



SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

REKTÖRLÜĞÜ

İ L E

TÜRKİYE KOOPERATİF, TİCARET, EĞİTİM

VE BÜRO İŞÇİLERİ SENDİKASI

(KOOP-İŞ)

ARASINDA AKDEDİLEN

1.DÖNEM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Y Ü R Ü R L Ü K

01.07.2020 – 31.12.2022

I. BÖLÜM

GENEL HÜKÜMLER

TARAFLAR VE TANIMLAR

MADDE 1:

A) TARAFLAR:

Bu Toplu İş Sözleşmesinin tarafları; Sakarya Üniversitesi Rektörlüğü ile Türkiye Kooperatif, Ticaret, Eğitim ve Büro İşçileri Sendikası (KOOP-İŞ)'dir.

B) TANIMLAR:

Bu Toplu İş Sözleşmesi metninde;

- a) Sakarya Üniversitesi Rektörlüğü (İŞVEREN)
 - b) İşletmenin veya işyerinin tamamını sevk ve idareye yetkili olanlar (İŞVEREN VEKİLİ)
 - c) Türkiye Kooperatif, Ticaret, Eğitim ve Büro İşçileri Sendikası (KOOP-İŞ) (İŞÇİ SENDİKASI)
 - d) Sözleşme; Bu Toplu İş Sözleşmesini,
 - e) Üye; Sendika Üyesi olan çalışanı,
 - f) Temsilci; Sendikanın atayıp işverene bildirdiği, işyerinde çalışan sendika üyelerini,
 - g) Baş Temsilci; Sendikanın işyeri temsilcileri arasından belirleyip işverene bildirdiği, işyerinde çalışan sendika üyesini,
- İfade eder.

SÖZLEŞMENİN AMACI

MADDE 2:

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

SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA

MADDE 3:

A) KAPSAM:

Bu toplu iş sözleşmesi, yer itibariyle Sakarya Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı işyerlerini ve eklentilerini, kişi itibariyle Sendika üyesi işçileri kapsar.

B) YARARLANMA:

Bu toplu iş sözleşmesinden sendika üyesi işçiler yararlanırlar. Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden; imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin sendika tarafından işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

Sendikaya üye olmayanların işbu toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları hakkında yasa hükümleri uygulanır. 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.

SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ

MADDE 4:

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. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.

Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

SAKLI HAKLAR:

MADDE 5:

Bu sözleşme ile kabul edilmiş, kaldırılmış veya değiştirilmiş olan konuların dışında; toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden önce, işyerinde süreklilik gösterecek biçimde, iş sözleşmesi olarak uygulanmış ancak bu toplu iş sözleşmesinde bulunmayan hak ve menfaatler mükerrer olmamak şartıyla aynı şekil ve oranlarda uygulanmaya devam olunur.

İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR

MADDE 6:

Sendika yöneticisi ve işyeri sendika temsilcileri, üyelerin sorularıyla ilgilenmek amacıyla; yer ve zaman bakımından işverenle uyum sağlayarak çalışma düzenini bozmaksızın işyerlerinde sendikal çalışmalar yapabilir. Çalışma hayatı ve işçi-işveren- sendika ilişkileri ile ilgili konuları görüşmek üzere, işverenin göstereceği uygun bir yerde mesai saatleri dışında üyelerle toplu görüşme yapılabilir.

Üye, sendika veya ilgili sendika şubesi tarafından, tarafları ve üyeleri ilgilendiren konularda işveren ve işveren vekillerine yazılı olarak yapılacak müracaatlar otuz (30) gün içinde cevaplandırılır.

II. BÖLÜM

TARAFLARIN HAK VE BORÇLARI

SENDİKA AİDATLARI

MADDE 7:

İşveren, sendikanın yazılı isteği ve aidat kesilecek üyelerin listesini vermesi üzerine, yasal üyelik ve dayanışma aidatlarını işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesip, Sendikanın göstereceği Banka hesabına en geç 30 gün içinde yatırır.

İşveren, aidat kesilen üyelerin listesini posta veya e-posta yolu ile her ay düzenli olarak Sendikanın muhasabe@koopis.org.tr adreslerine gönderir.

SENDİKA TEMSİLCİLERİ

MADDE 8:

İşyeri temsilcileri fiilen o işyerinde çalışan ve sendika üyeleri arasından 6356 sayılı kanuna göre seçeceği işyeri sendika temsilcilerinin isimlerini 15 (onbeş) gün içinde işyerine bildirir.

