



T.C.

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

VE BAĞLI İŞYERLERİ

İŞLETME

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

TARAFLAR

İŞVEREN : AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ

İŞÇİ SENDİKASI : TEZ – KOOP – İŞ

YÜRÜRLÜK

01.01.2021 – 31.12.2022

MADDE 1 – TARAFLAR VE TANIMLAR

A – TARAFLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinin tarafları T.C. Akdeniz Üniversitesi Rektörlüğü ve TEZ-KOOP-İŞ (Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası) Sendikasıdır.

B – TANIMLAR:

Bu toplu iş sözleşmesi metni içinde;

a-) Türkiye Ticaret Kooperatif, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ) “İŞÇİ SENDİKASI”

b-) T.C. Akdeniz Üniversitesi Rektörlüğü “İŞVEREN”, sözleşme kapsamına giren işyerlerini sevk ve idareye yetkili olanlar “İŞVEREN VEKİLİ”

c-) Bu işletme Toplu İş Sözleşmesi “SÖZLEŞME”

d-) İşyerinde çalışan ve kanunen işçi sayılan TEZ-KOOP-İŞ üyeleri “ÜYE”

e-) T.C. Akdeniz Üniversitesi Rektörlüğü işyerlerinin her biri “İŞYERİ” bunların bütünü “İŞLETME” diye tanımlanmıştır.

MADDE 2 – SÖZLEŞMENİN AMACI

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

MADDE 3 – KAPSAM VE YARARLANMA

A- Bu toplu iş sözleşmesi, T.C. Akdeniz Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı 10 nolu işkolunda faaliyet gösteren ve T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğünce verilen 24.11.2020 tarih ve E-10864794-103.03-2676756 sayılı yetki belgesiyle Genel Sekreterlik, Personel Daire Başkanlığı, Ziraat Fakültesi Dekanlığı, Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı, Eğitim ve Sosyal Tesisler Müdürlüğü, Merkez Yemekhane Müdürlüğü, Kantin Müdürlüğü, Spor Tesisleri Müdürlüğü ve 75. Yıl Kreş ve Çocuk Kulübü Müdürlüğü işyerlerini kapsar. Sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıyla işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.

B- Bu toplu iş sözleşmesinden taraf sendika üyesi işçiler yararlanırlar. Sendika üyesi olmayan işçilerin bu toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları hakkında yasa hükümleri uygulanır.

C- İş bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden önce işe girenlerin ücreti, yürürlük tarihinden sonra işe giren işçilerin ücretinden düşük olamaz.

D- İşyerinde ilk defa çalışmaya başlayanlar deneme süresinde toplu iş sözleşmesi hükümlerinden faydalanamaz.

Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde işveren, sendikalı ya da sendikasız işçilerin ücretlerine toplu iş sözleşmesinde öngörülen zamlardan ayrı ve farklı zam yapamaz. Ancak Genel Sekreterlik, Personel Daire Başkanlığı, Ziraat Fakültesi Dekanlığı, Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı işyerlerinde Rektörlük Makamının onayı ile toplam işçi sayısını 20 kişiyi geçmemek ve işçi lehine olmak üzere bazı işçilerin ücretleri farklı belirlenebilir. Eğitim ve Sosyal Tesisler Müdürlüğü, Merkez Yemekhane Müdürlüğü, Kantin Müdürlüğü, Spor Tesisleri Müdürlüğü ve 75. Yıl Kreş ve Çocuk Kulübü Müdürlüğü işyerlerinde Yönetim Kurulu Kararı ile toplam işçi sayısının 15 kişiyi geçmemek ve işçi lehine olmak üzere bazı işçilerin ücretleri farklı belirlenebilir.

MADDE 4 – TARAFLARIN DURUMUNDA DEĞİŞİKLİK

Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez.

MADDE 5 – TARAFLARIN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Taraflar, bu toplu iş sözleşmesinde ifade edilen amacın gerçekleşmesini sağlamak için yükümlülüklerini iyi niyet ve mümkün olan en iyi şekilde yerine getirmeyi, sözleşme süresince çalışma barışını korumayı ve sürdürmeyi, çıkacak her türlü uyuşmazlıkları barışçı yollarla ve sözleşmenin koyduğu esaslara uyarak çözümlemeyi, iş verimliliğinin artırılması hususunda kendi payına düşen çabayı göstermeyi karşılıklı olarak kabul ederler.

