



TÜHİS

**TÜRK AĞIR SANAYİİ VE HİZMET SEKTÖRÜ
KAMU İŞVERENLERİ SENDİKASI**

07.08.2025

2025-3914

**T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE**

**Yenimahalle Şehit Astsubay Mustafa Soner
Varlık Cad. No:77
Bandırma/BALIKESİR**

Rektörlüğünüz ve bağlı 10 no'lu "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolunda faaliyet gösteren işyerlerine ilişkin olarak Sendikamız ile Tez-Koop-İş Sendikası arasında yürütülen 01.01.2025-31.12.2026 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinde mutabakata varılmış ve toplu iş sözleşmesi 07.08.2025 tarihinde imzalanmıştır.

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

Gereğini bilgilerinize arz ederim.


Adnan ÇİÇEK
Genel Sekreter

EK : Bir adet toplu iş sözleşmesi.

İÇ/HT.



**T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ VE BAĞLI
(10 NO'LU İŞKOLUNDA FAALİYET GÖSTEREN)
İŞYERLERİNE İLİŞKİN OLARAK**

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

İLE

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

**ARASINDA İMZALANAN
İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

YÜRÜRLÜK SÜRESİ

01.01.2025-31.12.2026

İMZA TARİHİ: 07.08.2025

MADDE 1- TARAFLAR VE TANIMLAR:**A) Taraflar:**

Bu toplu iş sözleşmesinde taraflar, T.C. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Rektörlüğü'nün üyesi bulunduğu Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ)'dir.

B) Tanımlar:

Bu toplu iş sözleşmesi metninde,

a- T.C. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı 10 no'lu "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkoluna giren işyerleri ayrı ayrı "İŞYERİ", bütünü "İŞLETME"

b- T.C. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Rektörlüğü "İŞVEREN",

c- T.C. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Rektörlüğü işyerlerini sevk ve idareye yetkili olanlar, "İŞVEREN VEKİLİ"

d- Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS), "KAMU İŞVEREN SENDİKASI",

e- Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ), "SENDİKA",

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

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

h- Bu işletme toplu iş sözleşmesi "SÖZLEŞME".

diye tanımlanmıştır.

MADDE 2-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ:

Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. İş sözleşmelerinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde iş sözleşmesinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir.

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

MADDE 3- KAPSAM VE YARARLANMA:

A- Bu toplu iş sözleşmesi T.C. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı 10 no'lu işkolunda faaliyet gösteren işyerleri ile bu işyerlerine ait eklentilerin bütünü kapsar.

B- Bu toplu iş sözleşmesinden taraf sendika üyesi işçiler yararlanırlar. Sendika üyesi olmayanların yararlanmaları hakkında kanun hükümleri uygulanır.

C- Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar.

MADDE 4- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ:**A- Görevleri:**

İşyeri sendika temsilcileri kanunlarda kendileri verilen görevlerden başka;

- 1- İşyerinde, üyelerle işveren arasında ilişkiyi ve çalışma huzurunu sağlamak,
- 2- Sendika ile üyeler arasında bağları güçlendirmek,
- 3- İşyerinde çalışma saatleri içinde üyelerin şikayet ve müracaatlarını dinlemek,
- 4- Üye ve işveren arasında uyuşmazlıkların çözümüne çalışmakla görevlidir.

B- Atanması:

Sendika, bu sözleşme kapsamına giren işyerinde çalışan üyeleri arasından, ana tüzük ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca işyeri sendika temsilcilerini atar. Temsilcilerin listesini, baştemsilciyi belirtmek üzere işverene yazı ile bildirir.

C- Teminatı:

İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmedikçe feshedemez. İşverenin bu hükme uymaması durumunda işçinin dava hakkı saklıdır.

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

Diğer hususlarda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 24'üncü maddesi hükümleri uygulanır

MADDE 5- SENDİKA İLAN TAHTASI VE TEMSİLCİ ODASI:

a) İşveren, sendikal çalışmaların duyurulması ve sendikanın işçilere iletmek gereğini duyduğu haberler ile her türlü sendikal yazıların asılmasını teminen duyuru tahtaları yaptırır. Bu tahtalara asılacak yazı, broşür ve duyurular, mevzuata aykırı olamaz. Asılacak tüm ilanlar, sendikanın mührünü ve yetkililerin imzasını taşır. Duyuru tahtasının kontrolü baştemsilciye bulunur ve ilanlar baştemsilci tarafından asılır. Asılan tüm ilanların sorumluluğu sendikaya aittir.

b) İşveren, imkanlar dahilinde sendika temsilcilerinin temsilcilik görevlerini yapabilmeleri için uygun bir oda temin edecektir. Ayrıca bu odaya imkanlar nispetinde masa, sandalye, dolap ve dahili konuşmalar için bir telefon sağlanır. İşveren imkanları dahilinde her yerleşkede bir temsilcilik odası temin etmeye gayret gösterir.

