T.C

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

VE BAĞLI

İŞYERLERİNE İLİŞKİN OLARAK

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

İLE

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

ARASINDA İMZALANAN

İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

YÜRÜRLÜK SÜRESİ

01.01.2023-31.12.2024

İmza Tarihi: 20.06.2023

MADDE 1 - TARAFLAR VE TANIMLAR:

Bir tarafta T.C. İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü'nün üyesi bulunduğu Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile diğer tarafta, Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ) aşağıdaki şartlarla anlaşarak Rektörlüğe bağlı işyerlerini kapsamak üzere işbu işletme toplu iş sözleşmesini akdetmişlerdir.

Bu toplu iş sözleşmesi metni içinde;

a) Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) "İŞVEREN SENDİKASI"

b) Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ) "İŞÇİ SENDİKASI"

c) T.C. İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı işyerleri "İŞYERİ", bütünü "İŞLETME"

d) T.C. İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü " İŞVEREN", Rektörlüğe bağlı işyerlerini sevk ve idareye yetkili olanlar "İŞVEREN VEKİLİ",

e) Bu işletme toplu iş sözleşmesi " SÖZLEŞME",

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

g) Bu sözleşmede taraf olan TÜHİS ile TEZ-KOOP-İŞ "TARAFLAR",

diye adlandırılmışlardır.

MADDE 2- SÖZLEŞMENİN AMACI:

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

MADDE 3 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

Bu toplu iş sözleşmesi **01.01.2023** tarihinde yürürlüğe girmek ve **31.12.2024** tarihinde sona ermek üzere 2 (iki) yıl sürelidir.

MADDE 4 - KAPSAM VE YARARLANMA:

A- İş bu toplu iş sözleşmesi T.C. İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı (10 no'lu işkolunda faaliyet gösteren) işyerleri ile bu işyerlerine ait eklentilerin bütününü kapsamına alır.

B- Bu toplu iş 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.

MADDE 5-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ VE İŞ SÖZLEŞMELERİNE TESİRİ:

A-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.

B- Ancak işveren, işin niteliği gereği özel bilgi, beceri veya uzmanlık isteyen işler hariç, iş sözleşmeleri ile sendikalı işçiler arasında ya da sendikalı ve sendikasız işçiler

arasında ayırım yapamaz. İş sözleşmeleri ile diğer işçilere daha üstün hak ve menfaatler sağlanamaz. İş sözleşmesi ile çalışırken sendikaya üye olmak suretiyle veya dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmak istedikleri takdirde ücretleri aynı veya en yakın nitelik ve kıdemdeki işçilerin ücretini geçemeyeceği gibi bu işçilere toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hak ve menfaatlerin üzerinde, hak ve menfaat sağlanamaz.

MADDE 6 - SENDİKA TEMSİLCİLERİ VE YÖNETİCİLERİNİN GÜVENCESİ:

a) 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 işveren, talep tarihinden itibaren en geç 1 (bir) ay içinde o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu takdirde işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır.

b) İşveren, işyeri 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.

c) Diğer hususlarda 6356 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 23. ve 24. maddeleri hükümleri uygulanır.

MADDE 7- SENDİKA ÜYELİĞİNİN TEMİNATI:

Bu konuda; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25.maddesi hükümleri uygulanır.

MADDE 8- SENDİKA TEMSİLCİLERİ:

A) Görevleri:

Sendika temsilcileri yasalarda ve bu sözleşmede kendilerine verilen görevlerinden başka;

1- İşyerinde, üyelerle işveren arasında ilişkiyi ve çalışma huzurunu sağlamak,

2- Sendika ile üyeler arasında bağları güçlendirmek,

3- İşyerinde çalışma saatleri içinde asıl işini aksatmamak kaydıyla üyelerin şikayet ve müracaatlarını dinlemek,

4- Üye ve işveren arasında uyuşmazlıkların çözümüne çalışmakla görevlidir.

B) Atanması:

Sendika bu sözleşme kapsamına giren ve işletmeye bağlı işyerlerinde çalışan üyeleri arasından her işyeri için ayrı ayrı olmak üzere Ana Tüzük ve Sendikalar Yasası uyarınca işyeri sendika temsilcilerini atar.

Baştemsilci ve temsilcilerin listesini, işverene yazı ile bildirir. Üniversiteye bağlı, araştırma gemilerinin, her birine ayrı bir temsilci atanır.

C) Çalışma Tarzları:

1- Temsilciler, birlikte toplantı yapmak ve kendilerine işyerinde iletilmiş sorunları görüşmek üzere, asıl işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak kaydıyla haftada bir kez, yarım iş günü (4 saat) ücretli izinlidirler. Baştemsilci, toplantı gününü 3 gün önceden işverene haber verir ve izin alır.

2- Temsilciler, kendi görevlerine giren konuları görüşmek üzere, işveren veya vekillerinden, toplantı talebinde bulunabilirler. Olağanüstü bir sebep olmadıkça, bu istekleri, toplantı nedenlerini belirtmek suretiyle, yazılı olarak başvurdukları tarihten itibaren 3 işgünü içinde yerine getirilir. Baştemsilcinin görevlerini, kendisi bulunmadığı durumlarda diğer temsilcilerden biri yerine getirir.

MADDE 9- SENDİKA TEMSİLCİLİK ODASI VE DUYURU TAHTASI:

A-Sendika Temsilcilik Odası:

İşveren, Beyazıt Merkez Kampusunda, Fen ve Edebiyat Fakültelerinde, Yemekhaneler ve Kantinler Müdürlüğünde sendika temsilcilerinin, temsilcilik görevlerini yapabilmeleri için çalışma ve sağlık koşullarına uygun bir oda verir ve bu konudaki diğer hususlarda mevcut uygulamaya devam edilir. Ayrıca bu odalara imkanlar nispetinde dahili konuşmalar için bir telefon sağlanır. İşveren imkanları dahilinde İstanbul Tıp Fakültesi (Çapa) ve Avcılar Kampusu işyerinde bir temsilcilik odası temin etmeye gayret eder.

