

**ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ VE BAĞLI İŞYERLERİ
İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

TARAFLAR _____ :

İŞVEREN : ÇANAKKALE ONSEKİZ MART
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

İŞÇİ SENDİKASI : TEZ-KOOP-İŞ;
TÜRKİYE TİCARET, KOOPERATİF,
EĞİTİM, BÜRO VE GÜZEL SANATLAR
İŞÇİLERİ SENDİKASI

YÜRÜRLÜK TARİHİ : 01.02.2021-31.01.2023

İMZA TARİHİ : 03.11.2021



BİRİNCİ BÖLÜM
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN BORÇ DOĞURUCU HÜKÜMLERİ

I- GENEL VE TANITICI HÜKÜMLER

MADDE 1- TARAFLAR VE TANIMLAR

A- TARAFLAR

Bu Toplu İş Sözleşmesinin tarafları; Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Rektörlüğü ile Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı işyerlerini kapsamak üzere iş bu işletme toplu iş sözleşmesini akdetmişlerdir.

B- TANIMLAR

Bu Toplu İş Sözleşmesi metninde :

- a) Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ) “İŞÇİ SENDİKASI”,
- b) Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Rektörlüğü “İŞVEREN”, sözleşme kapsamına giren işyerlerini sevk ve idareye yetkili olanlar “İŞVEREN VEKİLİ “,
- c) Bu işletme toplu iş sözleşmesi “SÖZLEŞME”,
- d) İşyerinde çalışan ve Kanunen işçi sayılan TEZ-KOOP-İŞ üyeleri “ÜYE”,
- e) Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Rektörlüğü işyerlerinin her biri eklentileri ile beraber “İŞYERİ” bunların bütünü “İŞLETME”,
diye tanımlanmıştır.

MADDE 2- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN 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. İş sözleşmelerinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde iş sözleşmesinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir.

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

MADDE 3- KAPSAM VE YARARLANMA

A - Bu toplu iş sözleşmesi Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı 10 no’lu işkolunda faaliyet gösteren işyerleri ile bu işyerlerine ait eklentilerin bütünü kapsar.

B - Bu toplu iş sözleşmesinden Taraf Sendika üyesi işçiler yararlanırlar. Sendika üyesi olmayanların yararlanmaları hakkında yasa hükümleri uygulanır.

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

II- SENDİKANIN HAK VE SORUMLULUĞU

MADDE 4- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ

A- Görevleri

İşyeri sendika temsilcileri kanunlarda ve bu sözleşmede kendilerine verilen görevlerden başka;

- 1- İşyerinde, üyelerle İşveren arasında ilişkiyi ve çalışma huzurunu sağlamak,
- 2- Sendika ile üyeler arasında bağları güçlendirmek,
- 3- İşyerinde çalışma saatleri içinde üyelerin şikâyet ve müracaatlarını dinlemek,
- 4- Üye ve İşveren arasında uyuşmazlıkların çözümüne çalışmakla görevlidir.

B) Atanması

Sendika bu sözleşme kapsamına giren ve Üniversiteye bağlı işyerlerinde çalışan üyeleri arasından her işyeri için ayrı ayrı olmak üzere Ana Tüzük ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca işyeri sendika temsilcilerini atar. Temsilcilerin listesini, Baştemsilciyi belirtmek suretiyle İşverene yazı ile bildirir.

C) Teminatı

İşveren, İşyeri Sendika Temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmedikçe feshedemez. İşverenin bu hükme uymaması durumunda işçinin dava hakkı saklıdır.

Diğer hususlarda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu' nun 24. maddesi hükümleri uygulanır.

MADDE 5- SENDİKA İLAN TAHTASI VE TEMSİLCİ ODASI

İşveren, sendika yöneticileri ve işyeri sendika temsilcilerinin evrak ve kayıtlarını muhafaza etme ve çalışmalarını yürütmek amacıyla bir temsilci odası tahsis etmeyi ve gereçlerini sağlamayı kabul eder.

İşveren, her işyerinde işçilerin kolayca görebilecekleri uygun bir yere sendika ilan tahtası koyacaktır.

Sendika ilanları, işyeri sendika temsilcilerince önceden bir suret de işverene verilmek ve mutabakat sağlanmak kaydıyla, ilan tahtasına asılır.

MADDE 6- SENDİKAL İZİNLER

A) Baştemsilci İzni:

İşyeri sendika baştemsilcisine, temsilcilik görevlerinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmesi için aşağıda düzenlenmiş şekilde izin verilir.

İşyeri İşçi Mevcudu Haftalık İzin Süresi

01-50 İşçi çalıştıran işyerlerinde	4 saat
51 -200 İşçi çalıştıran işyerlerinde	6 saat
201 - 500 İşçi çalıştıran işyerlerinde	8 saat
501'den fazla İşçi çalıştıran işyerlerinde	10 saat

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

B) Temsilci İzinleri:

İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini yerine getirirken asıl işlerini aksatmamak zorundadırlar. Ancak, sendika temsilcilerine aralarında toplantı yapabilmeleri için aşağıda düzenlenen şekilde ücretli izin verilir.

