



TÜHİS

TÜRK AĞIR SANAYİİ VE HİZMET SEKTÖRÜ
KAMU İŞVERENLERİ SENDİKASI

15.08.2025

2025-3386

T.C.
ERZURUM TEKNİK
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE)
(İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı)

Ömer Nasuhi Bilmen Mah.
Farabi Bulvarı No:12
Yakutiye/ERZURUM

Rektörlüğünüz (10 no'lu "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolunda faaliyet gösteren) işyerine ilişkin olarak Sendikamız ile TEZ-KOOP-İŞ Sendikası arasında yürütülen 01.01.2025-31.12.2026 yürürlük süreli işyeri toplu iş sözleşmesinde mutabakata varılmış ve toplu iş sözleşmesi 15.08.2025 tarihinde imzalanmıştır.

Ekte bir nüshası gönderilen toplu iş sözleşmesinin çalışanlarınıza, Rektörlüğünüze ve ülkemize hayırlı olmasını dilerim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Adnan ÇİÇEK
Genel Sekreter

Ek: Bir adet toplu iş sözleşmesi.

FAY/AS.



**T.C.
ERZURUM TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNÜN
(10 NO'LU İŞKOLUNDA FAALİYET GÖSTEREN)
İŞYERİNE İLİŞKİN OLARAK**

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

İLE

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

**ARASINDA İMZALANAN
İŞYERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

YÜRÜRLÜK SÜRESİ

01.01.2025-31.12.2026

İmza Tarihi: 15.08.2025

BİRİNCİ BÖLÜM
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN BORÇ DOĞURUCU HÜKÜMLERİ

I- GENEL VE TANITICI HÜKÜMLER

MADDE 1- TARAFLAR VE TANIMLAR:

A) Taraflar:

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

B) Tanımlar:

Bu toplu iş sözleşmesi metninde,

a- T.C. Erzurum Teknik Üniversitesi Rektörlüğünde yer alan 10 no'lu "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" iş koluna giren işyeri "İŞYERİ",

b- T.C. Erzurum Teknik Üniversitesi Rektörlüğü "İŞVEREN",

c- T.C. Erzurum Teknik Üniversitesi Rektörlüğü ve 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 Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası; (TEZ-KOOP-İŞ) "SENDİKA",

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

g- İşyerinde çalışan ve kanunen işçi sayılan TEZ-KOOP-İŞ üyeleri, "ÜYE",

h- Bu işyeri toplu iş sözleşmesi, "SÖZLEŞME".

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 İş Sözleşmesi Erzurum Teknik Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı 10 no'lu işkolunda faaliyet gösteren işyerleri ile bu işyerlerine ait eklentilerin bütünü kapsar.

B - Bu Toplu İş Sözleşmesinden Taraf Sendika üyesi işçiler yararlanırlar. Sendika üyesi olmayanların yararlanmaları hakkında yasa hükümleri uygulanır.

C - Toplu İş 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;

- İşyerinde, üyelerle İşveren arasında ilişkiyi ve çalışma huzurunu sağlamak,
- Sendika ile üyeler arasında bağları güçlendirmek,
- İşyerinde çalışma saatleri içinde üyelerin şikâyet ve müracaatlarını dinlemek,
- 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:

a) İşveren, her işyerinde işçilerin kolayca görebilecekleri uygun bir yere sendika tarafından temin edilecek sendika ilan tahtası koyacaktır.

Sendika ilanları, işyeri sendika temsilcilerince ilan tahtasına asılır, ilan tahtasına asılan basılı ve görsel materyallerin sorumluluğu Sendikaya aittir.

b) İşveren, işyerlerinde sendika temsilci odası temin edecektir. İşyeri sendika temsilci odası için gerekli masa, dolap, sandalye vb. büro malzemesi ile mümkün olduğu takdirde dahili telefon İşverence sağlanacaktır.

MADDE 6- SENDİKAL İZİNLER:

Sendika Baştemsilcisi ve İşyeri Sendika Temsilcilerine asıl işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla temsilcilik görevinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmeleri için İşverenin izni ile aşağıda yazılı sürelerde izin verilir.