B) Sendika Duyuru Tahtası:

İşveren Sendikal çalışmaların duyurulması ve sendikanın işçilere iletmek gereğini duyduğu haberler ile her türlü sendikal yazıların asılmasını teminen kilitli duyuru tahtaları yaptırır. Bu tahtalara asılacak yazı, broşür ve duyurular, mevzuata aykırı olamaz. Asılacak tüm ilanlar, Sendikanın mühürünü ve yetkililerin imzasını taşır. Duyuru tahtasının anahtarı, baştemsilcide bulunur. Asılan tüm ilanların sorumluluğu sendikaya aittir.

MADDE 10- SENDİKAL İZİNLER:

Sendika temsilcisi ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, Genel Kurul ve Temsilciler Meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenmiş şekline göre ücretli izin verilir.

İşyeri İşçi Mevcudu	Yılık Toplam Ücretli İzin Süresi
01- 50 işçi çalıştırılan işyerinde	20 gün
51- 100 işçi çalıştırılan işyerinde	30 gün
101- 200 işçi çalıştırılan işyerinde	40 gün
201- 500 işçi çalıştırılan işyerinde	60 gün
501-1000 işçi çalıştırılan işyerinde	80 gün
1001'den fazla işçi çalıştırılan işyerinde	İşçi sayısının % 10'u kadar gün

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

Ancak, Genel Kurullar için bu % 5 oranı aranmaz.

MADDE 11- SENDİKA AİDATLARI:

İşveren, kanunlar gereği, kesmesi gereken aidatları, her ay keserek, işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden 10 gün içinde, sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. İşveren bu işlemler için, sendikadan herhangi bir masraf isteyemez.

Bu madde uyarınca yapılan kesintileri gösterir listeyi işveren, sendikaya gönderir.

MADDE 12- SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN İŞÇİLERLE GÖRÜŞMESİ:

Sendika yöneticileri işveren veya vekillerine önceden haber vermek kaydıyla iş saatleri dışında, işveren veya vekillerinden izin almak ve işi aksatmamak şartıyla, iş saatleri içinde de üyelerle görüşebilirler. Bu görüşmeler işveren veya vekillerinin göstereceği bir yerde yapılır.

MADDE 13- İŞYERİNDE ÇALIŞMA BİÇİMİ:

A- İşletme bünyesinde işçi kadrolarının tespiti ve uygulanması, iş programlarının tanzim ve tadili, çalışma biçimi, işin icap ettirdiği miktar ve nitelikte işçi istihdam etmek, yeni işçi alımı veya boşalan kadroların doldurulması gibi işin ve işyerinin idaresine müteallik yetkiler mevzuata aykırı olmamak şartıyla sadece işverene aittir. Ancak, boşalan kadroların doldurulması sırasında işyerinde çalışmakta olan ve niteliği bu işe uygun olan işçilere öncelik tanınır. Aynı nitelikte birden çok işçi olması halinde kıdemi yüksek olana öncelik tanınır.

Boşalan kadrolara geçmek isteyen, işyerinde çalışan adaylar işverence tayin edilen iki kişi ile işyerinde çalışan işçiler arasından sendikaca seçilecek iki üyeden oluşan komisyon tarafından imtihana tabi tutulur. Komisyona işveren temsilcilerinden biri başkanlık eder.

B- Sendika üyesi işçiler, onayları alınmadan, herhangi bir nedenle memur kadrosuna geçirilemezler.

C- İşveren, işyerinden her ne nedenle olursa olsun, ayrılan gemi adamına çalışma süresini ve görevini gösterir bir belge verir. Gemi adamı, bu belgeye çalışması hakkında bir kayıt konulmasını yazılı olarak işverenden isterse, durum ayrıca belgeye geçirilir.

D- İşveren ya da işveren vekilleriyle gemi adamları arasında yapılacak iş sözleşmelerinin biçim ve içeriği 854 sayılı Deniz İş Kanunu hükümlerine göre olur.

E- İşveren çalıştıracağı gemi adamları için ilgili mevzuat hükümlerini esas alır. Şu kadar ki, yeterlilik dereceleri aynı olan gemi adamları arasında liyakat tercih nedenini oluşturur.

MADDE 14- DENEME SÜRESİ:

İşe alınan işçinin deneme süresi bir aydır. Bu süre içinde taraflar iş sözleşmesini ihbarsız ve tazminatsız feshedebilirler.

MADDE 15- ASKERLİK HİZMETİ:

İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir nedenle silah altına alınması nedeniyle işinden ayrılması halinde, bu konudaki mevzuat hükümleri uygulanır. Bu süre içinde işçiye ücreti tam olarak ödenir. Ancak bu süre içinde Milli Savunma Bakanlığı tarafından işçiye bir ödemede bulunulursa, bu ödeme işverene iade edilir.

Herhangi bir askeri veya kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçilerden, bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek için başvuranları işveren, boş yer varsa derhal aynı kıdemdeki emsali işçinin ücreti ile işe alır.

Diğer hususlarda yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 16- GÖREV BÖLÜMÜ, İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

A- Her işyerinde, o işyerinin kapsadığı hizmet dalları ve kadrolara göre, gerekli görev dağılımı mevzuata aykırı olmamak kaydıyla işveren veya vekilince yapılır.

B- Her işçi, iş sözleşmesinde yazılı olan veya fiilen çalışmakta olduğu işte çalıştırılır. İşçi fiilen yapmakta olduğu görevinden sorumludur. Ancak hizmetin zorunlu kıldığı durumlarda işveren ya da vekilinin yazılı onayı ile daha vasıflı bir işte görev verilen işçilere, göreve devam ettiği sürece fiilen yaptığı işin karşılığı olan ücret dışındaki haklar verilir.