İşyeri İşçi Mevcudu Haftalık İzin Süresi

01-50 İşçi çalıştıran işyerlerinde	2 saat
51 -200 İşçi çalıştıran işyerlerinde	3 saat
201 - 500 İşçi çalıştıran işyerlerinde	4 saat
501'den fazla İşçi çalıştıran işyerlerinde	5 saat

C) İşyeri sendika temsilcisi ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki gibi düzenlenmiş, hizmeti aksatmayacak şekilde ücretli izin verilir.

İşyeri İşçi Mevcudu Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi

01-50 İşçi çalıştıran işyerlerinde	20 gün
51-100 İşçi çalıştıran işyerlerinde	30 gün
101-200 İşçi çalıştıran işyerlerinde	40 gün
201 - 500 İşçi çalıştıran işyerlerinde	60 gün
501 - 1000 İşçi çalıştıran işyerlerinde	80 gün
1001'den fazla İşçi çalıştıran işyerlerinde	İşçi 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 izni kullanması işverenin onayına tabidir. Ancak genel kurullar için bu % 5 oranı aranmaz.

D) Sendika Organlarında Görev Alan Üyelerin İzinleri:

Sendikanın yazılı başvurusu üzerine:

a) Sendikanın yönetim kurullarında görev alan üyelere genel yönetim kuruluna seçilenlere, her toplantı için gidiş-geliş yol süreleri hariç 1 (bir) tam gün; şube yönetim kuruluna seçilenlere, her toplantı için 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir.

b) Sendika Disiplin Kurullarında görev alan üyelere gidiş-geliş yol süreleri hariç 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir.

c) Sendika Denetim Kurullarında görev alan üyelere genel merkez denetim kurulu üyelerine her toplantı için yol süreleri hariç 2 (iki) tam gün ücretli izin verilir. Şube denetim kurulu üyelerine her toplantı için 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir.

MADDE 7- SENDİKANIN İŞYERİNDE TOPLANTI YAPMASI

Sendika Yetkilileri, İşverene bir gün önceden yazılı haber vermek ve işverenin onayı ile mesai saatleri içinde işyerinde üyelere münferiden görüşür ve toplantı yaparlar.

MADDE 8-SENDİKA AİDATI VE SENDİKANIN DİĞER HAKLARI

a) İşveren, yetkili sendikaca üyeliği kendisine bildirilen işçilerin sendika tüzüğü gereğince ödemekle yükümlü oldukları üyelik aidatı ile varsa, dayanışma aidatını, hiçbir masraf istemeden ücretlerden keser ve ayın 10. işgününe kadar sendikanın banka hesabına yatırır.

Ayrıca İşveren, sendika üyelerinin ücretlerini ve sendika için kimden ne miktar kesinti yapıldığını gösterir bir listeyi yine ücretlerin ödendiği günü izleyen 10 işgününe kadar sendikaya iletir.

b) Sendikaca talep edilen ödentileri kesmeyen ve sendikaya ödemeyen İşveren, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 18. maddesinin 3. fıkrası uyarınca sorumludur.

c) İşveren, her ayın sonunda, işyerine giren ve işyerinden ayrılan işçilerin listesini sendikaya bildirir.

MADDE 9- SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN TEMİNATI

İşçi Kuruluşunda yönetici olduğu için kendi isteği ile işyerinden ayrılan işçiler bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde 1 (bir) ay içinde ayrıldıkları işyerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde İşveren, talep tarihinden itibaren en geç 1 (bir) ay içinde o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun diğer bir işe almak zorundadır. Bu takdirde işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır.

Diğer hususlarda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 23. maddesi hükümleri uygulanır.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNİN KONUSUNA İLİŞKİN HÜKÜMLER

MADDE 10 - TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ

Toplu işten çıkarma konusunda yasa hükümleri uygulanır.

İşyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesinde yer alan iş güvencesi uygulanır.

MADDE 11- İŞE ALMA VE İŞYERİNDE ÇALIŞMA ŞEKLİ

A- İlk defa işe alınacaklar hakkında " Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" hükümleri uygulanır.

B- a) İşveren yetkilileri ile sendika yetkilileri toplu iş sözleşmesinin imza tarihini takip eden bir ay içerisinde bir araya gelerek, çalışmakta olan işçilerin fiilen yaptıkları işleri de dikkate alarak iş/görev tanımlarını yaparlar. Bu görev tanımları toplu iş sözleşmesinin eki olarak ilave edilecektir.

b) Şoför olarak çalışan sendika üyesi işçiler, görev kağıdı düzenlemeksizin göreve gönderilemezler. Ayrıca, trafiğe uygun durumda olmayan ya da arızalı olan arabalar trafiğe çıkarılamaz.

c) Güvenlik Görevlisi olarak çalışanların 5188 sayılı yasa gereğince 5 yılda bir alması gereken belgelere ait tüm masraflar işveren tarafından karşılanır. Ayrıca işyerinde çalışmakta olan işçilerden yaptıkları işle ilgili belge veya sertifika almaları gerektiğinde, bununla ilgili kurs, eğitim,

belge giderleri işveren tarafından karşılanır. Güvenlik Görevlileri kursa katıldıkları saatlerde idari izinli sayılırlar.

d) 5188 sayılı yasa gereğince Güvenlik Görevlisi kimlik kartı iptal edilen işçiler işyerinde ihtiyaç duyulan bir işte veya farklı bir görevde işveren tarafından çalıştırılmaya devam ettirilebilirler.