A- Baştemsilci İzni

İşyeri işçi Mevcudu

01-50 İşçi çalıştırılan işyerinde
51-200 işçi çalıştırılan işyerinde
201-500 işçi çalıştırılan işyerinde
500 den fazla işçi çalıştırılan işyerinde

Haftalık Ücretli İzin süresi

2 saat
4 saat
6 saat
8saat

Baştemsilci gündüz vardiyasında çalıştırılır. Baştemsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıdır. Ancak, Sendika Merkezi veya Şubesinin İşverene yapacağı yazılı veya sonradan yazıyla doğrulamak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

B- Temsilci İzni

İşyeri İşçi Mevcudu

01-50 işçi çalıştıran işyerinde
51-200 işçi çalıştırılan işyerinde
201-500 işçi çalıştıran işyerinde
500'den fazla işçi çalıştırılan işyerinde

Haftalık Ücretli İzin Süresi

1 saat
2 saat
3 saat
4 saat

C- Diğer İzinler

Sendika Temsilcisi ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, Yönetim, Denetim, Disiplin Kurulu, Genel Kurul ve Temsilciler Meclisi gibi toplantılara katılmaları için Sendikamızın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenmiş şekline göre ücretli izin verilir.

İşyeri İşçi Mevcudu

01-50 işçi çalıştırılan işyerinde
51-100 işçi çalıştırılan işyerinde
101-200 işçi çalıştırılan işyerinde
201-500 işçi çalıştırılan işyerinde
501-1000 işçi çalıştırılan işyerinde
1000'den fazla işçi çalıştırılan işyerinde

Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi

10 gün
15 gün
20 gün
25 gün
30 gün

1000'den fazla işçi çalıştırılan 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 aynı anda bu izni kullanması İşverenin onayına tabiidir.

Ancak Genel Kurullar için bu % 5 oranı aranmaz.

MADDE 7- SENDİKANIN İŞYERİNDE TOPLANTI YAPMASI:

Sendika Yetkilileri, İşverene bir gün önceden yazılı haber vermek ve işveren veya vekilinden izin almak koşuluyla mesai saatleri içinde veya dışında işyerinde üyelerle 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 15. işgününe kadar sendikamızın banka hesabına yatırır. Ayrıca İşveren, sendika üyelerinin ücretlerini ve sendika için kimden ne miktar kesinti yapıldığını gösterir bir listeyi yine ücretlerin ödendiği günü izleyen 15 işgününe kadar sendikaya e-posta ile iletir.

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

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.

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 -İşletme bünyesindeki işçi kadrolarının tespiti ve uygulaması, iş programlarının tanzim ve tadili, çalışma şekli, işin icap ettirdiği nitelikte işçi istihdam etmek, yeni işçi alımı veya boş olan kadroların doldurulması gibi işin ve iş yerinin idaresine müteallik yetkiler mevzuata aykırı olmamak kaydıyla işverene aittir.

C- Güvenlik Görevlisi olarak çalışanların 5188 sayılı yasa gereğince 5 yılda bir alması gereken (silahsız) sertifika belgesi masrafları ile ilgili olarak mevcut uygulamaya devam edilir.

D- Bu fıkradaki düzenlemelere 01.11.2020-31.10.2022 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesindeki mevcut uygulamaya göre devam edilecektir.

MADDE 12- ASKERLİK HİZMETİ:

a) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir nedenle silahlı altına 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 ücretli izin süresinde Milli Savunma Bakanlığınca işçiye aynı süreler içinde maaş ödenmesi durumunda işçi bu maaşı belgesiyle birlikte işverenin banka hesabına öder.

b) Muvazzaf askerlik hizmeti sırasında alınan temel askerlik eğitimi süresince işçi ücretsiz izinli sayılır.

Diğer hususlarda yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 13- DENEME SÜRESİ :

Deneme süresi 2 (iki) aydır.

MADDE 14- İŞ SÜRELERİ - FAZLA ÇALIŞMALAR VE GECE ÇALIŞMASI

A - İŞ SÜRELERİ

a) Normal çalışma süresi haftada 45 saattir. Hafta tatili Pazar günüdür. İşin düzenlenmesi haftalık çalışma süreleri tanzimi işveren tarafından yapılır. Haftalık çalışma süresi 5 gün esasına göre uygulanan birimlerde günlük çalışma süresi 9 saattir. Haftanın 5 işgününde günde 8 saat çalıştırılan işçiler Cumartesi günü 5 saat çalıştırılırlar.

b) Çalışma süreleri işe başlama, dinlenme ve bitirme saatleri işin gereğine ve mevsim şartlarına göre işveren tarafından tespit ve ilan edilir

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

B- FAZLA ÇALIŞMA

a)Haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışmadır. İşveren fazla çalışma yapılmasını istediğinde işçi kabul eder.

b)Fazla çalışma ücretleri normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 70'i oranında zamlı olarak ödenir.

c) İşyeri bütçesinde ödenek bulunmadığı takdirde fazla çalışma ücretine karşılık işçinin istemesi halinde işçiye fazla çalışma izni verilir. İzin kullanacak işçiye 1 saat fazla çalışma karşılığı iki saat izin verilir.