Ayrıca, işçiler işyeri içinde unvanı veya niteliği benzer olan başka işe veya işverene bağlı Belediye Hudutları (Büyükşehir Belediye Hudutları) içindeki diğer bir işyerine işverence nakledilebilirler. İşçilerin Belediye Hudutları (Büyükşehir Belediye Hudutları) dışındaki işyerlerine daimi nakli, işçinin yazılı rızasına bağlıdır. Geçici süreyle nakillerde işçinin rızası aranmaz. Ancak, bu süre yılda 3 ayı geçemez. İş ve işyeri değişikliği, hiç bir zaman ceza mahiyetinde olamaz.

C- Ayrı iki gemide çalışan gemi adamları, birbirlerinin yazılı becayişini istedikleri takdirde, işverence bir sakınca görülmezse, istekleri yerine getirilir.

MADDE 17- İŞ SÜRELERİ VE FAZLA ÇALIŞMALAR:

A- a) Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinde çalışma süresi günde 8, haftada 40 saattir. Pazar günü hafta tatilidir.

Vardiyalı çalışma hallerinde " Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Bazı Özel Usul ve Kurallar Hakkında Yönetmelik" hükümleri uygulanır.

Çalışma gün ve süreleri ile işe başlama, dinlenme ve bitirme saatleri işin gereğine ve işyerlerinin özelliğine göre işveren tarafından tespit edilir ve ilan olunur.

b) Yaptıkları işler gereği kısa süreli çalışması gerekenler hakkında ilgili mevzuat hükümleri uygulanır. Ancak, hizmetin kesif olmadığı yerlerde bu süre normal mesai saatlerine kadar arttırılabilir

c) İşçinin işyerinde ve işverenin emrinde hazır durumda çalışmadan geçirdiği zaman iş süresinden sayılır.

d) İşçilere çalışma süresinin ortalama bir zamanında mevzuata uygun bir şekilde verilecek ara dinlenmesi (Yemek Paydosu) çalışma süresinden sayılmaz.

e) İşyerlerinde vardiyalı çalışma gerekiyorsa vardiyaların tespiti, başlama ve bitiş zamanları ile dinlenme zamanları işverence düzenlenir ve bir gün önceden işyerinde ilan olunur.

f) Normal çalışma süresini aşan çalışmalar fazla çalışmadır. Her fazla çalışma saati için, işçiye normal çalışma saati ücretinin; Öğrenci Yemekhaneleri ve Kantinler Müdürlüğü işyerinde % 75, Edebiyat Fakültesi işyerlerinde % 100, kapsamdaki diğer işyerlerinde ise % 70 zamlı tutarı ödenir.

B- Araştırma Gemileri (Gemi Adamları) İçin:

a) Gemi adamlarının genel bakımdan (Liman veya seferde) normal iş süresi günde 8 ve haftada 48 saattir. Bu süre haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır.

İş süresi gemi adamının işbaşında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir.

Bu iş sürelerine, gemi adamının işin ortalama bir zamanında gerekirse sıra ile verilecek bir saatlik yemek ve ara dinlenmeleri dahildir. Gemi adamlarına her 24 saatlik gün devresi içinde 8 saat aralıksız bir dinlenme süresi sağlanması zorunludur. Liman seferi yapan ve limanda bağlı bulunan gemilerde çalışan gemi adamları istedikleri zaman bu izinlerini gemi dışında geçirebilirler.

b) İş süresinin günlük ve haftalık azami hadleri dışındaki çalışmalar fazla çalışma sayılır. Normal iş günlerinde bu kabil çalışmalar için işveren, gemi adamına her bir saat fazla çalışması için ücreti, normal ücretinin saat başına düşen miktarının % 70 fazlasıyla ödemeyi kabul eder. İşbu fazla saatlerle çalışma, ulusal bayram ve genel tatil günleri veyahut da, hafta tatili günleri yapılırsa, beher saati, normal saat ücretinin % 100 fazlasıyla ödenir. Şu kadar ki, Gemide fiilen çalışan gemi adamları bu haktan faydalanırlar.

MADDE 18 - ARA DİNLENMESİ:

a) İşyerinin hiç bir bölümünde ara dinlenmesi toplam 1 saatten fazla olamaz. Ara dinlenmesi işçilere nöbetleşe kullandırılabilir. Ara dinlenmesi içinde işçinin çalıştırılması halinde bu süre fazla çalışma olarak değerlendirilir. Araştırma Gemileri işyerinde bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

b) Araştırma Gemileri (Gemi Adamları) dışındaki işyerlerinde çalışmakta olan işçilere günlük çalışma süreleri içinde öğleden önce ve öğleden sonra olmak üzere işin ortalama bir yerinde 15'er dakikalık çay dinlenmesi verilir. Bu süreler iş süresinden sayılır.

MADDE 19 - HAFTA TATİLİ ÜCRETİ:

Pazar günü hafta tatilidir. İşçilerin hafta tatili ücretleri aylık ücretlerine dahildir ayrıca ödenmez.

Ancak, işçilerin hafta tatili günü çalıştırılmaları halinde, bu gün için (Çalışmadan aldıkları gündelik dahil) toplam 3 yevmiye ödenir.

İşbu toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde çalışan Gemi Adamlarına iş başında kaldıkları takdirde hafta tatili günü için toplam 3 yevmiye ödenir.

MADDE 20 - GECE ÇALIŞMA SÜRESİ VE ÜCRETİ:

Gece çalışmaları konusunda mevzuat hükümleri uygulanır. Ancak, bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere çalışmalarının yarısından fazlası veya tamamının gece süresine rastlaması halinde bu sürelere ait ücreti % 30 (Yüzdeotuz) zamlı ödenir.