MADDE 6- SENDİKAL İZİNLER:

Sendika baştemsilcisi ve işyeri sendika temsilcilerine asıl işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla temsilcilik görevinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmeleri için işverenin izni ile temsilciye haftada 3 saat, baştemsilciye haftada 4 saat ücretli izin verilir.

Ayrıca, Sendika görevlilerine kongre, konferans, seminer, Yönetim, Denetim, Disiplin Kurulu, Genel Kurul ve Temsilciler Meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine yılda 10 güne kadar ücretli izin verilir. Gerektiğinde işverenin de onayı ile bu izin 10 gün daha uzatılabilir.

MADDE 7- SENDİKANIN İŞYERİNDE TOPLANTI YAPMASI:

Sendika yetkilileri, işveren veya vekillerinden izin almak ve işi aksatmamak şartıyla, iş saatleri içinde de üyelerle görüşebilirler. Bu görüşmeler işveren veya vekillerinin göstereceği bir yerde yapılır.

MADDE 8- SENDİKA AİDATI:

İşveren, yetkili sendikaca üyeliği kendisine bildirilen işçilerin sendika tüzüğü gereğince ödemekle yükümlü oldukları üyelik aidatı ile varsa, dayanışma aidatını, hiçbir masraf istemeden ücretlerden keser ve ayın 10. işgününe kadar sendikanın banka hesabına yatırır.

Ayrıca işveren, sendika üyelerinin ücretlerini ve sendika için kimden ne miktar kesinti yapıldığını gösterir bir listeyi yine ücretlerin ödendiği günü izleyen 10 işgününe kadar sendikaya iletir.

MADDE 9- SENDİKA TEMSİLCİ VE YÖNETİCİLERİNİN TEMİNATI:

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 23. ve 24. maddesi hükümleri uygulanır.

MADDE 10- İŞE ALMA VE İŞYERİNDE ÇALIŞMA ŞEKLİ:

A- İlk defa işe alınacaklar hakkında "Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" hükümleri uygulanır.

B- Şoför olarak çalışan sendika üyesi işçiler, görev kağıdı düzenlemeksizin göreve gönderilemezler. Ayrıca, trafiğe uygun durumda olmayan ya da arızalı olan arabalar trafiğe çıkarılamaz.

MADDE 11- ASKERLİK HİZMETİ:

a) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir nedenle silah altına alınması nedeniyle işinden ayrılması halinde, bu konudaki mevzuat hükümleri uygulanır. 4857 sayılı İş Kanununun 31. maddesinde belirtilen süreler içinde işçiye ücreti tam olarak ödenir. Ancak bu süre içinde Milli Savunma Bakanlığı tarafından işçiye bir ödemede bulunulursa, bu ödeme işverene iade edilir.

b) Herhangi bir askeri veya kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçilerden, bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek için başvuruları işveren, boş yerlere öncelikle ve aynı kıdemdeki emsali işçinin ücreti ile işe almak zorundadır.

Diğer hususlarda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 12- DENEME SÜRESİ:

Deneme süresi bir aydır.

MADDE 13- İŞ SÜRELERİ, FAZLA ÇALIŞMALAR VE GECE ÇALIŞMASI:**A- İş Süreleri:**

a) Genel olarak işçinin haftalık çalışma süresi 45 saattir. Bu süre haftanın çalışılan günlerine bölünerek uygulanır.

Hafta tatili pazar günüdür. Çalışma gün ve süreleri ile işe başlama, dinlenme ve bitirme saatleri işin gereğine ve işyerlerinin özelliğine göre işveren veya vekili tarafından tespit edilir.

b) İşçinin işinde çalışmaksızın fakat işyerinde işverenin veya vekilinin emrinde işe hazır durumda bekleyerek geçirdiği zamanlar iş süresinden sayılır.

c) İşyerlerinde vardiyalı çalışma gerekiyorsa vardiyaların tespiti, başlama ve bitiş zamanları ile dinlenme zamanları işveren veya vekili tarafından düzenlenir ve bir gün önceden işyerinde ilan olunur.