MADDE 6 – SENDİKA – İŞVEREN İLİŞKİLERİ

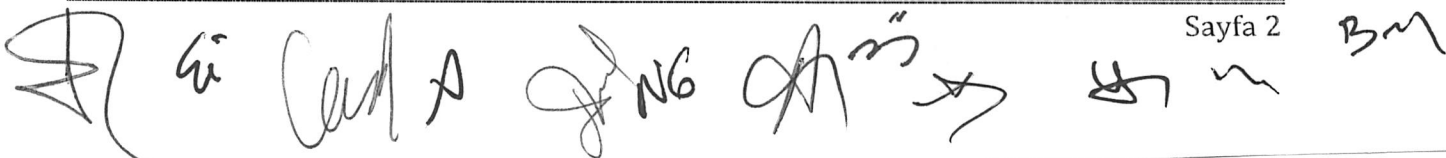
Genel olarak işçi - işveren ilişkileri işyeri sendika temsilcileri aracılığı ile düzenlenir. Ancak işveren vekilleri ile temsilciler arasında çözümlenemeyecek konuların düzenli olarak paylaşılması ve sorunların çözümü hakkında işveren temsilcileri ve sendika arasında oluşturulacak bir komisyon ile taraflar acil durumlar dışında en az 2(iki) gün önceden yer, gün, saat ve gündem bildirerek ayda bir toplanabilirler.

MADDE 7 – İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR

Sendika yöneticileri ile iş yerindeki sendika temsilcileri işverenden izin almak, yer ve zaman bakımından uyumunu sağlayarak iş yerinin çalışma düzenini bozmamak koşulu ile sendikal çalışmalarda bulunabilirler.

MADDE 8 – SENDİKA AİDATI

İşveren, üyelik ve dayanışma aidatlarını yasalar gereği her ay yapacağı ücret ödemelerinden keserek işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden en geç 30 (Otuz) gün



içerisinde sendikanın bildireceği banka hesap numarasına yatırmakla yükümlüdür. İşveren, bu işlemler için sendikadan her hangi bir masraf isteyemez. Kimlerden ne miktar para kesildiğini gösterir listelerden bir suretini sendikaya gönderir.

MADDE 9 – SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ

Sendika üyeliğinin güvencesi konusunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 10 – İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN TAYİNİ VE NİTELİKLERİ

İşyeri sendika temsilcilerinin atanması ve nitelikleri hususunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 11 – İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÖREVLERİ

İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi işyerine münhasır kalmak kaydıyla işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlemek, işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, İş Kanunları ve toplu iş sözleşmesinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder. İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile yerine getirirler.

MADDE 12 - SENDİKAL İZİNLER

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

A-BAŞ TEMSİLCİ İZNİ

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Haftalık İzin Süresi</u>
----------------------------	-----------------------------

01 - 50 işçi çalıştırılan işyerlerinde	3 saat
--	--------

51 ve üzeri işçi çalıştırılan işyerlerinde	4 saat
--	--------

Baş temsilci gündüz vardiyasında çalıştırılır. Baş temsilcinin izin süresini iş yerinde geçirmesi zorunludur. Ancak, sendika şubesinin işverene yapacağı yazılı müracaat veya acil durumlarda faks çağrısı üzerine işyeri dışındaki belirlenen yerde izin kullanabilir.

B - TEMSİLCİ İZNİ

<u>İşyeri işçi mevcudu</u>	<u>Haftalık İzin Süresi</u>
----------------------------	-----------------------------

01 - 50 işçi çalıştırılan iş yerlerinde 3 saat

51 ve üzeri işçi çalıştırılan işyerlerinde 4 saat

Temsilciler gündüz vardiyasında çalıştırılır. Yukarıdaki izin süresi toplam süre olup, birden fazla temsilcisi olan işyerlerinde bu izin temsilciler arasında nöbetleşe kullanılır. Temsilciler izinli oldukları saatlerde temsilciler için ayrılmış bir yerde üyelerin şikâyetlerini, uyuşmazlık konularını aksatmadan çözümlemeye çalışırlar.

