



**T.C.
HAKKARI ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ VE BAĞLI İŞYERLERİ**

İLE

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

**ARASINDA İMZALANAN
İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

YÜRÜRLÜK SÜRESİ

01.01.2025-31.12.2026

**İMZA TARİHİ:
28.01.2025**

MADDE 1 – TARAFLAR VE TANIMLAR

1) TARAFLAR:

Bu toplu iş sözleşmesi tarafları; T.C. Hakkâri Üniversitesi Rektörlüğü ile Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ)'dir.

2) TANIMLAR:

Bu toplu iş sözleşmesi metni içinde;

- a) Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ) "İşçi Sendikası",
- b) T.C. Hakkâri Üniversitesi "İşveren", sözleşme kapsamında gire işyerlerini sevk ve idareye yetkili olan "İşveren Vekili",
- c) Bu toplu iş sözleşmesi "Sözleşme",
- d) İşyerinde İş Kanunu'na göre çalışan ve taraf sendika üyesi işçiler "Üye",
- e) Bu sözleşmede taraf olan T.C. Hakkâri Üniversitesi Rektörlüğü ile TEZ-KOOP-İŞ "Taraflar",
- f) T.C. Hakkâri Üniversitesi işyerlerinin her biri eklentileri ile beraber "İşyeri", bunların bütünü "İşletme"

olarak tanımlanmıştır.

MADDE 2 – TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN AMACI

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

MADDE 3 – TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ 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 sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmesine aykırı hükümlerin bulunması halinde iş sözleşmesinin işçi lehine hükümleri geçerlidir.

Her ne sebeple olursa olsun, sona eren toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümler, yeni toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar devam eder.

MADDE 4 – KAPSAM VE YARARLANMA

a) Bu toplu iş sözleşmesi, T.C. Hakkâri Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı işyerleri ile bu sözleşme süresi içerisinde kurulacak olan işyerlerini ve bu işyerlerine ait eklentilerin bütününe kapsamına alır.

b) Bu toplu iş sözleşmesinde; sözleşmede belirtilen taraf sendika üyesi işçileri yararlanırlar. Sendika üyesi olmayanların yararlanmaları hakkında yasa hükümleri uygulanır.

c) Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden önce işe girenlerin ücretleri, yürürlük tarihinden sonra işe giren işçilerin ücretlerinden düşük olamaz.

d) Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde; işveren, sendikalı ya da sendikasız işçilerin ücretlerine toplu iş sözleşmesinde öngörülen zamlardan ayrı ve farklı zam yapamaz. Yapması durumunda, bu zamdan bütün işçiler de ek olarak ve ayrıca yararlanırlar.

e) Taraf sendikanın yetki belgesi alması koşuluyla, sözleşmede belirtilmiş disiplin kurullarının yetki ve görevleriyle, işyeri sendika temsilcilerinin yetki ve görevleri, yeni toplu iş sözleşmesi imzalanıncaya kadar devam eder.

MADDE 5 – İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ

A) GÖREVLERİ:

İşyeri sendika temsilcileri, kanunlarda 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 üyelerin şikâyet ve müracaatlarını dinlemek,
- 4- Üye ve işveren arasında uyuşmazlıkların çözümüne çalışmakla görevlidirler.

B) ATANMALARI:

- 1) Sendika temsilcileri sendika tarafından atanır ve atanan veya görevden alınan temsilciler 15 gün içinde yazılı olarak işverene bildirilir.
- 2) Sendika işyeri için sendika temsilcilerini Kanunun öngördüğü sayıları dikkate alarak belirler, bunlardan biri baş temsilci olarak atanır.

MADDE 6 – SENDİKA TEMSİLCİLİK ODASI VE İLAN TAHTASI

a) İşveren, uygun bir yerde Sendika Temsilci Odası temin eder.

b) İşveren, işçilerin kolayca görebilecekleri uygun bir yere camlı kilitli Sendika İlan Tahtası kurar.

Sendika ilanları, işyeri sendika temsilcilerince önceden bir sureti işverene verilmesi ve mutabakat sağlanması koşuluyla, ilan tahtasına asılır. Asılan ilen ve dokümanların sorumluluğu sendikaya aittir.

MADDE 7 – SENDİKAL İZİNLER

Sendika baş temsilcisi ve işyeri sendika temsilcilerine asıl işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla temsilcilik görevinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmeleri için işverenin izni ile aşağıda yazılı sürelerde izin verilir.

A) BAŞTEMSİLCİ İZNİ

İşyeri İşçi Mevcudu

Haftalık Ücretli İzin Süresi

51 – 100 işçi çalıştırılan işyerinde	4 saat
101 – 200 işçi çalıştırılan işyerinde	6 saat
201 – 500 işçi çalıştırılan işyerinde	8 saat
500'den fazla işçi çalıştırılan işyerinde	10 saat

Baştemsilci gündüz vardiyasında çalıştırılır.

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

B) TEMSİLCİ İZNI

İşyeri İşçi Mevcudu

Haftalık Ücretli İzin Süresi

01 – 50 işçi çalıştırılan işyerinde	2 saat
51 – 100 işçi çalıştırılan işyerinde	4 saat
101 – 200 işçi çalıştırılan işyerinde	6 saat
201 – 500 işçi çalıştırılan işyerinde	8 saat
500’den fazla işçi çalıştırılan işyerinde	10 saat

C) DİĞER İZINLER

Sendika temsilcisi ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, disiplin kurulu, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine, işyeri işçi mevcuduna göre aşağıda belirtilen sürelerde ücretli izin verilir.

İşyeri İşçi Mevcudu

Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi

01 – 200 işçi çalıştırılan işyerinde	20 gün
201 – 500 işçi çalıştırılan işyerinde	25 gün
501 – 1000 işçi çalıştırılan işyerinde	30 gün

Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler içindir. Bir seferde işyeri işçi sayısının %10’undan fazla sayıda üyenin birden bu izni kullanması işverenin onayına tabidir.

