T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

İLE

ÖZ SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET İŞÇİLERİ SENDİKASI
(ÖZ SAĞLIK-İŞ)

ARASINDA İMZALANAN İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

YÜRÜRLÜK SÜRESİ

01.01.2025-31.12.2026

İmza Tarihi: 28/04/2025

T.C. İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ İLE ÖZ SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET İŞÇİLERİ SENDİKASI (ÖZ SAĞLIK-İŞ) ARASINDA İMZALANAN İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Amaç
MADDE 1- (1) İşbu toplu iş sözleşmesinin amacı, işyerlerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi arttırmak, işverenin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırıcı yollarla çözümlemektir.

Kapsam
MADDE 2- (1) İşbu toplu iş sözleşmesi T.C. İstanbul Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı 17 no'lu "Sağlık ve sosyal hizmetler" iş kolundaki işyerleri ile bu işyerlerine bağlı eklentilerin bütününü kapsar.

Taraflar
MADDE 3- (1) İşbu toplu iş sözleşmesinin tarafları, T.C. İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü ile Öz Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası (ÖZ SAĞLIK-İŞ)'dır.

Tanımlar
MADDE 4- (1) İşbu toplu iş sözleşmesinde geçen,
a) İşçi: İş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişileri,
b) İşveren: T.C. İstanbul Üniversitesi Rektörlüğünü,
c) İşveren Vekili: T.C. İstanbul Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı işyerini sevk ve idareye yetkili olanları,
ç) İşyeri: T.C. İstanbul Üniversitesi Rektörlüğünde yer alan 17 no'lu "Sağlık ve sosyal hizmetler" iş koluna giren işyerini,
d) İşletme: T.C. İstanbul Üniversitesi Rektörlüğünde yer alan 17 no'lu "Sağlık ve sosyal hizmetler" iş koluna giren işyeri bütününü,
e) Sendika: Öz Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikasını (ÖZ SAĞLIK-İŞ),
f) Toplu İş Sözleşmesi: T.C. İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü ile Öz Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası (ÖZ SAĞLIK-İŞ) arasında imzalanan işletme toplu iş sözleşmesini,
g) Üye: İşyerinde çalışan ve kanunen işçi sayılan ÖZ SAĞLIK-İŞ üyelerini,
ifade eder.

Yararlanma
MADDE 5- (1) İşbu toplu iş sözleşmesinden, taraf sendika üyesi işçiler yararlanır.
(2) İşbu toplu iş sözleşmesinden, imza tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra sendikaya üye olanlar ise üyeliklerinin sendikaca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.
(3) İşbu toplu iş sözleşmesinden üye olmayanların yararlanmaları hakkında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümleri uygulanır.
(4) Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır.

Toplu iş sözleşmesinin hükmü
MADDE 6- (1) 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 sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.
(2) Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.
(3) Sözleşmede belirtilmeyen konularda mevzuat hükümleri uygulanır.

İşyeri sendika temsilcilerinin atanması
MADDE 7- (1) Sendika, işyerinde çalışan ve bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işçilerden olmak kaydıyla 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 27. maddesi hükümleri uyarınca işyeri sendika temsilci/temsilcilerini seçer ve seçtiği temsilcilerin listesini, varsa baş temsilciyi ayrıca belirtmek suretiyle on beş (15) gün içinde işverene yazı ile bildirir.

İşyeri sendika temsilcilerinin görevleri
MADDE 8- (1) İşyeri sendika temsilcileri kanunlarda ve bu toplu iş sözleşmesinde kendilerine verilen görevlerden başka aşağıdaki görevleri yapar:
a) İşyerinde, üyelerle işveren arasında ilişkiyi ve çalışma huzurunu sağlar,
b) Sendika ile üyeler arasında bağları güçlendirir,
c) İşyerinde çalışma saatleri içinde asıl işini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı davranmamak kaydıyla üyelerin şikâyet ve müracaatlarını dinler,
ç) Üye ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözümünde çalışır.

Sendika üyeliğinin, temsilciliğinin ve yöneticiliğinin güvencesi
MADDE 9- (1) Sendika üyeliğinin, temsilciliğinin ve yöneticiliğinin güvencesi konusunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 23, 24 ve 25. maddesi hükümleri uygulanır.

Sendikal izinler
MADDE 10- (1) Temsilci izinleri;
a) Sendika baş temsilci veya temsilcileri işyerindeki temsilcilik görevlerini işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile işverenin de uygun göreceği zamanlarda aşağıdaki yazılı sürelerde yerine getirir. Baş temsilcinin bu izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, baş temsilci bu izin süresini sendika merkezi, şube veya bölge temsilciliğinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

HAFTALIK İZİN SÜRESİ		
İşyeri İşçi Mevcudu	**Temsilci**	**Baş Temsilci**
01 – 50 işçi çalıştırılan işyerinde	1 saat	-
51 – 200 işçi çalıştırılan işyerinde	2 saat	3 saat
201 – 500 işçi çalıştırılan işyerinde	3 saat	4 saat
501 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerinde	4 saat	8 saat

(2) Diğer izinler;
a) Sendika temsilcileri ile görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, disiplin kurulu, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki tabloya göre ücretli izin verilir.

YILLIK TOPLAM ÜCRETLİ İZİN SÜRESİ	
İşyeri İşçi Mevcudu	**Sendika Temsilcisi ve Görevlileri**
01 – 50 işçi çalıştırılan işyerinde	10 gün
51 – 200 işçi çalıştırılan işyerinde	15 gün
201 – 500 işçi çalıştırılan işyerinde	20 gün
501 – 1000 işçi çalıştırılan işyerinde	25 gün
1001 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerinde	İşçi sayısının %10'u kadar gün

b) Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler içindir. Bir seferde işyeri işçi sayısının %5'inden fazla sayıda üyenin birden izin kullanması işverenin onayına tabidir. Ancak Genel Kurullar için %5 oranı aranmaz.