C) GECE ÇALIŞMASI

a) Gece çalışması 4857 Sayılı İş Kanununun 69. maddesi uygulanır. Güvenlik Görevlileri hariç, vardiya usulüne göre çalıştırılan işçilerde İş Kanununun 69. maddesinde öngörülen gece döneminde iş görenlere, gece dönemine rastlayan çalışmalarının karşılığı olan ücretleri, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı %10 zamlı olarak ödenir.

İşyerinde engelli, hamile veya bir yaşını doldurmamış çocuğu olan kadın işçilere gece çalışması yaptırılamaz.

b) 20.00-06.00 saatleri arasında (gece döneminde) çalışan güvenlik görevlilerinin ve (a) fıkrası dışında kalan işçilerin ücretleri çalışılan süre kadar %8 (Yüzde sekiz) zamlı ödenir.

MADDE 15- HAFTA TATİLİ VE CUMARTESİ GÜNÜ ÇALIŞMASI:

Vardiya usulü çalışanlar hariç işçilerin hafta tatili ücretleri ile Cumartesi günü ücretleri aylık ücretlerine dahildir. Ayrıca ödenmez. Hafta tatili olan Pazar günleri yapılan çalışmalarda çalışmadan ödenen 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.

MADDE 17- DEVAM DURUMU, ÇALIŞILAN GÜNLER VE FAZLA ÇALIŞMANIN TESPİTİ:

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

Hafta Tatili Günü ile Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri için hazırlanan nöbet çizelgeleri yazılı bildirim sayılır.

MADDE 18- YILLIK ÜCRETLİ İZİN:

a) İşyerinde toplam çalışma süresi

1 – 5 yıl (5 yıl dâhil) 18 işgünü,

6 -14 yıl (14 yıl dâhil) 24 işgünü,

15 yıl ve fazla hizmeti olanlara 30 işgünü ücretli izin verilir.

b)Yıllık izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri yıllık ücretli izin süresinden sayılmaz.

c) İznini il sınırları dışında geçirecek olan işçilere belgelemek kaydıyla amirinin uygun görmesi halinde 2 gün ücretli yol izni verilir.

d)Ücretli izin döneminde işçi hastalanır ve bu durumunu SGK mevzuatının ön gördüğü hastanelerden aldığı raporla belgelerse hastalık süresi yıllık izin süresine ilave edilir. İşverenin uygun gördüğü zaman diliminde işçilere yıllık ücretli izin kullanılabilir.

MADDE 19- MAZERET İZİNLERİ:

A-ÜCRETLİ MAZERET İZİNLERİ

Aşağıdaki yazılı hallerde belirtilen sürelerde ücretli mazeret izni verilir.

a) İşçinin evlenmesi halinde 7 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 Erzurum içinde ise 10 gün, Erzurum 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 ve işveren veya vekilinin mazeretini uygun görülmesi halinde ayda 8 saat ücretli mazeret izni verilebilir.
h) İşçilerin en az yüzde yetmiş 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) 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.

B- ÜCRETSİZ MAZERET İZİNLERİ

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

Mazeretleri nedeniyle işveren mazereti uygun görmesi halinde işçiye yılda 15 güne kadar ücretsiz mazeret izni verilebilir.

Düzenlenen izin evrakları ilgili daire başkanlıklarına iletilir.

MADDE 20- ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZNİ:

Sendika üyesi işçilere 657 sayılı devlet memurlarına verilen ve uygulanan esas ve usullere göre analık halinde çalışma ve süt izni verilir.

MADDE 21- 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 yevmiye ücret ödenir.

MADDE 22- 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 23 - KIDEM TAZMİNATI:

Kıdem Tazminatı konusunda yasa hükümleri uygulanır. Her tam hizmet yılı için 40 gün, işçinin işverenin işini yaparken iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü halinde ise 45 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

MADDE 24- HASTALIK HALİ VE SİGORTA ÖDEMELERİNİ TAMAMLAMA

Sendika üyesi işçilerin hastalığı veya herhangi bir sağlık engeli halinde;

a) İşçinin tek hekimden rapor (istirahat) alması halinde hastalığın sigortaca ödenek verilmeyen ilk iki işgünü için normal günlük ücreti tam olarak ödenir. Tek hekimden alınan rapor (istirahat) nedeniyle işçinin hastalığı süresince işe devam edemediği sürele ait yılda dört

defayı geçmemek üzere SGK tarafından ödenmeyen ilk iki günün ücreti işveren tarafından ödenir.

b) İşçinin SGK'nın anlaşmalı olduğu sağlık kuruluşlarından 21 gün ve daha fazla Sağlık Kurulu raporu alması halinde ücreti tam olarak ödenir.

c) İşçi SGK tarafından ödenen geçici işgöremezlik ödeneğini istirahatin bitimini takip eden 2 işgünü içinde evrakı ile birlikte İşverene öder. Ödenmediği takdirde bir sonraki ayın ücretinden kesilir.

d) İşçinin iş sözleşmesi SGK'nın sağlık yardımı yapmakla yükümlü olduğu süre içinde feshedilemez.