MADDE 21 - DEVAM DURUMU, ÇALIŞILAN GÜNLER VE FAZLA ÇALIŞMANIN SAPTANMASI:

Üye işçiler, işyerine giriş ve çıkışta imza föyünü imzalarlar. Bu föyleri, idare amirleri devamlı kontrol ederler. İşyerinde Cumartesi günü, Hafta Tatili günü ve Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde çalışma ile fazla çalışma, çalışmanın yapılacağı günden bir gün önce bölüm amirinin yazılı isteği ile olur ve işyerinde ilan edilir.

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

İstanbul Üniversitesi emrinde bulunan deniz vasıtalarında çalışan gemi adamlarının puantajlarını o geminin kaptanı tutar ve "Seyir Jurnaline uygundur" ibaresini yazarak onaylar, geminin seyir jurnali kaptandan başka kişiler tarafından tutulamaz. Seyirde ve limanda kaptanın hareketlerine kimse müdahale edemez. Kaptan geminin tek yetkili amiridir.

MADDE 22 - SOSYAL TESİSLERDE ÇALIŞMA BİÇİMİ VE ÜCRETİ:

a- Enez Sosyal Tesislerinde çalışma biçimi ve süresi Rektörlükçe düzenlenir. Burada görevlendirilecek işçilerin seçimi; ihtiyaç türü ve oranına göre Rektörlükçe yapılır.

b- Sosyal tesislerde çalıştırılacak işçilere işveren sağlık koşullarına uygun yeme, yatma, barınma, dinlenme vs. imkanları sağlar. Buna mukabil işçilerin ücretlerinden kesinti yapılmaz.

c- Enez Sosyal Tesislerine gönderilen işçilere Tesislerde çalıştıkları her gün için ücretlerinden ayrı olarak toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında 17,28 TL/Gün ödenir.

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

MADDE 23 - ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER:

A) Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri hakkında ilgili Yasa Hükümleri uygulanır.

B) Üyeler bu günlerde rızaları ile çalıştırılabilirler. Ancak, Sağlık işyerlerinde işin özelliği bu günlerde çalışmayı gerektiriyorsa işçinin rızası aranmaz.

C) Bu günlerde çalışmayarak izin yapan işçilere bir iş karşılığı olmaksızın ücretleri tam olarak ödenir.

D) Bu günlerde tatil yapmayarak çalışan işçilere çalıştığı her gün için toplam üç gündeliği tutarında ücret ödenir. İşbu toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde çalışan gemi adamlarına işbaşında kaldıkları takdirde Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri için toplam üç gündeliği tutarında ücret ödenir.

E) Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde işçinin günlük çalışma süresinden fazla çalışma yapması halinde fazla çalışılan saatler için bu günlere ait ücretinin saat başına isabet eden miktarı bu toplu iş sözleşmesinin " İş Süreleri ve Fazla Çalışmalar" başlıklı 17. maddesinin (f) bendinde işyerleri itibariyle tespit edilmiş olan fazla çalışma zam oranları kadar artırılmak suretiyle fazla mesai parası ödenir. Bu hüküm Araştırma Gemileri işyerinde (gemi adamları için) uygulanmaz.

MADDE 24 - YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER:

A) İşyerinde Çalışma Süresi:

a- 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) olan işçilere 25 işgünü,

b- 6 yıl ve daha fazla olan işçilere 30 işgünü ücretli izin verilir.

B) İzin süresine rastlayan Hafta Tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Ancak, yıllık ücretli iznin hesabında Cumartesi işgünü olarak kabul edilir.

C) İznini işyerinden uzak bir yerde geçirecek olan işçilere talepleri halinde 7 güne kadar ücretsiz yol izni verilir.

D) Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren Araştırma gemilerinde çalışan gemi adamlarının yıllık ücretli izin süreleri 40 gündür.

E) Röntgen, Radyum, Fizyoterapi hizmetlerinde çalışan ve zararlı ışınlara maruz kalan işçilere yıllık ücretli izninden ayrı olarak bir ay ücretli sağlık izni verilir.

F) Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin yukarıda belirtilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak, bu süreler, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.

MADDE 25 - MAZERET İZİNLERİ:

A) Önceden veya sonradan mazeretlerini belgelemek kaydıyla;

a- İşçinin evlenmesi durumunda 7 gün,

b- İşçinin ana, baba, kardeş, eş ve çocuklarından birinin ölümü halinde 5 gün,

c- İşçinin eşinin doğum yapması halinde 5 gün, evlat edinmesi halinde 3 gün,

d- Yangın, sel, deprem gibi doğal afetlere uğrayan işçilere 10 gün,

e- İşçinin çocuklarının evlenmesi veya sünneti halinde 2 gün,

f- İşçinin kayınvalidesi ve kayınpederinin ölümü halinde 1 gün,

ücretli mazeret izni verilir.

g- İşçilere, zorunlu ihtiyaçlarını karşılamalarını teminen yılda üç güne kadar, ücretli mazeret izni verilebilir.

h-İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde on güne kadar ücretli izin verilir.

B) Diğer İzinler:

a- İşveren işçilere (hizmet müddeti 1 yılı geçmiş olmak şartıyla) staj, imtihan, kurs, tahsil gibi hallerde ve diğer gerekli sebeplerden dolayı 6 aydan 1 yıla kadar ücretsiz izin verebilir.

b- Basımevinde, kurşun eritme işleri, iş saatleri dışında yapılır. Eritme işlemi yapan işçiye, ertesi gün, ücretli izin verilir.

c- İşçilere; bakmaya mecbur olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayati tehlikeye girecek anne, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde bu hallerin hekim raporu ile belgelendirilmesi şartıyla istekleri üzerine en çok 6 (altı) aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Aynı şartlarda bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

C) Bu toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan gemi adamlarının bağlama limanları dışında (İstanbul-Gökçeada) gemi ile gittiklerinde tekrar merkezlerine dönüşte sefer içinde geçen hafta tatili, Genel Tatil ve Ulusal Bayram izinleri karşılığı kendilerine, dönüşlerinde ücretli izin olarak verilir.