Ancak genel kurullar için %10 oranı aranmaz.

MADDE 8 – SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN İŞÇİLERLE GÖRÜŞMESİ

Sendika yöneticileri, işveren veya vekillerine önceden haber vermek ve iş saatleri içinde veya dışında işi aksatmamak koşuluyla üyeleriyle görüşebilirler. Bu görüşmeler işveren veya vekillerinin göstereceği bir yerde yapılır.

MADDE 9 – SENDİKA AİDATI

İşveren, kanunlar gereği kesilmesi gereken aidatları her ay keserek, işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden 30 gün içinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. İşveren, bu işlemler için sendikadan herhangi bir masraf isteyemez. İşveren, bu madde uyarınca yapılan kesintileri gösterir listeyi sendikaya gönderir.

MADDE 10 – SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN, TEMSİLCİLİĞİNİN VE ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ

Bu konuda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Kanunu’nun 23,24 ve 25. maddeleri hükümleri uygulanır.

MADDE 11 – TENKİSAT VE İŞÇİ ÇIKARILMASI

1- İşletmenin veya işyerinin ekonomik veya teknolojik durumu, işin, işyerinin veya işletmenin gerekleri bakımından zorunluluk olmadıkça toplu halde işçi çıkarılamaz. Ancak; işyerinin kısmen veya tamamen kapatılması halinde işçi öncelikle işverene ait başka bir unvan ve

vasıflarına uygun diğer işlerde istihdam ettirilir. Bütün çabalara rağmen istihdam ettirilmesinin mümkün olmaması halinde;

a) Kendi isteği ile çıkmak isteyenler,

b) Sosyal Güvenlik Kurumu'na emekliliğe hak kazananlar öncelikle işten çıkarılır.

Yukarıdaki sıralamadan sonra, ilk giren son çıkar kuralı uygulanır. Sendika yöneticileri ve temsilcileri en son çıkarılır. Buna göre işten çıkarılacak işçilerin birer listesi ve çıkarma sebepleri belirtilerek taraf sendikaya gönderilir. Bu yolla işten çıkarmada yasal tazminatları peşin ödenir. Bu işlere yeniden işçi alınması gerektiğinde, önceden işten çıkarılanlara öncelik tanınır. İşe alınmada, çıkarmadaki sıra ters yönden uygulanır.

2- İşe geri alınacak işçileri, işveren vekili, bu işçilerin sicil dosyalarında kayıtlı adreslerine göndereceği alma haberli mektupla işe çağırır. Ayrıca bu işçilerin bir listesini işyerinde ilan eder. İşçi, işe çağırıcıyı aldığı veya ilan tarihinden başlayarak 10 gün içinde çağrıya uymaz ya da aynı süre içinde geçerli bir mazeret bildirmez ise bu hakkı düşer.

3- İşveren, birinci fıkrada sayılan sebepler olmaksızın toplu işçi çıkardığında işten çıkardığı her işçiye, yasalardan ve işletme toplu iş sözleşmesinden doğan hakları dışında 7 aylık çıplak ücret tutarında tazminat ödemeyi kabul ve taahhüt eder.

İşveren tarafından, öncelikle işbu toplu iş sözleşmesinin hükümlerine göre veya yasaların kabul ettiği haklı bir sebebe dayanarak iş sözleşmesi feshedilen, disiplin cezası alarak işten çıkarılan işçilere bu tazminat ödenmez. Ancak, geçici işçi çıkarılmasında bu hüküm uygulanmaz.

MADDE 12 – ASKERLİK DURUMU

Askerlik konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 13 – İŞ SÜRELERİ VE FAZLA ÇALIŞMA

A- İŞ SÜRELERİ:

a) Genel olarak haftalık iş süresi 45 saattir. Hizmetin gerekleri ölçüsünde bu maddedeki iş sürelerine uyulur. Hafta tatili Pazar gündür.

b) Yaptıkları işler gereği kısa süreli çalışması gerekenler hakkında "Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik" hükümleri uygulanır.

c) Yapılacak fazla çalışmalar bir çizelge halinde işyeri temsilcisinin de görüşü alınarak düzenlenir ve işçinin rızası olmadan fazla çalışma yaptırılamaz.

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

B- FAZLA ÇALIŞMA

a) Kanunen belirlenen günlük ve haftalık normal çalışma sürelerinin üzerindeki çalışmalar fazla çalışmadır.

b) Bu maddenin (B-a) fıkrasında belirtilen fazla çalışmalarda her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %70 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

MADDE 14 – HAFTA TATİLİ VE CUMARTESİ GÜNÜ ÇALIŞMA

İşçilerin hafta tatili ücretleri ile cumartesi günü ücretleri aylık ücretleri dahildir, ayrıca ödenmez. İşçilerin hafta tatilinde çalışma yapmaları halinde, bugüne ait ücretleri çalışmadan hak ettikleri de dahil olmak üzere toplam 3 yevmiye olarak ödenir.

Cumartesi çalışmalarında ise haftalık iş süresi dikkate alınarak 45 saat tamamlandıktan sonrası için fazla çalışma ücreti ödenir.

MADDE 15 – ARALI ÇALIŞTIRMA YASAĞI VE ARA DİNLENMESİ

İşyerinin hiçbir bölümünde ara dinlenmesi toplam 1 saatten fazla olamaz. Ara dinlenmesi, işçilere nöbetleşe kullanılabilir. Ara dinlenmesi içinde işçinin çalıştırılması halinde, bu süre fazla çalışma olarak değerlendirilir.

İşyerinde çalışmakta olan işçilere, günlük çalışma süreleri içinde öğleden öne ve öğleden sonra olmak üzere işin ortalama bir yerinde 15'er dakikalık dinlenme verilir. Bu süreler iş süresinden sayılır.