MADDE 25- İBRANAME:

Bu sözleşme hükümlerine uygun olarak iş sözleşmesi sona erdirilen işçilerin alacakları en geç 10 iş günü içerisinde kendisine ödenir ve kendisinden ibraname alınarak işyeri ile ilişkisi kesilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM **ÜCRET VE ÜCRETLE İLGİLİ HÜKÜMLER**

MADDE 26- ÜCRET VE ÖDEME ZAMANI:

İşveren, işçi ücretlerini her ayın 14'ünde mevzuat gereği işçilerin banka hesaplarına yatırarak ödemek zorundadır.

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

İşçinin ücretine ilişkin yapılmış olan hesaplamayı gösteren hesap pusulası işçilere verilir. İscibordro.com web sayfası erişime açık olduğunda ayrıca işçilere bordro verilmez.

MADDE 27 - ÜCRET ZAMMI:

1- TABAN ÜCRET VE SEYYANEN ZAM:

a) Taban Ücret:

01.01.2025 tarihinde günlük brüt çıplak ücretleri; 1.400,00 TL'nin altında olan işçilerin, günlük brüt çıplak ücretleri 1.400,00 TL'ye çekilecektir.

b) Seyyanen Zam:

01.01.2025 tarihi itibarıyla günlük brüt çıplak ücretleri 1.400,00 TL ve üzerinde olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretlerine 40,00 TL/Gün seyyanen zam yapılacaktır.

Ancak, bu maddenin (a) fıkrasından yararlanan işçiler (b) fıkrasından ayrıca yararlanamazlar.

2- ÜCRET ZAMLARI:

a) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.01.2025 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin ücretleri (1.) fıkradaki taban ücrete çekildikten ve taban ücret dışında kalan işçilere ise seyyanen zam yapıldıktan sonra, 01.01.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2025 tarihinden geçerli olmak üzere birinci yıl birinci altı ay için %24 (Yirmidört) oranında zam yapılacaktır.

b) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Seyyanen Zam ve Ücret Zammı:

i) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Seyyanen Zam:

01.07.2025 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2025 tarihinden geçerli olmak üzere 50,00 TL/Gün seyyanen zam yapılacaktır.

ii) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

01.07.2025 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine seyyanen zam yapıldıktan sonra, 01.07.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2025 tarihinden geçerli olmak üzere %11 (Onbir) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2025 indeks sayısının, Haziran 2025 indeks sayısına göre değişim oranının %11 (Onbir)'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.01.2026 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 01.01.2026 tarihindeki günlük 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 işyerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2026 tarihinden geçerli olmak üzere %6 (Altı) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2026 indeks sayısının, Haziran 2026 indeks sayısına göre değişim oranının %6 (Altı)'yı aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ayın son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere (01.01.2027 tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin 31.12.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine) ilave edilecektir.

e) Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinden sonra kapsam işyerine 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 Riski ve Sorumluluk Zammı (İş Primi)" başlıklı 29. 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
A GRUBU	1.835,00 TL/Gün	2.090,00 TL/Gün
B GRUBU	1.830,00 TL/Gün	2.085,00 TL/Gün
C GRUBU	1.825,00 TL/Gün	2.080,00 TL/Gün

Bu işçiler, işe girdikleri dönemin ücret zamlarından ayrıca yararlanamazlar. Bu işe giriş ücretleri sözleşmenin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak uygulanır. Ancak, toplu iş sözleşmesi zamlarını almalarına rağmen işe giriş ücretinin altında kalan işçilerin ücretleri o dönemin işe giriş ücreti seviyesine yükseltir.

MADDE 28- İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE:

a) İşçilere, 6772 sayılı Kanun Hükümlerine göre Cumhurbaşkanı'nın 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) İşçilere, İlave Tediye ve ikramiyeler çalıştıkları süre ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 29- İŞ RİSKİ VE SORUMLULUK ZAMMI (İŞ PRİMİ):

Bu Toplu İş Sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere müktesep hak teşkil etmemek ve diğer ödemeleri etkilememek kaydıyla aşağıda düzenlenen gruplara göre, bu gruplardaki görevlerde yaptıkları çalışma karşılığı, her gün için; karşılarında belirtilen miktarda İş Riski ve Sorumluluk Zammı (iş primi) ödenir.