C - DİĞER İZİNLER

Sendika baş temsilci, temsilci ve üyelerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, disiplin kurulu, genel kurul ve temsilciler kurulu meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıda düzenlenmiş şekline göre işi aksatmamak kaydı ile;

<u>İşyeri işçi mevcudu</u>	<u>Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi</u>
----------------------------	--

01 - 50 işçi çalıştırılan iş yerlerinde 20 gün

51 ve üzeri işçi çalıştırılan işyerlerinde 30 gün

Ücretli izin verilir. Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler içindir.

MADDE 13 – TEMSİLCİ ODASI VE İLAN TAHTASI

a) İşveren, işyeri temsilcilerinin kullanabilmesi için Olbia Çarşısında bir odayı bedelsiz olarak tahsis etmeyi kabul eder. Temsilci odasının tefrişatı ve her türlü gideri sendikaya aittir. Oda 12. maddenin Sendikal İzinler bölümündeki (c) fıkrasında yer alan diğer izinlerdeki süreler hariç kullanılır.

b) İşveren, her işyerinde Rektörlük Binası, Kantin Müdürlüğü, Spor Tesisleri Müdürlüğü, Merkezi Yemekhane, Ziraat Fakültesi, Sosyal Tesisler Müdürlüğü, 75. Yıl Kreş İşletme Müdürlüğü, Koruma ve Güvenlik Şube Müdürlüğü ile Park ve Bahçeler Müdürlüğünde işçilerin kolayca görebilecekleri uygun bir yere kilitli bir ilan tahtası koyar. Sendika ilanları işyeri sendika temsilcilerince ilan tahtasına asılır. İlan tahtasına asılan ilanlarda sendikanın mührü ve yetkili imzası bulunacak ve ilanlardan doğacak her türlü sorumluluk sendikaya ait olacaktır.

c) İşveren, sendikanın eğitim amaçlı faaliyetlerinde sendikanın en az 3 gün önce talep etmesi halinde toplantı salonu vb. eğitim araçlarının temininde, üniversite mevzuatının müsaadesi ölçüsünde gerekli kolaylığı yaparak yardımcı olur.

MADDE 14 – SENDİKA ZORUNLU ORGANLARINDA GÖREV ALANLARLA SENDİKA İŞYERİ TEMSİLCİLERİNİN GÜVENCESİ

İşyerinde çalışan sendika yönetim, denetim, disiplin kurulları ile işyeri sendika temsilcileri sırf sendikal faaliyetleri nedeni ile cezalandırılmaz ve iş sözleşmeleri bu nedenle bozulamaz. Yönetici ve temsilcilerin teminatı ve iş sözleşmelerinin feshi konusunda yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 15 – TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HİZMET AKİTLERİNE ETKİSİ

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.

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

MADDE 16 – ÇALIŞMA SÜRESİ VE İŞ DÜZENİ

a) Normal çalışma süresi haftada 45 saattir. Haftalık çalışma süresinin günlere bölümü ile işin başlama, dinlenme ve bitirme saatleri işin gereğine ve mevsim şartlarına göre 5 veya 6 gün çalışma üzerinden işyeri koşullarına uygun olarak işverence tespit ve ilan olunur. İşin ortalama bir zamanında günde 1 saat ara dinlenmesi (yemek paydosu) verilir. Görevinden dolayı ara dinlenmesini kullanamayan işçilerin bu süreleri iş süresinden sayılır.

b) İşyeri amirince; çalışan sendika üyelerine öğleden evvel ve öğleden sonra işi aksatmamak kaydıyla 15'er dakikalık ara dinlenmesi verilir. İşin özelliğine göre bu süreler birleştirilebilir.

c) İşin gereği vardiya usulü çalışması gereken işyerlerinde çalışma süreleri, vardiya düzeni, gece çalışması mevzuat hükümlerine göre düzenlenir.

d) Vardiyalı çalışma düzeninde çalışma süreleri shiftler haftalık olarak hazırlanır. Bir iş haftası gece çalıştırılan işçiler bir sonraki hafta gündüz vardiyasında çalıştırılır. İşçilerin hafta tatili işveren tarafından tespit edilir. 6 gün çalıştırılan işçi 7. gün hafta tatilini kullanır.

İşverenin gerekli gördüğü durumlarda haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir. Denkleştirme süresi 4 ay olarak uygulanır.

