

**T.C.  
ONDOKUZ MAYIS 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: 16.08.2025**

## MADDE 1- TARAFLAR VE TANIMLAR

### A) Taraflar:

Bu toplu iş sözleşmesinde taraflar, T.C. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlüğünün 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. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı 10 no'lu "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkoluna giren işyerleri ayrı ayrı "İŞYERİ", bütünü "İŞLETME",
- b- T.C. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, "İŞVEREN",
- c- T.C. Ondokuz Mayıs 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 sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde iş sözleşmesinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir. Her ne sebeple olursa olsun, 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. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı işyerleri ile bu işyerlerine ait eklentilerin 10 no'lu işkolunda yer alanların bütününe kapsamına alır.

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

Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıyla işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar. Sendika üyesi olmayanların yararlanmaları hakkında kanun hükümleri uygulanır.

## MADDE 4- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ

### A- GÖREVLERİ

İşyeri sendika temsilcileri kanunlarda ve bu sözleşmede kendilerine verilen görevlerden başka;

- 1- İşyerinde, üyelerle işveren arasında ilişkiyi ve çalışma huzurunu sağlamak,
- 2- Sendika ile üyeler arasındaki bağları güçlendirmek,
- 3- İşyerinde çalışma saatleri içinde üyelerin şikâyet ve müracaatlarını dinlemek,



4- Üye ve işveren arasında uyuşmazlıkların çözümüne çalışmakla görevlidir.

### **B) ATANMASI**

Sendika bu sözleşme kapsamına giren ve işletmeye bağlı işyerlerinde çalışan üyeleri arasından her işyeri için ayrı ayrı olmak üzere 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 27'nci maddesi ve sendika ana tüzüğü uyarınca işyeri sendika temsilcilerini atar. Temsilcilerin listesini, baştemsilciyi belirtmek suretiyle işverene atamanın yapıldığı 15 gün içerisinde yazı ile bildirir.

## **MADDE 5- SENDİKA İLAN PANOSU VE TEMSİLCİ ODASI**

### **A-İLAN PANOSU**

a) İşveren, bütün işçilerin kolaylıkla görüp okuyabilecekleri şekilde; Araç İşletme, Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı, Çevre Düzenleme Müdürlüğü ile Koruma ve Güvenlik Müdürlüğünde uygun bir yere, baştemsilci ve işyeri temsilcilerinin kullanacağı camlı ve kilitli bir duyuru panosu koymayı kabul eder.

b) İlan panosuna asılacak tüm ilanlar, sendikanın mührünü ve yetkililerin imzasını taşır. Asılan tüm ilanların sorumluluğu sendikaya aittir. İlan tahtasına asılacak bu duyurular sendikal faaliyet içerecek olup asılmadan önce onanmış bir sureti Rektörlüğe yazı ile bilgi olarak sunulacaktır. Sendika temsilcileri ilan tahtasına ancak bu şekilde uygun olan ilan ve duyuruları asabilecektir.

### **B-TEMSİLCİ ODASI**

a) İşveren, temsilcilerin sendikal çalışmalarını yürütmesi amacıyla sendika temsilcilik odası temin eder.

b) İşyeri sendika temsilci odası için gerekli masa, sandalye, dolap vb. büro malzemeleri ile dâhili telefon işveren tarafından sağlanır.

## **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 aşağıda yazılı sürelerde izin verilir.

### **A- BAŞTEMSİLCİ İZİNİ**

Sendika baştemsilcisine, temsilcilik görevinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmesi için aşağıda düzenlenen şekilde ücretli izin verilir.

#### **İşyeri İşçi Mevcudu**

1-50 işçi çalıştıran işyerinde  
51-200 işçi çalıştıran işyerinde  
201-500 işçi çalıştıran işyerinde  
500 den fazla işçi çalıştıran işyerinde

#### **Haftalık Ücretli İzin Süresi**

4 saat  
6 saat  
8 saat  
10 saat

Baştemsilci gündüz vardiyasında çalıştırılır. Baştemsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak sendika merkezi veya şube veya bölge temsilciliğinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine, bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

### **B-TEMSİLCİ İZİNİ**

#### **İşyeri İşçi Mevcudu**

1-50 işçi çalıştıran işyerinde  
51-200 işçi çalıştıran işyerinde  
201-500 işçi çalıştıran işyerinde  
500 den fazla işçi çalıştıran işyerinde

#### **Haftalık Ücretli İzin Süresi**

2 saat  
3 saat  
4 saat  
5 saat

7 2 2 1 8 8

### C- DİĞER İZİNLER

Sendika temsilci ve görevlilerine; kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, disiplin kurulu, genel kurul ve temsilciler meclisi ve benzeri toplantılardan, katılımı kanuni zorunluluk olanlara idareye bilgi verilerek, kanuni zorunluluk olmayanlara idarenin uygun görmesi halinde aşağıda düzenlenmiş şekline göre ücretli izin verilir.

#### İşyeri İşçi Mevcudu

#### Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi

1-50 işçi çalıştıran işyerinde	20 gün
51-100 işçi çalıştıran işyerinde	30 gün
101-200 işçi çalıştıran işyerinde	40 gün
201-500 işçi çalıştıran işyerinde	60 gün
501-1000 işçi çalıştıran işyerinde	80 gün
1000'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	işçi sayısının % 10'u kadar gün.

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

### MADDE 7- SENDİKANIN İŞYERİNDE TOPLANTI YAPMASI

Sendika yöneticileri 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 VE SENDİKANIN DİĞER HAKLARI

1- İşveren, sendikaca üyeliği kendisine bildirilen işçilerin sendika tüzüğü gereğince ödemekle yükümlü oldukları üyelik aidatı ile varsa dayanışma aidatını, hiçbir masraf istemeden ücretlerden keser ve en geç 10 işgünü içinde sendikanın göstereceği banka hesabına yatırır. Ayrıca işveren, sendika üyelerinin ücretlerini ve kimden ne miktarda kesinti yapıldığını gösterir bir listeyi yine ücretlerin ödendiği günü izleyen 10 işgününe kadar sendikaya iletir.