İşbu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere görevlerini fiilen yapmak koşuluyla bu toplu iş sözleşmesine göre hak kazandıkları brüt ücretlerine;

a) Mühendis, Operatör, Grafiker, Güvenlik Amiri(Koordinatör) Formen (Ustabaşı) olarak görev yapanların günlük Yevmiyesinin %16'sı,

b) Güvenlik Görevlisi, Büro Memurları (personeli), Elektrikçi, şoför-yük taşıma, sıhhi tesisatçı, mobilya ustası, inşaat ustası, boyacı, fotoğrafçı ve video çekicisi olarak görev yapanlara günlük yevmiyesinin %13'ü,

c) Yukarıdaki grupların dışında kalan diğer işçilere günlük yevmiyesinin %11'i oranında İş riski ve Sorumluluk Zammı (iş primi) ödenir.

İlk defa işe alınan işçiler ile yukarıdaki gruplarda yer almayan unvanlarda çalışan işçilerin sahip oldukları ehliyet ve liyakatleri dikkate alınarak ait oldukları gruplara işveren tarafından yerleştirilir.

MADDE 30- HİZMET ZAMMI:

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

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

MADDE 31- YEMEK YARDIMI:

İşyerinde çalışan 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 yapılır.

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

MADDE 32 - GİYECEK YARDIMI:

a) İşçilerin işyerinde işin gereklerine göre giymek zorunda oldukları iş elbiseleri (İş ceketi, pantolon, gömlek vs.) ve ayakkabı İşveren tarafından verilir.

İş elbiseleri ve ayakkabıları yazlık ve kışlık olmak üzere yılda iki defa verilir. Yazlıklar Nisan, Kışlıklar ise Ekim ayının ilk haftası içinde teslim edilir. İşçiler çalışırken iş elbiselerini ve ayakkabılarını giymek zorundadır.

b) İşveren, sağlık gereksinimlerine uygun olarak işçilerin çalıştıkları işlere göre çizme, takunya, yağmurluk, deri ceket, bulaşık eldiveni, muşamba önlük vb. temin eder.

c) İşyerinden ayrılan işçi kullanılabilecek durumda olan iş elbisesi, ayakkabı ve koruyucu eşyaları İşverene iade etmek zorundadır.

d) İşçilere, iş icap ve zaruretleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı gereğince verilmesi gereken koruyucu giyim malzemesi dışında 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 33 –TAŞIT YARDIMI:

İşveren, imkânlar ölçüsünde çalışan işçilere servis temin etmeye gayret edecektir. Temin edemediği takdirde veya işi ve işyeri gereği temin edilen servisten yararlanamayan işçilere fiilen çalışılan her gün için iki adet gidiş **iki adet dönüş olmak üzere toplam dört adet belediye otobüs bileti rayiç bedelini brüt olarak ödeyecektir.**

MADDE 34 – ÖZEL DURUMLARA İLİŞKİN SOSYAL YARDIMLAR:

Bu toplu İş sözleşmesi kapsamına giren işçilere uygulanmak üzere;

a) Toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında evlenmeleri halinde ilk evliliklerinde **3.765,40 TL**, birinci yılı ikinci altı ayında evlenmeleri halinde ilk evliliklerinde **4.179,59 TL** evlenme yardımı,

b) Ana, baba, eş ve çocuklarının toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında ölümü halinde işçinin kendisine **1.882,69 TL**, birinci yılı ikinci altı ayında ölümü halinde işçinin kendisine **2.089,79 TL** ölüm yardımı,

c) İşçinin kendisinin ölümü halinde yasal mirasçılara toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında **3.765,40 TL**, birinci yılı ikinci altı ayında **4.179,59 TL** ölüm yardımı,

d) İşçinin İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölümü halinde yasal mirasçılara toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında **4.518,46 TL**, birinci yılı ikinci altı ayında **5.015,49 TL** ölüm yardımı,

e) Yangın, sel, deprem veya benzeri doğal afetlerin olması halinde toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında **1.882,69 TL**, birinci yılı ikinci altı ayında **2.089,79 TL** afet yardımı,

f) Muvazzaf askerlik hizmeti nedeni ile ayrılmaları halinde toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında **1.129,62 TL**, birinci yılı ikinci altı ayında **1.253,88 TL** askerlik yardımı

İşverence yapılır.

İşçiler anılan sosyal yardımlardan yararlanabilmek için durumu belge ile kanıtlamak zorundadır.

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

MADDE 35 -SOSYAL YARDIM:

İşbu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında her ay **3.977,20 TL**, birinci yılı ikinci altı ayında her ay **4.414,69 TL** sosyal yardım ödenir.