Sendika temsilcilik odası ve sendika duyuru tahtası

MADDE 11- (1) İşveren, işyerinde imkânlar dâhilinde işyeri sendika temsilcilerinin temsilcilik görevlerini yapabilecekleri ve evrakını muhafaza edebilecekleri bir odayı sendikaya temsilcilik odası olarak tahsis edebilir.

(2) İşveren, sendika haberlerinin işçilere duyurulması için işyerinde işçilerin kolayca görebilecekleri uygun bir yere duyuru tahtası konulmasını sağlar. Sendika duyuruları, işyeri sendika temsilcilerince önceden bir sureti işverene verilmek ve mutabakat sağlanmak kaydıyla, duyuru tahtasına asılır. Yetkili imza ve mühürleri taşımayan duyuru ve bildiriler ile işveren aleyhine olan ve suç teşkil eden duyurular duyuru tahtasına asılamaz.

Sendika yönetici ve temsilcilerinin üye ve işverenle görüşmesi

MADDE 12- (1) Sendika yöneticileri, işveren veya işveren vekilinden izin almak şartıyla işverenin göstereceği yerde ve işi aksatmayacak şekilde üyelerle görüşme yapabilir.

(2) Sendika yöneticileri ve işyeri sendika temsilcileri, işyeriyle ilgili konular hakkında önceden randevu almak şartıyla işveren veya işveren vekilleriyle görüşebilir.

Sendika aidatları

MADDE 13- (1) İşveren, kanun gereği kesmesi gereken üyelik aidatını veya dayanışma aidatını işçilerin ücretlerinden keserek bir (1) ay içinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmak ve kesinti listesini sendikaya göndermekle yükümlüdür.

Deneme süresi

MADDE 14- (1) Deneme süresi iki (2) aydır. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

İş ve işyeri değişikliği

MADDE 15- (1) İşçilerin tabi oldukları mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla;

a) İşçiler gerektiği takdirde, işyeri içinde ünvanı veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde muvafakat aranmaksızın geçici olarak işveren tarafından görevlendirilebilir.

b) Görülen işin niteliğinde benzerlik olmak şartı ile işçilerin, aynı işverene bağlı ve belediye hudutları (büyükşehir belediye hudutları) içindeki bir başka işyerine işverence nakledilmeleri mümkündür.

c) İşçilerin aynı işverene bağlı ve belediye hudutları (büyükşehir belediye hudutları) dışındaki işyerlerine daimi olarak nakledilmeleri yazılı rızaya bağlıdır. Geçici süre ile nakillerde işçinin rızası aranmaz. Ancak bu süre üç (3) ayı geçemez.

ç) İş ve işyeri değişikliği ceza mahiyetinde olamaz.

Askerlik ve kanundan doğan çalışma
MADDE 16- (1) İşçinin, muvazzaf askerlik hizmeti dışında, manevra veya herhangi bir nedenle silahaltına alınması nedeniyle işinden ayrılması halinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 31. maddesi hükümleri uygulanır.

Yeni iş arama izni
MADDE 17- (1) Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izin süresi günde iki (2) saattir. İşçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.
(2) İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.
(3) İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini %100 zamlı öder.

Haftalık çalışma süresi
MADDE 18- (1) İşyerinde çalışma süresi haftada en çok kırk (40) saattir.
(2) Çalışma süresinin günlere göre dağılımı, mesai başlama ve bitiş süreleri işin gereğine ve işyerinin özelliklerine göre mevzuat hükümlerine uygun olarak işverence tespit edilir ve işyerinde ilan edilir.
(3) Vardiyalı çalışılan işlerde ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

Ara dinlenmesi
MADDE 19- (1) Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;
a) Dört (4) saat veya daha kısa süreli işlerde on beş (15) dakika,
b) Dört (4) saatten fazla ve yedi buçuk (7,5) saate kadar (yedi buçuk saat dâhil) süreli işlerde yarım saat,
c) Yedi buçuk (7,5) saatten fazla süreli işlerde bir (1) saat,
ara dinlenmesi verilir.
(2) Ara dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullandırılabilir.
(3) Ara dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullandırılabilir.
(4) Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

Fazla sürelerle çalışma, fazla çalışma ve ücreti
MADDE 20- (1) Mevzuat hükümlerine göre belirlenen koşullar çerçevesinde, haftalık kırk (40) saatin üzerinde yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışma, haftalık kırk beş (45) saatin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışmadır.
(2) Fazla sürelerle çalışmalarda her bir saat fazla sürelerle çalışma için verilecek ücret mevzuat hükümlerine göre hesaplanarak ödenir. Fazla çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %70 yükseltilmesi suretiyle ödenir.
(3) Fazla çalışma yapan işçi isterse, bu çalışma karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında iki saati serbest zaman olarak kullanabilir.

Hafta tatili çalışması ve ücreti
MADDE 21- (1) İşçilere, işyerinde belirlenen çalışma günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört (24) saat dinlenme (hafta tatili)

verilir.
(2) Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.
(3) Hafta tatili günü çalıştırılan işçilere, çalışmadan alacakları ücretleri ile birlikte bugün için toplam üç (3) günlük ücret ödenir.

Ulusal bayram ve genel tatil günleri ve ücretleri
MADDE 22- (1) Ulusal bayram ve genel tatil günleri, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da belirtilen günlerdir.
(2) Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan işçilere, bir iş karşılığı olmaksızın alacakları ücretleri ile birlikte bir gün için toplam üç (3) günlük ücret ödenir.