A) GÖREVLERİ:

Sendika temsilcileri; işveren ve sendika üyeleri arasındaki ilişkilerin ilk muhatabı olup, bu ilişkilerin kanunlar ve sözleşme hükümlerine uygun yürümesi için gerektiğinde işverenle bizzat görüşürler, gerektiğinde de konuyu sendikaya aktararak ilişkilerin sağlıklı yürümesini temin ederler.

B) SORUMLULUKLAR:

Temsilciler görevlerini iyi niyet kurallarına göre yürütürlerken sendikaya karşı sorumludurlar. Kanunlar ve mevcut toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanması noktasında sendikaca kendilerine verilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdürler.

C) ÇALIŞMA TARZLARI:

Temsilciler; sendikal konular ve işyerinin çalışma düzeni ile ilgili olarak bu sözleşmenin 11.maddesinde belirtilen süreler dâhilinde çalışanlarla görüşme yapmaya yetkilidirler.

İŞYERİ SENDİKA YÖNETİCİLİĞİ, TEMSİLCİLİĞİ VE ÜYELİĞİNİN TEMİNATLARI**MADDE 9:****A) İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Güvencesi**

İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.

İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır.

Yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır.

B) İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi

İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.

Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay kesin olarak karar verir.

Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.

İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.

Bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır.

C) Sendika Özgürlüğünün Güvencesi

İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.

İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.

İşverenin yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.

İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır.

İLAN TAHTASI VE TEMSİLCİ ODASI

MADDE 10:

İşveren, Sendika işyeri temsilcilerinin belge ve kayıtlarını muhafaza edebilmesi ve sendikal çalışmaları kolaylaştırmak amacıyla bir temsilcilik odası ile büro araç ve gereçlerini tahsis eder. Ayrıca, işyerinde üyelerin kolayca görebilecekleri uygun bir yerde sendika ilan ve bildirimlerinin asılması için bir duyuru tahtası tahsis edecektir.

SENDİKA TEMSİLCİ VE ÜYELERİNE TANINAN ÜCRETLİ İZİNLER

MADDE 11:

1. Baş Temsilci İzni:

Sendika Baş Temsilcisi temsilcilik görevlerini, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla aşağıda yazılı sürelerde yerine getirir.

İşyeri İşçi Mevcudu

Haftalık Toplam Ücretli İzin Süresi

01-50 İşçi Çalıştıran İşyerinde	5 saat
51-200 İşçi Çalıştıran İşyerinde	7 saat
201-500 İşçi Çalıştıran İşyerinde	9 saat
501' den fazla İşçi Çalıştıran İşyerinde	11 saat

Baş temsilci gündüz vardiyasında çalıştırılır.

Baş temsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, sendikanın işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşuluyla (en geç iki işgünü içinde) sözlü çağrısı üzerine, bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

2. Temsilci İzinleri:

İşyeri sendika temsilcileri temsilcilik görevlerini, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla aşağıda yazılı sürelerde yerine getirirler.

İşyeri İşçi Mevcudu

Haftalık Toplam Ücretli İzin Süresi

01-50 İşçi Çalıştıran İşyerinde	3 saat
51-200 İşçi Çalıştıran İşyerinde	5 saat
201-500 İşçi Çalıştıran İşyerinde	7 saat
501' den fazla İşçi Çalıştıran İşyerinde	9 saat

3. Diğer 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 yıllık toplam 50 gün ücretli izin verilir. Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp, tüm üyeler içindir. Bir seferde işyeri işçi sayısının %5'inden fazla sayıda üyenin birden bu izin kullanması işverenin onayına tabidir.

Ancak, genel kurullar için bu %5 oranı aranmaz.

YAZIŞMALAR

MADDE 12:

Taraflar birbirleriyle olan her türlü yazışmalarda, en geç 30 işgünü içinde cevap vermeyi kabul ederler.

III. BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

DENEME SÜRESİ

MADDE 13:

- a) İşe yeni alınan çalışanların deneme süresi iki aydır.
- b) Gerek çalışan, gerekse işveren deneme süresi içinde ihbar önellerine uymaksızın iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir. Çalışanların çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

GÖZALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA

MADDE 14:

1-Gözaltına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde kanuni gözaltı süresince ücretsiz izinli sayılırlar.

2-İşçi herhangi bir suç isnadıyla tutuklandığında, gözaltında ve tutuklu kaldığı süreler toplamı, İş Kanunundaki bildirim sürelerini aştığı takdirde iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilebilir. Bu sürelerin İş Kanunundaki bildirim süresini aşmaması hallerinde, işçi bu süreler için ücretsiz izinli sayılır.

3- Tutukluluğun;

- a) Kovuşturmaya yer olmadığı,
- b) Beraat kararı verilmesi,
- c) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması,

nedenlerinden biriyle 180 gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. 180 günden sonra yapılan başvuru halinde boş yer varsa işe alınır. Bu halde işe tekrar alınan işçinin kıdeme bağlı eski hakları saklıdır.