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

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

MADDE 36-YAKACAK YARDIMI:

İşbu Toplu İş Sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında her ay **225,94 TL**, birinci yılı ikinci altı ayında her ay **250,79 TL** yakacak yardımı ödenir.

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.

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

MADDE 37-ÖĞRENİM YARDIMI:

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

İlkokul için **626,94 TL**.

Ortaokullar için **710,54 TL**.

Lise ve dengi okullar için **794,12 TL**.

Yüksekokullar ve üniversite için (okulun normal eğitim süresi artı bir yıl süreyle sınırlı olmak üzere) **1.044,91 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.

MADDE 38-ÇOCUK YARDIMI:

Sendika üyesi işçilere, üç çocukla sınırlı olmak üzere her bir çocuk için toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında her ay **150,65 TL**, birinci yılı ikinci altı ayında her ay **167,22 TL** çocuk yardımı yapılır.

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.

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

MADDE 39-BAYRAM YARDIMI:

Sendika üyesi işçilere her yıl Ramazan ve Kurban Bayramlarından bir hafta önce, bayramın toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayına denk gelmesi halinde **470,68 TL**, ikinci altı ayına denk gelmesi halinde **522,45 TL** bayram harçlığı verilir.

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.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci yılı Ramazan ve Kurban Bayramlarında 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. Bayram yardımının ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem bayram yardımı miktarına yansıtılacaktır.

MADDE 40- EK PRİM:

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







MADDE 41- EK ÖDEME:

İşçilere müktesep hak sayılmak 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 yılı 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 41- 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.

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.

Kararlar ilk toplantıdan 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 Kanunun 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 42- 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. Erzurum Teknik 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. Asıl temsilcilerin katılmadığı 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 43- ELEKTRONİK POSTAYA YAPILAN TEBLİGAT:

İşveren işçilere elektronik posta adresi belirleyip yazılı olarak bildirecektir. İşveren tarafından işçinin ve işyeri sendika temsilcisinin e-posta adresine gönderilecek tebliğler resmi tebligat hükmündedir, 7201 sayılı Tebligat Kanuna ve Elektronik Tebligat Yönetmeliğine bağlı hüküm ve sonuçlar doğacaktır. İşçiler, kendilerinin ve sendika temsilcisinin e-posta adresinin geçerli tebligat adresi olduğunu, belirtilen e-posta adreslerine yapılmış olan tebliğlerin kendilerine yapılmış sayılacağını kabul beyan ve taahhüt ederler.

MADDE 44 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

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

EK MADDE 1:

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.

GEÇİCİ MADDE 1:

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.

5

f

B h

İşbu toplu iş sözleşmesi 44 Asıl Madde, 1 Ek Madde, 1 Geçici Madde ile Ek-1 Ceza Cetvelinden ibaret olup taraflarca 15.08.2025 tarihinde imzalanmıştır.

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

TÜHİS
TEMSİLCİLERİ


Adnan ÇİÇEK


Hasan YILMAZ


Dr. Şerefettin GÜLER



Ahmet SARIKAYA


Fahriye ARIKAN YILMAZ

T.C. ERZURUM TEKNİK
ÜNİVERSİTESİ
TEMSİLCİLERİ

TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI
TEMSİLCİLERİ

Hakan BOZKURT


Hakan KURT


Barış YILAN

Mehmet Zeki KACUR


İbrahim ATASEVER



EK-1 DİSİPLİN CEZALARI CETVELİ

CEZAYI GEREKTİREN HALLER	TEKERRÜR SAYILARINA GÖRE CEZALAR				
	1. DEFA	2. DEFA	3. DEFA	4. DEFA	5. DEFA
1- 30 gün içinde mazeretsiz 1 saate kadar işe geç gelme	İhtar	2Yevmiye Kesilir	3 Yevmiye Kesilir	İşverence re'sen işçinin meslek kodunun veya çalıştığı birim/alanın değiştirilmesi	İhraç
2- Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstermek.	İhtar	3 Yevmiye Kesilir	5 Yevmiye Kesilir	İşverence re'sen işçinin meslek kodunun veya çalıştığı birim/alanın değiştirilmesi	İhraç
3- 30 gün içinde izinsiz ve mazeretsiz bir gün işe gelmemek.	İhtar	3 Yevmiye Kesilir	5 Yevmiye Kesilir	İşverence re'sen işçinin meslek kodunun veya çalıştığı birim/alanın değiştirilmesi	İhraç
4- İzinsiz ve mazeretsiz ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü işe gelmemek yahut bir ayda üç işgünü işe gelmemek	Meslek kodunun değiştirilmesi veya çalıştığı birim/alanın değiştirilmesi	İhraç			
5- İş saati bitmeden işi bırakmak veya işyerini terk etmek	İhtar	3 Yevmiye Kesilir	5 Yevmiye Kesilir	İşverence re'sen işçinin meslek kodunun veya çalıştığı birim/alanın değiştirilmesi	İhraç