MADDE 16 – GÖREV BÖLÜMÜ, İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ VE NAKİLLER

a) Her işyerinde, o işyerinin kapsadığı hizmet dalları ve kadrolara göre, gerekli görev dağılımı mevzuata ve bu sözleşmeye aykırı olmamak koşuluyla, işveren ya da vekilince yapılır. İşveren, ihtiyaç duyulması halinde daimi kadroda çalışan işçilerden, eğitim durumunu yükselten, ustalık, kalfalık ve benzeri belgelerle yetkinliklerini artıranların yazılı talebi üzerine bu işçilerin durumlarına uygun unvanlarda çalıştırılabilmesi için yetkili merciden, niteliklerine uygun kadroların tahsis edilmesi için resmi taleplerde bulunabilir.

b) Her işçi, iş sözleşmesi yazılı olan ya da 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 süresince fiilen yaptığı işin karşılığı olan ücret dışındaki haklar da verilir.

c) İşçiler, gerektiği takdirde işyeri içinde unvanı ve niteliği benzer veya birbirine yakın işlerde ya da yerlerde muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilebilirler. İşçilerin, aynı işverene ait belediye hudutları içinde başka işyerlerini nakilleri mümkündür. Ancak bu süre 3 ayı geçemez.

d) İşçilerin, aynı işverene bağlı belediye hudutları dışındaki diğer işyerlerine geçici ve daimi olarak nakilleri mümkündür. Tüm iş ve işyeri değişikliklerinde işçilerin istekleri de işverence dikkate alınabilir.

f) Sağlık ve eş durumu öncelikli olmak kaydıyla işçinin isteği, çalıştığı yer işveren vekilinin uygun bulması ve talebin işverence onaylanması halinde işçinin başka bir üniversiteye nakli yapılabilir. Bu sözleşme kapsamındaki işçiler, aynı şartlarda olmak kaydıyla karşılıklı yer değiştirme talebinde bulunabilir. Ancak işçinin isteği ve işverenin muvafakati ile başka bir yere nakil yapılabilir.

g) İş ve işyeri değişikliği ceza mahiyetinde olamaz.

MADDE 17 – DEVAM DURUMU, ÇALIŞILAN GÜNLER VE FAZLA ÇALIŞMANIN TESPİTİ

İşçiler, işyerine giriş ve çıkışta imza föyünü imzalar. Bu föyleri, idari amirler devamlı kontrol ederler. İşveren, ihtiyaç olması halinde, işçilerin işe devamları konusunda başka bir kontrol sistemi de uygulayabilir.

Mazeretsiz olarak ve puantaj kayıtlarına göre işe gelmeyenler için gelinmeyen gün sayısı kadar yevmiye kesintisi yapılır.

İşyerlerinde; hafta sonu tatili (cumartesi günü 13:00'ten sonra ve Pazar günü), ulusal bayram ve genel tatil günlerinde fazla çalışma yapılacak ise, fazla çalışmanın yapılacağı hususu bir gün önceden birim amirinin yazılı isteği ile ilgiliye bildirilir.

Fazla çalışmanın gün ya da süresini belirleyen bir belge olmaksızın işçiden fazla çalışma yapması istenemez.

ly Ek

AK ch

MADDE 18 – YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER

- a) İşyerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçilere,
Hizmet süresi 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) 20 gün,
Hizmet süresi 5 yıldan fazla 10 yıldan az olanlara 25 gün,
Hizmet süresi 10 yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 30 gün yıllık ücretli izin verilir.
Yıllık ücretli izin süreleri yıllık çalışma süreleri üzerinden hesaplanır.
- b) İzin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

MADDE 19-MAZERET İZİNLERİ

A-ÜCRETLİ MAZERET İZİNLERİ:

Önceden veya sonradan mazeretlerini belgelemek kaydıyla;

- a) İşçinin evlenmesi durumunda 6 gün,
- b) İşçinin ana, baba veya kardeşinin, eş veya çocuğunun ölümü halinde 6 gün izin verilir. Kayınpederinin ve kayınavlidenin ölümü halinde 4 gün izin verilir.
- c) İşçinin eşinin doğum yapması veya evlat edinmesi halinde 6 gün,
- d) Yangın, sel, deprem gibi doğal afetlere uğrayan işçilere 15 gün,
- e) İşçinin çocuklarının evlenmesi halinde 3 gün,
- f) İşçinin yıllık askerlik yoklaması halinde 1 gün,
- g) İşçilere zorunlu ihtiyaçlarını karşılamalarını teminen yılda 5 güne kadar işverenin uygun görmesi halinde ücretli mazeret izni verilir.
- h) İşçinin anne-baba, eşi veya çocuğunun hastalığı nedeniyle il hudutları dışındaki sağlık kuruluşlarında tedavisi gereken durumlarda ve doktordan alınacak bir yazı ile refakat gerektirdiğini belgelemesi kaydıyla, işçi bir yıl içerisinde toplamda 20 gün ücretli izinli sayılır.

B-DİĞER İZİNLER:

- a) Doğum yapacak kadın işçilere verilecek izinler konusunda 4857 sayılı yasanın 74. maddesi uygulanır.
- b) İşveren, işyerlerinde hizmet süresi 1 yılı geçmiş olması koşuluyla işçilere staj, imtihan, kurs, tahsil gibi hallerde 6 aydan 1 yıla kadar ücretsiz izin verebilir. Diğer gerekli sebeplerden dolayı, 10 yıllık hizmet sürelerini tamamlamış olmaları ve istekleri durumunda çalışma süreleri boyunca ve bir defada kullanılmak üzere 6(altı) aya kadar ücretsiz izin verebilir. Ancak, sıkıyönetim ve olağanüstü hal ilan edilmesi durumunda bu hüküm uygulanmaz.
- c) İşveren, işçilerin mesleki kurs, staj, seminer ve benzeri etkinliklere katılmasını teşvik eder. Üniversite içi kurslara katılan işçiler, kurs süresince ücretli izinli sayılır.
- d) 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 6(altı) aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Aynı şartlarda bu süre işverenin onayı ile bir katına kadar uzatılabilir.