2- Sendikaca talep edilen ödentileri kesmeyen ve sendikaya ödemeyen işveren, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 18'inci maddesi uyarınca sorumludur.

3- İşveren, her ayın sonunda, işyerine giren ve işyerinden ayrılan işçilerin listesini sendikaya bildirir.

### MADDE 9- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ VE YÖNETİCİLERİNİN TEMİNATI

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 23 ve 24'üncü madde hükümleri uygulanır.

### MADDE 10- FERDİ VEYA TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ

1- İşçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça ve işletmenin veya işyerinin ekonomik veya teknolojik durumu, işçi ödeneği ve eğitim öğretim takvimi, işin, işyerinin veya işletmenin gerekleri bakımından zorunluluk bulunmadıkça ferdi veya toplu halde işçi çıkarılamaz.

2- Toplu veya ferdi işten çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde, işveren durumu taraf işçi sendikasına bildirir. İşveren ve sendika bir araya gelerek işten çıkarma esaslarını, işten çıkarılacak işçi sayısını, işten çıkarma tarihini ve çıkarılacak işçilerin ünitelere göre dağılımını karara bağlarlar.

3- Hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilmeden bir işçinin hizmet ilişkisi, o işçinin tutumu ve verimi ile ilgili nedenlerle sona erdirilemez.

2 3 1 1 1

4- İşçinin iş sözleşmesi Sosyal Güvenlik Kurumunun (SGK) sağlık yardımı yapmakla yükümlü olduğu süre içinde feshedilemez.

### **MADDE 11- İŞYERİNDE ÇALIŞMA ŞEKLİ**

a) İşyerlerinde, işçi kadrolarının tespiti ve uygulanması, iş programlarının tanzim ve tadili, çalışma şekli, işin icap ettirdiği miktar ve nitelikte işçi istihdam etmek, yeni işçi alımı veya boş olan kadroların doldurulması gibi işin ve işyerinin idaresine müteallik yetkiler mevzuata aykırı olmamak şartıyla sadece işverene aittir.

b) Şoför olarak çalışan sendika üyesi işçiler, görev kâğıdı düzenlemeksizin göreve gönderilemezler. Ayrıca, trafiğe uygun durumda olmayan ya da arızalı olan araçlar trafiğe çıkarılamaz.

c) İşyerlerinde 5188 sayılı Kanununa tabi çalışan güvenlik görevlilerine ilişkin işyeri uygulamalarına (belge-kıyafet, eğitim vb.) devam edilir.

### **MADDE 12- DENEME SÜRESİ**

a) İşe yeni alınan işçilerin deneme süresi iki aydır.

b) İşveren deneme süresinde işçinin çalışmasını yeterli bulduğunda, sürenin sonucunu beklemeksizin yeterliliğini onaylayıp sürekli işçiliğini kesinleştirebilir.

### **MADDE 13- ASKERLİK DURUMU**

1- İşveren, muvazzaf askerlik hizmeti dışında, kanuni zorunluluklar karşısında ihtiyat olarak askere çağrılan üyelere, silahaltına alındığı süre için ücretli izin vermeyi kabul eder. Bu süre 90 günü geçemez. Üyenin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Ancak, ücretli izin süresinde Milli Savunma Bakanlığı tarafından maaş verilen üyenin aldığı maaş, işyerinden aldığı ücretten az ise aradaki fark işveren tarafından üyeye ödenir. Bu amaçla verilen izinler yıllık ücretli izinden sayılmaz.

2- Muvazzaf askerlik nedeniyle işinden ayrılan işçiler, bu ödevin bitiminden itibaren iki ay içinde başvurmaları halinde, işveren tarafından, başvuru tarihini izleyen iki ay içinde, boş kadro var ise eski unvan ve emsallerinin ücretleri ile işe alınırlar.

3- Diğer konularda 4857 sayılı Kanunun 31'inci maddesi hükümleri uygulanır.

### **MADDE 14- İŞ SÜRELERİ, FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA ve FAZLA ÇALIŞMALAR**

#### **MADDE 14- İŞ SÜRELERİ, FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA ve FAZLA ÇALIŞMALAR**

##### **A- İŞ SÜRELERİ**

a) İşyerinde normal çalışma süresi haftada 40 saattir. Bu süre haftanın çalışılan günlerine bölünerek uygulanır. Hafta tatili Pazar günüdür. Ancak, işçilerin devamlı çalışmasının zorunlu olduğu Olimpik Yüzme Havuzu ve Spor Merkezi, Öğrenci Yurtları, Konukevi, Mutfak ve Yemekhaneler, Sahil Tesisleri, Araç işletme, Güvenlik, Ziraat Fakültesi Çiftlikleri, Tarımsal Uygulama ve Araştırma Merkezi, Veteriner Fakültesi Hayvan Hastanesinde çalışanların çalışma saatlerinin başlangıç ve bitim saatleri, günlük çalışma süreleri ile hafta tatili farklı bir gün olarak belirlenebilir.

b) İşçinin işinde çalışmaksızın işyerinde işe hazır durumda bekleyerek geçirdiği zamanlar iş süresinden sayılır.

##### **B- FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA VE FAZLA ÇALIŞMALAR**

Haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Haftalık kanuni çalışma süresi üzerinde yapılan çalışmalar ise fazla çalışma olarak kabul edilir.

R 19 4 1 f

Fazla çalışmalarda saat ücreti işçinin normal saat ücretinin %70zamlı, fazla sürelerle çalışmada ise normal saat ücretinin %25 zamlı tutaradır.

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

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri, çalışmanın yapıldığı aydaki ücretiyle birlikte ödenir.

### **MADDE15- ULUSAL BAYRAM, GENEL TATİL, HAFTA TATİLİ VE ÜCRETİ**

Ulusal Bayram, genel tatil ve hafta tatili günlerinde, tatil yapmayarak çalışan işçilere çalıştığı her gün için, çalışmadan hak ettikleri de dâhil olmak üzere toplam 3 yevmiye ödenir.

Ulusal Bayram, genel tatil ve hafta tatili günlerinde işçinin günlük çalışma süresinden fazla çalışma yapması halinde; fazla çalışılan saatlerin her biri için toplam 2 saatlik ücret ödenir.