5

f

32

6-İşyerine sarhoş veya uyuşturucu madde kullanmış olarak gelmek, işyerinde veya iş esnasında alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak	İhraç				
7-İş saatinde yapması gereken işi yapmayarak özel işlerle meşgul olmak.	İhtar	3 Yevmiye Kesilir	5 Yevmiye Kesilir	İşverence re'sen işçinin meslek kodunun veya çalıştığı birim/alanın değiştirilmesi	İhraç
8- İşyerine ait malzeme, vasıta alet veya şahısları özel işlerinde kullanmak.	İhtar	2 Yevmiye Kesilir	3 Yevmiye Kesilir	İşverence re'sen işçinin meslek kodunun veya çalıştığı birim/alanın değiştirilmesi	İhraç
9-İş saatinde özel ziyaretlerde bulunmak veya izin almadan ziyaretçi kabul etmek.	İhtar	2 Yevmiye Kesilir	3 Yevmiye Kesilir	İşverence re'sen işçinin meslek kodunun veya çalıştığı birim/alanın değiştirilmesi	İhraç
10-İş saatinde etrafını rahatsız edecek şekilde bağırarak konuşmak veya şarkı söylemek.	İhtar	2 Yevmiye Kesilir	3 Yevmiye Kesilir	İşverence re'sen işçinin meslek kodunun veya çalıştığı birim/alanın değiştirilmesi	İhraç
11-İş saatinde uyumak.	İhtar	2 Yevmiye Kesilir	3 Yevmiye Kesilir	İşverence re'sen işçinin meslek kodunun veya çalıştığı birim/alanın değiştirilmesi	İhraç
12-İşyeri emniyetiyle görevli olanların iş saatinde uyuması	2 Yevmiye Kesilir	3 Yevmiye Kesilir	İşverence re'sen işçinin meslek kodunun veya çalıştığı birim/alanın değiştirilmesi	İhraç	
13-İşyerinde veya iş esnasında amirlerine hakaret etmek veya amirlerini tehdit etmek ve iş esnasında amirlerine fiilen tecavüz etmek.	İhraç				

14-İşyerinde veya iş esnasında işyeri mensuplarına iş sahiplerine kaba muamelede bulunmak.	3 Yevmiye Kesilir	5 Yevmiye Kesilir	İşverence re'sen işçinin meslek kodunun veya çalıştığı birim/alanın değiştirilmesi	İhraç	
15-Amirleri tarafından verilen işleri yapmamak	3 Yevmiye Kesilir	5 Yevmiye Kesilir	İşverence re'sen işçinin meslek kodunun veya çalıştığı birim/alanın değiştirilmesi	İhraç	
16-İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.	5 Yevmiye Kesilir	İhraç			
17-Amirleri tarafından işçi sağlığını ve iş emniyetini ihlal etmemek kaydıyla verilen görevle ilgili emir ve işleri yapmamaya arkadaşlarını kışkırtmak ve yaptırmamak.	İhraç				
18-Kendisine verilen işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek.	3 Yevmiye Kesilir	5 Yevmiye Kesilir	İşverence re'sen işçinin meslek kodunun veya çalıştığı birim/alanın değiştirilmesi	İhraç	
19-Gizli tutulması gereken göreve müteallik sırları ifşa etmek.	İhraç				
20-İşyerinde kavga çıkarmak veya kavga çıkmasına sebebiyet vermek.	5 Yevmiye Kesilir	İhraç			
21-İş esnasında siyasi propaganda yapmak.	İhraç				
22-Hırsızlık yapmak hırsızlığa teşebbüs etmek.	İhraç				
23-İşyerine ait alet malzeme veya vasıtaların bakım ve temizliğini ihmal etmek malzemeyi ve kırtasiyeyi hor kullanmak.	İhtar	2 Yevmiye Kesilir	3 Yevmiye Kesilir	İşverence re'sen işçinin meslek kodunun veya çalıştığı birim/alanın değiştirilmesi	İhraç

