



**T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
VE BAĞLI
(10 NO'LU İŞKOLUNDA FAALİYET GÖSTEREN)
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 SÜRESİ
01.01.2025-31.12.2026**

İmza Tarihi: 20.08.2025

MADDE 1-TOPLU SÖZLEŞMENİN AMACI:

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

MADDE 2- TARAFLAR VE TANIMLAR:

A) Taraflar:

Bu Toplu İş Sözleşmesinde taraflar, T.C. Erciyes Üniversitesi Rektörlüğü'nün 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. Erciyes Üniversitesi Rektörlüğünde yer alan 10 no'lu "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" iş koluna giren işyeri "İŞYERİ", bütünü "İŞLETME",

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

c- T.C. Erciyes Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı işyerini 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 3- SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK SÜRESİ:

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

MADDE 4 - SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA KOŞULLARI:

A) Sözleşmenin Kapsamı

Bu Toplu İş Sözleşmesi;

a) Yer olarak; İşverenin bünyesinde halen kurulu bulunan ve sözleşme süresi içerisinde İş Kolları Yönetmeliğine göre 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 yararlanırlar.

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

MADDE 5- SÖZLEŞMENİN GÜVENCESİ:

a) İşveren; 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 bildiriminin üzerinden 1 ay geçmesine rağmen uygulamaya son verilmezse, bu uygulama, münhasıran o işverenin 10 nolu işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinde çalışan sendikalı işçilere de uygulanır.

MADDE 6- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞ SÖZLEŞMELERİNE ETKİSİ:

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

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

MADDE 7- SENDİKAL FAALİYETLERE OLANAK SAĞLAMAK:

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.

MADDE 8- GÖREV BÖLÜMÜ:

Bu konuda ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

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

A) Temsilcilerin Görevleri

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

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

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

Temsilcilik sıfatı; bu sıfatı taşıyana gerek hizmetin yerine getirilmesi gerekse iş disiplinine uyması bakımından bir üstünlük sağlamaz. Baştemsilciler işveren vekilinin bulunduğu 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 eksi 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, diğerinki ise sendika temsilcisinde bulunur.

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

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

MADDE 10 - SENDİKA TEMSİLCİ VE ÜYELERİNE TANINAN ÜCRETLİ İZİNLER:

A) Baştemsilci İzni

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

MADDE 11-SENDİKADA GÖREV ALANLARIN GÜVENCELERİ:

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.

MADDE 12- SENDİKANIN YARARLANABİLECEĞİ SALON, ARAÇ VE GEREÇLERİ:

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.

MADDE 13-SENDİKA AİDATI VE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ:

A) İşveren 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine uygun olarak sendikaca bildirilecek üyelerden 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.

MADDE 14- SENDİKA ÜYELERİNİN GÜVENCESİ:

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

MADDE 15-İŞÇİNİN ZORLANAMAYACAĞI GÖREVLER:

Bu konuda ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

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

Muvazzaf askerlik görevi sebebi ile iş sözleşmesi askıya alınan işçiye işletmede en az 1 yıl çalışmış olması kaydıyla sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında 1.446,25 TL, birinci yılı ikinci altı ayında 1.605,34 TL 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.

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

MADDE 17- DENEME SÜRESİ:

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.

MADDE 18 İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

Bu konuda ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 19-VARDİYA USULÜ ÇALIŞTIRMA:

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.

MADDE 20 ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER:

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

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

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

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

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

MADDE 21-NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİ:

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

MADDE 22- ARA DİNLENMESİ:

Ara dinlenmesi hususunda ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 23- TUTUKLULUK, GÖZETİM ALTINA ALINMA VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA:

1) Tutukluluk halinin;

- a) Kovuşturmayaya 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.

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

MADDE 24 İŞE ALMADA USUL:

İşe alma usulünde ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 25-YILLIK ÜCRETİ İZİNLER:

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	17 gün
5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara	23 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.