MADDE 20- ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER

- a) Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Hakkında Kanun hükümleri uygulanır.
- b) İşçiler, bu günlerde rızaları ile çalıştırılabilirler. Ancak; sağlık işyerlerinde işin özelliği bu günlerde çalışmayı gerektiriyorsa, işçinin rızası aranmaz. Aynı işi yapanlar arasında isteklilere öncelik tanınır.
- c) Bu günlerde, çalışmayarak izin yapan işçilere bir karşılığı olmaksızın ücretleri tam olarak ödenir.
- d) Bu günlerde çalışan işçilere, çalıştıkları her gün için 3 (üç) gündelikleri tutarında ücret ödenir.
- e) Ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günlerinde, işçinin günlük çalışma süresinden fazla çalışma yapması halinde, fazla çalışılan saatlerin her biri için toplam 3(üç) saatlik ücret ödenir.
- İlgili mevzuat nedeniyle fazla çalışma ücretinin ödenemiyor olması halinde, sendika üyesi işçilere yaptırılacak fazla çalışmanın her sekiz saati için bir gün hesabı ile izin verilir. Ancak, bu suretle verilecek iznin en çok on günlük kısmı yıllık izin ile birleştirilerek yılı içinde kullanılabilir.

MADDE 21- FESİH BİLDİRİM SÜRELERİ VE KIDEM TAZMİNATI

A-FESİH BİLDİRİM SÜRELERİ:

4857 sayılı iş kanununun 17. maddesi uyarınca verilecek fesih bildirim süreleri aşağıdaki şekilde tespit edilmiştir.

- a) Hizmet süresi 6 aydan az olan işçiler için 3 hafta,
- b) Hizmet süresi 6 aydan 1,5 yıla kadar olan işçiler için 5 hafta,
- c) Hizmet süresi 1,5 yıldan 3 yıla kadar olan işçiler için 7 hafta,
- d) Hizmet süresi 3 yıldan çok olan işçiler için 10 hafta.

B-KIDEM TAZMİNATI:

Bu konuda Yasa hükümleri uygulanır. Ancak kıdem tazminatına esas gün sayısı kırk gün (40) olarak hesaplanır.

MADDE 22-HASTALIK DURUMU VE SİGORTA ÖDEMELERİNİ TAMAMLAMA

A) SENDİKA ÜYESİ İŞÇİLERİN HASTALIĞI VEYA HERHANGİ BİR SAĞLIK ENGELİ HALİ:

1- Hastalığın devamı süresince işçinin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz. Ancak, işçinin Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan alacağı iş göremezlik ödeneği işverence tahsil edilir. İş kazası durumunda, sigortaca verilen ödeneği de işçi alır.

2- İşçinin iş sözleşmesi, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sağlık yardımı yapmakla yükümlü olduğu süre içinde feshedilemez.

3- İşveren, her öğretim yılının başlangıcından uygun bir süre önce, bütün işçilerin genel sağlık kontrolünden geçmelerini sağlar.



4- Ayrıca işçiler, enfeksiyon kontrolü, ilk ve acil müdahale hizmetlerinden ücretsiz olarak yararlanırlar.

5-Üniversiteye ait işçi yatakhaneleri varsa, sağlık koşullarına uygun duruma getirilir. Yatak, battaniye, çarşaf vb. malzemeler ücretsiz olarak sağlanır.

B) SAĞLIK TESİSLERİNDEN YARARLANMA VE İŞÇİLERİN GENEL MUAYENESİ:

1- İşçiler, Üniversitenin Tüm Sosyal Tesislerinden imkânlar ve mevzuat çerçevesinde ücretsiz yararlanırlar. İşyerinde günün belli zamanlarında ve imkânlar ölçüsünde işyeri hekimi bulundurulur.

2- İşyerinde çalışan bütün işçiler, 6 ayda bir doktor muayenesine ve röntgen filmine tabi tutulur. Her işçi için, birer sağlık kartı ile kan grubunu belirleyen bir dosya düzenlenir.

MADDE 23- DİSİPLİN KURULU VE HÜKÜMLERİ

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

Taraflar kurula seçecekleri asil ve yedek temsilcilerini sözleşmenin imzalanmasından itibaren 1 ay içerisinde birbirlerine yazılı olarak bildirirler, değişiklik halinde de aynı şekilde hareket edilir. Üyeliği sona eren üyenin yerine yenisi 1 ay içerisinde bildirilir.

Disiplin Kurulu kararı olmadıkça işçiye disiplin ceza cetvelinde belirtilen cezalardan ihtar cezası hariç diğer cezalar verilemez.

MADDE 24- DİSİPLİNE İLİŞKİN DİĞER HUSUSLAR

Disiplin hükümlerine uymayan işçi, işveren veya işveren vekili tarafından işlenen fiilin niteliği veya delilleriyle birlikte disiplin kuruluna sevk edilir. İşveren vekilince gerek görülmesi halinde olay muhakkik ön incelemesine tabi tutulabilir. Bu durumda teklif içermeyen müfettiş veya muhakkik raporu disiplin kuruluna sunulur.

Kurul, başkanın yazılı çağrısı üzerine toplanır. Her üye kendisine yapılan çağrıya uymak zorundadır. Mazereti dolayısıyla toplantıya katılmayan asil üye yerine yedek üye çağrılır. Sendikanın süresi içinde disiplin kurulu üyesi seçerek bildirmediği haller dahil her ne sebeple olursa olsun sendika disiplin kurulu üyelerinin, yapılan çağrıya rağmen toplantıya katılmamaları veya toplantıya katılacak üyenin belli olmaması hallerinde de kurul başkan ve diğer üyeleri ile toplanarak karar verir.