4 - Adi suçlardan (bu maddenin 6. bendindeki suçlar hariç) yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken yüzseksen gün içinde tahliye edilenlerin bir hafta içinde başvurması halinde işveren tarafından tekrar işe alınırlar. Bilahare hüküm giymeleri halinde iş sözleşmeleri işveren tarafından feshedilmiş sayılır. Şu kadarki 5. fıkranın (a) ve (b) bentleri saklıdır.

5 - Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

- a) 6 ay ve daha az ceza alan,

b) 6 aydan fazla ceza alıp, cezası ertelenen, hükmün açıklanması geri bırakılan, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeni ile, 6 aydan fazla ceza aldığı halde 6 aydan önce tahliye edilen işçiler,

bir hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işverenin takdiri ile tekrar işe alınabilirler.

6 - Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma (Taksirle işlenen hali hariç) , hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak.) ile sabotaj, Devletin Ülke ve Milleti ile bütünlüğüne, Milli güvenliğe, Kamu düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine, karşı işlenen suçlardan Hüküm giyenler, cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiç bir 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 hüküm giydikleri takdirde 180 gün içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartıyla;

a) Tutuklu veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda 7 gün içinde,

b) Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda, ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7 gün içinde,

başvurmaları halinde eski işlerine alınırlar. 180 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

İHBAR ÖNELLERİ

MADDE 15:

Sendika üyesi işçilerin bildirim süreleri aşağıdaki gibidir:

- a. İş altı aydan az sürmüş olan işçi için bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak 3 hafta sonra,
- b. İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak 5 hafta sonra,
- c. İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak 7 hafta sonra,
- d. İş üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak 9 hafta sonra, fesih edilmiş sayılır.

KIDEM TAZMİNATI

MADDE 16:

- A) Kıdem tazminatı konusunda yasa hükümleri uygulanır. Kıdem tazminatına esas gün sayısı her kıdem yılı için 35 gündür.
- B) İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle malulen ayrılanların kıdem tazminatı gün sayısı 40 gündür.

ÇALIŞMA SÜRELERİ VE FAZLA ÇALIŞMA

MADDE 17:

Haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Bu süre 5 gün üzerinden düzenlenir. Vardiyalı çalışanlar hariç Cumartesi akdi, Pazar hafta tatilidir. Ancak, zorunlu hallerde işçiler Cumartesi günleri çalıştırılabilirler. Vardiyalı çalışma ile ilgili mevcut uygulamaya devam edilir.

Fazla çalışma ücreti ise normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %70 yükseltilmesi sureti ile ödenir.

Fazla çalışmanın hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır.

ULUSAL BAYRAM, GENEL TATİL VE HAFTA TATİLİ GÜNLERİNDE ÇALIŞMA

MADDE 18:

Ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günleri yasalarda belirtilen günlerdir. Ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günlerinde çalıştırılan işçiye o gün için toplam 3 günlük ücret (çalışmadan hak ettikleri 1 günlük ücret dâhil) ödenir.

GECE ÇALIŞMASI

MADDE 19:

Saat 20.00-06.00 arasında yapılan çalışmalar gece çalışmalarıdır. Bu saatlerde çalıştırılan işçilere güvenlik görevlileri hariç saat ücretleri % 10 zamlı ödenir.

IV. BÖLÜM İZİNLER

ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER

MADDE 20:

İşçilere, dilekçelerinde belirtecekleri mazeretleri, izin vermeye yetkili makamca kabul edilmesi kaydıyla bir takvim yılında (tatil günleri dâhil) 6 işgünü ücretli mazeret izni verilir. Bu izin günlük, birkaç günlük veya saatlik olarak kullanılabilir.

Personelin yıllık ücretli izninin olması mazeret izni kullanmasına engel teşkil etmez.

Ayrıca personele, aşağıdaki durumlarını ispatlamaları şartıyla;

- a) Evlenmeleri halinde 5 gün,
- b) Yangın, su baskını ve deprem gibi afetlere maruz kalmaları halinde 10 güne kadar,
- c) Eş veya çocuklarının ölümü halinde 6 gün, Anne, baba veya kardeşlerinin ölümü ile 1. Derece sıhri akrabalarının ölümü halinde 5 gün, ikinci derece akrabalarının ölümü halinde 3 gün, ikinci derece sıhri akrabalarının ölümü halinde 1 gün,
- d) Eşinin doğum yapması halinde 5 gün, evlat edinmesi durumunda 3 gün,

Ücretli mazeret izni verilir. Evlenme hali hariç olmak üzere izni gerektiren durumların doğmasından itibaren 5 gün içinde talep etmesi halinde kullanılır.