Yıllık ücretli izinler
MADDE 23- (1) 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesi gereğince; işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir (1) yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.
(2) İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;
a) Bir (1) yıldan beş (5) yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara yirmi (20) iş günü,
b) Altı (6) yıldan on beş (15) yıla kadar (on beş yıl dâhil) olanlara yirmi beş (25) iş günü,
c) On altı (16) yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara otuz (30) iş günüdür.
(3) Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Ancak yıllık izin süresi bakımından cumartesi günleri iş günü sayılır.
(4) Yıllık ücretli izin süreleri tarafların anlaşması ile bir bölümü on (10) günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir.

Ücretli mazeret izinleri
MADDE 24- (1) İşçilere aşağıdaki halleri belgelendirmek ve olayın vukuundan itibaren on (10) gün içerisinde kullanmak kaydıyla;
a) İşçinin evlenmesi halinde yedi (7) gün, işçinin çocuklarının evlenmesi veya sünnet olması halinde iki (2) gün,
b) İşçinin ana, baba veya kardeşinin ölümü halinde beş (5) gün, eş veya çocuğunun ölümü halinde altı (6) gün, kayınvalide veya kayınpederinin ölümü halinde iki (2) gün,
c) İşçinin eşinin doğum yapması halinde beş (5) gün,
ç) İşçinin evlat edinmesi halinde beş (5) gün,
d) Yangın, sel ve deprem gibi doğal afetlere uğrayan işçilere on (10) gün,
ücretli mazeret izni verilir.
(2) İşçilere işverence mazeretleri uygun görülmesi kaydıyla, yıllık izin durumuna bakılmaksızın, yılda beş (5) güne kadar ücretli mazeret izni verilebilir. Bu izinlerin kullanılması bir defada bir saatten az, bir (1) günden fazla olamaz.
(3) İşçilerin en az %70 oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir (1) yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on (10) güne kadar ücretli mazeret izni verilir.
(4) İşçinin eş, çocuk, ana veya babasının kanser veya akıl hastalığı gibi uzun süreli tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı halinde verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine işçiye yılda on (10) güne kadar ücretli refakat izni verilir.

Ücretsiz mazeret izni
MADDE 25- (1) İşyerinde çalışan ve toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin talepleri ve mazeretlerinin işverence kabulü halinde yılda kırk beş (45) güne kadar ücretsiz izin verilebilir. Bu izin süresi işverence uygun görülmesi halinde aynı şartlarla kırk beş (45) gün daha uzatılabilir.
(2) İşçilere, bakmaya mecbur olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı 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 altı (6) aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Aynı şartlarda bu süre işverenin onayı ile bir katına kadar uzatılabilir.

Analık halinde çalışma ve süt izni
MADDE 26- (1) Analık halinde çalışma ve süt izni konusunda ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

Gözaltına alınma, tutukluluk ve mahkûmiyet halinde fesih ve tekrar işe başlatma
MADDE 27- (1) Gözaltına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde kanuni gözaltı süresince ücretsiz izinli sayılır.
(2) İşçinin herhangi bir suç nedeniyle gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığının İş Kanunu'ndaki bildirim sürelerini aştığı takdirde iş sözleşmesi münfesih sayılır. Bu sürelerin İş Kanunu'ndaki bildirim süresini aşmaması hallerinde, işçi bu süreler için ücretsiz izinli sayılır.
(3) Tutukluluğun;
a) Kovuşturmaya yer olmadığı,
b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,
c) Beraat,
ç) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması,
kararlarından biriyle doksan (90) gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde işçi, işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. Doksan (90) gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer varsa işe alınır. Bu halde işe tekrar alınan işçinin eski kıdem hakları saklıdır.
(4) Adi suçlardan (bu maddenin 6. bendindeki suçlar hariç) yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken doksan gün içinde tahliye edilenlerin, bir hafta içinde başvurmaları halinde münhal kadro bulunması ve ihtiyaç duyulması halinde işveren tarafından tekrar işe alınırlar. Bilahare hüküm giymeleri halinde hizmet akitleri münfesih sayılır. Şu kadar ki 5. fıkranın (a) ve (b) bentleri saklıdır.
(5) Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;
a) Altı (6) ay ve daha az ceza alan,
b) Altı (6) aydan fazla ceza alıp, cezası ertelenen, paraya çevrilen veya affa uğrayan veya iyi hali nedeni ile, altı (6) aydan fazla ceza aldığı halde altı (6) aydan önce tahliye edilen işçiler, bir hafta içinde başvurmaları ve işyerinde durumlarına uygun münhal kadro bulunması ve hizmetlerine ihtiyaç duyulması halinde işverenin takdiri ile tekrar işe alınabilirler.
(6) 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun İkinci Kısmının Altıncı Bölümünde yer alan cinsel dokunulmazlığa karşı suçlar, Yedinci Bölümünde yer alan hürriyete karşı suçlar, Dokuzuncu Bölümünde yer alan özel hayata ve hayatın gizli alanına karşı suçlar, Onuncu Bölümünde yer alan malvarlığına karşı suçlar; Üçüncü Kısmın Üçüncü Bölümünde yer alan kamunun sağlığına karşı suçlar, Dördüncü Bölümünde yer alan kamu güvenine karşı suçlar, Beşinci Bölümünde yer alan kamu barışına karşı suçlar, Yedinci Bölümünde yer alan genel ahlaka karşı suçlar, Dokuzuncu Bölümünde yer alan ekonomi, sanayi ve ticarete ilişkin suçlar, Onuncu Bölümünde yer alan bilişim alanında suçlar; Dördüncü Kısımda yer alan suçlardan hüküm giyenler, hükmün

açıklanmasının geri bırakılması, hapis cezasının ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiçbir suretle tekrar işe alınamazlar.
(7) İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken trafik kazası yapan şoförler ve iş makineleri operatörleri, bu nedenle tutuklandıkları veya hapse girdikleri takdirde doksan (90) gün içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartıyla;
a) Tutuklu veya mahpus kaldıkları sürenin sonunda yedi (7) gün içinde,
b) Sürücü belgesi mahkeme kararıyla geri alınmış olması durumunda, sürücü belgesinin iade edildiği tarihten itibaren yedi (7) gün içinde,
başvurmaları halinde eski işlerine alınırlar. Doksan (90) günden fazla süren hapis veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

