



**T.C.
ERCİYES ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ VE BAĞLI
(10 NOLU İŞKOLUNDA FAALİYET GÖSTEREN) İŞYERLERİ**

İÇİN

**MAHALLİ İDARELER
KAMU İŞVERENLERİ SENDİKASI
(MİKSEN)**

İLE

**TÜRKİYE KOOPERATİF, TİCARET, EĞİTİM VE BÜRO
İŞÇİLERİ SENDİKASI
(KOOP-İŞ)**

ARASINDA

AKDEDİLEN

İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

YÜRÜRLÜK

01.01.2022-31.12.2024

TOPLU SÖZLEŞMENİN AMACI

MADDE 1:

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

TARAFLAR VE TANIMLAR

MADDE 2:

Bu toplu iş sözleşmesinin tarafları Kayseri Erciyes Üniversitesi Rektörlüğü'nün üyesi bulunduğu Mahalli İdareler Kamu İşveren Sendikası (MİKSEN) ile Türkiye Kooperatif, Ticaret, Eğitim ve Büro İşçileri Sendikası (KOOP-İŞ)'dir.

Bu toplu iş sözleşmesinde;

- 1) Türkiye Kooperatif, Ticaret, Eğitim ve Büro İşçileri Sendikası "KOOP-İŞ" veya "SENDİKA",
- 2) Kayseri Erciyes Üniversitesi Rektörlüğü "İŞVEREN" veya "KURUM",
- 3) Mahalli İdareler Kamu İşveren Sendikası "MİKSEN" veya "İŞVEREN SENDİKASI",
- 4) İşletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlarla işyerinde işveren adına hareket eden ile işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselere "İŞVEREN VEKİLİ"
- 5) Ekleri ile birlikte bu toplu iş sözleşmesi "SÖZLEŞME" veya "TİS",
- 6) Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamı içerisinde belirtilen tüm işyerleri, bunların eklentileri ve araçları ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamındaki bütün yerleri "İŞYERİ",
- 7) Bu toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işverenin 10 nolu işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinde çalışan Türkiye Kooperatif, Ticaret, Eğitim ve Büro İşçileri Sendikası (KOOP-İŞ) üyeleri "ÜYE",
- 8) Bu toplu iş sözleşmesinin kapsadığı tüm işçiler "İŞÇİ", olarak anılacaktır.

SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK SÜRESİ

MADDE 3:

Bu toplu iş sözleşmesi **01.01.2022** tarihinde yürürlüğe girer ve **31.12.2024** tarihinde sona erer.

SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA KOŞULLARI

MADDE 4:

A) Sözleşmenin Kapsamı

Bu Toplu İş Sözleşmesi;

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

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

B) Yararlanma Koşulları

Bu işletme toplu iş sözleşmesinden KOOP-İŞ Sendikası üyeleri yararlanırlar. Bu işletme toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden

itibaren, imza tarihinden sonra üye olanlar ise; üyeliklerinin taraf işçi sendikasıyla işverene yazı ile bildirildiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar.

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

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

SÖZLEŞMENİN GÜVENCESİ

MADDE 5:

a) İşveren; 10 nolu işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinde, hiçbir şekilde bu Toplu İş Sözleşmesi hükümlerini doğrudan doğruya veya dolaylı yollarla taraf işçi sendikasına üye olmayanlarla, sendikasız veya başka bir sendikanın üyelerine uygulayamaz.

b) İşveren tarafından, 10 nolu işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinde sendika üyesi olmayan işçilere 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 olayı işverene bildirdiği anda işveren yanlış uygulamaya son verir. Sendikanın yazılı bildiriminden 1 ay geçmesine rağmen uygulamaya son verilmezse, bu uygulama, münhasıran o işverenin 10 nolu işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinde çalışan sendikalı işçilere de uygulanır.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞ SÖZLEŞMELERİNE ETKİSİ

MADDE 6:

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

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

SENDİKAL FAALİYETLERE OLANAK SAĞLAMAK

MADDE 7:

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

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

GÖREV BÖLÜMÜ

MADDE 8:

Bu konuda ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ, TEMSİLCİ ODASI VE İLAN TAHTASI

MADDE 9:

A) Temsilcilerin Görevleri

İşyeri sendika temsilcisi, yetkisi dahilinde kendisine intikal ettirilen uyuşmazlık ve şikayetleri tarafsız bir açıdan değerlendirip çözümlenmesine çalışır.

Uyuşmazlıkların büyümesine engel olmaya gayret eder. İşçileri hizmeti en iyi bir şekilde yerine getirmeye ve iş disiplinine uymaya davet eder, gerekli çalışmada bulunur.

İşyerinde huzurun devamlılığı ve çalışma barışının korunmasına yardımcı olur. Sendikaca verilen bilgileri işçilere ulaştırır. İzah eder. İşçilerin şikâyet ve dileklerini ilgililere bildirir.