B- Fazla Çalışma:

a) Haftalık çalışma süresini aşan çalışmalar, fazla çalışmadır. İşveren hafta içinde fazla çalışma yapılmasını istediğinde, işçi kabul eder.

Normal çalışma süresini aşan her bir çalışma saati için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 70 yükseltilmesiyle ödenir.

b) Fazla çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında iki saat serbest zaman olarak kullanabilir.

C) Gece Çalışması:

a) Saat 20:00-06:00 arasında yapılan çalışmalar gece çalışmalarıdır. Bu saatlerde çalıştırılan işçilere ücretleri %10 zamlı ödenir. İşyerinde engelli, hamile veya bir yaşını doldurmamış çocuğu olan kadın işçilere gece çalışması yaptırılmaz.

MADDE 14- HAFTA TATİLİ ÇALIŞMA ÜCRETİ:

İşçilere zorunlu sebeplerle hafta tatili gününde çalışmaları halinde, çalışmadan alacakları ücretleri ile birlikte bugün için toplam 3 (üç) günlük ücret ödenir.

MADDE 15- 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.

Güvenlik personelleri ara dinlenmeleri sırasında izinsiz kurum dışına çıkamaz ve saatlik ara dinlenme iznini Kurum dışında geçiremez.

MADDE 16- SENDİKA ÜYELERİNİN GÖREV DEĞİŞİKLİĞİ:

İşçiler gerektiği takdirde işyeri unvanı ve niteliği benzer veya birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilebilirler.

İşçilerin aynı işverene bağlı Büyükşehir Belediye sınırları dışında başka işyerlerine nakledilmeleri işçinin rızası alınmak suretiyle mümkündür. Nakle rıza göstermemeleri halinde; 4857 sayılı İş Kanunun 22. maddesi hükümleri geçerlidir.

İş ve işyeri değişiklikleri cezai mahiyette olamaz. Tüm iş ve işyeri değişikliklerinde isteklilere öncelik verilir.

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

İşçilerin işyerine giriş ve çıkışları işveren veya vekilince belirlenen şekilde takip edilir. Bu kayıtlar idare amirleri tarafından devamlı kontrol edilir. İşyerinde hafta tatili günü ve ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma ile fazla çalışma çalışmanın yapılacağı günden bir gün önce birim amirinin yazılı isteği ile olur ve işyerinde ilan edilir.

İşçiden istenen çalışmanın gün ya da saat süresini belirleyen bir belge olmaksızın hafta tatili günü ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma ve fazla çalışma işçiden istenemez.

MADDE 18- YILLIK ÜCRETLİ İZİN:

a) 4857 sayılı İş Kanununun 53. maddesi gereğince; işyerlerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

1 yıldan 5 yıla kadar olanlara 17 gün,

5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 23 gün,

15 yıl ve daha fazla olanlara 29 gün,

yıllık izin verilir.

İzin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Yıllık izin süresi bakımından cumartesi günleri iş günü sayılır.

b) Ücretli izin döneminde işçi hastalanır ve bu durumunu Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) mevzuatının öngördüğü hastanelerden aldığı raporla belgelerse, hastalık süresi yıllık izin süresine ilave edilir.

3

MADDE 19- MAZERET İZİNLERİ:**A- Ücretli Mazeret İzinleri:**

İşçilere aşağıdaki halleri belgelendirmek ve olayın vukuundan itibaren 10 gün içerisinde kullanmak kaydıyla;

a) İşçinin evlenmesi halinde 5 gün,

b) İşçinin veya eşinin; ana, baba, kardeş, eş veya çocuklarından birinin ölümü halinde 5 gün, imza tarihinden geçerli olmak üzere kayınvalide veya kayınpederinin ölümü halinde 2 gün,

c) İşçinin eşinin doğum yapması halinde 5 gün,

ç) İşçinin yangın, sel, deprem gibi doğal afetlere uğraması halinde 10 gün,

d) İşçinin çocuğunun evlenmesi halinde 3 gün,

e) İşçinin yıllık askerlik yoklaması için yılda 1 gün,

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

g) İşçinin eş, çocuk, ana veya babasının kanser, verem gibi ağır ve acil tedavi gerektiren hastalığa maruz kalmalarında, ilgili mevzuatın öngördüğü belgelere istinaden refakat gerektiği hallerde işçiye, imza tarihinden geçerli olmak üzere yılda 10 güne kadar ücretli refakat izni verilir.