Bildirim süreleri
MADDE 28- (1) Bildirim süreleri hakkında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi hükümleri uygulanır.

Kıdem tazminatı
MADDE 29- (1) Kıdem tazminatı konusunda 1475 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır.

Harcırah
MADDE 30- (1) Harcırah konusunda 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümleri uygulanır.

İş göremezlik hali ve hastalık yardımı
MADDE 31- (1) Hastalık nedeniyle geçici iş göremezliğe uğrayan işçilerin, T.C. Sosyal Güvenlik Kurumunca ödeme yapılmayan günlere ait ücretlerinin tamamı yılda dört (4) defayı geçmemek üzere işverence ödenir.

Ücret ve ödeme zamanı
MADDE 32- (1) Ücret, işçilere yaptıkları iş karşılığında işveren tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.
(2) İşçi ücretleri mevzuat gereği Türk Parası ile işçilerin banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenir.
(3) İşveren yaptığı her ödemede işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir ücret pusulası verir.

Ücret zammı
MADDE 33- (1) Ücret zammı konusunda, "2025 Yılı Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü" hükümleri uygulanır.
(2) İşyerinde ilk defa işe alınan işçilerin günlük yevmiyeleri işe girdikleri dönemdeki taban ücret ve ücret zamlarına göre belirlenir.

İlave tediye ve ikramiye
MADDE 34- (1) İşçilere, 6772 sayılı Kanun hükümlerine göre Cumhurbaşkanının tespit ettiği günlerde ilave tediye ödenir.
(2) Ayrıca işçilere, toplu iş sözleşmesinin her yılı için yılda altmış (60) günlük ücretleri tutarında ikramiye ödemesi yapılır. Bu ikramiyelerin otuz (30) günü Şubat ayında, otuz (30) günü ise Temmuz ayında ödenir.
(3) İkramiyelerin ödenmesinde kıstelyevm usulü uygulanır ve ücretsiz izin günleri hesaba katılmaz. Yıl içinde ödenen ikramiyeler, ikramiyelerin ödeme tarihlerinde işçinin çalıştığı süreyle orantılı olarak hesaplanıp ödenir. Ancak işçinin işten ayrıldığı tarihte ikramiye ödemesi

yapılmayan çalışma süresi varsa, bu çalışmasına tekabül eden ikramiye de kıstelyevm usulü ile ödenir.

Yemek yardımı
MADDE 35- (1) İşçilere; işyerlerinde fiilen çalıştıkları günlerde bir öğün ücretsiz yemek verilir. Ancak, Ramazan ayında oruç tutanlara, sağlık kurulu raporu ile perhizli olduğunu belgeleyenlere ve yemek çıkarılması veya verilmesi mümkün olmayan işyerlerinde çalışan işçilere fiilen çalıştıkları her gün için Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'na göre her yıl belirlediği yemek bedeli istisna tutarı bedelinde (KDV hariç) yemek yardımı ödenir.
(2) Günlük çalışma süresi ara dinlenme dâhil on iki (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.

Sosyal yardım
MADDE 36- (1) Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilere, sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında her ay brüt 4.000,00 TL/Ay sosyal yardım ödenir.
(2) Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin zamları oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle birinci yıl birinci altı ay zammı hariç artırılarak ödenir.
(3) 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.

Yakacak yardımı
MADDE 37- (1) Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilere, toplu iş sözleşmesi süresince brüt 300,00 TL/Ay yakacak yardımı yapılır.

Doğal afet yardımı
MADDE 38- (1) İşçilere deprem, sel, toprak kayması ve yangın gibi doğal afetlere uğraması halinde uğradığı zarar miktarını belgelemek koşulu ile bir defaya mahsus brüt 1.000,00 TL ödenir.

Vasıta yardımı
MADDE 39- (1) İşçilere, fiilen çalıştıkları her gün için işverence dört adet Büyükşehir belediye otobüs bileti rayiç bedeli net olarak ödenir.

Giyim yardımı
MADDE 40- (1) İşçilere, sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında her ay brüt 200,00 TL/Ay giyim yardımı ödenir.
(2) Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin zamları oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle birinci yıl birinci altı ay zammı hariç artırılarak ödenir.
(3) Ancak, iş icap ve zaruretleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı gereğince verilmesi gereken koruyucu giyim malzemesi ayrıca verilmeye devam edilir.

İş primi
MADDE 41- (1) İşçilere aşağıdaki tablo uyarınca aylık brüt çıplak ücretleri için belirlenen %'lik oranında iş primi ödenir.