MADDE 26 - ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZNİ:

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullandırılır.

İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

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

Analık halinde çalışma ve süt izni hakkındaki diğer konularda 4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesi ile "Analık İzni veya Ücretsiz izin sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik" hükümleri uygulanır.

Bu maddede düzenlenmeyen konularda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 27 - ÜCRET ÖDEME ZAMANI:

Bu konuda 289 sayılı Kanun hükmünde Kararname hükümlerine göre işlem yapılır. Ödeme gününün tatile denk gelmesi durumunda, bir gün önce ödeme yapılır.

MADDE 28 - ÜCRET ZAMMI:

1- TABAN ÜCRET:

01.01.2023 tarihinde günlük brüt çıplak ücretleri; 500,00 TL'nin altında olan işçilerin, günlük brüt çıplak ücretleri 500,00 TL'ye çekilecektir.

2- ÜCRET ZAMLARI:

a) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.01.2023 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin ücretleri (1.) fıkradaki taban ücrete çekildikten sonra, 01.01.2023 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2023 tarihinden geçerli olmak üzere birinci yıl birinci altı ay için Refah Payı dahil % 45 (Kırkbeş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2023 indeks sayısının, Aralık 2022 indeks sayısına göre değişim oranının % 45 (Kırkbeş)'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, birinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

b) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

01.07.2023 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2023 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2023 tarihinden geçerli olmak üzere % 15 (Onbeş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2023 indeks sayısının, Haziran 2023 indeks sayısına göre değişim oranının % 15 (Onbeş)'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.01.2024 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.01.2024 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2024 tarihinden geçerli olmak üzere % 10 (On) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2024 indeks sayısının, Aralık 2023 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:

01.07.2024 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2024 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2024 tarihinden geçerli olmak üzere % 10 (On) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2024 indeks sayısının, Haziran 2024 indeks sayısına göre değişim oranının % 10 (On)'u aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ayının son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere (01.01.2025 tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin 31.12.2024 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine) ilave edilecektir.

e) Bu sözleşmenin yürürlük tarihinden sonra işe giren sendika üyesi işçilerden deneme süresini dolduranlara ücret zammı; işçinin işe girdiği tarih ile işe girdiği dilimdeki zammı uygulama tarihi arasında geçen her tam ay için 1/6 oranında eksiltilerek uygulanır.

Ancak bu uygulama sebebiyle yeni işe girenlerin ücreti aynı nitelikteki kıdemli işçinin ücretini geçemez.

MADDE 29 - İŞ PRİMİ:

A) Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere (B bendinde sayılanlar hariç) aşağıdaki işlerde görevlendirilenlere müktesep hak olmamak ve diğer ödemeleri etkilememek kaydıyla fiilen çalıştıkları her gün için;

I. GRUP: Sorumlu yönetici, müdür/amir, bilişim personeli, mühendis, mimar, laborant, tekniker, teknisyen, AUZEF büro sorumlusu, ustabaşı, güverte/makine lostromaları, reis, hemşire, öğretmen, elektrikçi, operatör, şef, aşçıbaşı/yardımcısı ve muhasebecilere günlük brüt çıplak ücretinin %6'sı,

II. GRUP: Aşçı, büro işleri personeli, AUZEF şube sorumlusu, matbaa çalışanları, güvenlik görevlisi, bekçi, diğer gemi adamları('B' bendi dışında kalan), teknik eleman, kasap, balıkçı, hasta bakıcı, satın alma, usta yardımcısı, şoför, yemekhane personeli ve sekreterlere günlük brüt çıplak ücretinin %5'i,

III. GRUP: Temizlik görevlisi, bahçıvan, AUZEF şube personeli, bulaşıkçı, kantinci ve diğer işçilere ise günlük brüt çıplak ücretinin %4'ü,

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.

B) Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan;

- Gemi Kaptanları ve Çarkçıbaşılara (Baş Makinist) aylık çıplak brüt ücretlerinin % 50 (Yüzdeellisi),
- Güverte ve Makina 1. Zabitlerine (2. Kaptan ve 2. Çarkçı) aylık çıplak brüt ücretlerinin % 35 (Yüzdeotuzbeşi),
- Güverte ve Makina Zabitlerine (3.Kaptan, 3. Çarkçı) aylık çıplak brüt ücretlerinin % 25 (Yüzdeyirmibeşi),

tutarında her ay brüt makam tazminatı ödenir. Bu ödeme müktesep hak teşkil etmez ve başka bir ödemeyi etkilemez. Bu ödemeden 1 ay içinde 3 güne (Üç gün dahil) kadar ücretli izin ve istirahat hallerinde kıst yapılmaz.

MADDE 30 - SEFER PRİMİ:

Rektörlüğe bağlı Araştırma Gemilerinin seferde olduğu günlerde; fiilen gemide bulunan gemi adamlarına fazla çalışma ücreti ödenmediği hallere münhasır olmak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla her gün için toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında 25,09 TL/Gün sefer primi ödenir. Geminin limanda bağlı olduğu günlerde ise, fiilen gemide bulunanlara bu ödemenin 1/2'si tutarında sefer primi ödenecektir.

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

MADDE 31 - SOSYAL YARDIM:

İşbu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere her ay toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında 1.595,00 TL/Ay sosyal yardım ödenir.

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

MADDE 32- İLAVE TEDİYE VE İKRAMİYE:

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere 6772 Sayılı Yasaya göre ilave tediye verilir. Ayrıca, yasada öngörülen şartlara göre Haziran ve Eylül aylarının ilk haftasında ödenmek üzere 30' ar günlük ücretleri tutarında iki ikramiye daha verilir.