Temsilcilik sıfatı; bu sıfatı taşıyana gerek hizmetin yerine getirilmesi gerekse iş disiplinine uyması bakımından bir üstünlük sağlamaz. Baştemsilciler işveren vekilinin bulunduğu yerde çalıştırılır.

İşyeri baştemsilcisine bu maddede belirtilen görevlerini yerine getirebilmesi için gerekli kolaylık sağlanır.

Sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde, işveren, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu takdirde, işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır. Bu hak, sendika veya konfederasyonlardaki yöneticilik görevinin sona ermesinden başlayarak üç ay içinde kullanılabilir.

Sendika, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince birisi baş temsilci olmak üzere yeteri kadar sendika temsilcisini atar. Bu konuda yapılacak olan atamalar işverene ve ilgili mercilere yazılı olarak bildirilir.

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

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

B) Temsilci Odası

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

C) İlan Tahtası

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

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

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

SENDİKA TEMSİLCİ VE ÜYELERİNE TANINAN ÜCRETLİ İZİNLER

MADDE 10:

A) Baştemsilci İzni

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

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

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

B) Temsilci İzinleri

İşyeri sendika temsilcileri, temsilcilik görevlerini işyerlerindeki işlerini aksatmamak şartı ile işyeri işçi mevcudu şartı aranmaksızın haftada 4 (dört) saat ücretli izin verilir.

C) Diğer İzinler

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

İŞYERİ İŞÇİ MEVCUDU

YILLIK TOPLAM ÜCRETLİ İZİN SÜRESİ

01-50 işçi çalıştıran işyerinde	25 gün,
51-100 işçi çalıştıran işyerinde	35 gün,
101-200 işçi çalıştıran işyerinde	45 gün,
201-500 işçi çalıştıran işyerinde	65 gün,
501-1000 işçi çalıştıran işyerinde	85 gün,
1000'den fazla işçi çalıştıran işyerinde 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 izni kullanması işverenin onayına tabidir.

Ancak, genel kurullar için bu %5 oranı aranmaz.

SENDİKADA GÖREV ALANLARIN GÜVENCELERİ

MADDE 11:

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

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

SENDİKANIN YARARLANABİLECEĞİ SALON, ARAÇ VE GEREÇLERİ

MADDE 12:

Sendika; ilgili işyerinde (10 nolu işkolunda bulunan işyerleri) çalışan işçilerin işyeri ile ilgili olmak üzere; eğitim, seminer, konferans ve benzeri sosyal, eğitsel toplantıları için işverenin salon ile araç ve gereçlerinden işverenle anlaşma sağlayarak ücretsiz yararlanır.

SENDİKA AİDATI VE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ

MADDE 13:

A) İşveren 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine uygun olarak sendikaca bildirilecek üyelere aidat keserek işçi aylık ücretlerinin ödendiği günü izleyen 30 gün içinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. Ayrıca, hangi işçilerden ne kadar kesinti yapıldığını gösterir listeyi de aynı süre içerisinde sendikaya göndermekle yükümlüdür. İşveren bu yükümlülüklerini yerine getirmek için sendikadan

herhangi bir ücret talep etmez. İşçilerden kesilecek dayanışma aidatı içinde aynı esaslar uygulanır.

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

SENDİKA ÜYELERİNİN GÜVENCESİ

MADDE 14:

Anayasa ve diğer mevzuat hükümleri ile işçilere tanınmış bulunan haklar ile ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

İŞÇİNİN ZORLANAMAYACAĞI GÖREVLER

MADDE 15:

Bu konuda ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

ASKERE GİDEN İŞÇİLERE ASKERLİK YARDIMI YAPILMASI VE TEKRAR İŞE ALINMASI

MADDE 16:

Muvazzaf askerlik görevi sebebi ile iş sözleşmesi askıya alınan işçiye işletmede en az 1 yıl çalışmış olması kaydıyla 400,00-TL (dört yüz Türk lirası) askerlik yardımı yapılır.

Muvazzaf askerlik hizmetini yaptıktan sonra 2 ay içinde işine dönmek isteyen işçi (kıdem tazminatını almamış ise) ayrıldığı derece ve müktesep haklarına ek olarak işbu sözleşme ile sağlanan haklardan yararlandırılarak eski yerine veya eski işine uygun başka bir işe alınır.

DENEME SÜRESİ

MADDE 17:

İşçiler işe alındıkları tarihten itibaren 3 ay deneme süresine tabi tutulurlar. Deneme süresi içerisinde başarı gösteremeyenlerin ilişkileri ihbar önellerine uymaksızın kesilebilir. Deneme süresi sonunda işçinin ilişkisi kesilmemişse, artık daimi işçi vasfını kazanmış olur.

İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ

MADDE 18:

Bu konuda ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

VARDİYA USULÜ ÇALIŞTIRMA

MADDE 19:

Vardiya cetvelleri her ay liste halinde işyerinde ilan olunur. Vardiyalı işçiler 11 saat dinlendirilmeden önce işe çağrılmazlar. Gece Postasında çalıştırılan kadın çalışanlara işyerlerine ulaşım konusunda "Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğin 6. Maddesi uygulanır. Bu uygulamadan gece postasında çalıştırılan erkek işçiler de imkanlar ölçüsünde yararlandırılabilir.

ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER

MADDE 20:

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

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

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

D) İşçinin, işverenin işini yaparken meydana gelen olaydan dolayı mahkemede,

karakolda ve hastanede geçen süreleri belgeleme koşuluyla iş süresinden sayılır.

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

NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİ

MADDE 21:

Normal çalışma süresi konusunda kanun hükümleri uygulanır. Haftalık çalışma süresinin günlere dağılımı ve günlük çalışma başlangıç ve bitiş saatleri işverence tespit edilir.

ARA DİNLENMESİ

MADDE 22:

Ara dinlenmesi hususunda ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

TUTUKLULUK, GÖZETİM ALTINA ALINMA VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA

MADDE 23:

1) Tutukluluk halinin;

a) Kovuşturmaya yer olmadığı (takipsizlik) kararı,

b) Beraat kararı,

c) Ceza verilmesine yer olmadığı kararı,

d) Kamu davasının düşmesi kararı,

e) Dava konusu şeyde uzlaşılması kararı

ile 120 (yüzyirmi) gün veya bu sözleşmede belirtilen bildirim süresinin 120 (yüzyirmi) günden fazla olması halinde bildirim süresi içinde son bulması üzerine ve işçinin karar tarihinden itibaren 7 (yedi) gün içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde işveren tarafından, emsallerinin hakları ile işe başlatılır.

2) TCK'nin cinsel dokunulmazlığa karşı işlenen suçlar ile yine TCK'nin ikinci kitap dördüncü kısımda yer alan millete ve devlete karşı işlenen suçlardan ve yüz kızartıcı suçlardan hüküm giyen işçiler hariç cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi tekrar işe başlatılır.

3) İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken trafik güvenliğini kasıtlı veya taksirle tehlikeye sokan ya da kazaya neden olan sürücü bu nedenle tutuklandığında veya mahkûm olduğunda 1 yıl (biryıl) içinde tahliye olması durumunda,

a) Tahliyeyi izleyen 7 (yedi) gün içinde, .

b) Sürücü belgesinin mahkemece geri alınmış olması durumunda, sürücü belgesinin iade edilmesini izleyen 7 (yedi) gün içinde başvurması halinde eski işine başlatılır.

İŞE ALMADA USUL

MADDE 24:

İşe alma usulünde ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER

MADDE 25:

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Bu Toplu İş Sözleşmesi ile hizmet ve yıllık izin süreleri aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.

Hizmet Süresi;

1 yıldan 5 yıla kadar olanlara 16 gün

5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 22 gün

15 yıl ve daha fazla olanlara 28 gün.

Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

Yıllık ücretli izne hak kazanma ve izni kullanma ile ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili maddeleri ile "Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği" hükümleri uygulanır.

ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER

MADDE 26:

Üye İşçiye;

- Eşinin doğum yapması halinde 5 gün,
- Evlenmesi halinde 5 gün,
- Eş ve çocuğunun ölümünde 6 gün,
- Anne, baba, veya kardeşinin ölümünde 5 gün,
- Kayınpeder veya kayınvalidesinin ölümünde 2 gün,
- İşçinin çocuklarının evlenmesi halinde 2 gün,
- Tabii afetten zarar görmesi halinde 10 güne kadar,

İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun veya eşinin tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne (eşi veya çocuğu için yıllık toplamda 10 günü geçemez) kadar,

ücretli sosyal izin verilir.

Ayrıca, işçilere zorunlu ihtiyaçlarını karşılamalarını teminen yılda 3 güne kadar işverenin uygun görmesi halinde ücretli mazeret izni verilir.

ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ

MADDE 27:

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da düzenlenen hükümlere göre resmi, dini ve genel tatil günleri şunlardır;

a) Cumhuriyet Bayramı: 28 Ekim öğleden sonra ve 29 Ekim günü olmak üzere (1,5) gündür.

b) Yılbaşı Tatili: Ocak ayının 1. günüdür. (1) gündür.

c) Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı: 23 Nisan günüdür. (1) gündür.

d) Emek ve Dayanışma günü: 1 Mayıs günüdür. (1) gündür.

e) Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı: 19 Mayıs günüdür. (1) gündür.

f) Demokrasi ve Milli Birlik Günü: 15 Temmuz günüdür. (1) gündür

g) Ramazan Bayramı: Arefe günü öğleden sonra başlamak üzere (3,5) gündür.

h) Kurban Bayramı: Arefe günü öğleden sonra başlamak üzere (4,5) gündür.