Disipline konu olayın disiplin kuruluna intikalinden sonra kurul 30 gün içinde toplanır. Kurul, ilgili işçinin yazılı savunmasını alır; gerek görürse işçiyi dinler. 7 işgünü içinde savunmasını yapmayan işçi, bu hakkından vazgeçmiş sayılır. Kurul, ilk toplantı tarihinden itibaren 30 gün içinde karar verir. Bu süre gerektiğinde 30 gün daha uzatılabilir. Kurul, işçiyi kusurlu bulduğu takdirde kusurun niteliği ve işleniş biçimi göz önüne alınarak ekli ceza cetveline göre kararını

verir. Kurul kararı işveren veya işveren vekili tarafından işçiye bildirilir. İş sözleşmesinin feshini gerektiren hallerde işçinin kanundan doğan hakları ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26. Madde hükümleri saklıdır. Kapsamda bulunan işçilerin iş sözleşmelerindeki özel hakeme götürme ile ilgili hükümleri geçersizdir.

Üniversite bünyesinde sözleşmenin imzalanmasından sonra Rektör onayı ile "Üniversite Yüksek Disiplin Kurulu" teşekkül ettirilir. Disiplin Kurullarınca verilen sadece "işten çıkarma" cezalarına karşı, Üniversite Yüksek Disiplin Kuruluna iletilmek üzere, verilen kararın bildiriminden itibaren Disiplin Kurullarına 7 işgünü içerisinde itiraz edilebilir. İtiraz edilmeyen kararlar kesinleşir. Disiplin Kurullarının vermiş olduğu "işten çıkarma" cezalarının itirazı durumlarında bahse konu olay belgeleri ile birlikte Üniversite Yüksek Disiplin Kuruluna, disiplin kurullarınca derhal intikal ettirilir. Üniversite Yüksek Disiplin Kurulunda itirazlar, intikalinden itibaren 30 gün içerisinde sonuca bağlanır. Bu süre gerektiğinde 30 gün daha uzatılabilir.

Sözleşme eki ceza cetvelindeki fiillere uyan ihtar cezasını, işveren veya işveren vekili gerekçe göstererek resen verebilir. Ücret kesme cezası, her ay 2 günlük ücretten fazla olmamak üzere işçinin ücretinden kesilerek Hakkari Üniversitesi hesabına aktarılır. İşçinin maaşından kesilen paralar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenen banka hesap numarasına bir ay içinde yatırılır.

MADDE 25- İZİN KURULU

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alan her işyerinde tüm izin işlemleri, 4857 sayılı yasanın 60. maddesi hükümleri çerçevesinde Hakkari Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı tarafından yürütülür.

MADDE 26- İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 27- HASAR VE ZARAR TESPİTİ

Kusurları dolayısıyla makine, alet ve edevatı hasara uğratan veya imal ettiği malı bozan, hatalı yapan işçilerle ilgili olarak meydana gelecek zararın tazmini için aşağıdaki hükümler uygulanır.

a) Sendikanın görev verdiği işyerindeki işyeri temsilcilerinden bir kişi ile işveren vekili tarafından görevlendirilecek bir kişi toplanarak işten anlayan üçüncü bir şahsı seçer. Üçüncü şahıs seçiminde anlaşamadıkları takdirde bu şahıs işveren vekili tarafından seçilir.

b) Bu heyet zararın hangi sebepten meydana geldiğini tespit eder ve işçinin zarardaki rolü ile varsa ödeyeceği tazminatın miktarını belirler.

c) Kararın tebliğinden ibaren 6 işgünü içinde taraflar mahkemeye itiraz edebilir.

d) Kesinleşen hasar ve zarar bedeli, işçinin maaşının 1/6'sı nispetinde olmak üzere her ay düzenli olarak kesilerek tazmin edilir.

MADDE 28- ÜCRET ÖDEME ZAMANI VE AVANS

Ücret ödeme zamanı; 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 34. Maddesinde "Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır.

Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz." Hükmü ile belirtilmiştir.

Dolayısıyla Ücret ödeme zamanı her ayın 14'üdür. Ancak mücbir sebeplerden dolayı yukarıda bahsi geçen kanun maddesi hükmü uygulanır.

MADDE 29-ÜCRET ZAMMI

I- TABAN ÜCRET:

01.01.2025 tarihinde günlük brüt çıplak ücretleri; 1.600,00 TL'nin altında olan işçilerin, günlük brüt çıplak ücretleri 1.600,00 TL'ye çekilecektir.

II- ÜCRET ZAMLARI:

a) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.01.2025 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin ücretleri (1.) fıkradaki taban ücrete çekildikten sonra, 01.01.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2025 tarihinden geçerli olmak üzere birinci yıl birinci altı ay için %15 oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2025 indeks sayısının, Aralık 2024 indeks sayısına göre değişim oranının %15'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, birinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

b) Birinci Yıl İkinci Altı Ay, İkinci Yıl Birinci ve İkinci Altı Ay Ücret Zamları

Toplu iş sözleşmesinin Birinci Yıl İkinci Altı Ay, İkinci Yıl Birinci ve İkinci Altı Ay Ücret Zamları (01.07.2025-31.12.2026) döneminde uygulanacak ücret zamları konusunda "2025 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü" ile belirlenecek olan ücret zamları ve buna ilişkin esaslar (seyyanen zam, ücret zammı, iyileştirmeler vb.) zamların uygulama tarihinde ve sözleşmenin yürürlük tarihi ile sınırlı olmak üzere aynen uygulanacaktır.