MADDE 12- ASKERLİK HİZMETİ

a) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir nedenle silahaltına alınması nedeniyle işinden ayrılması halinde, bu konudaki mevzuat hükümleri uygulanır. 4857 sayılı İş Kanununun 31. maddesinde belirtilen süreler içinde işçiye ücreti tam olarak ödenir. Ancak bu süre içinde Milli Savunma Bakanlığı tarafından işçiye bir ödemede bulunulursa, bu ödeme İşverene iade edilir.

b) Herhangi bir askeri veya kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçilerden, bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek için başvurularını İşveren, boş yerlere öncelikle ve aynı kıdemdeki emsali işçinin ücreti ile işe almak zorundadır.

Diğer hususlarda yasa hükümleri uygulanır.

c) Muvazzaf askerlik hizmeti nedeni ile ayrılan işçiye 300,00 TL askerlik yardımı yapılır.

MADDE 13- DENEME SÜRESİ

Deneme süresi iki aydır.

MADDE 14- İŞ SÜRELERİ - FAZLA ÇALIŞMALAR VE GECE ÇALIŞMASI

A - İŞ SÜRELERİ

a) Genel olarak iş süresi, haftada 45 saattir. Hafta tatili Pazar günüdür. Cumartesi günü işçiler dinlendirilir. Haftalık çalışma süresini tamamlamayan işçiler ihtiyaç duyulması halinde cumartesi çalıştırılabilir.

5188 sayılı yasaya tabi olarak çalışanların çalışma esasları ilgili yasa ve yönetmeliklere göre belirlenir.

b) İşçinin işinde çalışmaksızın fakat işyerinde işe hazır durumda bekleyerek geçirdiği zamanlar iş süresinden sayılır.

B- FAZLA ÇALIŞMA

a) Haftalık çalışma süresini aşan çalışmalar, fazla çalışmadır. Fazla çalışmaya karşılık işçiye izin verilemez. İşveren hafta içinde fazla çalışma yapılmasını istediğinde, işçi kabul eder.

b) Bu maddenin (B-a) fıkrasında belirtilen fazla çalışmalarda her bir çalışma saati için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 60 yükseltilmesiyle ödenir.

C- GECE ÇALIŞMASI

Saat 20:00-06.00 arasında yapılan çalışmalar gece çalışmalarıdır. Bu saatlerde çalıştırılan işçilere ücretleri % 15 zamlı ödenir. İşyerinde engelli, hamile veya bir yaşını doldurmamış çocuğu olan kadın işçilere gece çalışması yaptırılmaz.

MADDE 15- HAFTA TATİLİ VE CUMARTESİ GÜNÜ ÇALIŞMASI

a) İşçilere zorunlu sebeplerle hafta tatili gününde çalışmalarını halinde, çalıştıkları bu gün için aylık ücretlerinin içindeki hafta tatili yevmiyesi dahil toplam 3 yevmiye ödenir.

MADDE 16- ARA DİNLENMESİ

İşyerinin hiçbir bölümünde ara dinlenmesi toplam 1 saatten az olamaz. Ara dinlenmesi işçilere nöbetleşe kullanılabilir. Ara dinlenmesi içinde işçinin çalıştırılması halinde bu süre fazla çalışma olarak değerlendirilir.

İşyerinde çalışmakta olan işçilere, günlük çalışma süreleri içinde öğleden önce ve öğleden sonra olmak üzere işin ortalama bir yerinde 10'ar dakikalık dinlenme verilir. Bu süreler iş süresinden sayılır.

MADDE 17- GÖREV DEĞİŞİKLİĞİ

İşçilerin asıl işlerinde ve unvanlarında çalıştırılmaları esastır. İşçiler kendi görev alanları ve branşları ile sınırlı olmak üzere yaptıkları işlerden sorumludurlar. İşçiler kendi görev alanları ile ilgili işveren tarafından verilen diğer işleri de yapar. İşçilerin işyeri değişikliklerinde yaptıkları iş ve görevlerin emsalleri dikkate alınır.

MADDE 18- DEVAM DURUMU, ÇALIŞILAN GÜNLER VE FAZLA ÇALIŞMANIN TESPİTİ

İşyerlerinde hafta tatili günü ve Cumartesi günü, Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde çalışma ile fazla çalışma, çalışmanın yapılacağı günden bir gün önce İşveren vekilinin yazılı isteği ile yapılır.

İşçiden istenen çalışmanın gün ya da saat süresini belirleyen bir belge olmaksızın Cumartesi ve Hafta Tatili Günü ile Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde çalışma ve fazla çalışma işçiden istenemez.

MADDE 19- YILLIK ÜCRETLİ İZİN

Yıllık ücretli izinler konusunda yasa hükümleri uygulanır. Ancak hizmet süresi;

- Bir yıldan beş yıla kadar olanlara 20 işgünü,
 - Beş yıldan fazla ve onbeş yıldan az olanlara 25 işgünü,
 - Onbeş yıl ve daha fazla olanlara 30 işgünü,
- Yıllık ücretli izin verilir.