B- Ücretsiz Mazeret İzinleri:

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

İşveren, işçilere talepleri halinde, belgelendirilmesi şartıyla mazeretleri nedeniyle yılda 15 güne kadar ücretsiz mazeret izni verilebilir.

Mazeret izinleri, işveren veya vekili tarafından verilir.

MADDE 20- ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZNİ:

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

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

Bu maddede düzenlenmeyen konularda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesi ile "Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik" hükümleri uygulanır.

MADDE 21- ULUSAL BAYRAM, GENEL TATİLLER VE ÜCRETLERİ:

Ulusal Bayram ve genel tatil günleri kanunlarda belirtilen günlerdir.

Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan işçilere, bir iş karşılığı olmaksızın alacakları ücretleri ile birlikte bu gün için toplam 3 (üç) günlük ücret ödenir.

MADDE 22- BİLDİRİM SÜRELERİ:

İşçilere uygulanacak bildirim süreleri aşağıdaki gibidir:

İşyerinde hizmet süresi;

- a) 6 aydan az olan işçiye 3 hafta
- b) 6 aydan 18 aya kadar olan işçiye 5 hafta,
- c) 18 aydan 36 aya kadar olan işçiye 7 hafta,
- d) 36 aydan fazla olan işçiye 9 hafta,

bildirim süresi uygulanır.

MADDE 23- KIDEM TAZMİNATI:

Kıdem tazminatı konusunda Kanun hükümleri uygulanır. Her tam hizmet yılı için 35 gün, işçinin işverenin işini yaparken iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü halinde ise 40 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

MADDE 24- HASTALIK HALİ VE SİGORTA ÖDEMELERİNİ TAMAMLAMA:

İşçinin hastalık nedeniyle işe devam edemediği veya raporlu olduğu sürelerle ait yılda 5 defayı geçmemek üzere Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından ödenmeyen ilk 2 günün ücreti işveren tarafından ödenir.

Hastalık nedeniyle iş göremezliğe uğrayan işçilerin 3 (üç) gün ve daha fazla istirahatlı olmaları halinde ücreti tam olarak ödenir. İşçi SGK tarafından ödenen geçici işgöremezlik ödeneğini istirahatın bitimini müteakip 10 (on) gün içinde evrakı ile birlikte işverene öder. Ödenmediği takdirde bir sonraki ayın ücretinden kesilir.

İşçinin işyerinin bulunduğu mahal veya başka bir mahale sevk suretiyle viziteye çıkması halinde, işyerinden ayrı kalacağı zamanlarda işçiye istirahat verilmeksizin ayakta tedavisine lüzum görüldüğü takdirde geçirdiği süreler için işçi ücretli izinli sayılır.

MADDE 25- ÜCRET VE ÖDEME ZAMANI:

İşveren, işçi ücretlerini her ayın 15'inde mevzuat gereği işçilerin banka hesaplarına yatırarak ödemek zorundadır.

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

Ayrıca işçinin ücretine ilişkin yapılmış olan hesaplamayı gösteren hesap pusulası işçilere verilir

MADDE 26- ÜCRET ZAMMI:**1- TABAN ÜCRET VE SEYYANEN ZAM:****a) Taban Ücret:**

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

b) Seyyanen Zam:

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

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

2- ÜCRET ZAMLARI:**a) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:**

01.01.2025 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin ücretleri (1.) fıkradaki taban ücrete çekildikten ve taban ücret dışında kalan işçilere ise seyyanen zam yapıldıktan sonra,

7 13 14

01.01.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2025 tarihinden geçerli olmak üzere birinci yıl birinci altı ay için %24 (Yirmidört) oranında zam yapılacaktır.

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

i) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Seyyanen Zam:

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

ii) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

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

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

c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.01.2026 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.01.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2026 tarihinden geçerli olmak üzere %10 (On) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2026 indeks sayısının, Aralık 2025 indeks sayısına göre değişim oranının %10 (On)'u aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

d) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

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

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

e) Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinden sonra kapsam işyerlerine ilk defa işe alınacak işçiler, asgari ücretle işe başlatılırlar. Bu işçilerin, deneme sürelerini başarı ile tamamlamaları kaydıyla, sendikaca üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşından geçerli olmak üzere toplu iş sözleşmesinin "İş Primi" başlıklı 39. maddesindeki gruplar esas alınmak kaydıyla aşağıdaki tespit edilen işe giriş ücretlerine yükseltirler.