MADDE 33 – BİLDİRİM SÜRELERİ:

İş sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde bildirim süreleri aşağıdaki gibidir.

İşyerinde hizmet süresi;

a- 6 aya kadar olan işçiye 3 hafta,

b- 6 aydan 18 aya kadar olan işçiye 5 hafta,

c- 18 aydan 36 aya kadar olan işçiye 7 hafta,

d- 36 aydan fazla olan işçiye 10 hafta, Edebiyat ve Fen Fakültesi işyerlerinde çalışanlar için 20 hafta,

önceden bildirimde bulunulması şarttır.

Toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerine 01.01.1988 tarihinden sonra giren işçilere Kanunda yazılı süreler uygulanır. Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışan gemi adamlarının bildirim süreleri, geminin seyir durumunda mükerrer liman değiştirdiği takdirde ilk uğrayacağı limanda geminin emniyet altına alınmasından sonra başlar. İşveren gemi adamını geminin bağlı olduğu limana kadar götürür. Gemi adamının ücreti, geminin bağlı bulunduğu limana kadar ödenir.

MADDE 34 - KIDEM TAZMİNATI:

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işyerlerinde kıdem tazminatına esas gün sayısı 40 gündür. Ancak 01.01.1986 tarihinden sonra işe girenler için yasal süreler uygulanır.

MADDE 35 - YEMEK VE KORUYUCU GIDA YARDIMI:

A) Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere (Gemi Adamları hariç) fiilen çalıştıkları her gün için doyurucu nitelikte bir öğün, çalışma şartları ve süresi gerekli kılıyor ise iki öğün yemek verilir.

B) Sosyal Güvenlik Kurumunun anlaşmalı olduğu Sağlık Kuruluşlarından alınan doktor raporuna dayanarak perhize tabii olduklarını belgeleyen ve iş icabı yemek yiyemeyen işçiler ile Ramazan ayında oruç tutanlara çalıştıkları her gün için toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında net 94,25 TL/Gün; yemek yardımı ödenir.

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 ayni olarak yemek vermesi halinde nakdi ödeme ayrıca yapılmaz.

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

C) Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren gemi adamlarına İaşe Tespit Kurulu Kararına göre yemek parası ödenir. Bu işçilere sefere çıkışlarında, sefer günü kadar, iaşe avansı verilir.

D) Gemi adamlarına ve balıkçılara Kasım, Aralık, Ocak, Şubat ve Mart aylarında gemide fiilen çalıştıkları sürece her gün 100 gr. helva ve 250 gr. kuru üzüm verilir.

MADDE 36 - HASTALIK DURUMU VE SİGORTA ÖDEMELERİNİ TAMAMLAMA:

İşçinin hastalığı sebebiyle S.G.Kurumunun anlaşmalı olduğu Sağlık Kuruluşlarından 2 günden fazla istirahat alması halinde işçinin ücreti tam olarak ödenir. İşçiye S.G.K. tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği, istirahatı müteakip bir hafta içinde evrakı ile birlikte işverene ödenir. Ödenmediği takdirde bir sonraki ayın ücretinden kesilir.

MADDE 37 - ÖZEL DURUMLARA İLİŞKİN SOSYAL YARDIMLAR:

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işçilerin,

a)Toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında evlenmeleri halinde 828,83 TL evlenme yardımı,

b)Toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında çocuğu doğan işçiye 414,66 TL doğum yardımı,

c) Toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında Ana, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde işçinin kendisine 1.243,35 TL ölüm yardımı,

d) Toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında İşçinin kendisinin ölümü halinde yasal mirasçılarına 2.071,86 TL ölüm yardımı,

e) Toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında İşçinin İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölümü halinde yasal mirasçılarına 3.314,70 TL ölüm yardımı,

f) Gemi Adamlarına, geminin batması veya yangın gibi sebeplerle hasara uğraması halinde veya zayi olan eşyasını karşılamak üzere olayın toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında vukuu bulması halinde 187,06 TL nakdi yardım,

g) Yangın, sel, deprem veya benzeri doğal afetlere uğraması halinde olayın toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında vukuu bulması halinde 187,06 TL sosyal yardım,

işverence yapılır.

Bu ödemeler, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılacak ve olayın vukuu bulduğu sözleşme dilimine tekabül eden tutar üzerinden ödenecektir.

MADDE 38 - VASITA YARDIMI:

İşveren, işçilerin işe geliş ve gidişlerini sağlamak üzere Belediye toplu taşım kartı veya bu mahiyetteki kartın 1 aya isabet eden bedelini net olarak öder. Ancak, işe yeni giren işçilere bu ödeme işe girdiği ayı takip eden aybaşından itibaren yapılacaktır. Ayrıca 1 ayı aşmayan (30 gün dahil) ücretli izin ve istirahat hallerinde kıst yapılmaz.

MADDE 39 - AVANS:

İşçilere istedikleri takdirde hak edilmiş olmak kaydıyla ve takvim ayının son günü aylık ücretinin % 50' si oranında avans verilir.

MADDE 40 - YOLLUKLAR:
Bu konuda Bütçe ve Harcırah Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 41 - DİSİPLİN KURULU, GÖREVİ VE ÇALIŞMA DÜZENİ:
Disiplin Kurulu, Başkanı Üniversitenin öğretim üyelerinden biri olmak üzere işverenin seçeceği 2 asil, 2 yedek üye ile sendikanın seçeceği biri işyerinde çalışan işçi, diğeri sendikanın yetkilisi olmak üzere 2 asil, 2 yedek üyeden oluşur

Asıl üye mazereti dolayısıyla işyerinde bulunmadığı hallerde yedek üye kurula katılır.

Taraflar bu kurula seçecekleri asıl ve yedek üyelerini toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden itibaren bir ay içinde birbirlerine bildirmek zorundadırlar.