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

MADDE 26- ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER:

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 (bu yardım her engelli çocuk için ayrı ayrı uygulanır),
 - İşçinin evlat edinmesi halinde 5 gün,
- ücretli sosyal izin verilir.
- İşçinin eş, çocuk, ana veya babasının kanser, verem gibi ağır ve acil tedavi gerektiren hastalığa maruz kalmalarında, ilgili mevzuatın öngördüğü belgelere istinaden refakat gerektiği hallerde işçiye, yılda 10 güne kadar ücretli refakat izni verilir.
 - Ayrıca, işçilere zorunlu ihtiyaçlarını karşılamalarını teminen yılda 3 güne kadar işverenin uygun görmesi halinde ücretli mazeret izni verilir.

MADDE 27 -ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ:

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.

MADDE 28-ÜCRETSİZ MAZERET İZNİ:

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.

MADDE 29- İŞ GÜVENCESİ VE İŞÇİ ÇIKARTILMAMASI:

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

MADDE 30- BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ:

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;

İş 6 aydan az sürmüş işçilerin	2 hafta sonunda
İş 6 aydan 18 aya kadar sürmüş olan işçilerin	4 hafta sonunda
İş 18 aydan 3 yıla kadar sürmüş olan işçilerin	6 hafta sonunda
İş 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.

MADDE 31- YENİ İŞ ARAMA İZNİ:

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

MADDE 32-KIDEM TAZMİNATI, HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ:

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.

MADDE 33- HASTALIK YARDIMI:

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.

MADDE 34-UZUN SÜRELİ HASTALIK HALİ:

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

MADDE 35-DİSİPLİN KURULU VE HÜKÜMLERİ:

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 işçiye 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, işçiye suçlu bulunduğu 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.

MADDE 36- UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZÜM KURULU:

Toplu iş sözleşmesinin uygulanması ile hükümlerinin yorumu konusunda çıkacak uyuşmazlıkların ilk kademe olarak işyerindeki işveren vekilleri ile sendika temsilcileri arasında çözümü esastır. Bu şekilde çözümü mümkün olmayan uyuşmazlıklar, T.C. Erciyes Üniversitesi Rektörlüğünde oluşturulan Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu'nda incelenir.

Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu, biri TÜHİS'den olmak üzere 3 işveren temsilcisi ile 3 sendika temsilcisinden oluşur. Ayrıca, 3'er adet yedek temsilci de seçilir. Asil temsilcilerin katılamadığı durumlarda yerine yedek temsilcilerden katılım sağlanır. Kurula işveren temsilcilerinden biri başkanlık eder. Taraflar kurula girecek üyelerini toplu iş sözleşmesinin imzasından itibaren 1 ay içinde karşı tarafa bildirirler.

Kurul ihtiyaç duyulması halinde toplanır. Toplantı için çağrı yapılır. Kurul, daveti müteakip 3 işgünü içinde toplanarak uyuşmazlık konusunun gerçek olup olmadığını, gerçek ise giderilmesi çarelerini araştırır ve 15 gün içinde karara bağlar. Toplantı sonunda anlaşmaya varılmış ise anlaşma tutanağı sözleşme hükmü olarak uygulanır. Anlaşmaya varılmamış ise, tarafların yasal yollara başvurma hakları saklıdır. Taraflar kurul kararlarına uymak zorundadırlar.

MADDE 37-İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ:

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

MADDE 38- KAZALARIN BİLDİRİLMESİ:

İşyerinde meydana gelen bir kaza sonucunda yaralanan işçinin durumu derhal yetkiliye bildirilir. İşçinin durumu buna olanak vermeyecek kadar ağır ise yaralanmasının bildirilmesi, yanında bulunan işçi arkadaşlarına düşer. Kazaya uğrayan işçi, yetkili tarafından doldurulacak kaza raporu ile 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.

MADDE 39- SOSYAL YARDIM ÖDEMELERİ:

A- ÖĞRENİM YARDIMI

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

İlkokul için 1.072,26 TL,

Ortaokullar için 1.135,32 TL,

Lise ve dengi okullar için 1.261,43 TL,

Yüksekokullar ve üniversite için (okulun normal eğitim süresi artı bir yıl süreyle sınırlı olmak üzere) 1.576,79 TL tutarında

öğrenim yardımı yapar.