GRUP NO	MESLEK	ORAN
I. GRUP	Müdür, Müdür Yardımcısı	%13

II. GRUP	Mühendis, Birim Sorumlusu, Amir, Biyomedikal Mühendislik Süreci Çalışanları	%11
III. GRUP	Teknisyen, Tekniker, Operatör, Matbaacı, Diyetisyen, Odyometrist, Diğer Sağlık Personeli (Lab. Tekn. Destek, Veri Sağlama), Eczane Hizmetleri Teknikeri, Eczane Kalfası, Eczane İşçisi, Tıbbi Sekreter (Lab. Radyoterapi, Atölye), Marangoz, İnşaat İşçisi, Sıhhi Tesisatçı, Telefon Tesisatçısı, Çevirmen Bilişim Personeli, Bilgi İşlem Birimi personelleri	%9
IV. GRUP	Büro İşçisi, Kayıt Elemanı, Veri Giriş Elemanı, Güvenlik Görevlisi	%7
V. GRUP	Diğer İşçiler	%4

(2) Yukarıda belirtilen meslek gruplarındaki görevleri fiilen yerine getiren işçiler için ilgili oranlar uygulanır.
(3) Yüksekte Çalışma Belgesine sahip olup bu görevi fiilen yapanlar ile Aciller, Yoğun Bakım ve Ameliyathane birimlerinde görevli olup bu görevleri fiilen yapan işçilere yukarıda belirtilen oranlar %10 eklenerek uygulanır.
(4) İlk defa işe alınan işçiler ile yukarıdaki gruplarda yer almayan ünvanlarda çalışan işçilerin sahip oldukları ehliyet ve liyakatleri dikkate alınarak ait oldukları gruplara işveren tarafından yerleştirilir.

Ek ödeme
MADDE 42- (1) İşçilere, müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa toplu iş sözleşmesinin her yılının Mayıs ayında brüt 8.000,00 TL ek ödeme yapılır.
(2) Ek ödemenin ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem ek ödeme miktarına yansıtılır.
(3) Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

Hizmet zammı
MADDE 43- (1) Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilere çalıştıkları kamu kurum ve kuruluşunda geçirdikleri her tam hizmet yılı için müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresince brüt 30,00 TL/Ay hizmet zammı verilir.
(2) 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçiş işlemi yapılan işçiler için kıdeme esas yıl başlangıcı hesabında kadroya geçiş tarihleri esas alınır.

Ek prim
MADDE 44- (1) Gazi, terör mağduru ve şehit yakınlarına günlük çıplak ücretinin %10'u oranında ek prim ödenir.

Gece zammı
MADDE 45- (1) Akşam saat 20.00'den sabah saat 06.00'ya kadar geçen süre, gece dönemidir.
(2) İşçilere 20.00-06.00 saatleri arasında çalışılan süre kadar gece zammı ödenir. Gece döneminde çalışan işçilerin, çalıştıkları sürelere ait ücretleri %20 zamlı olarak ödenir.
(3) Ayrıca, çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışmasının tamamı gece çalışması sayılır.

Evlenme yardımı
MADDE 46- (1) Toplu is sözleşmesi kapsamındaki işçilere, evlenmeleri halinde toplu iş sözleşmesi süresince bir defaya mahsus brüt 10.000,00 TL evlenme yardımı ödenir.
(2) Evlenen işçilerin her ikisinin de aynı işyerinde çalışmaları halinde bu yardım her ikisine de ödenir.

Doğum yardımı
MADDE 47- (1) Doğum yardımı konusunda ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.
(2) Eşi doğum yapan işçiye veya işçinin kendisine, çocuğun ölü doğması halinde işbu toplu iş sözleşmesinin Ölüm Yardımı maddesinde çocuk ölümü için belirlenen miktar işverence ödenir.

Ölüm yardımı
MADDE 48- (1) Ölüm yardımı,
a) İşçinin, ölümü halinde kanuni mirasçılarına üç (3) günlük brüt çıplak ücreti kadar,
b) İşçinin eş, çocuk, ana veya babasının ölümü halinde kendisine iki (2) günlük brüt çıplak ücreti kadar,
c) İşçinin iş kazası sonucu ölümü halinde kanuni mirasçılarına beş (5) günlük brüt çıplak ücreti kadar,
yapılır.

İş sağlığı ve güvenliği
MADDE 49- (1) İş sağlığı ve güvenliği konusunda ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

İcapçılık
MADDE 50- (1) İcapçı (işe gelmeksizin göreve hazır halde ikametinde geçirdiği süre) olarak görevlendirilmiş olanlara (teknik bilişim uzmanları dâhil), icapçı kaldıkları her gün için iki (2) saatlik fazla çalışmaya tekabül eden ücreti ödenir.
(2) İcapçılık esnasında göreve çağrılanlara ayrıca sözleşmenin 20. maddesinin 2. fıkrasına göre fazla çalışma ücreti ödenir.
(3) İcapçı olarak göreve çağırılanlara imkânlar ölçüsünde vasıta temin edilir.

Disiplin işleri
MADDE 51- (1) İşyerinde disipline ilişkin konularda gerekli soruşturmaları yaptıktan sonra karar vermek üzere, ikisi işveren, ikisi sendika tarafından belirlenen dört (4) üyeden oluşan bir disiplin kurulu kurulur. Taraflar asıl üye sayısı kadar yedek üye belirler. İşveren tarafından tayin edilen üyelerden biri Kurulun başkanıdır. Oyların eşitliği halinde kurul başkanının oyu iki oy sayılır.
(2) Taraflar bu kurula seçecekleri asıl ve yedek temsilcilerini sözleşmenin imzalanmasından itibaren bir (1) ay içinde birbirlerine yazılı olarak bildirir. Değişiklik halinde de aynı usul uygulanır. Üyeliği sona eren üyenin yerine yenisi bir (1) ay içinde bildirilir.
(3) İşveren bizzat tespit ettiği, tetkik ve tahkiki icap etmeyen hallerde disiplin cezasını kendisi uygular. Bunun dışındaki hallerde meseleyi Disiplin Kurulu'na intikal ettirir ve Disiplin Kurulu kararı olmadıkça işçiye disiplin ceza cetvelinde belirtilen cezalardan ihtar cezası hariç diğerleri verilemez.
(4) İşçi hakkında yapılan soruşturma sonucunda hazırlanan Soruşturma Raporu, dosya ve ceza önerilmiş ise işçiden 6 iş günü içinde; görevli olduğu birimin en üst yöneticisi tarafından yazılı olarak istenilen ve alınan son savunma dilekçesi işveren veya işveren vekili tarafından disiplin kuruluna sevk edilir. Kurul, başkanın yazılı çağrısı üzerine toplanır. Her üye kendisine yapılan çağrıya uymak zorundadır. Mazereti dolayısıyla toplantıya katılamayan asıl üye yerine yedek üye çağrılır. Sendikanın süresi içinde disiplin kurulu üyesini seçerek işyerine bildirmediği haller dâhil

