak kabul edilen diğer uyarıcı maddeleri bulundurmamak, başkalarına vermek, kullanılmasını özendirmek, satmak, imal etmek	İHRAÇ				

in

3

AM

A.

A

- Ayrıca ceza cetveli ve İş Kanununda hüküm bulunmayan hallerde disiplin kurulu, fiilin niteliğine göre cetveldeki müeyyidelerden birine kıyasen değerlendirme yapar ve buna göre karar alır.
- G: Gündelik (yevmiye) kesimini ifade eder.

iz 3 2014 A. 1