İşveren bizzat tespit ettiği, tetkik ve tahkiki icap etmeyen hallerde disiplin cezasını (İhraç cezası hariç) kendisi uygular. Bunun dışındaki hallerde meseleyi disiplin kuruluna intikal ettirir.

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

Disiplin Kurulu işverenin lüzum gördüğü hallerde toplanır. Kurul Başkanı tarafından yapılacak çağrı 2 gün önce üyelere duyurulur. Bu çağrıda toplantı yer, gün ve saati belirtilir.

Toplantı kurul başkanı tarafından önceden bildirilen günde mevcut üyenin 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 davete icabet etmeyen ilgili hakkında gıyaben karar verilir. Kararlar ilk toplantıdan itibaren makul bir sürede verilir.

Alınan kararlar işveren veya işveren vekilince onaylanır ve kesinleşir. İşveren, cezaları hafifletebilir. İşlenen fiilde; ekli ceza cetvelinde belirtilen maddelerden, birden fazlasına aykırı hareket edildiği saptanırsa, uygulanacak cezaların en ağırı, cezalar aynı ise bir üst derecenin cezası uygulanır.

Ekli ceza cetvelinde yer almayan disiplin suçları için; disiplin kurulu fiilin niteliğine göre cetveldeki müeyyidelerinden birine kıyasen değerlendirme yapar ve buna göre karar alır.

MADDE 42 - DİSİPLİN CEZALARI:
Disipline uymayan işçilere işledikleri fiillere göre ekte gösterilen cezalar verilir. Aynı fiilin bir yıl içinde tekrarı halinde fiilin karşısındaki tekrar sayısına göre gösterilen cezalar uygulanır. Bu cezalar fiilin ağırlık derecesi ve tekrar sayısına göre ihtar, ücret kesintisi ve ihraçtır.

İş Kanunu'nun 25. maddesine göre işine son verilen işçinin son verme nedenleri yazılı olarak sendikaya duyurulur. Disiplin Kurulu Kararlarına karşı, yargı organına başvurma hakkı saklıdır.

MADDE 43 - İZİN KURULU:
Bu toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alan her işyerinde İş Kanunu uyarınca hazırlanan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğine göre, İzin Kurulları oluşturulur.

İzin kurulları Toplu İş Sözleşmesi ve Yönetmelik hükümlerine uygun olarak Yıllık Ücretli izinleri düzenler.

MADDE 44 - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULU:
Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 45 - İHALELİ İŞLERDE ÇALIŞAN İŞÇİLER:
Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 46 - TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ:

Bu konuda yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 47 - TARAFLARIN İŞBİRLİĞİ:

İşyerini yaşatmak, istihdamı kolaylaştırmak ve artırmak amacıyla çalışma hayatımızı düzenleyen mevzuatta esneklik sağlayacak düzenlemeler gerektiği konusunda taraflar mutabıktırlar.

Bu nedenle taraflar bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde esneklik konusunda birlikte çalışmayı planlı bir şekilde sürdüreceklerdir.

MADDE 48 - EK ÖDEME:

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa toplu iş sözleşmesinin birinci yılının Mayıs ayında brüt 3.625,00 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 %45 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 49- 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 yürürlük süresince brüt 15,00 TL/Ay hizmet zammı verilir. 696 sayılı KHK ile sürekli işçiliğe geçen işçiler için kıdeme esas yıl başlangıcı sürekli işçiliğe geçilen 02.04.2018 tarihidir.

MADDE 50- GİYİM YARDIMI:

İşçilere, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında her ay brüt 84,58 TL/Ay Giyim Yardımı ödenir.

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

Ancak, iş icap ve zaruretleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı gereğince verilmesi gereken koruyucu giyim malzemesi ayrıca verilmeye devam edilir.

MADDE 51- EK PRİM:

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

GEÇİCİ MADDE 1- FARKLARI ÖDEME ZAMANI:

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

GEÇİCİ MADDE -2:

Hükümet, Türk-İş ve Hak-İş Konfederasyonları ile Kamu İşveren Sendikası (TÜHİS) arasında 09.05.2023 tarihinde imzalanan "2023 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü" nün 6. maddesine istinaden 24.05.2023 tarihinde Hükümet ve Türk-İş Konfederasyonu ile Kamu İşveren Sendikası (TÜHİS) arasında imzalanan "Ek Çerçeve Anlaşma Protokolü" nün (a) fıkrasına istinaden bu toplu iş sözleşmesinin "Yemek Yardımı" başlıklı 34. maddesinin 'B' bendinin ikinci fıkrasındaki düzenleme yapılmıştır.

GEÇİCİ MADDE -3:

Hükümet, Türk-İş ve Hak-İş Konfederasyonları ile Kamu İşveren Sendikası (TÜHİS) arasında 09.05.2023 tarihinde imzalanan "2023 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü" nün 11. maddesinin (e) fıkrası hükmü gereği toplu iş sözleşmesinin "İş Riski, Makam Tazminatı ve Sefer Primi" başlıklı 29. maddesindeki maktu olarak uygulanan tutar yerine 01.01.2023 tarihinden geçerli olmak üzere yüzdeli olarak düzenlenen "İş Primi" uygulanacaktır. Ayrıca, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin 29. maddesindeki maktu prim yeni dönemde ödenmeyecek olup mahsuplaşma işlemi yapılacaktır.

Bu toplu iş sözleşmesi 51 Asıl, 3 Geçici Madde ve 1 Ek'ten ibaret olup, taraflarca **20.06.2023** tarihinde imzalanmıştır.