ı) 30 Ağustos Zafer Bayramı: 30 Ağustos günüdür. (1) gündür.

ÜCRETSİZ MAZERET İZİNİ

MADDE 28:

İşveren, işyerlerinde hizmet süresi 1 yılı geçmiş olması koşuluyla işçilere staj, imtihan, kurs, tahsil gibi hallerde 6 aydan 1 yıla kadar, diğer sebeplerden dolayı altı aya kadar ücretsiz izin verebilir.

İŞ GÜVENCESİ VE İŞÇİ ÇIKARTILMAMASI

MADDE 29:

İş güvencesi ve iş sözleşmesinin feshi hallerinde ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

MADDE 30:

a) Yürürlük tarihinden önce işe giren işçilerin iş sözleşmeleri, bu sözleşme hükümlerine uygun olarak işveren tarafından önceden karşı tarafa yazılı bildirimde bulunmak şartı ile bildirim tarihinden itibaren;

İşi 6 aydan az sürmüş işçilerin	2 hafta sonunda
İşi 6 aydan 18 aya kadar sürmüş olan işçilerin	4 hafta sonunda
İşi 18 aydan 3 yıla kadar sürmüş olan işçilerin	6 hafta sonunda
İşi 3 yıldan fazla sürmüş olan işçilerin	10 hafta sonunda

fesih edilmiş sayılır.

İş sözleşmesini işçinin fesih etmesi durumunda yasa hükümleri uygulanır.

b) İşçi, bildirim önellerinde işveren tarafından çalıştırıldığı takdirde bildirim öneli içerisinde tüm haklardan yararlanır.

YENİ İŞ ARAMA İZNİ

MADDE 31:

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

KIDEM TAZMİNATI, HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ

MADDE 32:

İş sözleşmesi İş Kanunu'nda belirtilen hallerde sona eren işçiye, kıdem tazminatı ödenmesi konusunda aşağıda belirtilen süreler dışında kanun hükümleri uygulanır.

Her tam hizmet yılı için 35 (otuzbeş) gün, işçinin işverenin işini yaparken iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü halinde ise 40 (kırk) günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

HASTALIK YARDIMI

MADDE 33:

1- Hastalık nedeni ile iş göremezliğe uğrayan işçilerin 3 (üç) gün ve daha fazla istirahatli olmaları hâlinde Sosyal Güvenlik Kurumunca ödeme yapılmayan günlere ait ücretlerin tamamı ve eksik ödeme yapılan günlere ait ücretlerin bakiyesi işverence ödenir.

İşçinin hastalık nedeniyle işe devam edemediği veya raporlu olduğu sürelerle ait yılda 5 defayı geçmemek üzere SGK tarafından ödenmeyen ilk 2 günün ücreti işveren tarafından ödenir.

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

UZUN SÜRELİ HASTALIK HALİ

MADDE 34:

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

DİSİPLİN KURULU VE HÜKÜMLERİ

MADDE 35:

1) İşyerinde disipline ilişkin konularda gerekli soruşturmaları yaptıktan sonra karar vermek üzere, ikisi işveren, ikisi sendika tarafından belirlenen 4 üyeden oluşan bir disiplin kurulu kurulur. Taraflar asil üye sayısı kadar yedek üye belirlerler. İşveren tarafından tayin edilen üyelerden biri kurulun başkanıdır. Oyların eşitliği halinde kurul başkanının oyu iki oy sayılır.

2) Taraflar bu kurula seçecekleri asil ve yedek temsilcilerini sözleşmenin imzalanmasından itibaren bir ay içinde birbirlerine yazılı olarak bildirirler, değişiklik halinde de aynı şekilde hareket edilir. Üyeliği sona eren üyenin yerine yenisi bir ay içinde bildirilir

3) Disiplin Kurulu kararı olmadıkça işçiye disiplin ceza cetvelinde belirtilen cezalardan ihtar hariç diğerleri verilemez.

4) Disiplin hükümlerine uymayan işçi, işveren veya işveren vekili tarafından işlenen fiilin niteliği veya delilleri ile birlikte disiplin kuluna sevk edilir. Kurul, başkanın yazılı çağrısı üzerine toplanır. Her üye kendisine yapılan çağrıya uymak zorundadır. Mazereti dolayısıyla toplantıya katılamayan asil üye yerine yedek ve çağrılır. Sendikanın süresi içinde disiplin kurulu üyesi seçerek iş yerine bildirmediği haller dahil her ne sebeple olursa olsun sendika disiplin kurulu üyelerinin, yapılan çağrıya rağmen toplantıya katılmamaları veya toplantıya katılacak üyenin belli olmaması hallerinde de kurul başkan ve diğer üyeleri ile toplanarak karar verir.