MADDE 20- MAZERET İZİNLERİ

A-ÜCRETLİ MAZERET İZİNLERİ

Aşağıdaki yazılı hallerde belirtilen sürelerde ücretli mazeret izni verilir.

- a) İşçinin evlenmesi halinde 5 gün,
- b) İşçinin veya eşinin; ana, baba, kardeş, eş ve çocuklarından birinin ölümü halinde 5 gün,
- c) İşçinin eşinin doğum yapması halinde 5 gün,
- d) Yangın, sel, deprem gibi doğal afetlere uğrayanlara afet Çanakkale il sınırları içinde ise 10 gün, Çanakkale dışında ise 15 gün,
- e) İşçinin çocuklarının düğünü halinde 3 gün,

f) İşçinin yıllık askerlik yoklaması için yılda 1 gün,

g) İşçiye yukarıda belirtilenler dışındaki mazeretleri halinde işin aksatılmaması kaydıyla ayda 8 saat ücretli mazeret izni verilebilir.

h) İşçilerin en az yüzde altmış 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 halinde on güne kadar ücretli izin verilir.

ı) İşveren, işçinin mesleki kurs, staj, seminer ve benzeri etkinliklere katılmasını teşvik eder. Üniversitenin isteği üzerine, Üniversite içi kurslara katılan işçiler kurs süresince ücretli izinli sayılırlar.

B- ÜCRETSİZ MAZERET İZİNLERİ

İş akdi süresince işçi müracaatı üzerine mazeretine binaen oniki (12) aya kadar ücretsiz mazeret izni verilebilir.

MADDE 21- ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZİNİ

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı 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 kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullandırılır.

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

Bu maddede düzenlenmeyen konularda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesi ile 'Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik' hükümleri uygulanır.

MADDE 22- ULUSAL BAYRAM - GENEL TATİLLER VE ÜCRETLERİ

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri yasalarda belirtilen günlerdir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde çalıştırılan işçilere, bir iş karşılığı olmaksızın alacakları ücretleri ile birlikte bu gün için toplam 3 (üç) günlük ücret ödenir.

MADDE 23- BİLDİRİM SÜRELERİ

İşçilere uygulanacak bildirim süreleri aşağıdaki gibidir:

İşyerinde hizmet süresi ;

- | | |
|-------------------------------|----------|
| a) 6 aya kadar olan işçiye | 3 hafta, |
| b) 18 aya kadar olan işçiye | 5 hafta, |
| c) 36 aya kadar olan işçiye | 7 hafta, |
| d) 36 aydan fazla olan işçiye | 9 hafta, |

bildirim süresi uygulanır.

MADDE 24 - KIDEM TAZMİNATI

Kıdem tazminatı, 4857 sayılı Yasanın Geçici 6. maddesi gereğince, 1475 sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde kıdem tazminatına hak kazanan üyeye her kıdem yılı için 40 günlük yevmiyesi üzerinden hesaplanarak ödenir.

MADDE 25- HASTALIK HALİ VE SİGORTA ÖDEMELERİNİ TAMAMLAMA

Sendika üyesi işçilerin hastalığı veya herhangi bir sağlık engeli halinde ;

1- Hastalığın sigortaca ödenek verilmeyen ilk iki işgünü için normal günlük ücreti tam olarak ödenir.

2- İşçinin SGK'nın anlaşmalı olduğu sağlık kuruluşlarından 3 gün ve daha fazla istirahat alması halinde ücreti tam olarak ödenir. İşçi SGK tarafından ödenen geçici işgöremezlik ödeneğini istirahatin bitimini müteakip 10 gün içinde evrakı ile birlikte İşverene öder. Ödenmediği takdirde bir sonraki ayın ücretinden kesilir.

3- İşçinin iş sözleşmesi SGK'nın sağlık yardımı yapmakla yükümlü olduğu süre içinde feshedilemez.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜCRET VE ÜCRETLE İLGİLİ HÜKÜMLER

MADDE 26- ÜCRET VE ÖDEME ZAMANI

İşveren, işçi ücretlerini her ayın 15'inde mevzuat gereği işçilerin banka hesaplarına yatırarak ödemek zorundadır.

Bu sözleşme kapsamında bulunan diğer ödemeler de sözleşme maddesinde belirlenen tarihlerde yapılır.

Tüm ödeme tarihlerinin bu sözleşmede belirlenen Genel Tatil ve Ulusal Bayram Günlerine rastlaması halinde, genel tatil ve Ulusal Bayramdan önce ödemeler yapılır.

Ayrıca işçinin ücretine ilişkin yapılmış olan hesaplamayı gösteren hesap pusulası işçilere verilir.

MADDE 27 - ÜCRET ZAMMI

A- TABAN ÜCRET

01.02.2021 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerden 01.02.2021 tarihi itibarıyla aylık brüt çıplak ücretleri; 4.100,00 TL.'nin altında olan işçilerin aylık brüt ücretleri 4.100,00 TL.ye çekilecektir.

A- BİRİNCİ YIL BİRİNCİ ALTI AY ZAMMI

01.02.2021 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 01.02.2021 tarihi itibarıyla almakta oldukları aylık brüt ücretlerine (iyileştirmeden yararlanan işçilerin (A) fıkrası ile oluşan ücretlerine) 01.02.2021 tarihinden geçerli olmak üzere %12 (on iki) oranında zam yapılacaktır.