İ Ş V E R E N T E M S İ L C İ L E R İ

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ
TEMSİLCİLERİ

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ

Cengiz ÖRÜN

T Ü H İ S
TEMSİLCİLERİ

Adnan ÇİÇEK

Hasan YILMAZ

Dr. Şerefettin GÜLER

Ömer UÇAR

Tayfun ARIKAZAN

İbrahim YILDIRIM

TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI
TEMSİLCİLERİ

Hakan BOZKURT

Selahattin KARAKURT

Şenel YILMAZ

Meliha KAPLAN SEĞMEN

Emine GÜNGÖR

Abdul Samet ÜNGAN

Murat SERBEST

Sami YADİGAR

EK 1 - DİSİPLİN CEZALARI CETVELİ

CEZALAR	CEZAYI GEREKTİREN HALLER				
	Tekerrür Sayısı Göre				
	1	2	3	4	5
1- 30 gün içinde 2 defadan fazla 10 dakikaya kadar olan gecikmeler.	İhtar	1 G.	2 G	3G.	
2- Birinci madde ile disiplin kuruluna bir yılda üç defadan fazla sevk edilmek.	3 G.	İhraç			
3- 30 gün içinde izinsiz ve mazeretsiz bir gün işe gelmemek.	1 G.	2 G.	İhraç		
4- İzinsiz ve mazeretsiz ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü işe gelmemek.	İhraç				
5- İş saati bitmeden izinsiz gitmek,	İhtar	1 G.	2 G.	3 G.	İhraç
6- Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstermek.	İhtar	1 G.	2 G.	3 G.	İhraç
7- İşyerine sarhoş gelmek, işyerinde veya iş esnasında alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak.	İhraç				
8- İş saatinde yapması gereken işi yapmayarak özel işlerle meşgul olmak.	İhtar	1 G.	2 G.	3 G.	İhraç
9- İşyerine ait malzeme, vasıta alet veya şahısları özel işlerinde kullanmak.	İhtar	1 G.	2 G.	3 G.	İhraç
10-İş saatinde özel ziyaretlerde bulunmak veya izin almadan ziyaretçi kabul etmek.	İhtar	1 G.	2 G.	3 G.	İhraç
11-İş saatinde etrafını rahatsız edecek şekilde bağırarak konuşmak veya şarkı söylemek.	İhtar	1 G.	2 G.	3 G.	İhraç
12-İş saatinde uyumak.	İhtar	1 G.	2 G.	3 G.	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.	İhtar	1 G.	2 G.	3 G.	İhraç
15-Amirleri tarafından verilen işleri yapmamak.	2 G.	3 G.	İhraç		
16-Amirleri tarafından işçi sağlığını ve iş emniyetini ihlal etmemek kaydıyla verilen görevle ilgili emir ve işleri yapmamaya arkadaşlarını kışkırtmak ve yaptırmamak.	3 G.	İhraç			
17-Kendisine verilen işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek.	2 G.	3 G.	İhraç		
18-Gizli tutulması gereken göreve müteallik sırları ifşa etmek.	İhraç				
19-İşyerinde kavga çıkarmak veya kavga çıkmasına sebebiyet vermek.	3 G.	İhraç			
20- İş esnasında siyasi propaganda yapmak.	İhtar	İhraç			
21-Hırsızlık veya hırsızlığa teşebbüs etmek.	İhraç				
22-İşyerine ait alet malzeme veya vasıtaların bakım ve temizliğini ihmal etmek malzemeyi ve kırtasiyeyi hor kullanmak.	İhtar	1 G.	2 G.	3 G.	İhraç

23-Kendisine teslim edilen malzeme ve vasıtayı iyi korumayarak kaybına bozulmasına sebebiyet vermek. (Hasarın 30 (otuz) gündelik tutarını aşmaması halinde) işçinin ; a) İhmal halinde, b) Ağır İhmalinde, c) Kastı halinde.	1 G 2 G. İhraç	2 G. 3 G.	3 G. İhraç	İhraç	
24-İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden bir yangına sebebiyet vermek.	3 G.	İhraç			
25-İşyerini kısmen veya tamamen durdurmak amacı ile sabotaja teşvik etmek veya sabotaj yapmak.	İhraç				
26-Görevde lakayt kalmak ve kendisine verilen işin bittiğini işi veren amirine bildirmemek.	1 G.	2 G.	3 G.	İhraç	
27-Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak.	İhtar	1 G.	2 G.	3 G.	İhraç
28-Vasıta kullananlar için trafik kurallarına riayetsizlik.	İhtar	1 G.	2 G.	3 G.	İhraç
29-İşyerinde kumar oynamak veya oynatmak	İhraç				
30-İşin yapılmasında amirlerine veya kendisi ile birlikte çalışanlara işi aksatacak şekilde zorluk göstermek.	İhtar	1 G.	2 G.	3 G.	İhraç
31-İşyerinde işlediği suçtan dolayı 7 günden az hapse mahkum olmak.	3 G.	İhraç			
32-İşyerinde işlediği suçtan dolayı 7 gün ve daha fazla süre ile hapse mahkum olmak.	İhraç				
33-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				
34-Zaruret olmadıkça iş münasebetlerinde veya şahsi işlerde merci tecavüzünde bulunmak.	1 G.	2 G.	3 G.	İhraç	
35-İşçinin yapmakla mükellef bulunduğu ödevleri işin ifası sırasında amiri tarafından yapması lüzumu ikaz ve ihtar edilmesine rağmen yapmakta direnmek.	3 G.	İhraç			
36-Resmi belgeler üzerinde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek.	İhraç				
37-İşe gelmeyen işçinin yerine imza atmak, kartını bastırmak veya işçiyi işe gelmiş gibi göstermek.	3 G.	İhraç			
38-İş günü bittikten sonra, izinsiz olarak işyerine girmek.	İhtar	1G	2 G.	3 G.	İhraç
39-Rüşvet almak,rüşvet vermek veya bunlara teşebbüs etmek.	İhraç				
40-İşçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü gereğince kendilerine verilen koruyucu malzemeyi kullanmamak.	2 G.	3 G.	İhraç		
41-İşyerinde faizle para vermek.	2 G.	3 G.	İhraç		

G : GÜNLÜK ÜCRET KESİNTİSİ