### **MADDE 16- İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ**

a) İşçiler gerektiği takdirde işyeri unvanı ve niteliği benzer veya birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilebilir. İşçilerin aynı işverene bağlı büyükşehir belediye sınırları dışındaki başka işyerlerine nakledilmeleri işçinin rızası alınmak suretiyle mümkündür. Nakle rıza göstermemeleri halinde kanun hükümleri uygulanır. İşçinin nakle rıza göstermemesi iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden sayılamaz.

b) İşyerinin ihtiyacı doğrultusunda, işçinin ilgili mesleki eğitimlere/kurslara katılmış ve yetkili makamlarca onaylı bir sertifika veya ehliyet sahibi olması; alanında lise, meslek lisesi, ön lisans, lisans, lisansüstü vb. gibi eğitim kurumlarından alınmış diplomaya sahip olması ve işverenin (Rektörlük) onay vermesi halinde işçinin mevcut işinden başka bir işe iş ve unvan değişikliği yapılabilir.

c) İşçinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle esas işini ifa edememesi halinde, SGK'nın anlaşmalı olduğu sağlık kurum ve kuruluşlarından verilecek heyet raporu doğrultusunda işverenin (Rektörlük) onay vermesi halinde işçinin iş değişikliği yapılabilir.

d) Yukarıda belirtilen iş değişikliklerinde işçinin yazılı talebi alınmadan daimi görevlendirme yapılmaz. Bu tür görevlendirmelerde yeni işe göre intibak ve unvan değişikliği yaptırıldıktan sonra işçi yeni işinde çalışmaya başlar.

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

### **MADDE 17- YILLIK ÜCRETLİ İZİN**

Sendika üyesi işçilere yıllık ücretli izinlerinin kullandırılmasında kanun hükümleri uygulanır.

Ancak yıllık ücretli izin gün süreleri, hizmet süresi;

**a-** Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 18 gün,

**b-** Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara 23 gün,

**c-** Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 28 gün,

ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Ücretli izin döneminde işçi hastalanır ve bu durumunu SGK mevzuatına göre aldığı raporla belgelerse, hastalık süresi ayrıca ilave edilerek uygulanır.

### **MADDE 18- MAZERET İZİNLERİ**

Aşağıdaki yazılı hallerde belirtilen sürelerde ücretli mazeret izini verilir.

7 11 5 11 1 f 1

- a) İşçinin veya çocuğunun evlenmesi halinde 7 gün,  
b) İşçinin eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba veya kardeşinin ölümü halinde isteği üzerine 7 gün,  
c) İşçinin eşinin doğum yapması halinde 10 gün,  
d) İşçinin evlat edinmesi halinde 3 gün,  
e) Yangın, sel, deprem gibi doğal afetlere maruz kalan işçiye 15 güne kadar,  
f) Kadın işçinin doğum yapması halinde doğum öncesi ve doğum sonrası için toplam 4 ay ücretli izin verilir. Ayrıca doğum yapan kadın işçiye, çocuğu bir yaşına gelene kadar çalışılan her gün için günlük toplam 2 saat emzirme izni verilir. Bu izinler isteğe göre çalışmanın başlangıç ya da bitiş saatine denk getirilir.  
g) İşçiye yukarıda belirtilenler dışındaki geçerli mazeretleri için birim amirlerince mazeretinin uygun görülmesi halinde ayda sekiz saate kadar mazeret izni verilebilir.  
h) İşçinin bakmakla yükümlü olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş veya çocuğunun tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde, bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, işçiye üç aya kadar ücretli izin verilir.  
ı) İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir.

#### **MADDE 19- ÜCRETSİZ İZİN**

Sendika üyesi işçilere talepleri ve işverenin uygun görmesi koşuluyla bir yıla kadar ücretsiz mazeret izni verilir.

Ayrıca işçiye; bakmaya mecbur olduğu veya 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.

#### **MADDE 20- BİLDİRİM SÜRELERİ**

Sendika üyesi işçilere uygulanacak bildirim süreleri aşağıdaki gibidir.

İşyerinde hizmet süresi;

- |  |          |
|--|----------|
| a) 6 aya kadar olan işçilere             | 3 hafta, |
| b) 6 aydan 1,5 yıla kadar olan işçilere  | 5 hafta, |
| c) 1,5 yıldan 3 yıla kadar olan işçilere | 7 hafta, |
| d) 3 yıldan fazla olan işçilere          | 9 hafta, |

bildirim süreleri uygulanır.

#### **MADDE 21- KIDEM TAZMİNATI**

Kıdem tazminatı, 4857 sayılı Kanunun Geçici 6'ncı maddesi hükümlerine göre hesaplanır.

Kıdem tazminatının hesaplanması sırasında işyerinde geçirilen her tam yıl için işverence işçiye 45 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

#### **MADDE 22- HASTALIK HALİ VE SİGORTA ÖDEMELERİNİ TAMAMLAMA**

Sendika üyesi işçilerin, hastalığı veya herhangi bir sağlık engeli halinde, 5510 sayılı Kanun gereği, geçici iş göremezlik ödeneği, Sosyal Güvenlik Kurumu'nca (SGK) ödenmeyen

2 11 6 3 1 1 8

ilk iki güne ait ücretleri de dâhil olmak üzere aylık ücretleri ve sair tüm mali hakları tam olarak ödenir.

İş göremezlik belgeleri, istirahat süresinin bitim tarihinin içinde bulunduğu aya ait aylık prim hizmet belgesinin verileceği son gün mesai bitimine kadar işveren tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilir. İş göremezlik raporu için hesaplanan ödenekler, işçinin bildirim tarihini izleyen aylık ücretinden kesilir. Hesaplanan ödeneğin aylık ücreti aşan kısmı, kesinti yapılan ücretin ödeme gününü takip eden 5 işgünü içerisinde işverene ödenir ve ödeme evrakları işveren muhasebesine verilir.