3

I. YIL İŞE GİRİŞ ÜCRETLERİ

GRUP	01.01.2025-30.06.2025	01.07.2025-31.12.2025
I. GRUP	1.835,00 TL/Gün	2.090,00 TL/Gün
2. GRUP	1.830,00 TL/Gün	2.085,00 TL/Gün
3. GRUP	1.825,00 TL/Gün	2.080,00 TL/Gün

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

MADDE 27- İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE:

- a) İşçilere, 6772 sayılı Kanun hükümlerine göre Cumhurbaşkanının tespit ettiği günlerde ilave tediye ödenir.
- b) İşçilere, sözleşmenin her yılında 2 ikramiye ödenir. Bu ikramiyeler Mart ve Eylül aylarında 30'ar günlük ücretleri tutarındadır.
- c) İşçilere, ilave tediye ve ikramiyeler çalıştıkları süre ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 28- YEMEK YARDIMI

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere fiilen çalıştıkları her gün için sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında net 235,02 TL/Gün, birinci yıl ikinci altı ayında ise net 260,87 TL/Gün yemek yardımı ödenir.

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

Günlük çalışma süresi ara dinlenme dahil 12 saat olan işçilere, iki öğün yemek bedeli ödenir.

Ancak Üniversitenin ilgili birimleri tarafından personel yemek ücretlerinde değişiklik yapılması durumunda, söz konusu değişikliğin uygulamaya gireceği tarihten itibaren belirlenen yeni tutar uygulanan yemek ücreti tutarından daha yüksek ise yemek ücreti olarak ödenir.

MADDE 29- GİYİM YARDIMI:

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

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

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

c) İşveren işçilere yılda bir defa toplu iş sözleşmesinin birinci yılında Mayıs ayının ilk haftasında ödenmek üzere brüt 2.530,94 TL olarak giyim yardımı yapar.

Giyim yardımı, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının Mayıs ayında ve bir kez ödenmek kaydıyla ödendiği döneme kadar ki ücret zamları (toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ay zammı olan %24 hariç) oranında arttırılarak ödenecektir. Giyim yardımının ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem giyim yardımı miktarına yansıtılacaktır.

MADDE 30- TAŞIT YARDIMI:

İşveren, imkânlar ölçüsünde çalışan işçilere servis temin etmeye gayret edecektir. Temin edemediği takdirde fiilen çalışılan her gün için, dört adet Büyükşehir Belediye otobüs bileti rayiç bedeli net olarak ödenir.

MADDE 31- SOSYAL YARDIM:

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında her ay brüt 3.977,20 TL/Ay, birinci yıl ikinci altı ayında her ay brüt 4.414,69 TL/Ay birleştirilmiş sosyal yardım ödenir.

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

Bu yardımın ödenmesinde her türlü ücretli izinler ile iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle istirahat halleri ve bir ayı aşmayan diğer istirahat hallerinde kıstelyevm yapılmaz.

MADDE 32-BAYRAM YARDIMI:

İşveren; işyerlerinde çalışan taraf sendika üyesi işçilere; Ramazan ve Kurban Bayramlarından bir hafta önce ödenmek şartıyla, sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayına denk gelmesi halinde brüt 610,87 TL, birinci yıl ikinci altı ayına denk gelmesi halinde brüt 678,07 TL bayram yardımı verir.

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

MADDE 33- ÖZEL DURUMLARA İLİŞKİN SOSYAL YARDIMLAR:

Sendika üyesi işçilere uygulanmak üzere;

a) Toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında evlenmeleri halinde 2.133,00 TL, birinci yılı ikinci altı ayında evlenmeleri halinde ise 2.367,63 evlenme yardımı,

b) Toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında ana, baba, eş veya çocukların ölümü halinde işçinin kendisine 2.844,03 TL, birinci yılı ikinci altı ayında ana, baba, eş veya çocukların ölümü halinde ise 3.156,87 TL ölüm yardımı,

c) Toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında işçinin kendisinin ölümü halinde yasal mirasçılara 5.688,04 TL, birinci yılı ikinci altı ayında işçinin kendisinin ölümü halinde ise 6.313,72 TL ölüm yardımı,

ç) Toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci ayında işçinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölümü halinde yasal mirasçılara 8.532,03 TL birinci yılı ikinci ayında işçinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölümü halinde ise 9.470,55 TL ölüm yardımı,

d) İşçilerin yangın, sel, deprem veya benzeri doğal afetlerin toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında zarar görmesi halinde 3.554,97 TL, birinci yılı ikinci altı ayında zarar görmesi halinde ise 3.946,02 TL afet yardımı,

işverence yapılır.

e) Doğum yardımı konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

Bu yardımlar toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak olayın vuku bulduğu sözleşme dönemine tekabül eden tutar üzerinden uygulanacaktır.