İşçilerin bakmakla yükümlü olduğu veya işçinin refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde, bu hâllerin sağlık kurulu raporu

ile belgelendirilmesi şartıyla, ücret ve özlük hakları korunarak, 15 güne kadar izin verilir. Gerekğinde bu süre bir katına kadar uzatılır.

Yukarıda belirtilen olayların vukuu anında personelin yıllık ücretli izinde olması halinde bu izinler yıllık ücretli izne ilave edilir.

Kadın personelin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak süreye iki hafta eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde doktorun onayı ile kadın personel isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar iş yerinde çalıştırılabilir. Bu durumda kadın personelin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın personelin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrasına eklenmek suretiyle kullanılır.

Yukarıda öngörülen süreler personelin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve doğumdan sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile bildirilir.

Hamilelik süresince kadın işçilere periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile personel işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde personelin ücretinde herhangi bir indirim yapılmaz.

İsteği üzerine kadın personele onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra 1 yıla kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçiye bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 2 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler ve bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

YILLIK ÜCRETLİ İZİN

MADDE 21:

Hizmet süresi,

- a) Bir yıldan beş yıla kadar (5 yıl dahil) olanlara yılda 18 gün,
 - b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yılda 24 gün,
 - c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yılda 28 gün,
- yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günleri izin süresinden sayılmaz.

Sendika üyesi yıllık ücretli izine hak kazanmış olmasına rağmen iznini kullanmadan ölürse izin ücreti kanuni varislerine ödenir.

ÜCRETSİZ İZİN

MADDE 22:

Üyenin şahsi ve ailevi mazeretlerine binaen talebi halinde işi aksatmamak kaydı ile yılda üç aya kadar ücretsiz mazeret izni verilebilir. Ücretsiz mazeret izinleri toptan da verilebilir. Bu süreler için ücret ödenmez.

İşçilere; bakmaya mecbur olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş veya çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır kaza geçirmesi veya önemli

bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde, bu hallerin raporla belgelendirilmesi şartıyla, istekleri üzerine en çok altı aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Aynı şartlarla bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

İşçilere, 10 hizmet yılını tamamlamış olmaları ve istekleri halinde işçilik süreleri boyunca ve bir defada kullanılmak üzere altı aya kadar ücretsiz izin verilebilir

V. BÖLÜM

ÜCRETLER — İKRAMİYELER- SOSYAL YARDIMLAR

ÜCRETİN TANIMI VE HESAP PUSULASI

MADDE 23:

Ücret, işçilere yaptıkları iş karşılığında işveren tarafından sağlanan ve nakden ödenen tutarları kapsar. İşveren yaptığı her ödemede işçiye ücret hesabını gösterir imzalı ve işyerinin özel işaretini taşıyan bir ücret pusulası verir.

İşçi ücretlerinin yatırıldığı bankadan işverence alınan promosyon bedeli, çalışanlara eşit olarak dağıtılır. Yapılacak promosyon görüşmelerine Koop-İş Sendikasının belirleyeceği bir yetkilinin katılımı sağlanır.

ÜCRET ESASLARI VE ARTIŞLARI

MADDE 24:

I- ÜCRET ZAMLARI:

a) Birinci Altı Ay Zammı: (01.07.2020 – 31.12.2020)

Sendika üyesi işçilerin 01.07.2020 tarihi itibarıyla alacakları günlük ücretler EK-1/A' da yer almaktadır.

b) İkinci Altı ay Zammı: (01.01.2021 – 30.06.2021)

Sendika üyesi işçilerin 01.01.2021 tarihi itibarıyla alacakları günlük ücretler EK-1/B' de yer almaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2021 indeks sayısının, Aralık 2020 indeks sayısına göre değişim oranının %5'i (yüzde beş) aşması halinde aşan kısmın tamamı, üçüncü altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

c) Üçüncü Altı Ay Zammı: (01.07.2021 – 31.12.2021)

İşçilerin 01.07.2021 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2021 tarihinden geçerli olmak üzere %5 (yüzde beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2021 indeks sayısının, Haziran 2021 indeks sayısına göre değişim oranının %5'i (yüzde altı) aşması halinde aşan kısmın tamamı, dördüncü altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

d) Dördüncü Altı ay Zammı: (01.01.2022 – 30.06.2022)