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

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 bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere, fiilen çalıştıkları her gün için sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında net 235,02 TL/Gün, birinci yılı ikinci altı ayında net 260,87 TL/Gün yemek yardımı ödenir.

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

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

C- BİRLEŞTİRİLMİŞ SOSYAL PAKET YARDIMI

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere aile, çocuk, yakacak, bayram, izin harçlığı gibi sosyal harcamalarını karşılamak amacı ile toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında her ay brüt 3.977,20 TL/Ay, birinci yılı ikinci altı ayında her ay brüt 4.414,69 TL/Ay birleştirilmiş sosyal yardım ödenir.

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

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.

D- EVLENME YARDIMI

Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan sendika üyesi işçilerin evlenmeleri halinde toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında evlenenlere brüt 1.420,53 TL, birinci yılı ikinci altı ayında evlenenlere brüt 1.576,79 TL evlenme yardımı yapılır. Evlenen işçiler, aynı işverenin emrinde çalışıyorsa bu yardım her iki işçiye de ayrı ayrı ödenir.

Evlenme olayının toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında gerçekleşmesi halinde bu yardım ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla arttırılarak ödenecektir.

E- DOĞUM YARDIMI

Mevzuat hükümleri uygulanır.

F- ÖLÜM YARDIMI

a) İşçinin iş kazası sonucu sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında ölümü halinde yasal mirasçılara brüt 11.364,25 TL, birinci yılı ikinci altı ayında ölümü halinde yasal mirasçılara brüt 12.614,32 TL,

b) İşçinin, sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında ölümü halinde yasal mirasçılara brüt 9.375,52 TL, birinci yılı ikinci altı ayında ölümü halinde yasal mirasçılara brüt 10.406,83 TL,

c) İşçinin eş, çocuklarının, anne ve babasının sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında ölümü halinde kendisine brüt 3.125,18 TL, birinci yılı ikinci altı ayında ölümü halinde kendisine brüt 3.468,95 TL,

tutarında ölüm yardımı yapılır.

Ölüm olayının toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında gerçekleşmesi halinde bu yardımlar ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

G- DOĞAL AFET YARDIMI

İşçilerin yangın, deprem, sel ve benzeri afetlerden zarar görmeleri halinde ve resmi raporlarla belgelemeleri şartı ile sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında 9.091,39 TL'ye, birinci yılı ikinci altı ayında 10.091,44 TL'ye kadar yardım yapılır.

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

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.

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

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

MADDE 40-ÜCRET ZAMMI:

1- TABAN ÜCRET VE SEYYANEN ZAM:

a) Taban Ücret:

01.01.2025 tarihinde aylık brüt çıplak ücretleri; 42.000,00 TL'nin altında olan işçilerin, aylık brüt çıplak ücretleri 42.000,00 TL'ye çekilecektir.

b) Seyyanen Zam:

01.01.2025 tarihi itibarıyla aylık brüt çıplak ücretleri 42.000,00 TL ve üzerinde olan işçilerin aylık brüt çıplak ücretlerine 1.200,00 TL/Ay 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 aylık 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 aylık brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2025 tarihinden geçerli olmak üzere 1.500,00 TL/Ay seyyanen zam yapılacaktır.

ii) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

01.07.2025 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2025 tarihindeki aylık brüt çıplak ücretlerine seyyanen zam yapıldıktan sonra, 01.07.2025 tarihindeki aylık 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 aylık brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2026 tarihinden geçerli olmak üzere %10 (On) oranında zam yapılacaktır.