MADDE 17 – GÜNLÜK / HAFTALIK FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

a) İşveren, bu sözleşmenin kapsamına giren işyerlerinde işin gereği ve lüzumu halinde önceden haber vermek kaydıyla günlük fazla çalışma yaptırabilir. Diğer işyerlerinde fazla çalışma ücretleri normal çalışma ücretinin %50 artırılması suretiyle ödenir. Ancak, Ziraat Fakültesi Dekanlığında çalışan işçilere ve diğer birimlerden Ziraat Fakültesine görevlendirilen personele (zirai çalışmalar yapmaları halinde) günlük fazla çalışma ücretleri normal saat ücretinin % 100 zamlı olarak ödenir.

b) İşçilerin hafta tatili ücretleri aylık ücretlerine dahildir, ayrıca ödenmez. Ancak işçiye önceden haber vermek ve rızasını almak kaydıyla hafta tatili günü fazla çalışma yaptırılabilir. Sendika üyesi işçilerin hafta tatilinde çalıştırılmaları halinde, çalışmadan hak etmiş olduğu hafta tatili ücreti ile birlikte 3 (üç) yevmiye verilir.

MADDE 18 – ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri aşağıda belirtilen günlerdir. Ulusal Bayram 29 Ekim günüdür. 28 Ekim günü saat: 13.00 de başlar, 29 Ekim günü devam eder.

A-) Resmi Bayram Günleri:

- 1- 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramıdır.
- 2- 19 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramıdır.
- 3- 30 Ağustos Zafer Bayramıdır.

B-) Dini Bayramlar:

- 1- Ramazan Bayramı : Arife günü saat: 13.00 den itibaren 3,5 gündür.
- 2- Kurban Bayramı : Arife günü saat: 13.00 den itibaren 4,5 gündür.

C-) 1 Ocak günü Yılbaşı Tatilidir.

D-) 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü Tatilidir.

E-) 15 Temmuz günü Demokrasi ve Milli Birlik Günü tatilidir.

Yukarıda belirtilen günlerde işçiye bir iş karşılığı olmaksızın ücretleri tam olarak ödenir. Sendika üyesi işçilere, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde tatil yaptırılmayıp rızası ile çalıştırıldığında çalışmadan hak etmiş olduğu tatil ücreti ile birlikte 3(üç) yevmiye ödenir.

MADDE 19 – ÇALIŞILMIŞ GİBİ VE İŞ SÜRESİNDEN SAYILAN GÜNLER

A-) Çalışılmış Gibi Sayılan Günler:

a) İşçinin iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına tutulması sonucu sağlık raporu alarak işine gidemediği günler.

b) Kadın işçilerin mevzuatta belirtilen gebelik, doğum, analık ve süt izni halleri.

c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı görevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler "Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz",

d) Çalışmakta olduğu işyerinde, zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın 15 günü "İşçinin yeniden işe başlaması şartıyla",

e) Hafta Tatili, Ulusal Bayram, Genel Tatil Günleri,

f) İşçilerin uzlaştırma toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmalarında, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatıyla ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili milletlerarası teşekküllerin konferans, kongre veya komitelerine işçi veya sendika temsilcisi olarak katılmaları sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler,

g) İşçilerin evlenmelerinde, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde verilecek izinler,

h) İşveren tarafından verilen diğer izinler.

i) Yıllık Ücretli İzin Süresi.

B-) İş Süresinden Sayılan Günler:

a) İşçilerin işveren tarafından iş yerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,

b) İşçinin, işinde veya işverenin her an buyruğuna hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler,

c) İşçinin, işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili her hangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler,

d) Emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt vermesi için yasada öngörülen süreler iş süresinden sayılır.

C) İş Süresinden Sayılmayan Durumlar:

İşin maiyetinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım gayesi ile işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen zaman iş süresinden sayılmaz.

MADDE 20 – İŞYERİNDE İŞE ALMA VE DENEME SÜRESİ

A-) İşçi Alımı:

a) İşletme ve işyerlerine işçi alımı halinde mevzuat hükümleri uygulanır.

b) İşyerinde çalışmakta iken askere gidenlerin yeni işe alınmaları konusunda 4857 sayılı İş Kanunun 31. Maddesinin son fıkrası hükümleri uygulanır. Ancak, işe başlatılmaları halinde kıdem ve eğitim durumları dikkate alınarak emsali işçilerinin hakları ile başlatılır.