B- BİRİNCİ YIL İKİNCİ ALTI AY ZAMMI

01.08.2021 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, 31.07.2021 tarihi itibariyle almakta oldukları aylık brüt çıplak ücretlerine 01.08.2021 tarihinden geçerli olmak üzere %5 (Beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Ocak 2022 indeks sayısının, Temmuz 2021 indeks sayısına göre değişim oranının %5 (Beş) i aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

C- İKİNCİ YIL BİRİNCİ ALTI AY ZAMMI

01.02.2022 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, 31.01.2022 tarihinde almakta oldukları aylık brüt çıplak ücretlerine 01.02.2022 tarihinden geçerli olmak üzere %5 (Beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Temmuz 2022 indeks sayısının, Ocak 2022 indeks sayısına göre değişim oranının %5 (Beş) i aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

D- İKİNCİ YIL İKİNCİ ALTI AY ZAMMI

01.08.2022 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, 31.07.2022 tarihi itibariyle almakta oldukları aylık brüt çıplak ücretlerine 01.08.2022 tarihinden geçerli olmak üzere %5 (Beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Ocak 2023 indeks sayısının, Temmuz 2022 indeks sayısına göre değişim oranının %5 (Beş) i aşması halinde aşan kısmın tamamı, 01.02.2023 tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin 31.01.2023 tarihindeki aylık brüt çıplak ücretlerine zam olarak uygulanacaktır.

F-Bu uygulamalar sonucu oluşacak olan yarım Kuruş ve üzeri küsuratlar bir Kuruş'a tamamlanacak, yarım Kuruş'un altındaki değerler dikkate alınmayacaktır.

G-İşbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde işe yeni alınan işçilerin ücretleri halen işyerinde çalışan aynı nitelikteki kıdemi en az olan işçinin ücretini aşmamak kaydıyla işveren tarafından tespit edilir. Bu işçilere ücret zammı, işçinin işe girdiği tarih ile bu dönemdeki ücret zammının uygulama tarihi arasında geçen her tam ay için 1/6 oranında eksiltılarak uygulanır. Ancak, bu uygulama sebebiyle yeni işe girenlerin ücreti aynı nitelikteki kıdemli işçilerin ücretini geçemez.

MADDE 28- KIDEM VE EĞİTİM ZAMMI

A-HİZMET ZAMMI:

Taraf sendika üyesi işçilere çalıştıkları her tam hizmet yılı için hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla brüt 7,00 TL/Ay hizmet zammı verilir. 696 sayılı KHK ile sürekli işçiliğe geçen işçiler için kıdeme esas yıl başlangıcı sürekli işçiliğe geçilen 02.04.2018 tarihidir.

B-EĞİTİM ZAMMI:

İşçilerin aylık ücretlerine 01.01.2021 tarihinden itibaren öğrenim durumuna göre;

İlköğretim 25,00 TL/Ay

Lise	50,00 TL/Ay
2 Yıllık MYO	75,00 TL
Fakülte	100,00 TL eğitim zammı verilir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayında, ikinci yılının birinci ve ikinci altı ayında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak uygulanacaktır.

MADDE 29- İLAVE TEDİYE VE İKRAMİYE

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

b) Ayrıca işçilere;

Toplu iş sözleşmesinin birinci döneminde (01.02.2021-31.01.2021) ve Eylül ayının ilk 15 gününde ödenmek üzere 30 günlük ücretleri tutarında,

Toplu iş sözleşmesinin ikinci döneminde (01.02.2022-31.01.2022) ise işçilere 40 günlük ücretleri tutarında ikramiye ödenir. Bu ikramiyenin 20 günü Nisan ayında, diğer 20 günü ise Ekim ayında ödenir.

c) İşçilere, İlave Tediye ve ikramiyeler çalıştıkları süre ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 30- İŞ RİSKİ VE SORUMLULUK ZAMMI

Bu Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük süresi boyunca, SGK sigorta girişleri aşağıda belirtilen meslek kodlarında bulunan sendika üyesi işçilere her ay 400,00 TL/Net İş Riski ve Sorumluluk Zammı ödenir.

Meslek Kodları Bahçıvan, Boyacı (Fırça İle) (İnşaat Hariç), Cankurtaran, Diğer İnşaat Teknisyenleri, Doğal Gaz Kalorifer Ateşçisi, Elektrik Teknikeri, Gemici, Gıda Teknikeri, Grafik Tasarımcısı, Hayvan Bakıcısı, Kalorifer Ateşçisi (Katı ve Sıvı Yakıt), Kameraman, Klima Sistemleri Teknisyeni, Laboratuvar Teknikeri, Makine Teknikeri, Marangoz, Mimar, Oto Bakım Tasarımcısı (Oto Mekanikeri), Radyo Televizyon Programcılığı Teknisyeni, Radyo ve Televizyon Spikeri, Seramik Teknikeri, Ses Yayın Cihazları Operatörü, Süt ve Ürünleri Teknikeri, Teknik Servis Elamanı, Telefon ve Telgraf Tesisatçısı, Web Programcısı

MADDE 31- GEÇİCİ GÖREV HARCIRAHI

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamında, sendika üyesi işçilerin görevli oldukları mahal dışında (servis ve taşıt imkanı sağlananlar hariç) 6245 sayılı Harcırah Kanunu uyarınca işveren tarafından işverene bağlı işyerlerinde geçici olarak görevlendirilmeleri halinde günlük 20,00 TL/Gün geçici görev harcırahı ödenir. 375 SKHK uyarınca maaşı üniversite tarafından ödenmesine rağmen başka bir kurum emrinde görev yapanlara bu hüküm uygulanmaz.