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

d) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

01.07.2026 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2026 tarihindeki aylık 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 ayın son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere (01.01.2027 tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin 31.12.2026 tarihindeki aylık 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 51. 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	55.050,00 TL/Ay	62.700,00 TL/Ay
II. GRUP	54.900,00 TL/Ay	62.550,00 TL/Ay
III. GRUP	54.750,00 TL/Ay	62.400,00 TL/Ay

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 itibarıyla artırılarak uygulanır. Ancak, toplu iş sözleşmesi zamlarını almalarına rağmen işe giriş ücretinin altında kalan işçilerin ücretleri o dönemin işe giriş ücreti seviyesine yükseltir.

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 sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında brüt 18,60 TL/Ay, birinci yılı ikinci altı ayında brüt 20,65 TL/Ay hizmet zammı ayrıca ödenir.

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

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

MADDE 41- İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE:

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

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

c) İkramiyelerin ödenmesinde kısıtelyevm usulü uygulanır ve ücretsiz izin günleri hesaba katılmaz. Yıl içinde ödenen ikramiyeler, ikramiyelerin ödeme tarihlerinde işçinin çalıştığı süreyle orantılı olarak hesaplanıp ödenir. Ancak işten ayrıldığı tarihte ikramiye ödemesi yapılmayan çalışma süresi varsa, bu çalışmasına tekabül eden ikramiye de kısıtelyevm usulü ile ödenir.

MADDE 42-GECE ZAMMI:

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

MADDE 43-TATİLLERDE ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:

Hafta tatili çalışmaya başlandığı 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.

MADDE 44-FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:

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 %70 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 iki saat 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.

MADDE 45-VASITA YARDIMI:

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 3 (üç) adet toplu taşıma bileti veya bir aya isabet eden bedeli net olarak ödenir.

MADDE 46 -ÜCRET ÖDEMELERİNİN YAPILMASI:

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

MADDE 47-ÜCRET ÖDEME ŞEKLİ:

Mevcut uygulamaya devam olunur.

MADDE 48-HARCIRAHLAR:

Harcirahlar hakkında ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 49-BANKA PROMOSYONLARI:

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

MADDE 50-EK ÖDEME:

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa toplu iş sözleşmesinin birinci yılının Mayıs ayında brüt 9.039,08 TL Ek ödeme yapılacaktır.

Ek ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının Mayıs ayında ve bir kez ödenmek kaydıyla ödendiği döneme kadar ki ücret zamları (toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ay zammı olan %24 hariç) oranında arttırılarak ödenecektir. Ek ödemenin ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem ek ödeme miktarına yansıtılacaktır.

Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 51- 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: Aşçı, Bilgisayar Programcısı, Tercüman, Tekniker, Teknisyen, Formen, Makine Operatörü, Öğretmen ve Güvenlik Amiri/sorumlusu/şefine günlük brüt çıplak ücretinin %9'u,

II. GRUP: Büro İşçileri, Aşçı Yardımcısı, Güvenlik Görevlisi, Şoför, Boyacı, Destek Personeli, Usta, Montaj (Kurgu), Sıhhi Tesisatçı, Yemek Dağıtım Elemanı ve Temizlik Şefine 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 52- EK PRİM:

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

GEÇİCİ MADDE 1- FARKLARI ÖDEME ZAMANI:

Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük başlangıç tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar kurumun bütçe imkânları göz önüne alınarak geciktirilmeden ödenecektir.

GEÇİCİ MADDE 2 –

Bu toplu iş sözleşmesinin “Vasıta Yardımı” başlıklı 45. maddesinde yapılan değişiklik imza tarihinden ileriye doğru uygulanacaktır.

İşbu toplu iş sözleşmesi **52 Asıl Madde, 2 Geçici Madde ile Ek-1 Ceza Cetvelinden** ibaret olup taraflarca **20.08.2025** tarihinde imzalanmıştır.

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.
	a)Sınav sırasında kopya çekmek, yardım almak,				3G		İ.Ç.
37	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, ihtar – işten çıkarmaya kadar ceza verilebilir.)						

KISALTMALAR

İHTAR

: İ

GÜNDELİK (YEVMIYE) KESİMİ

: G

İŞTEN ÇIKARMA

: İ.Ç.