İşçiler, anılan sosyal yardımlardan yararlanabilmesi için durumu resmi belge ile kanıtlamak zorundadır.

13

MADDE 34- DİSİPLİN KURULU, GÖREVİ, ÇALIŞMA DÜZENİ VE DİSİPLİN CEZALARI:

Disiplin Kurulu, biri başkan olmak üzere işverenin seçeceği iki asıl, iki yedek üye ile sendikanın seçeceği iki asıl, iki yedek üyeden kurulur. Asıl üye mazereti dolayısıyla işyerinde bulunmadığı hallerde yedek üye kurula katılır.

Taraflar bu kurula seçecekleri asıl ve yedek üyelerini toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihten itibaren bir ay içinde birbirlerine bildirmek zorundadırlar. Disiplin Kurulu, işverence bildirilen konuları 4857 sayılı İş Kanunu ile işbu toplu iş sözleşmesinin hükümleri uyarınca inceleyerek karara bağlar. Disiplin Kurulu 4857 sayılı İş Kanununun 25/II maddesi dahil olmak üzere Ek-1'de yer alan disiplin ceza cetvelini uygular.

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

Toplantı mevcut üyelerin iştiraki ile yapılır. Kurul en az üç üye ile toplanır. Ancak işverenin yazılı çağırısına rağmen işçi temsilcilerinin toplantıya katılmaması halinde Kurul iki üye ile toplanıp karar alabilir. Oyların eşit olması halinde Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar.

Kurul, karar vermek için her türlü delili toplar; ilgili işçiye dinleyerek savunmasını alır. Yapılan yazılı tebligata rağmen savunma için davete icabet etmeyen ilgili hakkında dosya üzerinden karar verilir.

Kararlar ilk toplantıdan itibaren altı işgünü içinde verilir.

Alınan kararlar kesin olup; işveren veya işveren vekilince onayını müteakip yürürlüğe girer. İşveren cezaları hafifletebilir. İşlenen fiile, ekli ceza cetvelinde belirtilen maddelerden, birden fazlasına aykırı hareket edildiği saptanırsa, cezaların en ağırı, fiiller aynı ise bir üst derecenin cezası uygulanır.

Disiplin Kurulunun verdiği ihraç cezası işverene tebliğ edildiği tarihten itibaren, 4857 sayılı Kanunun 26'ncı maddesinde öngörülen altı işgünlük süre işlemeye başlar. Ekli ceza cetvelinde yer almayan disiplin suçları için, Disiplin Kurulu fiilin niteliğine göre cetveldeki müeyyidelerden birine kıyasen değerlendirme yapar ve buna göre karar alır.

MADDE 35- TARAFLARIN İŞBİRLİĞİ:

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

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

MADDE 36- UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZÜM KURULU:

Toplu iş sözleşmesinin uygulanması ile hükümlerinin yorumu konusunda çıkacak uyuşmazlıkların ilk kademe olarak işyerindeki işveren vekilleri ile sendika temsilcileri arasında çözümü esastır. Bu şekilde çözümü mümkün olmayan uyuşmazlıklar T.C. Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Rektörlüğünde oluşturulan Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu'nda incelenir.

Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu, biri TÜHİS'den olmak üzere 3 işveren temsilcisi ile 3 sendika temsilcisinden oluşur. Ayrıca, 3'er adet yedek temsilci de seçilir. Asil temsilcilerin katılamadığı durumlarda yerine yedek temsilcilerden katılım sağlanır. Kurula işveren temsilcilerinden biri başkanlık eder. Taraflar kurula girecek üyelerini toplu iş sözleşmesinin imzasından itibaren 1 ay içinde karşı tarafa bildirirler.

Kurul ihtiyaç duyulması halinde toplanır. Toplantı için çağrı yapılır. Kurul, daveti müteakip 3 işgünü içinde toplanarak uyuşmazlık konusunun gerçek olup olmadığını, gerçek ise giderilmesi çarelerini araştırır ve 15 gün içinde karara bağlar. Toplantı sonunda anlaşmaya

varılmış ise anlaşma tutanağı sözleşme hükmü olarak uygulanır. Anlaşmaya varılmamış ise, tarafların yasal yollara başvurma hakları saklıdır. Taraflar kurul kararlarına uymak zorundadırlar.