#### **MADDE 23- İBRANAME**

Bu sözleşme hükümlerine uygun olarak iş sözleşmesi sona erdirilen işçilerin alacakları kendilerine peşin olarak ödenir ve kendilerinden mevzuat hükümleri çerçevesinde ibraname alınarak işyeri ile ilişkisi kesilir.

#### **MADDE 24- GECE ÇALIŞMASI**

Saat 20.00-06.00 arasında yapılan çalışmalar gece çalışmalarıdır. Bu saatlerde çalıştırılan işçilere ücretleri % 20 zamlı ödenir.

Gece çalışması ile ilgili diğer konularda 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili yönetmelik hükümleri uygulanır.

#### **MADDE 25- ÜCRET VE ÖDEME ZAMANI**

İşveren, işçi ücretlerini her ay kanuni aybaşında öder. Bu sözleşme kapsamında bulunan diğer ödemeler de sözleşmenin ilgili maddesinde belirlenen tarihlerde yapılır. Ödeme tarihlerinin bu sözleşmede belirlenen Ulusal Bayram ve genel tatil günlerine rastlaması halinde, Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinden önce ödemeler yapılır. İşveren, istemde bulunan her işçiye, her ayın birinci günü 15 günlük ücreti tutarında avans verebilir. Ayrıca işçinin ücretine ilişkin yapılmış olan hesaplamayı gösteren hesap pusulası işçiye ücreti ile birlikte 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, 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.

*(Handwritten signatures and initials)*



**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) Toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinden sonra ilk defa işe alınacak işçiler, Kanuni Asgari Ücretle işe başlatılırlar. Bu işçilere, deneme sürelerini başarı ile tamamlamaları kaydıyla, taraf sendikaya üye olduklarının işçi sendikasıyla işverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşından geçerli olmak üzere, toplu iş sözleşmesinin "İşe Giriş Ücretleri Cetveli" başlıklı EK-3'te yer aldığı gruptaki unvan ücreti uygulanır.

**MADDE 27- SOSYAL YARDIM**

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan sendika üyesi işçilere, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında her ay brüt 4.636,83 TL/Ay, birinci yıl ikinci altı ayında ise her ay brüt 5.146,88 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 hastalıkları sebebiyle resmi yataklı tedavi kurumlarında yatarak

8

8

8

tedavi gördükleri tedavi süreleri hariç, bir takvim yılı içerisinde toplam bir ayı aşmayan diğer istirahat hallerinde kıstelyevm yapılmaz.

#### **MADDE 28- YAKACAK YARDIMI**

Toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan sendika üyesi işçilere, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında her ay brüt 251,47 TL/Ay, birinci yıl ikinci altı ayında ise her ay brüt 279,13 TL/Ay yakacak yardımı ödenir. Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

#### **MADDE 29- BAYRAM YARDIMI**

İşveren; işyerinde çalışan taraf sendika üyesi işçilere; Ramazan ve Kurban Bayramlarından bir hafta önce ödenmek şartıyla, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayına denk gelmesi halinde brüt 502,96 TL, birinci yıl ikinci altı ayına denk gelmesi halinde ise brüt 558,29 TL bayram yardımı verir. Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

#### **MADDE 30- İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE**

a) Sendika üyesi işçilere, 6772 sayılı Kanun hükümlerine göre Cumhurbaşkanı Kararıyla tespit edilen günlerde ilave tediye ödenir.

b) Sendika üyesi işçilere, toplu iş sözleşmesinin Mart ayında 30, Kasım ayında 30 günlük olmak üzere her yıl için toplam 60 günlük akdi ikramiye ödenir.

c) İlave tediye ödenen tarihten sonra işe başlayan işçilere yapılacak ilave tediye veya ikramiye ödemesi; kıstelyevm usulüne göre hesaplanarak işe başladıkları tarihten itibaren bir hafta içinde ödenir.

#### **MADDE 31- YEMEK YARDIMI**

İşveren, sendika üyesi işçilere fiilen çalışılan günler için toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında net 235,02 TL/Gün, birinci yıl ikinci altı ayında ise net 260,87 TL/Gün net yemek bedeli ödenir. Günlük çalışma süresi ara dinlenme dahil 12 saat olan işçilere, iki öğün yemek bedeli ödenir.

Bu ödeme takip eden ay ücreti ile birlikte ödenir. Ancak, işveren tarafından işçi için belirlenen yemeğin günlük bedeli, sendika üyesi işçilere ödenen günlük yemek yardımının net tutarından fazla olduğu takdirde, aradaki fark işveren tarafından her yılsonunu takip eden ödeme döneminde (Ocak ayı) işçiye ödenir.

#### **MADDE 32- TAŞIT YARDIMI**

Sendika üyesi işçilerin işe geliş ve gidişlerini temin amacıyla işverence yeterli sayıda servis aracı sağlanır.

Servis güzergahı bulunmayan ilçelerde (Atakum ilçesi İncesu ve Taflan arası dahil) sendika üyesi işçilere işe geliş ve gidişlerini temin amacıyla fiilen çalıştıkları her gün için belediye rayıcı üzerinden 2 tam bilet bedeli net olarak ödenir veya aylık toplu taşıma kartı verilir.

#### **MADDE 33- 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;

*(Handwritten signatures and initials)*

**I. GRUP:** T.C.Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı birimlerde Rektör tarafından yönetici (sorumlu) olarak görevlendirilen personele, Tahakkukçulara, Yazılım Destek Uzmanı, Mühendis, Mimar, Öğretmen, Koordinatör, İş Makinesi Operatörü, Aşçı, Ustabası, Grafik ve Web Tasarım ile İçerik ve Ürün Geliştirme unvanlarında çalışanlar ile tekniker ve usta olarak görevlendirilen personele, günlük brüt çıplak ücretinin %9'u,

**II. GRUP:** Bir takvim yılında 1.000 ve üzeri Taşınır İşlem Fişi (TİF) iş yükü olan birimlerde Taşınır Kayıt Yetkilisi olarak görev yapan işçilere, Foto Muhabiri, Ziraat Fakültesi Hayvancılık İşletmesinde hayvan bakıcısı olarak çalışan işçilere, Tarımsal Uygulama ve Araştırma Merkezinde arazide çalışan tarım işçilerine, Veteriner Fakültesi Hayvan Hastanesinde temizlikçi olarak çalışan işçilere, Teknisyen, Aşçı Yardımcısı, Güvenlik Görevlisi, şoför, otopark görevlisi ve Yeşil saha ve Çevre düzenleme işlerinde çalışan işçilere günlük brüt çıplak ücretinin %8'i,