MADDE 32- YEMEK YARDIMI

a) İşveren, sendika üyesi işçilere her ay için sözleşmenin birinci yılında 11,00 TL/Net günlük yemek yardımı öder.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı ayında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak uygulanacaktır.

Bu uygulama sonucu oluşacak olan yarım Kuruş ve üzeri küsuratlar bir Kuruş'a tamamlanacak, yarım Kuruş'un altındaki değerler dikkate alınmayacaktır.

b) Vardiyalı olarak çalışan işçilere kumanya verilir.

MADDE 33- GİYİM YARDIMI:

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili yönetmelikler gereğince çalışanlara vermesi gereken kişisel koruyucu donanım ve iş elbiselerini temin eder.

MADDE 34 –TAŞIT YARDIMI

İşveren, imkânlar ölçüsünde çalışan işçilere servis temin etmeye gayret edecektir. Servis temin edilemediği takdirde veya çalışma saatlerinden kaynaklı olarak servisten yararlanma imkanı bulunmayan (vardiya usulü çalışan) işçilere, fiilen çalışılan her gün için, iki adet belediye otobüs bileti rayiç bedelini net olarak ödeyecektir.

MADDE 35 - ÖZEL DURUMLARA İLİŞKİN SOSYAL YARDIMLAR

Sendika üyesi bütün işçilere uygulanmak üzere;

- a) Toplu iş sözleşmesinin birinci ve ikinci yılında evlenmeleri halinde 400,00 TL, evlenme yardımı,
- b) Toplu iş sözleşmesinin birinci ve ikinci yılında çocuğu doğan işçiye 300,00 TL, doğum yardımı,
- c) Toplu iş sözleşmesinin birinci ve ikinci yılında Ana, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde işçinin kendisine 550,00 TL, ölüm yardımı,
- d) Toplu iş sözleşmesinin birinci ve ikinci yılında, işçinin kendisinin ölümü halinde yasal mirasçılarına 1.650,00 TL, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümü halinde yasal mirasçılarına (yasal tazminat dışında) 2.000,00 TL. tutarında ölüm yardımı verilir.
- e) Toplu iş sözleşmesinin birinci ve ikinci yılında ,afet durumunda 1.600,00 TL. ücret ödenir.
- f) Sendika üyeleri, anılan sosyal yardımlardan yararlanabilmek için durumu belge ile kanıtlamak zorundadır.

MADDE 36 -SOSYAL YARDIM

İşbu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan vizeli işçilere her ay toplu iş sözleşmesinin birinci yıl 1. altı ayında 458,07 TL/Ay, sosyal yardım ödenir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayında, ikinci yılının birinci ve ikinci altı ayında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak uygulanacaktır.

Bu yardımın ödenmesinde her türlü ücretli izinler ile iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle istirahat halleri ve bir ayı aşmayan diğer istirahat hallerinde kıstelyevm yapılmaz.

696 sayılı KHK ile kadroya geçen ve bu kapsamda yeni alınan 4/D işçilere bu yardım ödenmez.

MADDE 37-EK ÖDEME

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamında işyerinde vizeli olarak çalışan işçilere, müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, toplu iş sözleşmesinin birinci yılında 131,38 TL/Ay ek ödeme yapılır.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayında, ikinci yılının birinci ve ikinci altı ayında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak uygulanacaktır.

Bu uygulama sonucu oluşan yarım kuruşa kadar olan kesirler dikkate alınmaz, yarım kuruş ve üzeri kesirler bir kuruşa tamamlanır. Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

696 sayılı KHK ile kadroya geçen ve bu kapsamda yeni alınan 4/D işçilere bu yardım ödenmez.

MADDE 38-YAKACAK YARDIMI

İşbu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere her ay toplu iş sözleşmesinin birinci yıl 1. altı ayında 55,00 TL, yakacak yardımı ödenir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayında, ikinci yılının birinci ve ikinci altı ayında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak uygulanacaktır.

MADDE 39-ÖĞRENİM YARDIMI

İşveren, işçinin öğrenimdeki her çocuğu için belge ibraz etmek şartı ile yılda bir kez Eylül ayında ödenmek üzere;

İlkokul için 170,00 TL.

Ortaokullar için 190,00 TL.

Lise ve dengi okullar için 220,00 TL.

Yüksekokullar ve üniversite için (okulun normal eğitim süresi artı bir yıl süreyle sınırlı olmak üzere) 260,00 TL.

tutarında öğrenim yardımı yapar.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayında, ikinci yılının birinci ve ikinci altı ayında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak uygulanacaktır.