B-) Deneme Süresi:

İşe yeni alınan işçilerin deneme süresi 2 (iki) aydır. Deneme süresi sonunda yeterli görülmeyen işçinin, hizmet akdi ihbarsız ve tazminatsız olarak fesih edilir.

MADDE 21 – TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ

a) İşletmenin veya işyerinin ekonomik veya teknolojik durumu, işin, işyerinin veya işletmenin gerekleri bakımından veya mevzuat açısından zorunluluk olmadıkça toplu halde işçi çıkarılamaz.

b) Toplu işçi çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde işveren durumu taraf işçi sendikasına bildirir. İşveren ve Sendika bir araya gelerek işten çıkarma esaslarını, işten çıkarılacak işçi sayısı, işten çıkarma tarihi ve çıkarılacak işçilerin ünitelere göre dağılımını karara bağlar.

c) İşveren, 1. fıkra da sayılan sebepler olmaksızın veya 2. fıkra da öngörülen bildirimde bulunmaksızın toplu halde işçi çıkaramaz.

d) Bu madde hükümleri 4046 sayılı Yasa, İşsizlik Sigortası ve İş Güvencesi Yasaları ile mükerrer olarak uygulanmaz

MADDE 22 – İHBAR ÖNELLERİ

İşveren, süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitleri feshinden önce durumu üyeye aşağıda belirtilen şekilde uygun olarak bildirir.

a- İş 6 aydan az sürmüş işçi için bildirimden itibaren 2 hafta	2 hafta
b- İş 6 aydan 1,5 yıla kadar olan işçi için, 4 hafta	4 hafta
c- İş 1,5 yıldan 3 yıla kadar olan işçi için, 8 hafta	8 hafta
d- iş 3 yıldan fazla sürmüş işçi için, 10 hafta	10 hafta

ihbar öneli uygulanır.

Ancak, İşveren 01.07.2008 tarihinden önce işe giren Ziraat Fakültesi Dekanlığı işyerinde çalışanlara aşağıda belirtilen şekilde uygun olarak bildirir.

a- İş 6 aydan az sürmüş işçi için bildirimden itibaren	19 gün,
b- İş 6 aydan 1,5 yıla kadar olan işçi için,	33 gün,

c- İşi 1,5 yıldan 3 yıla kadar olan işçi için,	65 gün,	
d- işi 3 yıldan fazla sürmüş işçi için,	120	gün
ihbar öneli uygulanır.		

MADDE 23 – KIDEM TAZMİNATI

Kıdem tazminatı gün sayısı her tam yıl için 30 gündür.

Sendika üyesi işçinin ölümü halinde her tam hizmet yılı 40 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

Kıdem tazminatı, Ziraat Fakültesi Dekanlığı işyerinde 08.06.2018 tarihinden önce çalışmaya başlayanlar için her tam yıl 70 gün üzerinden hesaplanır. Diğer işyerlerinde kanun hükümleri uygulanır. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. Yeni işe alınanlar için toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarih geçerli olacaktır.

MADDE 24 – ÇALIŞMA BELGESİ

İşten ayrılan ya da çıkartılan işçiye işveren yaptığı iş ile ilgili işe başlama ve ayrılış tarihlerini, niteliklerini belirten resmi ve onanmış belge verir.

MADDE 25 – GÖREV BÖLÜMÜ İLE İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ

Her işçi iş sözleşmesinde yazılı olan ve kadrolu çalışmakta olduğu işte çalıştırılır. İşçi fiilen yapmakta olduğu kadrolu görevinden sorumludur.

Ayrıca, işçiler işyeri içinde unvanı veya niteliği benzer olan başka işe veya Büyükşehir Belediyesi hudutları içindeki işverene bağlı diğer bir işyerine nakledilebilirler. Büyükşehir Belediye hudutları dışındaki işyerlerine daimi nakli, işçinin yazılı rızasına bağlıdır. Geçici süreyle nakillerde işçinin rızası aranmaz. Ancak bu süre yılda 90 günü geçemez. İş ve işyeri değişikliği, hiçbir zaman ceza maiyetinde olamaz.