İşçilerin 01.01.2022 tarihindeki brüt çıplak ücretlerine, (Günlük ücretleri 2022 yılı için belirlenen yasal günlük asgari ücretin altında kalanların günlük ücretleri bu ücrete yükseltildikten sonra) 01.01.2022 tarihinden geçerli olmak üzere %4 (yüzde dört) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2022 indeks sayısının, Aralık 2021 indeks sayısına göre değişim oranının %4'ü (yüzde dört) aşması halinde aşan kısmın tamamı, beşinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

e) Beşinci Altı Ay Zammı: (01.07.2022 – 31.12.2022)

İşçilerin 01.07.2022 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2022 tarihinden geçerli olmak üzere %4 (yüzde dört) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2022 indeks sayısının, Haziran 2022 indeks sayısına göre değişim oranının %4'i (yüzde dört) aşması halinde aşan kısmın tamamı, işçilerin 01.01.2023 tarihindeki ücretlerine (Günlük ücretleri 2023 yılı için belirlenen yasal günlük asgari ücretin altında kalanların günlük ücretleri bu ücrete yükseltildikten sonra) enflasyon farkı olarak yansıtılacaktır.

II-İŞE BAŞLANGIÇ ÜCRETLERİ:

Kapsam işyerlerine ilk defa işe alınacak işçiler, asgari ücretle işe başlatılır. Bu işçilerin deneme sürelerini başarı ile tamamlamaları ve sendikaya üye olmaları kaydıyla, sendikanın işverene bildirdiği tarihi takip eden aybaşından geçerli olmak üzere, brüt çıplak ücretleri, işe alındığı dönemde belirlenen ve unvanına uygun olan işçi ücretine yükseltilir.

III- KIDEM ZAMMI:

Sendika üyesi işçilerin işyerinde geçirdikleri her hizmet yılı için 15,00 TL/brüt (Hizmet yılıX15,00 TL) kıdem zammı ödenir. 6 aydan fazla süreler bir yıla tamamlanır.

IV- İŞ GÜÇLÜĞÜ ÖDEMESİ:

Sendika üyesi işçilere 01.01.2021 tarihinden geçerli olmak üzere aşağıda fiilen yaptıkları işe göre belirlenen iş güçlüğü ödemeleri yapılır. Bu ödemeler takip eden dönemlerde ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarı ile arttırılarak ödenecektir.

- Peyzaj bahçıvanı, peyzaj teknikeri, kazancı, inşaat işçisi, sıhhi tesisatçı olarak fiilen çalışanlara brüt 450,00 TL/Ay,
- Temizlik ve Güvenlikte amir olarak fiilen çalışanlara brüt 450,00 TL/Ay,
- Fiilen traktör şoförü olarak çalışanlara brüt 350,00 TL/Ay

İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE

MADDE 25:

- İşyerinde çalışan sendika üyesi tüm işçilere 6772 sayılı yasaya göre ilave tediye ödenir. İlave tediye ödeme tarihleri Cumhurbaşkanının tespit ettiği tarihlerdir.
- Sendika üyesi işçilere ilave tediye dışında her yıl 60 günlük ücretleri tutarında ikramiye ödenir. Bu ikramiyeler;
 - 01.07.2020 – 31.12.2020 dönemini kapsayan altı ay için Kasım ayında 30 günlük ücretleri tutarında, (696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname gereğince kapsam işyerlerinde sürekli işçi kadrosu ile istihdam edilen işçilere 01.11.2020 – 31.12.2020 dönemi için kıst uygulaması yapılacaktır.)
 - 2021 yılında Mart ayında 30 günlük, Eylül ayında 30 günlük ücretleri tutarında,
 - 2022 yılında Mart ayında 30 günlük, Eylül ayında 30 günlük ücretleri tutarında,aylık ücretleri ile beraber ödenir.

SOSYAL YARDIMLAR

MADDE 26:

Sendika üyesi işçilere sözleşmenin birinci ve ikinci altı aylarında uygulanacak sosyal yardımlar (696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname gereğince kapsam işyerlerinde sürekli işçi kadrosu ile istihdam edilen işçiler 01 Kasım 2020 tarihinden itibaren) aşağıda yer almaktadır. Bu yardımlar takip eden altışar aylık dönemlerde ücret zamları oranında (varsa enflasyon farkı ilave edilerek) ve ücretin zamlandığı tarihler itibarı ile arttırılarak brüt olarak ödenecektir.

A) Aile ve Çocuk Yardımı:

- a) Aile Yardımı: Her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmayan veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık almayan eşi için sendika üyelerine her ay 300,00 TL aile yardımı ödenir.
- b) Çocuk Yardımı: Sendika üyesi işçilere her çocuk için her ay 50,00 TL çocuk yardımı ödenir.