2025 ve 2026 yıllarını kapsayacak şekilde Hükümet, Kamu İşveren Sendikaları ve Sendikanın bağlı olduğu İşçi Sendikaları Konfederasyonu arasında işçilerin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü ile belirtilen taban ücret ve birinci yıl birinci altı ay ücret zammını, toplu iş sözleşmesinden daha yüksek oran veya tutarda imzalanması halinde, bahse konu çerçeve anlaşma protokolüyle (01.01.2025 - 30.06.2025) dönemi için belirlenecek olan taban ücret, iyileştirme, refah payı, ücret zamları vb. buna ilişkin esaslar; zamların uygulama tarihlerinde ve toplu iş sözleşmenin yürürlük tarihi ile sınırlı olarak aynen uygulanacaktır.

c) Hizmet Zammı

Toplu iş sözleşmesinde dercedilmek kaydıyla taraf sendika üyesi işçilere çalıştıkları Kamu Kurum veya Kuruluşunda geçirdikleri her tam hizmet yılı için hiçbir ödemeyi etkilememek kaydıyla ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla birinci yıl birinci altı ay için brüt 18,24 TL/Ay, ödenir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

696 sayılı KHK ile sürekli işçiliğe geçen işçiler için kıdeme esas yıl başlangıcı sürekli işçiliğe geçilen 02.04.2018 tarihidir.

Ancak toplu iş sözleşmesi ile belirlenen tutar “2025 Yılı Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü” ile öngörülecek miktardan düşük olması halinde “2025 Yılı Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü” esas alınarak uygulanacak olup, diğer altışar aylarda ödeme “2025 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü” ile öngörülecek miktar yahut oran esas alınarak aynen artırılarak uygulanacaktır.

MADDE 30-İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE

a) İlave Tediye:

İşçilere 6772 sayılı kanun hükümlerine göre Cumhurbaşkanı Kararı ile tespit ettiği günlerde ilave tediye bulunulur.

b) İkramiye:

İşveren, sendika üyesi işçilere her yıl biri 15 Mart (30 günlük), diğeri 15 Eylül (30 günlük) tarihlerinde olmak üzere toplam 60 günlük ücretleri tutarında iki ikramiye öder.

Bu ikramiyelerin ödenmesinde, işverence verilen her türlü ücretli izinler ile kanunda çalışılmış gibi kabul edilen süreler kıstelyevm olarak dikkate alınır.

MADDE 31- YEMEK VE KORUYUCU GIDA YARDIMI

a) Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, fiilen çalıştıkları her gün için; net 217,95 TL olarak ödenir.

b) Ayrıca, atölyelerde, kazan dairesinde, zehirleyici, tozlu, boya, iş makinesi operatörleri, kaporta ve marangozhane işlerde çalışan işçilere fiilen çalışma günü için 1 litre süt ya da 1 kg yoğurt verilir.

Bu yardım, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

MADDE 32- VARDİYE USULÜ ÇALIŞTIRMA VE YIPRANMA PRİMİ

İşin gerektirdiği hallerde işçiler üç veya dört vardiya halinde çalıştırılabilirler. Ancak gece vardiyasında çalıştırılan işçiler devamlı olarak bir haftadan fazla çalıştırılmaz. Dönüşümlü çalıştırılır.

Vardiya sisteminde çalışan işçilere vardiya ve yıpranma primi olarak aylık maaşlarına, sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayı için net 1.173,62 TL, ödemeyi işveren kabul eder.

Bu yardım, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

MADDE 33- İŞ VE SORUMLULUK ZAMMI

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 Tazminatı ödenir.

İşbu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere görevlerini fiilen yapmak koşuluyla bu toplu iş sözleşmesine göre;

- a) Güvenlik Şefi ve Amiri, Temizlik Şefi ve Amiri, Motorlu Taşıtlar Şefi ve Amiri ile Rektörlük Makam Hizmetlerinde görevli Şoför ve Koruma Güvenlik Görevlisine 100,60 TL/Gün,
 - b) Bakım Onarım Hizmetleri, Teknik Hizmetleri, Güvenlik Hizmetleri, Motorlu Taşıtlar Amirliği Hizmetleri, Genel Destek Hizmetleri kapsamında çalışan işçilere 83,83 TL/Gün,
 - c) Büro Hizmetleri kapsamında çalışan işçilere ise 67,06 TL/Gün
- olmak üzere verilecektir.

Bu yardım, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

MADDE 34- ULAŞIM YARDIMI

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan işçilere, yol ücreti olarak fiilen çalıştıkları günler için net 50,00 TL yol ücreti verilir.

Bu yardım, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

MADDE 35- BİRLEŞTİRİLMİŞ SOSYAL YARDIM

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında yakacak yardımı, eğitim yardımı, tahsil zammı ve sosyal yardım olmak üzere her ay brüt 3.688,50 TL/Ay birleştirilmiş sosyal yardım ödenir.

Bu yardım 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.

Ancak toplu iş sözleşmesi ile belirlenen tutar “2025 Yılı Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü” ile öngörülecek miktardan düşük olması halinde “2025 Yılı Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü” esas alınarak uygulanacak olup, diğer altışar aylarda ödeme “2025 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü” ile öngörülecek miktar yahut oran esas alınarak aynen artırılarak uygulanacaktır.

MADDE 36- GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN BELGELERİNİN YENİLENMESİ

5188 sayılı Kanun ve diğer mevzuat hükümleri gereği güvenlik işçilerinin görmesi gerekli mesleki eğitim ve programlar ile özel güvenlik belgesini yenilemek için işçilerin sınav, sertifika, özel güvenlik belgesi vb. giderleri işverence karşılanır.

Güvenlik görevlisi olarak çalışan işçilerin özel güvenlik belgesinin İçişleri Bakanlığı ya da kurumlarca “yüz kızartıcı suçlar” haricinde iptali kasıtlı olmayarak yenilenmemesi ya da geç yenilenmesi durumunda işçinin yazılı muvaffakiyetiyle işveren bu süre zarfında işçiyi işverenlik bünyesinde ilgili mevzuat çerçevesinde uygun bir işte görevlendirilebilir. Geçici ya da sürekli olarak yapılan görevlendirmelerde işçilerin ücret ve sosyal hakları saklıdır. İşçi görevlendirildiği pozisyonadaki ek mali ve sosyal haklardan çalıştığı süre içinde ayrıca yararlanır.