**III. GRUP:** Diğer işçilere ise 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 34- AİLE VE ÇOCUK YARDIMI**

a) İşverence, evli olan sendika üyesi işçinin eşinin çalışmaması ve SGK'dan gelir veyahut aylık almaması durumunda, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında her ay 628,70 TL/Ay, birinci yıl ikinci altı ayında ise her ay 697,86 TL/Ay aile yardımı ödenir.

b) İşverence, sendika üyesi işçilere, sigortalı veya isteğe bağlı sigortalı sayılmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olan çocuklarından 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim veya 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda belirtilen aday çırak, çırak ya da işletmelerde mesleki eğitim görmesi halinde 20 yaşını, yükseköğrenim görmesi halinde 25 yaşını doldurmamış ve evli olmayan çocukları ile yaşına bakılmaksızın Kanuna göre malul olduğu tespit edilen evli olmayan çocukları için her ay çocuk yardımı olarak ve üç çocukla sınırlı olmak üzere toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında 209,57 TL/Ay, birinci yıl ikinci altı ayında ise 232,62 TL/Ay çocuk yardımı ödenir. Bu yardım çalışan eşlerden sadece birine ödenir.

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

#### **MADDE 35- ÖĞRENİM YARDIMI**

İşveren, işçinin öğrenimdeki her çocuğu için belge ibraz etmek şartı ile ve yılda bir kez Eylül ayında ödenmek üzere toplu iş sözleşmesinin birinci yılında;

a) İlkokul için 697,86 TL

b) Ortaokullar için 790,88 TL (okulun normal eğitim süresi artı bir yıl süreyle sınırlı olmak üzere)

c) Lise ve dengi okullar için 883,94 TL (okulun normal eğitim süresi artı bir yıl süreyle sınırlı olmak üzere)

d) Yüksekokullar ve üniversite için (okulun normal eğitim süresi artı bir yıl süreyle sınırlı olmak üzere) 976,97 TL

tutarında öğrenim yardımı yapar. Bu yardım çalışan eşlerden sadece biri için ödenir.

+

10

1

8

8

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının Eylül ayında ve bir kez ödenmek kaydıyla ödendiği döneme kadar ki ücret zamları (toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ay zammı olan %24 ve birinci yıl ikinci altı ay zammı olan %11 hariç) oranında artırılarak ödenecektir. Bu yardımın ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem öğrenim yardımını miktarına yansıtılacaktır.

### **MADDE 36- ÖZEL DURUMLARA İLİŞKİN SOSYAL YARDIMLAR**

Sendika üyesi işçilere, toplu iş sözleşmesinin;

- a) Birinci yıl birinci altı ayında evlenmesi halinde net 2.095,61 TL, birinci yıl ikinci altı ayında evlenmesi halinde ise net 2.326,13 TL evlenme yardımı,
- b) Kendisinin veya eşinin birinci yıl birinci altı ayında doğum yapması halinde net 2.095,61 TL, birinci yıl ikinci altı ayında doğum yapması halinde ise net 2.326,13 TL doğum yardımı,
- c) Anne veya babanın birinci yıl birinci altı ayında ölümü halinde net 2.095,61 TL, birinci yıl ikinci altı ayında ölümü halinde ise net 2.326,13 TL ölüm yardımı,
- d) Eş veya çocuklardan birinin ölümü halinde 1/2 aylık çıplak ücreti tutarında ölüm yardımı,
- e) İşçinin kendisinin ölümü halinde kanuni mirasçılara 1/2 aylık çıplak ücreti tutarında ölüm yardımı,
- f) İşçinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölümü halinde kanuni mirasçılara iki aylık çıplak ücreti tutarında ölüm yardımı,
- g) Yangın, sel, deprem veya benzeri doğal afetlere birinci yıl birinci altı ayında uğraması halinde (belgelendirilmesi koşuluyla) net 10.478,11 TL'ye, birinci yıl ikinci altı ayında uğraması halinde (belgelendirilmesi koşuluyla) ise net 11.630,70 TL'ye kadar sosyal yardım, işverence ödenir.
- ğ) Muvazzaf askerlik hizmeti nedeni birinci yıl birinci altı ayında ile ayrılan işçiye net 1.257,37 TL, birinci yıl ikinci altı ayında ile ayrılan işçiye ise net 1.395,68 TL askerlik yardımını yapılır.

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

### **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 brüt 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- KREŞTEN VE SOSYAL TESİSLERDEN YARARLANMA**

İşyerlerinde çalışan üyelerin 0-6 yaş grubu içindeki çocukları, Ondokuz Mayıs Üniversitesi tarafından, 2547 sayılı Kanununun 46. ve 47. maddeleri uyarınca Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'na yayımlanan Yükseköğretim Kurumları Mediko Sosyal Sağlık, Kültür ve Spor İşleri Dairesi Uygulama Yönetmeliğine dayanılarak hazırlanan "T.C. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Gündüz Bakımevi Çalışma Ve İşleyişine İlişkin Usul ve Esaslar" a ilişkin yönetmelik uyarınca yararlanır.

İşçiler, Üniversiteye ait sosyal tesislerden koşullara uymak kaydıyla yararlanırlar.

7 11 1 8 1

### **MADDE 39- TUTUKLULUK, GÖZALTINA ALINMA VE MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA**

1- İşçi, herhangi bir suçla tutuklandığı ve tutukluluğu 56 günü aştığı takdirde, iş sözleşmesi münfesiş sayılır. 56 güne kadar süren tutukluluk hallerinde tutuklu kalınan süreler kadar, işçi ücretsiz izinli kabul edilir.

2- Gözaltına alınan işçiler, bunu belgeledikleri takdirde, kanuni gözaltı süresinde ücretsiz izinli addedilir. Ancak, gözaltında geçen süre sonunda tutuklanan işçilerin iş sözleşmeleri münfesiş sayılır.