5) Disipline konu olayın disiplin kuruluna intikalinden sonra kurul 15 gün içinde toplanır. Kurul, ilgili işçinin yazılı savunmasını alır; gerek görürse işçiyi dinler. 6 iş günü içinde savunmasını yapmayan işçi, bu hakkından vazgeçmiş sayılır. Kurul, ilk toplantı tarihinden itibaren 15 gün içinde karar verir. Bu süre gerektiğinde 15 gün daha uzatılabilir. Kurul, işçiyi suçlu bulduğu takdirde suçun niteliği ve işten hiç biçimi göz önüne alınarak ekli ceza cetveline göre kararını verir. Kurul kararı işveren veya işveren vekili tarafından işçiye bildirilir. İş sözleşmesinin feshini gerektiren hallerde 4857 sayılı İş Kanunu 26. madde hükümleri saklıdır.

6) Sözleşme eki ceza cetvelindeki fiillere uyan ihtar cezasını işveren veya işveren vekili gerekçe göstererek re'sen verebilir. Para cezası her ay için 2 günlük ücretten fazla olmamak üzere ücretten kesilerek T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili hesabına yatırılır.

UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZÜM KURULU

MADDE 36:

Taraflar işbu toplu iş sözleşmesi hükümlerinden bir ya da birkaçı üzerinde uygulama veya yorum uyuşmazlığına düşerlerse, uyuşmazlık iddiasında olan tarafın yapacağı yazılı çağrı üzerine (yazılı çağrıda hangi konuların görüşülmesi istendiği açıkça belirtilir) en geç 10 işgünü içerisinde toplanarak uyuşmazlık konularını müzakere ederler. Müzakereler sonucunda anlaşma sağlanamazsa yasal yollara başvurabilirler. Varılan mutabakatlar istenirse tutanağa bağlanabilir.

Uzlaştırma kurulu tarafların üçer temsilcisinden oluşur. Sendika temsilcilerinden asgari biri sendika genel merkezinden, işveren temsilcilerinden biri MİKSEN'den, biri de rektörlüğün üst düzey yetkililerinden olacaktır.

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

MADDE 37:

Bu konuda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bağlı mevzuat hükümleri uygulanır.

KAZALARIN BİLDİRİLMESİ

MADDE 38:

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

SOSYAL YARDIM ÖDEMELERİ

MADDE 39:

A- ÖĞRENİM YARDIMI

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

İlkokul için 170,00 (yüzyetmiş) TL.

Ortaokullar için 180,00 (yüzseksen) TL.

Lise ve dengi okullar için 200,00 (ikiyüz) TL.

Yüksekokullar ve üniversite için (okulun normal eğitim süresi artı bir yıl süreyle sınırlı olmak üzere) 250,00 (ikiyüzelli) TL tutarında öğrenim yardımı yapar.

B- YEMEK YARDIMI

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, yemek temin edilmesi halinde işçiler bu yemekten ücretsiz faydalandırılırlar, bu durumda ücretsiz yemek hizmetinden faydalanan işçilere yemek yardımı ödenmez. Ancak temin edilemezse sözleşme süresince, Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı tarafından işçiler için belirlenen/belirlenecek yemek ücreti esas alınarak, bu yemek ücreti net olarak ödenir.

C- BİRLEŞTİRİLMİŞ SOSYAL PAKET YARDIMI

İşçilere, aile, çocuk, yakacak, bayram, izin harçlığı, giyim yardımı gibi sosyal harcamalarını karşılamak amacı ile her ay 529,00-(beşyüzyirmidokuz) TL sosyal yardım paketi olarak ödeme yapılır.

D- EVLENME YARDIMI

Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan sendika üyesi işçilerin evlenmeleri halinde sözleşme yürürlük süresince 250,00 (ikiyüzelli) TL evlenme yardımı yapılır. Evlenen işçiler, aynı işverenin emrinde çalışıyorsa bu yardım her iki işçiye de ayrı ayrı ödenir.

E- DOĞUM YARDIMI

Mevzuat hükümleri uygulanır.

F- ÖLÜM YARDIMI

İşçilerin iş kazası sonucu ölümleri halinde yasal mirasçılarına 2.000,00 (ikibin) TL tutarında; normal ölümleri halinde ise 1.650,00 (binaltıyüzelli) TL tutarında ölüm yardımı yapılır. İşçinin eş, çocuklarının, anne ve babasının ölümleri halinde 550,00 (beşyüzelli) TL tutarında ölüm yardımı yapılır.