her ne sebeple olursa olsun sendika disiplin kurulu üyelerinin, yapılan çağrıya rağmen toplantıya katılmamaları veya toplantıya katılacak üyenin belli olmaması hallerinde de Kurul başkan ve diğer üyeleri ile toplanarak karar verir.
(5) Disipline konu olayın disiplin kuruluna intikalinden sonra Kurul on beş (15) gün içinde toplanır. Kurul, gerek görürse işçiyi dinler. Kurul, ilk toplantı tarihinden itibaren on beş (15) gün içinde karar verir. Bu süre gerektiğinde on beş (15) gün daha uzatılabilir. Kurul, işçiyi suçlu bulduğu takdirde suçun niteliği ve işleniş biçimi göz önüne alınarak disiplin ceza cetveline göre kararını verir. Kurul kararı işveren veya işveren vekili tarafından işçiye bildirilir. İş sözleşmenin feshini gerektiren hallerde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26. madde hükümleri saklıdır.
(6) Disiplin ceza cetvelinde sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere nitelik ve ağırlıkları itibariyle benzer eylemlerde bulunanlara da aynı neviden disiplin cezası verilir.
(7) Disiplin cezaları işçilerin özlük dosyalarında saklanır.
(8) Disiplin fiilini işleyenin emeklilik veya başka nedenlerle görevinin sona ermesi, hakkında soruşturma açılmasına ve soruşturmanın devamına engel olmaz.
(9) Disiplin Kurulu'nun görevi, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin bitiminden sonra yeni dönem toplu iş sözleşmesinin imzalanmasına kadar geçen süre içerisinde de devam eder.
(10) Disiplin ceza cetvelindeki fiillere uyan ihtar cezasını, işveren veya işveren vekili gerekçe göstererek re'sen verebilir. Ücret kesme cezası, her ay için iki (2) günlük ücretten fazla olmamak üzere işçinin ücretinden kesilerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili hesabına yatırılır.

Uyuşmazlıkları çözüm kurulu
MADDE 52- (1) 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, İstanbul Üniversitesi Rektörlüğünde oluşturulan Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu'nda incelenir.
(2) Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu, üç (3) işveren temsilcisi ile üç (3) sendika temsilcisinden oluşur. Ayrıca, üçer adet yedek temsilci de seçilir. Asıl temsilcilerin katılamadığı durumlarda yerine yedek temsilcilerden katılım sağlanır. Kurula işveren temsilcilerinden biri başkanlık eder. Taraflar kurula girecek üyelerini toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından itibaren bir (1) ay içinde karşı tarafa bildirir.
(3) Kurul ihtiyaç duyulması halinde toplanır. Toplantı için çağrı yapılır. Kurul, daveti müteakip üç (3) iş günü içinde toplanarak uyuşmazlık konusunun gerçek olup olmadığını, gerçek ise giderilmesi çarelerini araştırır ve on beş (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 zorundadır.

Güvenlik görevlilerinin sertifika yenilemesi
MADDE 53- (1) İşbu sözleşme kapsamında güvenlik görevlisi olarak çalışan sendika üyesi işçiler, belirli dönemlerde yenilemek zorunda oldukları sertifikalar kapsamında aldıkları eğitim süreleri boyunca ücretli izinli sayılır.
(2) Mücbir sebep nedeniyle zamanında kimlik kartını yenileyemeyen işçilere, ilgili mevzuat çerçevesinde bir dahaki dönem kimlik kartı yenileme sürecine kadar otuz (30) güne kadar ücretsiz izin verilir. İşveren tarafından uygun görülmesi halinde bu süre uzatılabilir.

Sözleşmenin yürürlük süresi
MADDE 54- (1) İşbu toplu iş sözleşmesi 01.01.2025 tarihinde yürürlüğe girer ve 31.12.2026 tarihinde sona erer.

EK MADDE 1- (1) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23'üncü maddesi kapsamında sürekli işçi kadrolarına geçirilen işçilerin kıdem gün sayısı bakımından, bu işçilerin şahıslarına bağlı olmak kaydıyla 12.04.2018 tarihinde Mülga T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca yayımlanan toplu iş sözleşmesindeki gün sayısı dikkate alınır.

EK MADDE 2- (1) İş bu toplu iş sözleşmesinin 18. Maddesinin 1. fıkrası için yürürlük süresi 01.04.2025 tarihi esas alınacak olup geçmişe dönük uygulanmayacaktır.

GEÇİCİ MADDE 1- (1) Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük başlangıç tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar işverenin bütçe imkânları göz önüne alınarak geciktirilmeden ödenir.