3- Tutukluluğun;

a) Kovuşturmaya yer olmadığı,

b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,

c) Beraat kararı verilmesi,

d) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması, nedenlerinden biri ile 90 gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. 90 gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer varsa işe alınır. Bu halde işe tekrar alınan işçinin eski kıdem hakları saklıdır.

4- Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken 90 gün içinde tahliye edilenlerin bir hafta içinde işe başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işveren tarafından tekrar işe alınırlar.

Bilahare hüküm giymeleri halinde iş sözleşmeleri münfesiş sayılır. Şu kadar ki, 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, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeniyle, 6 aydan fazla ceza aldığı halde, 6 aydan önce tahliye edilen işçiler, bir hafta içinde başvurması ve iş yerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işverenin takdiri ile tekrar işe alınabilirler.

7- İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken trafik kazası yapan şoförler ve iş makineleri operatörleri, bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde 90 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. 90 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

### **MADDE 40- DİSİPLİN KURULU, GÖREVİ VE ÇALIŞMA DÜZENİ**

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

İşveren bizzat tespit ettiği, tetkik ve tahkiki icap etmeyen hallerde disiplin cezasını (İhraç cezası hariç) kendisi uygular. Bunun dışındaki hallerde meseleyi disiplin kuruluna intikal ettirir. İşçi, işveren tarafından verilen cezalara karşı 7 (yedi) gün içinde itirazda bulunabilir. İtirazlar Disiplin Kurulunda görüşülerek karara bağlanır.

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

Disiplin Kurulu işverenin lüzum gördüğü hallerde toplanır. Kurul başkanı tarafından yapılacak çağrı 3 işgünü önce üyelere duyurulur. Bu çağrıda toplantı yer, gün ve saati belirtilir.

2

12

21

1

8

1

Toplantı kurul başkanı tarafından önceden bildirilen günde mevcut üyenin iştiraki ile yapılır. Kurul en az üç üye ile toplanır. Ancak, işverenin yazılı çağrısına rağmen işçi temsilcilerinin toplantıya katılmaması halinde kurul iki üye ile toplanıp karar alabilir. Oyların eşit olması halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar.

Kurul karar vermek için her türlü delili toplar, ilgili işçiyi dinleyerek savunmasını alır. Yapılan yazılı tebligata rağmen davete icabet etmeyen ilgili hakkında gıyaben karar verilir. Kararlar ilk toplantıdan itibaren 6 işgünü içinde verilir. Gerektiğinde 6 işgünü süreyi artırmaya Disiplin Kurulu yetkilidir.

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

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

#### **MADDE 41- DİSİPLİN CEZALARI**

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

Disiplin Kurulu kararı olmaksızın işçinin iş sözleşmesi feshedilemez. Disiplin Kurulu kararları işçiye ve sendikaya derhal tebliğ edilir. Disiplin Kurulu kararlarına karşı, yargı organına başvurma hakkı saklıdır.

#### **MADDE 42- YÜRÜRLÜK VE SÜRE**

Bu toplu iş sözleşmesi, 01.01.2025 tarihinde yürürlüğe girer ve 31.12.2026 tarihinde sona erer.

#### **MADDE 43-EK ÖDEME**

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa toplu iş sözleşmesinin birinci yılının Mayıs ayında brüt 9.039,08 TL ek ödeme yapılacaktır.

Ek ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının Mayıs ayında ve bir kez ödenmek kaydıyla ödendiği döneme kadar ki ücret zamları (toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ay zammı olan %24 hariç) oranında artırılarak 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 44- EK PRİM**

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

#### **MADDE 45- GİYİM YARDIMI**

İşçilere, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında her ay brüt 210,91 TL/Ay birinci yıl ikinci altı ayında ise her ay brüt 234,11 TL/Ay Giyim Yardımı ödenir.

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

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

2

13

1

8

8

### **EK MADDE-1**

Güvenlik görevlisi olarak görev yapan işçinin herhangi bir sebeple istihdamına esas güvenlik kartının yetkili ve görevli makam olan emniyet teşkilatınca iptal edilmesi halinde kartını geri alabilme ihtimali göz önüne alınarak mağduriyete sebebiyet vermemek açısından işçinin sözleşmesi en fazla 90 güne kadar hiçbir mali ve özlük hakkı ödenmeksizin askıya alınır. Bu süre bir defaya mahsus olmak üzere 90 gün daha uzatılır. Ancak, yüz kızartıcı suçlar sebebiyle kartın geri alınması işlemi tesis edilmiş ise askıya alma işlemi uygulanmaz.

### **GEÇİCİ MADDE 1-FARKLARIN ÖDENMESİ**

Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar kurumun bütçe imkânları göz önüne alınarak geciktirilmeden ödenecektir.

### **GEÇİCİ MADDE 2**

Süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin "Yemek Yardımı" başlıklı 31. maddesinin üçüncü fıkrasında yeni dönemde yapılan değişiklik işbu toplu iş sözleşmesinin imza tarihi itibarıyla geçerli olacaktır.

### **GEÇİCİ MADDE 3**

İşbu toplu iş sözleşmesinin "Taşıt Yardımı" başlıklı 32. maddesinde yer alan uygulamaya imza tarihi itibarıyla geçilecektir.

İşbu toplu iş sözleşmesi 45 asıl madde, 1 Ek Madde, 3 Geçici Madde ile 3 Ek'ten ibaret olup taraflarca 16.08.2025 tarihinde imzalanmıştır.