G- DOĞAL AFET YARDIMI

İşçilerin yangın, deprem, sel ve benzeri afetlerden zarar görmeleri halinde ve resmi raporlarla belgelemeleri şartı ile 1.600,00 (binaltıyüz) TL'ye kadar yardım yapılır.

H- GİYİM VE KORUYUCU EŞYA YARDIMI

İşveren çalıştırdığı işçilere yaptıkları işin niteliğine uygun olan ve işçinin sağlığını ve güvenliğini korumayı amaçlayan giyim ve koruyucu eşya verir.

ÜCRET ZAMMI

MADDE 40:

1- 01.01.2022- 30.06.2022 Dönemi Ücret Zammı

Sözleşme kapsamındaki işyerlerinde çalışan, aylık çıplak brüt ücretleri 01.01.2022 tarihinde 6.201,00 TL'nin altında olan Sendika üyesi işçilerin aylık çıplak brüt ücretleri 01.01.2022 tarihinden geçerli olmak üzere 6.201,00 TL'ye yükseltilmiştir.

Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yılı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2022 indeks sayısının, Aralık 2021 indeks sayısına göre değişim oranının %5 (beş)'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, 01.07.2022- 31.12.2022 dönemi ücret zammı oranına ilave edilecektir.

2- 01.07.2022- 31.12.2022 Dönemi Ücret Zammı

Sözleşme kapsamındaki işyerlerinde çalışan Sendika üyesi işçilerin 30.06.2022 tarihinde almakta oldukları aylık çıplak brüt ücretlerine, 01.07.2022 tarihinden geçerli olmak üzere %5 oranında zam yapılacaktır.

Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yılı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2022 indeks sayısının, Haziran 2022 indeks sayısına göre değişim oranının %5 (beş)'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, 01.01.2023 tarihinden geçeli olmak üzere işçilerin 31.12.2022 tarihindeki ücretlerine zam olarak uygulanacaktır.

3- 01.01.2023- 31.12.2024 Dönemi Ücret Zammı

Kapsam işyerlerinde çalışan işçilere 01.01.2023-31.12.2024 dönemine münhasır olmak kaydıyla,01.01.2023 tarihinden itibaren uygulanacak ücret zamları konusunda "2023 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü" ile öngörülecek ücret zamları ve buna ilişkin esaslar; zamların uygulama tarihlerinde ve her halükârda işbu sözleşmenin yürürlük tarihi ile sınırlı olarak aynen uygulanacaktır.

4- Hizmet Zammı

Sözleşme kapsamındaki işyerlerinde çalışan Sendika üyesi işçilere, sözleşmenin yürürlük tarihinden geçerli olmak, esas aylık ücretleri ve diğer ödemelerin (ikramiye, gece zammı, fazla çalışma vb.) dışında kalmak kaydıyla, Erciyes Üniversitesi Rektörlüğü işyerinde 02.04.2018 tarihinden itibaren geçirdikleri her tam hizmet yılı için brüt 7,00 TL/ay (yedi) hizmet zammı ayrıca ödenir.

Hizmet zammı uygulaması dikkate alınacak kıdem yılları her yıl 2 Nisan tarihi itibariyle hesaplanır.

İşbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinde işe yeni giren işçilerin Kıdem zammı uygulamasında, işe girdiği tarih ile takip eden 2 Nisan tarihi arasındaki süre altı ay ve daha fazla ise bu süre tam hizmet yılı sayılacak, altı aydan az süreler dikkate alınmayacaktır.

5- Sosyal Yardım Ödemeleri başlıklı maddede düzenlenen yardımlardan; Birleştirilmiş Sosyal Paket Yardımı, Öğrenim Yardımı, Evlenme Yardımı, Ölüm Yardımı ve Doğal Afet Yardımı, işbu maddede belirlenen ücret zamları oranında ve ücretin zamlandığı tarihler itibariyle arttırılarak ödenecektir.

İLAVE TEDİYE VE İKRAMİYE

MADDE 41:

A-İLAVE TEDİYE: 6772 Sayılı Kanun gereği 52 günlük ücret tutarında ilave tediye verilir ve bu ilave tediye Cumhurbaşkanlığının belirlediği tarihlerde ödenir.

B- İKRAMİYE: İşverence bu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilere; Nisan ve Ekim ayı bordrolarında tahakkuk etmek üzere 20'şer günlük olmak üzere yılda toplam 40 günlük (20*2=40) ücretleri tutarında ikramiye ödenir. Ancak; "2023 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü" ile daha yüksek bir ikramiye gün sayısı belirlenir ise protokole göre işlem yapılır.

GECE ZAMMI

MADDE 42:

Saat 20.00-06.00 arasında yapılan çalışmalar gece çalışmalarıdır. Bu saatlerde çalıştırılan işçilere ücretleri %15 zamlı ödenir.