GEÇİCİ MADDE 2- (1) İşbu sözleşmede; aşağıda yazılı şartların olması halinde sözleşme yürürlük başlangıç tarihinden itibaren uygulanır.
a) 2025 yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolündeki maddeler, bu sözleşmede olmaması halinde sözleşmeye yürürlük başlangıç tarihinden geçerli olmak üzere eklenir.
b) 2025 yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolündeki maddeler, bu sözleşmede bulunan maddelerden miktar ve oran olarak yüksek olması halinde, yürürlük başlangıç tarihinden geçerli olmak üzere 2025 yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolündeki miktar ve oranlara yükseltilir.

İşbu Toplu İş Sözleşmesi 54 Ana Madde, 2 Ek Madde, 2 Geçici Madde ile Ek 1 Disiplin Ceza Cetvelinden ibaret olup taraflarca **28/04/2025** tarihinde imzalanmıştır.

EK – 1 – DİSİPLİN CEZA CETVELİ

		DİSİPLİN CEZALARI (TEKERRÜR SAYISINA GÖRE)					
	DİSİPLİN CEZASINI GEREKTİREN FİİL VE HALLER	**1 Defa**	**2 Defa**	**3 Defa**	**4 Defa**	**5 Defa**	**6 Defa**
1	30 gün içinde izinsiz ve mazeretsiz bir gün işe gelmemek	1G	2G	3G	İHRAÇ	-	-
2	Birinci madde ile disiplin kuruluna 1 yılda dört defa sevk edilmek	4G	İHRAÇ	-	-	-	-
3	30 gün içinde 3 defadan fazla 10 dakikayı aşan yarım saate kadar olan gecikmeler	İHTAR	1G	2G	3G	4G	İHRAÇ
4	30 gün içinde 2 defadan fazla yarım saati aşan gecikmeler	1G	2G	3G	4G	İHRAÇ	-
5	İzinsiz ve mazeretsiz ardı ardına iki iş günü veya 1 ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş gününde işe gelmemek	5G	İHRAÇ	-	-	-	-
6	İş saati bitmeden izinsiz işyerinden ayrılmak	İHTAR	1G	2G	3G	İHRAÇ	-
7	Mesai saatinde çalışanları veya öğrencileri lüzumsuz yere meşgul etmek ve/veya iş saatinde yapması gereken işi yapmayarak özel işler ile meşgul olmak	İHTAR	2G	3G	4G	İHRAÇ	-
8	Zaruret olmadıkça iş ilişkilerinde merci tecavüzünde bulunmak	İHTAR	1G	2G	3G	4G	5G
9	İş saatinde özel ziyaretlerde bulunmak veya izin almadan ziyaretçi kabul etmek	İHTAR	1G	2G	3G	4G	İHRAÇ
10	İş saatinde uyumak veya etrafını rahatsız edecek şekilde bağırarak konuşmak veya şarkı söylemek	İHTAR	1G	2G	3G	4G	İHRAÇ
11	İşveren tarafından belirlenen alanlar dışında, sigara ve diğer tütün ürünleri ile elektronik sigara kullanmak	İHTAR	1G	2G	3G	4G	5G
12	İşyeri veya eklentilerinde evcil/sahipsiz hayvanlara kötü davranmak, fiziksel ve psikolojik acı çektirmek	3G	4G	5G	İHRAÇ	-	-
13	Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına, internet haber sitelerine veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek	3G	4G	5G	İHRAÇ	-	-

14	Yapmakla yükümlü olduğu işleri yapmamak veya başkalarına yaptırmak veya kendisine verilen işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek	4G	5G	İHRAÇ	-	-	-
15	Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak	İHTAR	1G	2G	3G	İHRAÇ	-
16	İşin yapılmasında amirlerine veya çalışanlara işi aksatacak şekilde zorluk göstermek	İHTAR	1G	2G	3G	4G	İHRAÇ
17	Görevle ilgili emir ve işleri yapmamaya çalışanları veya öğrencileri tahrik ve teşvik etmek	4G	5G	İHRAÇ	-	-	-
18	İş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atacak hareketlerde bulunmak	4G	5G	İHRAÇ	-	-	-
19	İşe gelmeyen işçinin yerine imza atmak, kartını bastırmak veya işçiyi işe gelmiş gibi göstermek	4G	5G	İHRAÇ	-	-	-
20	İşyeri tarafından istenen bilgi ve belgeleri yanıltmak amacıyla eksik veya yanlış bildirmek	4G	5G	İHRAÇ	-	-	-
21	İşyerinden aldığı kendine hak sağlayan bir belgeyi başkasına vererek kullandırmak veya başkasına ait bir belgeyi kullanmak; İşyerine ait malzeme, eşya, vasıta, alet veya şahısları özel işlerinde kullanmak	5G	İHRAÇ	-	-	-	-
22	İşyerine ait alet, malzeme veya vasıtaların bakım ve temizliğini ihmal etmek, malzemeyi ve kırtasiyeyi hor kullanmak	İHTAR	1G	2G	3G	4G	İHRAÇ
23	Kendisine teslim edilen alet, malzeme, vasıta veya işyerindeki diğer menkul mallara gerekli dikkat ve özeni göstermeyerek değer kaybına, bozulmasına, kaybolmasına, kullanılamaz hale gelmesine sebebiyet vermek, "hasarın 30 günlük (çalışanın 30 günlük brüt ücreti kadar) tutarını aşmaması halinde; a) İhmal halinde : 3G b) Ağır İhmal halinde : 5G c) Kast halinde : İHRAÇ						
24	İşyerinde veya iş esnasında amirlerine, çalışanlara, iş sahiplerine veya öğrencilere kaba veya kötü muamelede bulunmak	İHTAR	1G	2G	3G	4G	İHRAÇ