B) Sosyal Yardım:

Sendika üyesi işçilere her ay 175,00 TL sosyal yardım ödenir.

C) Yemek Yardımı:

Sendika üyesi işçilere fiili çalışmaya bağlı olmaksızın her ay 310,00 TL yemek yardımı ödenir.

D) Ulaşım Yardımı:

Sendika üyesi işçilere fiili çalışmaya bağlı olmaksızın her ay 260,00 TL ulaşım yardımı ödenir.

E) Direksiyon Primi:

Şoför(Traktör Şoförleri hariç), operatör ve operatör yardımcılığını fiilen yapan işçilere fiilen çalışılan günler için 10,00 TL/Gün direksiyon primi verilir.

F) Bayram Yardımı:

Sendika üyesi işçilere; Ramazan ve Kurban bayramından bir hafta önce sözleşmenin birinci altı ayı için 100,00 TL, sözleşmenin ikinci altı ayında 125,00 TL bayram harçlığı ödenir.

G) Evlenme Yardımı:

Sendika üyelerinin evlenmeleri halinde, belgesi ile tevsik edilmek kaydıyla 500,00 TL/Net tutarında evlenme yardımı yapılır. Eşlerin aynı işverene bağlı olarak çalışması durumunda evlenme yardımı her ikisine de ayrı ayrı yapılır.

H) Doğum Yardımı:

Mevzuat hükümleri uygulanır.

İ) Ölüm Yardımı:

İşçilerin iş kazası sonucu ölümleri halinde yasal mirasçılarına 3.000,00 TL tutarında; normal ölümleri halinde ise 2.000,00 TL tutarında ölüm yardımı yapılır. İşçinin eş, çocuklarının ve bakmakla yükümlü olduğu anne/babasının ölümleri halinde 1.000,00 TL tutarında ölüm yardım yapılır.

J) Eğitim Yardımı:

İşveren, Sendika üyelerine her çocuk için belgelere müsteniden Eylül ayının ilk haftasından başlamak ve yılda 1 defaya mahsus olmak üzere aşağıda yazılı tutarlarda öğrenim yardımlarını öder.

- a) İlk ve orta öğrenimde okuyan çocuklar için: 150,00 TL/net
- b) Lise ve Dengi okullarda okuyan çocuklar için: 170,00 TL/net
- c) Üniversite, Yüksekokul ve Dengi okullarda okuyan çocuklar için 200,00 TL/net (okulun normal eğitim süresi ve artı bir yıl süreyle sınırlı olmak üzere) tutarında öğrenim yardımı yapılır.

K) Giyim Yardımı: Giyim yardımı ile ilgili usul ve esaslar Ek-2 Tabloda yer almaktadır.

L) Askerlik Yardımı:

Muvazzaf askerlik hizmeti nedeni ile ayrılan işçiye 500,00 TL askerlik yardımı yapılır.

VI. BÖLÜM

CEZA VE DİSİPLİN HÜKÜMLER

DİSİPLİN KURULU

MADDE 27:

Disiplin kurulu, biri Başkan olmak üzere işverenin seçeceği 2 asıl 2 yedek üye ile sendikanın seçeceği 2 asıl ve 2 yedek üyeden kurulur. Asıl üye mazereti dolayısıyla işyerinde bulunmadığı hallerde yedek üye kurula katılır. Taraflar bu kurula seçecekleri asıl ve yedek üyelerini toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden itibaren bir ay içinde birbirlerine bildirmek zorundadırlar.

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

Disiplin kuruluna gitmeden disiplin kurulu başkanı veya birim amiri ilgili konuya ilişkin sendika üyesinden yazılı açıklama isteyebilir. Disiplin kurulu kararı olmadan çalışana uyarı cezası dışında ceza verilemez.

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

Kurul en az üç üye ile toplanır. Ancak, işverenin yazılı çağrısına rağmen sendika 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 çalışanı dinleyerek ve/veya yazılı savunmasını alır.

Yapılan yazılı tebligata rağmen davete icabet etmeyen ilgili hakkında gıyaben karar verilir.

Buradaki disiplin kurulu işveren tarafından daha önce oluşturulan disiplin komisyonunun yerine geçer.

DİSİPLİN CEZALARI

MADDE 28:

Disipline uymayan işçilere işledikleri fiillere göre Ek-3 ceza cetvelinde 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 kınama, ücret kesintisi ve ihraçtır.

Ceza Cetvelinde yer alan;

1 G: 1 Günlük ücret kesimi,

2 G: 2 Günlük ücret kesimi,

3 G: 3 Günlük ücret kesimini,

4 G: 4 Günlük ücret kesimini,

İfade eder.