TATİLLERDE ÇALIŞMA VE ÜCRETİ

MADDE 43:

Hafta tatili çalışmaya başladığı 6. günü takip eden 7. gündür.

Hafta tatillerinde çalıştırılan işçilere takip eden hafta içinde bir gün izin verilir ve çalışılan bu hafta tatili günü için toplam iki yevmiye ödenir.

Kanunda belirtilen ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılacak çalışmalar, önceden işçiye duyurulur. Ulusal bayram, genel tatil günlerinde çalıştırılan işçilere çalıştıkları her bir gün için toplam 3 (üç) yevmiye ödenir.

FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ

MADDE 44:

İşçilere önceden haber vermek kaydı ile fazla çalışma yaptırılabilir. Meşru mazeretleri olan işçiler fazla sürelerle çalışmaya veya fazla çalışmaya zorlanamaz.

Haftalık 45 saatin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışma olup, yapılan fazla çalışmaların ücreti, normal çalışma ücretinin %60 fazlası olarak ödenir. Fazla çalışmanın hesabında yarım saat ve altında çalışmalar yarım saat, yarım saati aşan çalışmalar bir saat sayılır.

Fazla çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığında zamlı ücret yerine, fazla çalışma yaptığı her bir saat karşılığında 1 saat 36 dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı 6 ay içerisinde işverene önceden yazılı olarak bildirimde bulunmak ve işverenin uygun göreceği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

İşçinin bu kanundan ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullandırılmaz.

VASITA YARDIMI

MADDE 45:

Vasita yardımı konusunda mevcut uygulamaya devam edilir. Karar tarihinden itibaren sendika üyesi işçilere, iş yerine gelip gitmelerini teminen işverence servis tahsis edilir. Servis tahsis edilememesi durumunda mevcut uygulamadan az olmamak üzere işe geliş-gidiş için günlük 2 (iki) adet toplu taşıma bileti veya bir aya isabet eden bedeli net olarak ödenir.

ÜCRET ÖDEMELERİNİN YAPILMASI

MADDE 46:

İşçilerin ücretleri, en geç her ayın 15. günü ödenir. Ödeme tarihi geciktirilemez ancak

tarafarla makul görülen bir mücbir sebebin oluşması halinde bu ödeme 3 günden fazla geciktirilemez. Yapılan fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil günleri çalışmalarına ait ücret ödemeleri de maaş ile birlikte aynı günde yapılır. İşletmeden kaynaklı olmayan gecikmelerden işletme sorumlu tutulmaz.

ÜCRET ÖDEME ŞEKLİ

MADDE 47:

Mevcut uygulamaya devam olunur.

HARCIRAHLAR

MADDE 48:

Harcirahlar hakkında ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

BANKA PROMOSYONLARI

MADDE 49:

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

EK ÖDEME

MADDE 50:

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa toplu iş sözleşmesinin birinci yılının Mayıs ayında brüt 1.239,40 TL Ek ödeme yapılacaktır.

Ek ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci ve üçüncü yılının Mayıs ayında ve bir kez ödenmek kaydıyla ödendiği döneme kadar ki ücret zamları oranında arttırılarak ödenecektir. Ek ödemenin ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem ek ödeme miktarına yansıtılacaktır.

Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

GEÇİCİ MADDE 1

FARKLARIN ÖDENMESİ:

Toplu İş Sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarih ile iş yerine tebliğ edildiği aya kadar geçen süre için ödenecek farkların tutarı, iş bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden itibaren 1 (bir) ay içinde ödenir.

EK -1 DİSİPLİN CEZA CETVELİ							
	CEZAYI GEREKTİREN HALLER	CEZALAR					
	İŞYERİ DÜZENİNE AYKIRI FİİLLER:						
1	Bir saate kadar geç gelmek	İ	1G	2G			
2	Bir saati aşan süre ile geç gelmek		1G	2G	3G		
3	Devamlı geç gelmeyi alışkanlık haline getirmek. (Altı ay içerisinde geç gelmek suçundan üç defa Disiplin cezası almış olmak kaydıyla)					4G	İ.Ç.
4	Bir gün göreve gelmemek		1G	2G	3G		
5	Art arda iki gün göreve gelmemek				3G	4G	İ.Ç.
6	Bir ay içinde üç gün göreve gelmemek					4G	İ.Ç.
7	Görev tanımına uygun şekilde verilen işi yapmamak		1G	2G	3G	4G	İ.Ç.