MADDE 37- HİZMET ZAMMI:

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

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

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

MADDE 38- YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

Bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2025 tarihinde yürürlüğe girmek ve 31.12.2026 tarihinde sona ermek üzere 2 yıl süreli olup, **07.08.2025** tarihinde imzalanmıştır.

MADDE 39- İŞ PRİMİ:

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilerden, aşağıdaki işlerde görevlendirilenlere müktesep hak olmamak ve diğer ödemeleri etkilememek kaydıyla fiilen çalıştıkları her gün için;

I. GRUP: Müdür ve mühendisler günlük brüt çıplak ücretinin %9'u,

II. GRUP: Şef, büro personeli, bilgi sistemleri personeli, güvenlik görevlisi, teknisyen, şoför ve servis elemanlarına günlük brüt çıplak ücretinin %8'i,

III. GRUP: Evrak, sekreter, santral işçisi, teknisyen yardımcısı ve diğer işçilere günlük brüt çıplak ücretinin %7'si oranında iş primi ödenir.

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

MADDE 40-EK ÖDEME:

İşçilere, müktesep hak sayılmamak ve yasal kesintiler dışında başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içerisinde olmak üzere yılda bir defa ve toplu iş sözleşmesinin birinci yılının Mayıs ayında brüt 9.039,08 TL ek ödeme yapılır.

Ek ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının Mayıs ayında ve bir kez ödenmek kaydıyla ödendiği döneme kadar ki ücret zamları (toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ay zammı olan %24 hariç) oranında arttırılarak ödenecektir. Ek ödemenin ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem ek ödeme miktarına yansıtılacaktır.

Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 41- EK PRİM:

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

GEÇİCİ MADDE 1- FARKLARIN ÖDEME ZAMANI:

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

İşbu toplu iş sözleşmesi 41 Asıl Madde, 1 Geçici Madde ile Ek-1 Ceza Cetvelinden ibaret olup taraflarca 07.08.2025 tarihinde imzalanmıştır.

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ**T.C. BANDIRMA ONYEDİ
EYLÜL ÜNİVERSİTESİ****TÜHİS SENDİKASI**

Adnan ÇİÇEK

Hasan YILMAZ

Dr. Şerefettin GÜLER

Hasan TÜRK

İpek ÇAKAL

Prof. Dr. Alpaslan SEREL

Cihangir BOZ

Av. Bilgin ABAK

Adem UÇAR

Cem POLAT

İŞÇİ TEMSİLCİLERİ**TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI**

Hakan BOZKURT

Meliha Seğmen-KAPLAN

EK-1: CEZA CETVELİ

CEZAYI GEREKTİREN HALLER	Tekerrür Sayısına Göre				
	1	2	3	4	5
1-30 gün içinde 3 defadan fazla 15 dakikaya kadar olan gecikmeler.	İhtar	1G	2G	3G	
2-Birinci madde ile disiplin kuruluna bir yılda üç defadan fazla sevk edilmek.	3G	İhraç			
3-30 gün içinde izinsiz ve mazeretsiz bir gün işe gelmemek.	1G	2G	İhraç		
4-İzinsiz ve mazeretsiz ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü işe gelmemek.	3G	İhraç			
5-İş saati bitmeden izinsiz gitmek.	İhtar	1G	2G	3G	İhraç
6-İşyerine sarhoş gelmek, işyerinde veya iş esnasında alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak.	İhraç				
7-İş saatinde yapılması gereken işi yapmayarak özel işlerle meşgul olmak.	İhtar	1G	2G	3G	İhraç
8-İşyerine ait malzeme, vasıta alet veya şahısları özel işlerinde kullanmak.	İhtar	1G	2G	3G	İhraç
9-İş saatinde özel ziyaretlerde bulunmak veya izin almadan ziyaretçi kabul etmek.	İhtar	1G	2G	3G	İhraç
10-İş saatinde etrafını rahatsız edecek şekilde bağırarak konuşmak veya şarkı söylemek.	İhtar	1G	2G	3G	İhraç
11-İş saatinde uyumak.	İhtar	1G	2G	3G	İhraç
12-İşyerinde veya iş esnasında amirlerine hakaret etmek veya amirlerini tehdit etmek ve iş esnasında amirlerine fiilen tecavüz etmek.	İhraç				
13-İşyerinde veya iş esnasında işyeri mensuplarına iş sahiplerine kaba muamelede bulunmak.	İhtar	1G	2G	3G	İhraç
14-Amirleri tarafından verilen işleri yapmamak.	2G	3G	İhraç		
15-Amirleri tarafından işçi sağlığını ve iş emniyetini ihlal etmemek kaydıyla verilen görevle ilgili emir ve işleri yapmamaya arkadaşlarını kışkırtmak ve yaptırmamak.	3G	İhraç			
16-Kendisine verilen işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek.	2G	3G	İhraç		
17-Gizli tutulması gereken göreve müteallik sırları ifşa etmek.	İhraç				
18-İşyerinde kavga çıkarmak veya kavga çıkmasına sebebiyet vermek.	3G	İhraç			
19-İş esnasında siyasi propaganda yapmak.	İhtar	İhraç			
20-Hırsızlık veya hırsızlığa teşebbüs etmek.	İhraç				
21-İşyerine ait malzeme veya vasıtaların bakım ve temizliğini ihmal etmek malzemeyi ve kırtasiyeyi hor kullanmak.	İhtar	1G	2G	3G	İhraç
22-Kendisine teslim edilen malzeme ve vasıtayı iyi korumayarak kaybına bozulmasına sebebiyet vermek. (Hasarın 30(otuz) gündelik tutarını aşmaması halinde) işçinin; a) İhmal halinde, b) Ağır ihmalinde, c) Kastı halinde.	1G 2G İhraç	2G 3G	3G İhraç	İhraç	
23-İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden bir yangına sebebiyet vermek.	3G	İhraç			