25	İş esnasında siyasi propaganda yapmak	4G	5G	İHRAÇ	-	-	-
26	İşyerinde asılan güncel duyuruları, program ve benzerlerini koparmak, yırtmak, değiştirmek, karalamak veya kirletmek	İHTAR	1G	2G	3G	4G	5G
27	İçeriği itibarıyla şiddet veya nefret amaçlı bildiri, afiş, pankart ve benzerlerini dağıtmak, teşhir etmek, işyerinin herhangi bir yerine asmak	5G	İHRAÇ	-	-	-	-
28	Görev yeri sınırları içerisinde herhangi bir yerin toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak, bu yeri kullanmak veya kullandırmak	4G	5G	İHRAÇ	-	-	-
29	Vasıta kullananlar için trafik kurallarına riayetsizlik	İHTAR	1G	2G	3G	İHRAÇ	-
30	Kamu hizmetinin yürütülmesini engellemek, boykot ve işgal eyleminde bulunmak, yasaklanmış her türlü yayını basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya teşhir etmek	İHRAÇ					
31	Amirlere, çalışanlara, iş sahiplerine, öğrencilere hakaret etmek, tehdit etmek, iftira atmak, şeref ve haysiyetlerini zedeleyen eylemlerde bulunmak, özel hayatları ile ilgili açıklamalar yapmak, fiziksel saldırıda bulunmak, yaralamak	İHRAÇ	-	-	-	-	-
32	İşyerinde veya iş esnasında çalışanları, iş sahiplerini veya öğrencileri kışkırtarak kavga çıkmasına sebebiyet vermek	4G	5G	İHRAÇ	-	-	-
33	İşyerine sarhoş gelmek, işyerinde veya iş esnasında alkollü içki içmek ve/veya uyuşturucu veya uyarıcı maddeleri kullanmak, bulundurmak, başkalarına vermek, kullanılmasını özendirmek, satmak, imal etmek, işyerinde kumar oynamak, oynatmak veya kumar oynanması için yer ve imkân sağlamak	İHRAÇ	-	-	-	-	-
34	İşyerinde gizli tutulması gereken sırları, bilgileri veya belgeleri kişisel veya maddi çıkar sağlamak amacıyla yetkisiz kişilere aktarmak, paylaşmak veya herhangi bir şekilde ifşa etmek; Resmi belgeyi ve diğer önemli dokümanları tahrif etmek,	İHRAÇ	-	-	-	-	-

	yok etmek, gizlemek, değiştirmek, kaybolmasına neden olmak, sahte belge düzenlemek, sahte belgeyi bilerek kullanmak, kullandırmak						
35	Hukuka aykırı olarak işyerinin bilişim sisteminin bütününe veya bir kısmına girmek, orada kalmak, sistemin işleyişini engellemek, bozmak, erişilmez kılmak, sisteme veri yerleştirmek, bilgisayar sistemlerinde, sunucularda veya harici depolama birimlerinde bulunan verileri yok etmek, silmek, erişilemez hale getirmek, değiştirmek, başka yere nakletmek	İHRAÇ	-	-	-	-	-
36	İşyerinde yangına sebebiyet vermek, a) Dikkatsizlik ve tedbirsizlik nedeniyle 5G, İHRAÇ b) Kasten İHRAÇ						
37	İşyerini, işleri kısmen veya tamamen durdurmak amacı ile sabotaja teşvik etmek veya sabotaj yapmak	İHRAÇ	-	-	-	-	-
38	İşyerinde işlediği suçtan dolayı, a) 7 günden az hapis cezasına mahkûm olmak 5G, İHRAÇ b) 7 gün ve daha fazla süre ile hapis cezasına mahkûm olmak İHRAÇ						
39	Zimmet, irtikap, rüşvet veya haksız menfaat sağlamak fiillerini işlemek veya bunlara teşebbüs etmek, hırsızlık veya dolandırıcılık yapmak veya bunlara teşebbüs etmek, kamu görevlisine fiili mukavemette bulunmak	İHRAÇ	-	-	-	-	-
40	6136 sayılı Kanuna aykırı olarak ateşli silahlarla, mermilerini ve bıçaklarla saldırı ve savunmada kullanılmak üzere özel olarak yapılmış bulunan diğer aletleri, patlayıcı maddeleri işyerinde taşımak, bulundurmak ve kullanmak	İHRAÇ	-	-	-	-	-
41	Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep ayrımı yapmak	İHRAÇ	-	-	-	-	-
42	Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olmak, bu örgütlere yardım etmek, kamu imkân ve kaynaklarını	İHRAÇ	-	-	-	-	-

	bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanmak veya kullandırmak, bu örgütlerin propagandasını yapmak						

- G: Gündelik (yevmiye) kesimini ifade eder.

T.C. İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ YETKİLİ TEMSİLCİLERİ	ÖZ SAĞLIK İŞ SENDİKASI YETKİLİ TEMSİLCİLERİ
Prof. Dr. Cemil KAYA Rektör Yardımcısı	Yahya BİLGİN Genel Sekreter Yard.
Dr. Öğr. Üyesi Seyit Rasim DORU Genel Sekreter Vekili	Emrah KURTULUŞ İstanbul Üniversitesi Şube Başkanı
Yusuf Secaettin YÜCEYALTIRAK Genel Sekreter Yardımcısı	
Doç. Dr. Ender GÜLVER İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğr. Üyesi	
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe KÖME AKPULAT İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğr. Üyesi	
Zehra GÜNAY Personel Daire Başkanlığı Şube Müdürü	
Aykut ARSLAN Personel Daire Başkanlığı Şefi	
Abduraman ATA İdari ve Mali İşler Daire Başk. Şube Müd. Vekili	