8	Yazılı emre rağmen verilen görevi yapmamakta ısrar etmek					4G	İ.Ç.
9	Görev saatinde özel işlerle uğraşmak			2G	3G	4G	İ.Ç.
10	Disiplinsiz davranmak, iş verimini aksatmak ve iş barışını bozmak				3G	4G	İ.Ç.
11	İzinsiz olarak görev yerini terk etmek. (Bir ay içinde)	İ	1G	2G			
12	İzinsiz olarak görev yerini terk etmeyi alışkanlık haline getirmek. (6 ay içinde 3 defa disiplin cezası almak)					4G	İ.Ç.
13	İşyerinin korunması ile ilgili olanların görev yerinde bulunmaması ya da görev başında uyuması					4G	İ.Ç.
14	İş saatlerinde gereksiz yere arkadaşlarını meşgul etme		1G	2G	3G	4G	İ.Ç.
15	İş başında ve iş saatlerinde görev başında uyumak			2G	3G		İ.Ç.
16	İşyerinde üçüncü kişilerle kavga etmek, küfür ve hakarete bulunmak				3G	4G	İ.Ç.
17	İmza cetvelini imzalamamayı alışkanlık haline getirmek		1G	2G	3G		İ.Ç.
18	Yönetimindeki aracı, idareden izin almaksın başkalarına kullandırmak					4G	İ.Ç.
19	Göreve sarhoş gelmek					4G	İ.Ç.
20	İşyerinde alkollü içki kullanmak, kumar oynamak veya oynatmak						İ.Ç.
21	İşyerinde uyuşturucu madde kullanmak						İ.Ç.
İŞ ARKADAŞLARINA KARŞI TUTUMU							
22	Amirlerine karşı doğrudan veya sosyal medya aracılığı ile küfür, tehdit ya da hakaret etmek					4G	İ.Ç.
23	Amirlerine karşı saldırıda bulunmak						İ.Ç.
24	İş arkadaşlarına küfür, tehdit, hakaret ya da saldırıda bulunmak				3G	4G	İ.Ç.
25	Gerektiği halde iş arkadaşlarına yardımcı olmamak ve yardımcı olmamayı alışkanlık haline getirmek	İ	1G	2G	3G		İ.Ç.
İŞYERİ ARAÇ VE GEREÇLERİNE ZARAR VERMEK							
26	Yangına sebebiyet vermek						İ.Ç.
27	İşyerine sabotaj yapmak						İ.Ç.
28	Yönetimindeki araç ve gereçlerin bakımı ve temizliğine özen göstermemek ve hor kullanmak		1G	2G	3G		İ.Ç.
29	Araç ve gereçleri kontrol etmeden göreve çıkmak ve bunlarla ilgili bozuklukları zamanında yetkiliye bildirmemek	İ	1G	2G	3G	4G	İ.Ç.
30	Teslim edilen araç ve gereçlerin yitirilmesine ya da bozulmasına, hasarına neden olmak.						
	a)İhmal			2G	3G	4G	İ.Ç.
	b)Ağır İhmal					4G	İ.Ç.
	c)Kasıt						İ.Ç.
31	İçkili araç kullanmak						İ.Ç.
ÇALIŞMA AHLAKINA UYMAYAN DAVRANIŞLAR							
32	İşyerine ait araç ve gereçleri görevi dışındaki işlerde kullanmak				3G		İ.Ç.
33	Amir durumunda olup, çalıştığı işçileri özel işlerde kullanmak				3G		İ.Ç.
34	Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak		1G	2G	3G		İ.Ç.
35	Görevi ile ilgili kasten yanlış bilgi vermek, işi aksatmak					4G	İ.Ç.
36	Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstererek işi aksatmak				3G	4G	İ.Ç.
37	a)Sınav sırasında kopya çekmek, yardım almak,				3G		İ.Ç.
	b)Soru çalmak, sınav kağıdı ve tutanaklarında değişiklik yapmak.						İ.Ç.
38	Verilen görevi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek			2G	3G		İ.Ç.
39	Sahte belge düzenlemek, belgede değişiklik yapmak						İ.Ç.

40	Görevine ilişkin ve gizli kalması gereken sırları kasten açıklamak ya da bu sırları açıklayarak çıkar sağlamak								İ.Ç.
41	Hırsızlığa tam teşebbüs veya hırsızlık yapmak								İ.Ç.
42	Rüşvet almak yada vermeye tam teşebbüs veya rüşvet almak ya da vermek								İ.Ç.
43	Yerine imza atmak yada kartını bastırmak suretiyle işe gelmeyen işçiyi gelmiş gibi göstermek					3G	4G		İ.Ç.
44	İşyerinde siyasi faaliyette bulunmak.					2G	3G		İ.Ç.
	(Yukarıda sayılan eylemler dışında kalıp da Disiplin Kurulu'nca suç sayılan ve cezalandırılması gereken benzer fiiller, Disiplin Kurulu'nca suçun ağırlığı dikkate alınarak, ihtardan – işten çıkarmaya kadar ceza verilebilir.)								

KISALTMALAR

İHTAR

: İ

GÜNDELİK (YEVMIYE) KESİMİ

: G

İŞTEN ÇIKARMA

: İ.Ç.