VII. BÖLÜM ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

İŞ GÖREMEZLİK ÜCRETİ

MADDE 29:

İşveren hastalıkları nedeniyle Sağlık Bakanlığına bağlı kuruluşlardan hekim raporu ile istirahat alan üyelerin ücretlerini tam olarak ödemeyi kabul eder. Geçici iş göremezlik ödeneklerinin mahsuplaşma işlemleri ile ilgili olarak İşveren ile Sosyal Güvenlik Kurumu arasında yapılan protokol çerçevesinde işlem yürütülür.

ENGELLİ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILMASI

MADDE 30:

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır. Ancak, engelli işçilerin çalıştırılmalarına yönelik süreler, çalıştırılacakları işler ve bu işlere ilişkin işyerlerinin engellerine uygun hale getirilmesi için, işverence gerekli tedbirler alınır.

SAĞLIKLA İLGİLİ GÖREV DEĞİŞİMİ

MADDE 31:

İş kazası veya sağlık durumu nedeniyle çalıştırıldığı işte çalışamayacağı S.G.K. mevzuatının öngördüğü sağlık kuruluşlarından aldığı Sağlık Kurulu raporu ile tespit edilen işçiler, işyerinin imkânları nispetinde sağlık durumlarına uygun başka bir işe nakledilebilirler.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

MADDE 32:

İş sağlığı ve Güvenliği konusunda 6331 sayılı yasa hükümleri uygulanır.

UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ

MADDE 33:

Sözleşmenin uygulanmasından doğan sorunlar; sözleşmenin uygulanmasından doğan sorunlarda taraflardan herhangi birinin başvurusu halinde konu 20 gün içerisinde tertip edilecek bir toplantıda görüşülerek sonuçlandırılır.

Sözleşmenin yorumundan doğan uyuşmazlıklar sendika yöneticileri ve yetkilileri ile işveren yetkilileri arasında görüşülür. Bir sonuca varılmadığı takdirde yorum davası açılır.

HARCIRAH

MADDE 34:

Bütçe ve Harcırak Kanunu hükümleri uygulanır.

YÜRÜRLÜK VE SÜRE

MADDE 35:

İşbu toplu iş sözleşmesi 01/07/2020 tarihinde yürürlüğe girer ve 31/12/2022 tarihinde sona erecektir.

FARKLARIN ÖDENME ZAMANI:

GEÇİCİ MADDE 1:

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar imza tarihinden itibaren iki ay içinde ödenecektir.

GEÇİCİ MADDE 2:

İşbu toplu iş sözleşmesinden 696 Kanun Hükmünde Kararname ile kadroya geçirilen işçiler 01.11.2020 tarihinden itibaren yararlanacaklardır.

GEÇİCİ MADDE 3:

İşbu toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinden itibaren yakacak yardımı uygulamasına son verilmiştir. Bu yardım sosyal yardım maddesi içinde değerlendirilmiştir. İmza tarihine kadara ödenen bu yardım ile ilgili geriye dönük bir mahsuplaşma işlemi yapılmayacaktır.

İş bu toplu iş sözleşmesi 35 asıl madde ve 3 Geçici Madde ve 3 Ek'ten ibaret olup, 10/03/2021 tarihinde taraflarca imzalanmıştır.

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ**SENDİKA TEMSİLCİLERİ**

Prof. Dr. FATİH SAVAŞAN
Rektör

Eyüp ALEMDAR
Genel Başkan

Dr. Öğr. Üyesi Yaşar KAHRAMAN
Genel Sekreter

Şevket ULUSİNAN
Şube Başkanı

Hakan SAĞLAM
Genel Sekreter Yardımcısı

Aytuğ BALAMAN
Genel Sekreter Yardımcısı

Gönül KESKİN
Strateji Geliştirme Dairesi Başkanı

Şevket TARIM
Üye

Mehmet Kasım ULU
İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanı

Sercan DEMİR
Üye

Muharrem YILMAZ
Personel Dairesi Başkanı

Ali ABDULLAH
Hukuk Müşaviri

Dr. Öğr. Üyesi Yasemin TAŞDEMİR
Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