MADDE 40-ÇOCUK YARDIMI

Sendika üyesi işçilere, toplu iş sözleşmesinin birinci ve ikinci yılında, üç çocukla sınırlı olmak üzere her bir çocuk için her ay 60,00 TL/Ay çocuk yardımı yapılır.

MADDE 41-BAYRAM YARDIMI

İşçilere her yıl Ramazan ve Kurban Bayramlarından bir hafta önce 130,00'ar TL bayram harçlığı verilir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayında, ikinci yılının birinci ve ikinci altı ayında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak uygulanacaktır.

MADDE 42- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

A) İşverenin Genel Yükümlülüğü

(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen koşullara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

d) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

e) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli önlemleri alır.

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

(5) Ayrıca işveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatıyla ilgili gerekli tüm koşulları eksiksiz olarak yerine getirir.

B) İşçilerin Yükümlülükleri

(1) İşçiler, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer işçilerin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

(2) İşçilerin, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:

a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.

b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.

c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.

d) Teftiş yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

e) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

MADDE 43- DİSİPLİN KURULU, GÖREVİ, ÇALIŞMA DÜZENİ VE DİSİPLİN CEZALARI

Disiplin Kurulu, biri başkan olmak üzere işverenin seçeceği iki asıl, iki yedek üye ile sendikanın seçeceği iki asıl, iki 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 imzalandığı tarihten itibaren bir ay içinde birbirlerine bildirmek zorundadırlar. Disiplin Kurulu, işverence bildirilen konuları 4857 sayılı İş Kanunu ile işbu toplu iş sözleşmesinin hükümleri uyarınca inceleyerek karara bağlar. Disiplin Kurulu 4857 sayılı İş Kanununun 25/II maddesi dahil olmak üzere Ek-1'de yer alan disiplin ceza cetvelini uygular.

İhtar cezası gerektiren fiiller hariç diğer fiillere ilişkin konuların tamamı Disiplin Kurulunda görüşülerek karara bağlanır.

Disiplin Kurulu, işverenin lüzum gördüğü hallerde toplanır. Kurul Başkanı tarafından toplantı tarihi iki gün önce üyelere duyurulur. Bu çağrıda toplantı yer, gün ve saati belirtilir.

Toplantı mevcut üyelerin iştiraki ile yapılır. Kurul en az üç üye ile toplanır. Ancak işverenin yazılı çağrısına rağmen işçi 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 işçiyi dinleyerek savunmasını alır. Yapılan yazılı tebligata rağmen savunma için davete icabet etmeyen ilgili hakkında dosya üzerinden karar verilir.

İhraç dışındaki cezalar için kararlar fiilin öğrenildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde verilir.

Alınan kararlar kesin olup; işveren veya işveren vekilince onayını müteakip yürürlüğe girer. İşveren cezaları hafifletebilir. İşlenen fiille, ekli ceza cetvelinde belirtilen maddelerden, birden fazlasına aykırı hareket edildiği saptanırsa, cezaların en ağırı, fiiller aynı ise bir üst derecenin cezası uygulanır.

Disiplin Kurulunun verdiği ihraç cezası işverene tebliğ edildiği tarihten itibaren, 4857 sayılı Kanununun 26'ncı maddesinde öngörülen altı işgünlük süre işlemeye başlar. Ekli ceza cetvelinde yer almayan disiplin suçları için, Disiplin Kurulu, fiilin niteliğine göre cetveldeki müeyyidelerden birine kıyasen değerlendirme yapar ve buna göre karar alır.

MADDE 44 – İZİN KURULU

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alan her işyerinde; 4857 sayılı yasanın 60.maddesi uyarınca hazırlanan “Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği” nin 15.maddesine göre, izin kurulları oluşturulur. Aksi belirlenmemişse İşyeri Disiplin Kurulu bu görevi İzin Kurulu olarak da yerine getirebilir.

İzin Kurulları toplu iş sözleşmesi ve yönetmelik hükümlerine uygun olarak yıllık ücretli izinleri düzenler.

MADDE 45 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE

Bu toplu iş sözleşmesi iki yıl süreli olup, 01.02.2021 tarihinde yürürlüğe girer ve 31.01.2023 tarihinde sona erer.

MADDE 46- SAKLI HAKLAR

Bu sözleşme ile kabul edilmiş, kaldırılmış veya değiştirilmiş olan konuların dışında, bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden önce işyerinde süreklilik gösterecek biçimde bizzat akdi olarak uygulanmış olan ve sözleşmede bulunmayan hak ve menfaatler, mükerrer olmamak şartı ile aynı şekilde ve oranlarda uygulanır.

GEÇİCİ MADDE 1- FARKLARI ÖDEME ZAMANI

Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi ile imza tarihi arasında oluşan ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar Kurumun bütçe imkânları göz önüne alınarak gecikmeden ödenecektir.

AÇIKLAMA- YÜKSEK HAKEM KURULU KARARI


Bu toplu iş sözleşmesinin “SOSYAL YARDIM” başlıklı 36.maddesi ve “EK ÖDEME” başlıklı 37.maddeleri T.C.Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığının 07.10.2021 tarih ve 2021/609 Esas ve 2021/738 Karar sayılı kararına istinaden düzenlenmiştir.