Ayrıca, sağlık nedenlerinden dolayı işçilerin talebi ile işyerinde ihtiyaç duyulan bir işte veya farklı bir görevde ve pozisyonda işverence çalıştırılmaya devam ettirilir. İşçi sağlık nedenlerinden dolayı görevini yürütemeyeceğini sağlık kurulu raporu ile belgelemek zorundadır.

MADDE 37- LOJMAN TAHSİSİ

a) İşveren, lojman bulunan işyerinde sendikalı işçilere de mevcut Yönetmelik hükümlerine uygun olarak lojman tahsisinde bulunmayı kabul eder.

b) Memur ve sözleşmeli personele tanınan kira birim bedeli indiriminden lojman tahsis edilen işçilerde yararlandırılır.

MADDE 38- GİYİM VE KORUMA MALZEMESİ YARDIMI

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilere,

a) İşçilerin yaptıkları iş ve meslek dalına uygun bir şekilde Kurum tarafından yazlık ve kışlık olmak ve Nisan ayında ödenmek üzere sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayı için 2.750,00 TL verilir.

b) Özel güvenlik görevlilerine, yazlık ve kışlık giyim malzemeleri rektörlük tarafından aynı olarak karşılanır.

Bu yardım, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

MADDE 39- DOĞUM, ÖLÜM VE EVLENME YARDIMI

657 Sayılı yasaya göre çalışan memurlara yapılan doğum ve ölüm yardımı aynen uygulanır.

Sendika üyeleri, anılan yardımlardan yararlanabilmek için durumu belge ile kanıtlamak zorundadırlar.

MADDE 40-AİLE VE ÇOCUK YARDIMI

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan işçilere aile yardımı toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında 750,00 TL/Ay, Çocuk Yardımı her bir çocuk için toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında 100,00 TL /Ay olarak verilecektir.

Bu yardım, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

MADDE 41- BAYRAM YARDIMI

Sendika üyesi işçilere sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayı için Ramazan Bayramı'nda 2.000,00 TL, Kurban Bayramı'nda 2.000,00 TL bayram yardımı verilir.

Bu yardım, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

MADDE 42- DENGİ ÖDENEĞİ

İşçilere, müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa toplu iş sözleşmesinin birinci yılının Mayıs ayında 8.383,00 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 hariç) oranında artırılarak ödenecektir. Ek ödemenin ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem ek ödeme miktarına yansıtılacaktır.

Bu ödeme yıl içinde alınan ücretsiz izin günleri dikkate alınarak kıstelyevm olarak hesaplanır.

MADDE 43- HARCIRAH

Bu konuda Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu ve 6245 sayılı Harcırar Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 44- SÖZLEŞMENİN MEVZUATA UYGUNLUĞU

Bu toplu iş sözleşmesi hükümlerinden herhangi birinin kanuna aykırı olduğu tespit olunursa sadece ilgili hüküm yürürlükten düşer. Bu düşüş sözleşmenin tüm olarak yürürlükten kalkması sonucunu doğurmaz. Taraflar bu maddeyi yeniden düzenler.

MADDE 45- EK PRİM:

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

MADDE 46- YÜRÜRLÜK VE SÜRE

Bu toplu iş sözleşmesi, **01.01.2025** tarihinde yürürlüğe girmek ve **31.12.2026** tarihinde sona ermek üzere 6 (altı) nüsha olarak düzenlenmiştir.

GEÇİCİ MADDE 1-FARKLARI ÖDEME ZAMANI

Bu toplu iş sözleşmesinin başlangıç tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar imza tarihinden itibaren en geç 60 işgünü içinde ödenecektir.

GEÇİCİ MADDE 2- 30.MADDE İLAVE TEDİYE VE İKRAMİYELERİN ÖDENMESİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanacak olan Kamu Çerçeve Protokolünde belirlenen gün sayısına göre revize edilecektir.

GEÇİCİ MADDE 3-

2025 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü' ile öngörülecek ücret zamları ve buna ilişkin esaslar (seyyane zam, iyileştirme vb.), iş bu toplu iş sözleşmesinde belirlenenenden fazla olması halinde Protokol dikkate alınır.

Protokolde ve ek protokollerde yer alacak yeni maddeler ve düzenlemeler bu toplu iş sözleşmesinin eki niteliğinde, yürürlük başlangıç tarihi itibarıyla uygulamaya girecektir.

İşbu toplu iş sözleşmesi 46 Asıl, 3 Geçici Madde ve Ek-1 Ceza Cetvelinden ibaret olup taraflarca 28.01.2025 tarihinde imzalanmıştır.