24-İşyerini kısmen veya tamamen durdurmak amacı ile sabotaja teşvik etmek veya sabotaj yapmak.	İhraç				
25-Görevde lakayt kalmak ve kendisine verilen işin bittiğini işi veren amirine bildirmemek.	1G	2G	3G	İhraç	
26-Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak.	İhtar	1G	2G	3G	İhraç
27-Vasıta kullananlar için trafik kurallarına riayetsizlik.	İhtar	1G	2G	3G	İhraç
28-İşyerinde kumar oynamak veya oynatmak.	İhraç				
29-İşin yapılmasında amirlerine veya kendisi ile birlikte çalışanlara işi aksatacak şekilde zorluk göstermek.	İhtar	1G	2G	3G	İhraç
30-İşyerinde işlediği suçtan dolayı 7 günden az hapse mahkum olmak.	3 G	İhraç			
31-İşyerinde işlediği suçtan dolayı 7 gün ve daha fazla süre ile hapse mahkum olmak.	İhraç				
32-İş sözleşmesinin yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından birine müteallik vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde haiz olduğunu ileri sürmek veyahut hakikate uygun olmayan bilgi vermek ve beyanda bulunmak sureti ile işçinin işvereni veya işveren vekilini yanıltması.	İhraç				
33-Zaruret olmadıkça iş münasebetlerinde veya şahsi işlerde merci tecavüzünde bulunmak.	1G	2G	3G	İhraç	
34-İşçinin yapmakla mükellef olduğu ödevleri işin ifası sırasında amiri tarafından yapılması lüzumu ikaz ve ihtar edilmesine rağmen yapmakta direnmek.	3G	İhraç			
35-Resmi belgeler üzerinde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek.	İhraç				
36-İşe gelmeyen işçinin yerine imza atmak, kartını bastırmak veya işçiyi işe gelmiş gibi göstermek.	3G	İhraç			
37-İş günü bittikten sonra izinsiz olarak işyerine girmek.	İhtar	1G	2G	3G	İhraç
38-Rüşvet almak, rüşvet vermek veya bunlara teşebbüs etmek.	İhraç				
39-İş sağlığı ve iş güvenliği hükümleri gereğince kendilerine verilen koruyucu malzemeyi kullanmamak.	2G	3G	İhraç		
40-İşyerinde faizle para vermek.	2G	3G	İhraç		
41-Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstermek.	İhtar	1G	2G	3G	İhraç
42-İşyerinde işi aksatmak, kasten yanlış bilgi vermek.	1G	2G	3G	İhraç	
43-Disiplinsiz davranmak, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymamak, iş verimini aksatmak, iş huzurunu ve düzenini bozmak.	İhtar	1G	2G	3G	İhraç
44-Hizmet içinde veya dışında yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak, işyerinin, işveren veya vekilinin itibarını zedelemek.	4G	İhraç			
45-Yukarıda sayılan eylemler dışında kalıp Disiplin Kurulunca suç sayılan ve cezalandırılması gereken benzer filler, Disiplin Kurulunca suçun ağırlığı dikkate alınarak ihtardan-ihraça kadar ceza verilebilir					