### **İŞVEREN TEMSİLCİLERİ**

**T.C. ONDOKUZ MAYIS  
ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ**

  
Erhan Burak PANCAR

  
Kadir KELEŞOĞLU

  
Nuri ARSLAN

  
Sinan YOLAYDIN

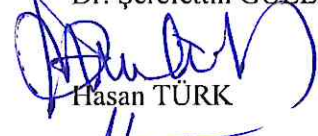
  
Selman ASLAN

**TÜHİS SENDİKASI**

  
Adnan ÇİÇEK

  
Hasan YILMAZ

  
Dr. Şerefettin GÜLER

  
Hasan TÜRK

  
İpek ÇAKAL


### **İŞÇİ TEMSİLCİLERİ**

**TEZ-KOOP-İŞ  
SENDİKASI**

  
Tarık SAYIN

  
Tulay JAVANŞIR

  
Sefa AYYILDIZ

  
Burak CAN

  
Temel BOLVER

  
Ercan DURAN

  
Elif ÇELİK

  
Arzu KOŞAR EDİZ

**EK-1: DİSİPLİN CEZA CETVELİ**

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



23	Kendisine teslim edilen malzeme ve vasıtayı iyi korumayarak kaybına bozulmasına sebebiyet vermek.(Hasarın 10 (on) günlük tutarını aşmaması halinde) işçinin;									
	a) İhmal halinde,	1 G.	2 G.	2 G.	İhraç					
	b) Ağır İhmalinde,	2 G.	2 G.	İhraç						
	c) Kastı halinde,	2 G.	İhraç							
24	İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden bir yangına sebebiyet vermek,					2 G	İhraç			
25	İşyerini kısmen veya tamamen durdurmak amacı ile sabotaja teşvik etmek veya sabotaj yapmak,					İhraç				
26	Görevde lakayt kalmak ve kendisine verilen işin bittiğini işi veren amirine bildirmemek,					1 G	2 G	2 G	İhraç	
27	Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak,					İhtar	1 G	2 G	2 G	İhraç
28	Vasıta kullananlar için trafik kurallarına riayetsizlik,					İhtar	1 G	2 G	2 G	İhraç
29	İşyerinde kumar oynamak veya oynatmak,					İhraç				
30	İşin yapılmasında amirlerine veya kendisi ile birlikte çalışanlara işi aksatacak şekilde zorluk göstermek,					İhtar	1 G	2 G	2 G	İhraç
31	İşyerinde işlediği suçtan dolayı 7 günden az hapse mahkûm olmak,					2 G	İhraç			
32	İşyerinde işlediği suçtan dolayı 7 gün ve daha fazla süre ile hapse mahkûm olmak,					İhraç				
33	İş sözleşmesi 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				
34	Zaruret olmadıkça iş münasebetlerinde veya şahsi işlerde hiyerarşiye uymamak,					1 G	2 G	2 G	İhraç	
35	İşçinin yapmakla mükellef bulunduğu ödevleri işin ifası sırasında amiri tarafından yapması lüzumu ikaz ve ihtar edilmesine rağmen yapmamakta direnmek,					2 G	İhraç			
36	Resmi belgeler üzerinde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek,					İhraç				
37	İşe gelmeyen işçinin yerine imza atmak, kartını bastırmak veya işçiyi işe gelmiş gibi göstermek,					2 G	İhraç			
38	İşgünü bittikten sonra, izinsiz olarak işyerine girmek,					İhtar	1 G	2 G	2 G.	İhraç
39	Rüşvet almak, rüşvet vermek veya bunlara teşebbüs etmek,					İhraç				
40	İşçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatı gereğince kendilerine verilen koruyucu malzemeyi kullanmamak,					2 G	2 G	İhraç		
41	İşyerinde faizle para vermek,					2 G	2 G	İhraç		
42	İş esnasında amirlerine fiili saldırıda bulunmak,					İhraç				
43	Geçici iş göremezlik yardımlarının tahsil edildikten sonra beş işgünü içerisinde (Cumartesi hariç) işverene ödememek,					İhtar	1 G			
44	Kredi çekerek veya herhangi bir nedenle işyerindeki arkadaşlarını kefil gösterip, borcunu ödememek suretiyle					İhtar	2G	3G	4G	İhraç

7 17/16 1 8

	arkadaşlarını zarara uğratmak veya haklı sebepler dışında devamlı icra işlemleri ile kurumu meşgul etmek ve küçük düşürmek,					
45	T.C. Ondokuz Mayıs Üniversitesinin isim ve logosunu izinsiz ve hukuka aykırı şekilde kullanarak sosyal medyada kurumun kişilik haklarına saldırı teşkil edecek mahiyette yayın ve açıklamalar yapmak,	4G	İhraç			
46	Görevi nedeniyle elde etmiş olduğu kişisel verileri Kişisel Verileri Koruma Kanununa aykırı olarak başkalarıyla paylaşma, yayma ve kullanma,	4G	İhraç			
47	Görevi gereği Kurum adına tahsil ettiği geliri süresi içinde Kurum hesabına yatırmamak	2 G	İhraç			
48	Görevi gereği Kurum adına tahsil ettiği geliri zimmetine geçirmek	İhraç				