Alev SEVİNÇLİ
Sürekli İşçi Şube Müdürü

EK-3: CEZA CETVELİ

	CEZALAR (TEKERRÜR SAYISINA GÖRE)				
	1	2	3	4	5
<u>CEZAYI GEREKTİREN HALLER</u>					
1- 30 gün içinde izinsiz ve mazeretsiz bir gün işe gelmemek	KINAMA	2G	İHRAÇ		
2- İzinsiz ve mazeretsiz ardı ardına iki gün veya 1 ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü işe gelmemek,	3G	İHRAÇ			
3- Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstermek	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
4- İşyerine sarhoş gelmek, işyerinde veya iş esnasında alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak,	İHRAÇ				
5- İş saatinde yapması gereken işi yapmayarak özel işlerle meşgul olmak,	KINAMA	1G.	2G.	3G.	4G
6- İşyerine ait malzeme, vasıta alet veya şahısları özel işlerinde kullanmak,	KINAMA	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
7- İş saatinde etrafını rahatsız edecek şekilde bağırarak konuşmak veya şarkı söylemek,	KINAMA	1G.	2G.	3G.	4G
8- İş saatinde uyumak,	KINAMA	1G.	2G.	3G.	4G
9- İşyerinde veya iş esnasında amirlerine, maiyetindekilere, iş arkadaşlarına hakaret etmek veya tehdit etmek ve iş esnasında fiziksel saldırıda bulunmak,	2G	3G	İHRAÇ		
10- İşyerinde veya iş esnasında işyeri mensuplarına, iş sahiplerine kaba muamelede bulunmak	KINAMA	1G.	2G.	3G.	4G
11- Amirleri tarafından verilen işleri yapmamak,	KINAMA	1G	2G	3G	İHRAÇ
12- Amirleri tarafından iş sağlığı ve güvenliğini ihlal etmemek kaydıyla verilen görevle ilgili emir ve işleri yapmamağa arkadaşlarını kışkırtma ve yaptırmama,	3G.	İHRAÇ			

13- Kendisine verilen işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek,	2G.	3G.	İHRAÇ		
14-Gizli tutulması gereken göreve müteallik sırları ifşa etmek	İHRAÇ				
15- İşyerinde kavga çıkarmak veya kavga çıkarmasına sebebiyet vermek,	2G	3G.	İHRAÇ		
16- 30 gün içinde 3 defadan fazla 30 dakikaya kadar olan gecikmeler.	KINAMA	1G	2G	3G	
17- Hırsızlık veya hırsızlığa teşebbüs etmek,	İHRAÇ				
18- İşyerine ait alet malzeme veya vasıtaların bakım ve temizliğini ihmal etmek malzemeyi ve kırtasiyeyi hor kullanmak,	KINAMA	1G.	2G.	3G.	4G
19-İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden bir yangına sebebiyet vermek,	3G.	İHRAÇ			
20-İşyerinin kısmen veya tamamen durdurma amacı ile sabotaja teşvik etmek veya sabotaj yapmak	İHRAÇ				
21- Görevde lakayt kalmak ve kendisine verilen işin bittiğini işi veren amirine bildirmemek,	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
22- Terör örgütüne yardım ve yataklık etmek, üye olmak, propagandasını yapmak veya kendisine çıkar sağlamak	İHRAÇ				
23- Vasıta kullananlar için trafik kurallarına riayetsizlik,	KINAMA	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
24- Kendisine teslim edilen malzeme ve vasıtayı iyi korumayarak kaybına bozulmasına sebebiyet vermek. (hasarın 30 (otuz) gündelik tutarını aşmaması halinde) işçinin;					
a) İhmal halinde,	KINAMA	1G	2G	3G	4G
b) Ağır ihmalinde,	1G	2G	3G	4G	
c) Kastı halinde,	4G	İHRAÇ			

25- İşyerinde kumar oynamak veya oynatmak,	İHRAÇ				
26- İşyerinde işlediği suçtan dolayı 7 günden az hapse mahkûm olmak,	3G.	İHRAÇ			
27- 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				
28- Zaruret olmadıkça iş münasebetlerinde veya şahsi işlerde merci tecavüzünde bulunmak	1G.	2G.	3G.		
29- İşçinin yapmakla mükellef bulunduğu ödevleri işin ifası sırasında amiri tarafından yapılması lüzumu ikaz edilmesine rağmen yapmakta direnmek,	2G.	3G.	İHRAÇ		
30- Resmi belgeler üzerinde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek	İHRAÇ				
31- İşe gelmeyen işçinin yerine imza atmak, kartını bastırmak veya işçiyi işe gelmiş gibi göstermek	2G.	3G.	İHRAÇ		
32- İş günü bittikten sonra, izinsiz olarak işyerine girmek,	KINAMA	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
33- Rüşvet almak, rüşvet vermek veya bunlara teşebbüs etmek,	İHRAÇ				
34- Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak,	KINAMA	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
35- Her türlü platformda, görevin işbirliği halinde gerçekleştirilmesini engelleyici fiil ve eylemlerle, kurumun, devlet tüzel kişiliğinin ve bu kişiliği temsil edenlerin itibar ve saygınlığına aykırı beyan ve eylemlerde bulunmak.	2G.	3G.	İHRAÇ		