EK-1 CEZA CETVELİ

CEZAYI GEREKTİREN HALLER	CEZALAR (TEKERRÜR SAYISINA GÖRE)				
	1	2	3	4	5
1- 30 gün içinde izinsiz ve mazeretsiz bir gün işe gelmemek	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
2- İzinsiz ve mazeretsiz ardı ardına iki gün veya 1 ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü işe gelmemek	3G.	İHRAÇ			
3- İş saati bitmeden izinsiz gitmek	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
4-Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstermek	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
5- İşyerine sarhoş gelmek, işyerinde veya iş esnasında alkolü içki veya uyuşturucu madde kullanmak	İHRAÇ				
6- İş saatinde yapması gereken işi yapmayarak özel işlerle meşgul olmak	2G.	3G.	İHRAÇ		
7- İşyerine ait malzeme, vasıta, alet veya şahısları özel işlerinde kullanmak	3G.	İHRAÇ			
8- İş saatinde özel ziyaretlerde bulunmak veya izin almadan ziyaretçi kabul etmek	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
9- İş saatinde etrafını rahatsız edecek şekilde bağırarak konuşmak veya şarkı söylemek	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
10- İş saatinde uyumak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
11- İşyerinde veya iş esnasında amirlerine hakaret etmek veya amirlerini tehdit etmek ve iş esnasında amirlerine fiziksel saldırıda bulunmak	İHRAÇ				
12- İşyerinde veya iş esnasında işyeri mensuplarına veya iş sahiplerine kaba muamelede bulunmak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
13- Amirleri tarafından verilen işleri yapmamak	2G.	3G.	İHRAÇ		
14- Amirleri tarafından işçi sağlığını ve iş emniyetini ihlal etmemek kaydıyla verilen görevle ilgili emir ve işleri yapmamaya arkadaşlarını kışkırtma ve yaptırmama	3G.	İHRAÇ			
15- Kendisine verilen işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek	2G.	3G.	İHRAÇ		
16- Gizli tutulması gereken göreve müteallik sırları ifşa etmek	İHRAÇ				
17- İşyerinde kavga çıkarmak veya kavga çıkmasına sebebiyet vermek	2G.	3G.	İHRAÇ		
18- İş esnasında siyasi propaganda yapmak	3G.	İHRAÇ			
19- Hırsızlık ve hırsızlığa teşebbüs etmek	İHRAÇ				
20- İşyerine ait alet, malzeme veya vasıtaların bakım ve temizliğini ihmal etmek malzemeyi ve kırtasiyeyi hor kullanmak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
21- Kendisine teslim edilen malzeme ve vasıtayı iyi korumayarak kaybına, bozulmasına sebebiyet vermek (hasarın 30 (otuz) gündelik tutarını aşmaması halinde) a) İhmal halinde b) Ağır ihmalinde c) Kastı halinde	2G. 3G. İHRAÇ	3G. İHRAÇ	İHRAÇ		

ly Ok

OK *th*

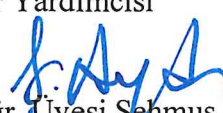
22-İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden bir yangına sebebiyet vermek	İHRAÇ				
23- İşyerini, kısmen veya tamamen durdurma amacı ile sabotaja teşvik etmek veya sabotaj yapmak	İHRAÇ				
24- Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
25- Vasıta kullananlar için trafik kurallarına riayetsizlik	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
26- İşyerinde kumar oynamak veya oynatmak	İHRAÇ				
27- İşin yapılmasında amirlerine veya kendisi ile birlikte çalışanlara işi aksatacak şekilde zorluk göstermek	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
28- İşyerinde işlediği suçtan dolayı 7 günden az hapse mahkum olmak	3G.	İHRAÇ			
29- İşyerinde, 7 günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemek	İHRAÇ				
30- İş akdi yapıldığı sırada bu akdin 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				
31- Zaruret olmadıkça iş münasebetlerinde merci tecavüzünde bulunmak	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
32- İşçinin yapmakla mükellef bulunduğu ödevleri işin ifası sırasında amiri tarafından yapması lüzumu ikaz ve ihtar edilmesine rağmen yapmamakta direnmek	3G.	İHRAÇ			
33- Resmi belgeler üzerinde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek	İHRAÇ				
34- İşe gelmeyen işçinin yerine imza atmak, kartını bastırmak veya işçiye işe gelmiş gibi göstermek	3G.	İHRAÇ			
35- İşgünü bittikten sonra, izinsiz olarak işyerine girmek	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
36- 30 gün içinde 3 defadan fazla 10 dakikayı aşan yarım saate kadar olan gecikmeler	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
37- Rüşvet almak, rüşvet vermek veya bunlara teşebbüs etmek	İHRAÇ				
38- Toplu iş sözleşmesinin 38. Maddesine aykırı beyanda bulunmak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
- Ayrıca ceza cetveli ve İş Kanununda hüküm bulunmayan hallerde disiplin kurulu, fiilin niteliğine göre cetveldeki müeyyidelerden birine kıyasen değerlendirme yapar ve buna göre karar alır. - G: Gündelik (yevmiye) kesimini ifade eder.					



İŞVEREN TEMSİLCİLERİ
Hakkari Üniversitesi Rektörlüğü Adına

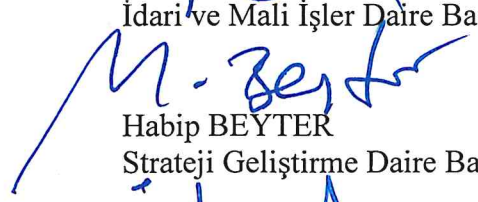

Prof. Dr. Ömer PAKİŞ
Rektör


Prof. Dr. Can YILMAZ
Rektör Yardımcısı

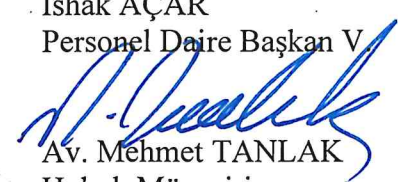

Dr. Öğr. Üyesi Şehmus AYDIN
Özel Kalem Müdürü V.


Senar HATİM
Genel Sekreter


Lokman ÖMEROĞLU
İdari ve Mali İşler Daire Başkanı


Habip BEYTER
Strateji Geliştirme Daire Başkanı

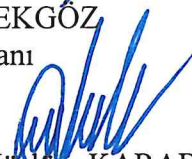

İshak AÇAR
Personel Daire Başkan V.


Av. Mehmet TANLAK
Hukuk Müşaviri

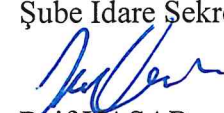

Ali KONÜR
Şube Müdürü

SENDİKA TEMSİLCİLERİ
TEZ-KOOP-İŞ Sendikası Adına


Mehmet PEKGÖZ
Şube Başkanı


Mehmet Müslüm KARABOĞA
Bölge Temsilcisi


Ahmet KURUL
Şube İdare Sekreteri


Raif YAŞAR


Necmettin IŞIK


Yasin SEVEN


Ersan ORAKÇI


Hürriyet GÜLER