24-Kendisine teslim edilen malzeme ve vasıtayı iyi korumayarak kaybına bozulmasına sebebiyet vermek. Hasarın 30 (otuz) gündelik tutarını aşmaması halinde işçinin;			İşverence re'sen işçinin meslek kodunun veya çalıştığı birim/alanın değiştirilmesi		
a) İhmal halinde,	2 Yevmiye Kesilir	3 Yevmiye Kesilir			
b) Ağır İhmalinde,	3 Yevmiye Kesilir	5 Yevmiye Kesilir			
c) Kastı halinde.	İhraç				
25-İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden bir yangına sebebiyet vermek.	3 Yevmiye Kesilir	İhraç			
26-Yangına kasten sebep olmak	İhraç				
27-İşyerini kısmen veya tamamen durdurmak amacı ile sabotaja teşvik etmek veya sabotaj yapmak.	İhraç				
28-Görevde lakayt kalmak ve kendisine verilen işin bittiğini işi veren amirine bildirmemek.	2 Yevmiye Kesilir	3 Yevmiye Kesilir	5 Yevmiye Kesilir	İşverence re'sen işçinin meslek kodunun veya çalıştığı birim/alanın değiştirilmesi	İhraç
29-Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak.	İhtar	2 Yevmiye Kesilir	5 Yevmiye Kesilir	İşverence re'sen işçinin meslek kodunun veya çalıştığı birim/alanın değiştirilmesi	İhraç
30-Vasıta kullananlar için trafik kurallarına ihmalen riayetsizlik.	İhtar	2 Yevmiye Kesilir	5 Yevmiye Kesilir	İşverence re'sen işçinin meslek kodunun veya çalıştığı birim/alanın değiştirilmesi	İhraç
31-Trafik kurallarına kasten riayetsizlik	5 Yevmiye Kesilir	İhraç			
32-İşyerinde kumar oynamak veya oynatmak	İhraç				

33-İşin yapılmasında amirlerine veya kendisi ile birlikte çalışanlara işi aksatacak şekilde zorluk göstermek.	İhtar	3 Yevmiye Kesilir	5 Yevmiye Kesilir	İşverence re'sen işçinin meslek kodunun veya çalıştığı birim/alanın değiştirilmesi	İhraç
34-İşyerinde işlediği suçtan dolayı 7 günden az hapse mahkum olmak.	5 Yevmiye Kesilir	İhraç			
35-İşyerinde işlediği suçtan dolayı 7 gün ve daha fazla süre ile hapse mahkum olmak.	İhraç				
36-İş sözleşmesinin yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından birine müteallik vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde haiz olduğunu ileri sürmek veyahut hakikate uygun olmayan bilgi vermek ve beyanda bulunmak sureti ile işçinin işvereni veya işveren vekilini yanıltması.	İhraç				
37-Zaruret olmadıkça iş münasebetlerinde veya şahsi işlerde merci tecavüzünde bulunmak.	2 Yevmiye Kesilir	3 Yevmiye Kesilir	İşverence re'sen işçinin meslek kodunun veya çalıştığı birim/alanın değiştirilmesi	İhraç	
38-Resmi belgeler üzerinde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek.	İhraç				
39-İşe gelmeyen işçinin yerine imza atmak, kartını bastırmak veya işçiyi işe gelmiş gibi göstermek.	3 Yevmiye Kesilir	İhraç			
40-İş günü bittikten sonra, izinsiz olarak işyerine girmek.	İhtar	3 Yevmiye Kesilir	5 Yevmiye Kesilir	İşverence re'sen işçinin meslek kodunun veya çalıştığı birim/alanın değiştirilmesi	İhraç
41-Rüşvet almak, rüşvet vermek veya bunlara teşebbüs etmek.	İhraç				

42-İşçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü gereğince kendilerine verilen koruyucu malzemeyi kullanmamak.	2 Yevmiye Kesilir	5 Yevmiye Kesilir	İşverence re'sen işçinin meslek kodunun veya çalıştığı birim/alanın değiştirilmesi	İhraç	
43-İşyerinde faizle para vermek.	5 Yevmiye Kesilir	İhraç			
44-Görevin yapılmasında dil, din, ırk,cinsiyet, siyasal düşünce ve siyasi parti gözetmek	İhraç				
45-Cezalandırmadaki şartlar tekerrür etmedikçe ilk önce 1. cezalar, tekerrürü halinde ise diğer şıklar sırası ile uygulanır. Yazılmamış eylemler için benzer nitelikteki eylemlere verilen cezalar uygulanacaktır.					
46-Bir yılda 2 (iki) defa herhangi bir ceza ile tecziye edilen işçi bu tespitten sonra İşveren tarafından alt pozisyona indirilebilir / başka bir pozisyona geçirilebilir. Böyle bir imkân yoksa işveren tarafından görev mahalli re'sen değiştirilebilir.					

G : GÜNLÜK ÜCRET KESİNTİSİ

J

f

B h