EK 1 – DİSİPLİN CEZA CETVELİ

CEZAYI GEREKTİREN HALLER	BİR DEFA	İKİ DEFA	ÜÇ DEFA
1) Mazeretsiz yarım gün işe gelmemek	İHTAR	KINAMA	2 YEV
2) Tam gün işe gelmemek	KINAMA	2 YEV	İHRAÇ
3) İşçinin işverenden izin almaksızın haklı bir sebebe dayanmaksızın artarda iki iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç iş günü işe gelmemek	2 YEV	İHRAÇ	
4) Göreve alkollü veya madde etkisinde gelmek veya işyerinde alkollü içki ya da madde kullanmak.	İHRAÇ		
5) İş saatinde yapması gereken işi yapmayarak özel işlerle uğraşmak, işyerinin araç, gereç ve teknolojik cihazları ile özel işler yapmak, bunları amacı dışında kullanmak	İHTAR	KINAMA	İHRAÇ
6) Yöneticilere ve amirlerine hakaret etmek	İHRAÇ		
7) Yöneticilerini ve amirlerini tehdit etmek	İHRAÇ		
8) İş arkadaşlarına, maiyetine veya iş ile ilgili 3. kişilere hakaret etmek veya tehdit etmek, bu kişilere karşı hafif yaralamada (TCK md. 86/2) ve kamu görevlisine fiili mukavemette bulunmak	KINAMA	İHRAÇ	
9) İşyerinde belirlenen düzen, ilke ve kurallara uymamak	İHTAR	KINAMA	İHRAÇ
10) Yöneticileri ve amirleri tarafından verilen emir ve talimatları yerine getirmemek, iş sözleşmesi veya işyeri yönetmeliği gereği yapmakla yükümlü olduğu işleri yapmamak, görevini ihmal etmek, kendisine verilen yetki ve görev dışında iş yapmak, işinde gerekli özen ve dikkati göstermemek	İHTAR	KINAMA	İHRAÇ
11) Rüşvet almak, rüşvet vermek ya da bu eyleme kalkışmak	İHRAÇ		

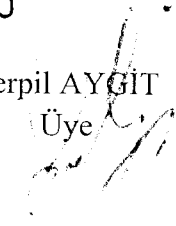
12) İşyerine ve görevine ait sırları açıklamak	İHRAÇ		
13) Tavrı ve davranışlarıyla işyerinin çalışma ahengi ve huzurunu bozmak, işyerinde kavga çıkarmak veya bu durumlara sebebiyet vermek	KINAMA	İHRAÇ	
14) İşyeri işyeri çalışanları ya da iş ile ilgili 3. Kişilere ait taşınır bir malı çalmak veya bu eyleme kalkışmak	İHRAÇ		
15) İşyerinin malı olan veya malı olmayıp kendisine tahsis edilen makine, tesisat, cihaz ya da diğer eşya veya şeyleri 30 ila 90 günlük ücreti tutarı ile ödenemeyecek derecede hasara uğratmak (Ödemeyi kabul etmediği takdirde)	KINAMA	İHRAÇ	
16) İşyerinde kumar oynamak, oynatmak	İHRAÇ		
17) Göreve sarhoş veya başka bir madde etkisinde gelmek	KINAMA	İHRAÇ	
18) İş sözleşmesi yapıldığı sırada pozisyonu gereği kendisinde bulunması gereken niteliklerle ilgili gerçeğe aykırı bilgi vererek işvereni yanıltmak	İHRAÇ		
19) Yangına sebebiyet vermek, sabotaj yapmak	İHRAÇ		
20) İşyerinde genel ahlaka ve adaba mugayir davranış, söylem veya hareketlerde bulunmak, işyeri eşyalarını ve gereçlerini bu amaçla kullanmak	İHRAÇ		
21) İşyerinde siyaset yapmak ve Anayasanın 10'uncu maddesine aykırı davranmak	İHRAÇ		
22) İş kazası veya meslek hastalığına sebebiyet vermek	İHRAÇ		
23) İşyerinde çalışan diğer çalışanlarla borç ilişkisi içine girmek suretiyle çalışanları mağdur etmek.	İHTAR	KINAMA	2 YEV.
24) İşveren tarafından alınan ve eğitimi verilen iş sağlığı ve güvenliği eylemlerine uymamak	İHTAR	KINAMA	2 YEV


İSVEREN TEMSİLCİLERİ


Prof. Dr. Yusuf YİĞİT
Komisyon Başkanı


Raporlu
İsmail CEYLAN
Üye

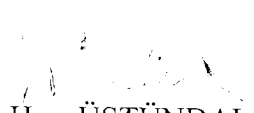

Av. Hasan Basri ÇELİK
Üye



Serpil AYGIT
Üye



Reis YAVUZ
Üye

SENDİKA TEMSİLCİLERİ


Hakan BOZKURT
Genel Sekreter



Hacı ÜSTÜNDAL
Tis Uzmanı


Mustafa Okan ALKAN
Baştemsilci


Emre KUTLU
Temsilci


Anıl YAPRAK
Temsilci


Bülent BAYTAR
Temsilci


Gamze SATIR
Temsilci