1

P dk 17 18 19

## EK-2 İŞ UNVANLARI VE TANIMLARI

ÜN VAN	YETERLİLİKLER	GÖREV TANIMI
Yazılım Destek Uzmanı	Alanında lisans diplomasına sahip olmak, farklı alanda lisans mezuniyeti olanlar için mesleki eğitimlere/kurslara katılmış ve onaylı sertifika veya ehliyet sahibi ve en az 3 yıllık tecrübeye sahip olmak.	Kalite Yönetim Sistemi kapsamında KALEM Yazılımında belirtilmiştir.
Mühendis	Alanında en az lisans diplomasına sahip olmak.	“
Mimar	Alanında en az lisans diplomasına sahip olmak.	“
Öğretmen	Alanında en az lisans diplomasına sahip olmak.	“
Koordinatör	En az lisans diplomasına sahip olmak.	“
Tekniker	Alanında en az ön lisans diplomasına sahip olmak.	“
Teknisyen	Alanında en az meslek lisesi diplomasına sahip olmak. Farklı alanda en az lise mezuniyeti olanlar için ilgili mesleki eğitimlere/kurslara katılmış ve onaylı sertifika veya ehliyet sahibi olmak.	“
Ürün Geliştirme Elemanı	Bilgisayar ve yazılım alanında bir lisans veya ön lisans mezunu olmak. Ya da herhangi bir lisans veya ön lisans diplomasına sahip olmakla birlikte, yaptığı işle ilgili mesleki eğitimlere/kurslara katılmış, onaylı sertifika veya ehliyet sahibi olmak ve en az 2 yıl tecrübe sahibi olmak	“
Grafiker	Alanında lisans, ön lisans veya lise diplomasına sahip olmak ya da alanı dışında bir lisans, ön lisans veya lise diplomasına sahip olmakla birlikte, yaptığı teknik işle ilgili mesleki eğitimlere/kurslara katılmış ve onaylı sertifika veya ehliyet sahibi olmak.	“
Web Tasarımcısı	Alanında lise diplomasına sahip olmak.	“
Büro Personeli	En az lise ve dengi bir diplomaya ve ofis programlarını etkili bir şekilde kullanma becerisine sahip olmak.	“
Sekreter	En az lise ve dengi bir diplomaya, ofis programlarını etkili bir şekilde kullanma ve iletişim becerisine sahip olmak.	“
Yurt Yönetim Memuru	En az lise ve dengi bir diplomaya, ofis programlarını etkili bir şekilde kullanma, iletişim ve yönetim becerisine sahip olmak.	“
Koruma ve Güvenlik Görevlisi	Özel Güvenlik Görevlisi Kimlik belgesine sahip olmak.	“
Foto Muhabir	En az lise diplomasına sahip olup, alanında en az 2 yıl tecrübeli olmak.	“
Kameraman	En az lise diplomasına ve yaptığı işle ilgili mesleki eğitimlere/kurslara katılmış, onaylı sertifika veya ehliyet sahibi olmak.	“
Resepsiyon Görevlisi	En az lise ve dengi bir diplomaya, ofis ve otel programlarını etkili şekilde kullanma ve iletişim becerisine sahip olmak.	“

Telefon Santral Operatörü	En az lise ve dengi bir diplomaya, ofis programlarını etkili şekilde kullanma ve iletişim becerisine sahip olmak.	“
Öğretmen Yardımcısı	Çocuk Gelişimi ve Eğitimi, Çocuk Bakıcılığı alanlarında en az lise diplomasına sahip olmak. Ya da yaptığı işle ilgili mesleki eğitimlere/kurslara katılmış, onaylı sertifika veya ehliyet sahibi olmak.	“
Sınav Destek Personeli	En az lise ve dengi bir diplomaya sahip olmak, Ofis programlarını ve sınav otomasyon sistemlerini etkili kullanabilmek, Temel düzeyde istatistik bilgisine ve Masaüstü yayıncılık becerisine sahip olmak.	“
Şoför	En az “B” sınıfı ehliyet sahibi olmak.	“
İş Makinesi Operatörü	İş makinesi kullanma sertifika/belgesine sahip olmak.	“
Aşçı	En az İlköğretim diplomasına ve aşçı belgesine sahip olmak.	“
Aşçı Yardımcısı	En az ilköğretim diplomasına sahip olmak, Aşçı belgesine ya da alanında en az 5 yıl deneyime sahip olmak.	“
Garson	En az ilköğretim diplomasına sahip olmak, iletişim becerisine sahip olmak, alanında deneyimli olmak.	“
Mutfak Görevlisi	Okuryazar olmak.	“
Berber	İlgili meslek odalarına kayıtlı berber, kuaför vb. belge sahibi olmak.	“
Ustabaşı	Meslek alanı ile ilgili deneyimli ve yetkin olmak. Proje okuma ve uygulayabilme, yönetim ve iletişim becerisine sahip olmak.	“
Usta	Meslek alanı ile ilgili deneyimli ve yetkin olmak.	“
Kantinci	En az ilköğretim diplomasına, iletişim ve yazarkasa pos kullanabilme becerisine sahip olmak.	“
Depocu	En az ilköğretim diplomasına sahip olmak.	“
Kaloriferci	Ateşçi Belgesine sahip olmak.	“
Isı Merkez Görevlisi	Buhar Kazan İşletme Belgesine sahip olmak.	“
Otopark Görevlisi	En az ilköğretim diplomasına sahip olmak.	“
Tarım İşçisi	Okuryazar olmak.	“
Hayvan Bakıcısı	Okuryazar olmak.	“
Çevre Düzenleme Görevlisi	Okuryazar olmak.	“
Hizmetli	Okuryazar olmak.	“

1

**EK-3 01.01.2025-31.12.2026 YIL DÖNEMİ İŞE GİRİŞ ÜCRETLERİ CETVELİ**

GRUP		01.01.2025- 30.06.2025	01.07.2025- 31.12.2025
<b>I. GRUP</b>	Yazılım Destek Uzmanı Orman Mühendisi Gıda Mühendisi Peyzaj Mimarı Öğretmen Koordinatör İç Mimar	1.835,00 TL/Gün	2.090,00 TL/Gün
<b>2. GRUP</b>	Tekniker Teknisyen Ürün Geliştirme Elemanı Grafiker Web Tasarımcısı Güvenlik Görevlisi Yurt Yönetim Memuru Taşınır Kayıt Yetkilisi Satın Alma Personeli Resepsiyon Görevlisi Büro Personeli Otomasyon Görevlisi Telefon Santral Operatörü Veri Hazırlama Öğretmen Yardımcısı Sekreter Muhasebe Personeli Foto Muhabir Kameraman Sınav Ve Destek Hiz. İş Makinesi Operatörü	1.830,00 TL/Gün	2.085,00 TL/Gün
<b>3. GRUP</b>	Kantinci Şoför Berber Aşçı Aşçı Yardımcısı Garson Mutfak Ön Hazırlık Görevlisi Tarım İşçisi Hayvan Bakıcısı Çevre Düzenleme Görevlisi Otopark Görevlisi Ustabaşı Usta Depo Görevlisi Kaloriferci Isı Merkezi Görevlisi Hizmetli	1.825,00 TL/Gün	2.080,00 TL/Gün

20/11/2024

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 itibariyle artırılarak uygulanır. Ancak, toplu iş sözleşmesi zamlarını almalarına rağmen işe giriş ücretinin altında kalan işçilerin ücretleri o dönemin işe giriş ücreti seviyesine yükseltilir.

f

f 21 f f