MADDE 26 – GECE ÇALIŞMASI

Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.

İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez.

Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar.

Sendika üyesi işçilerin, çalışmalarının yarısından fazlası veya tamamının gece süresine rastlaması halinde bu sürelerle ait ücretleri %15 (yüzde on beş) zamlı ödenir. Ancak, işveren tarafından, işyerinde vardiya çalışması dışında, gece süresi içinde acil işyerine çağrılan teknik personellerin (elektrikçi, tesisatçı, havuzcu, çimci, iklimlendirme personeli) gece süresi içerisinde çalıştığı her saat için ayrıca tesislerin yönetim kurulu kararıyla belirlenecek meblağ ödenir.

MADDE 27 – ENGELLİ VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA

Yürürlükteki mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 28 – GÖREV BÖLÜMÜ

SGK meslek kodu ile mütenasip olarak işçiye verilecek görevler işveren tarafından yazılı veya sözlü olarak bildirilir.

Sendika üyesi işçiler rızaları dışında çalışma koşullarında esaslı değişikliğe yol açan, bilgi ve yeteneği bulunmayan işlerle ilgili görevlendirilemez.

MADDE 29 – İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

İşçi sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamak amacıyla, işyerinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ilgili yönetmelikler uygulanır.

MADDE 30 – İŞ KAZALARININ BİLDİRİMİ

İşyerinde ve geçici görevde iken oluşan kaza sonucunda yaralanan işçi, durumunu hemen üstüne bildirir. İşçinin durumu buna olanak vermeyecek kadar ağır ise bildirme yanındakilerin görevidir. Kazaya uğrayan işçi üstleri tarafından düzenlenecek iş kazası ve meslek hastalığı bildirim formu ile işverence sağlık kuruluşlarına ivedi olarak gönderilir.

Kazaya uğrayan, işveren tarafından Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Bölge Müdürlüğü ile o bölgedeki yetkili güvenlik görevlilerine bildirilir.

İşçinin iş kazası neticesinde (işçinin hekime veya sağlık kuruluşuna başvurmasını gerektiren hadisenin işyerinde vuku bulduğunu hekime veya sağlık kuruluşuna bildirmesi durumunda) bahse konu iş kazasını mücbir sebepler haricinde iki iş günü içerisinde yazılı olarak işverene bildirmesi gerekir. İşçinin bu bildirimi yapmaması halinde doğan idari para cezaları işçiye rücu edilir.

MADDE 31 – HASTALANMA VE VİZİTEDE GEÇEN SÜRELER

a) İşyerinde Hastalanmalar:

İşveren, işyerinde rahatsızlanan sendika üyesi işçilerin ilk müdahalesini Sosyal Güvenlik Kurumuna bağlı sağlık kuruluşlarında yaptırır. İş kazaları ve meslek hastalığı veya diğer nedenlerle olsa bile yataklı tedavi kurumlarında yatarak tedavi gören ya da sağlık kurulları raporuyla hastalığını belgelendiren ve tedavi sonunda verilen raporlarda üyelerin "Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenmeyen ilk 2 gün dahil" ücretleri tam olarak işverence ödenir. Hastalığın sigortaca ödenek verilmeyen ilk iki iş günü için normal günlük ücreti tam olarak işverence ödenir. Ancak hastalığına ilişkin belgeyi 3 gün içerisinde işverene vermek ve kurumdan aldığı tarih itibarıyla iş göremezlik ödeneğini 1 hafta içinde işverene ödemek zorundadır.

Aksi halde, Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan aldığı iş göremezlik ödeneğini müteakip 1 hafta içinde işverenin veznesine yatırmayanların o aya ait istihkaklarından rapor gün sayısı kadar ücretleri kesilir. Her hâlükârda işçi tarafından paranın SGK dan alınarak işveren veznesine yatırılması süresi rapor bitiminden itibaren 2 (iki) ayı geçemez.

b) İşyeri Dışında Hastalanmalar:

Hastalıkları nedeniyle işyerine gelemeyen işçiler durumlarını 24 saat içinde belgeleri ile amirlerine bildirmekle yükümlüdürler. Ancak, işyerinin bulunduğu Belediye sınırları dışında hastalananlar durumlarına ilişkin alacakları raporu 3 (üç) gün içerisinde işverene bildirilecektir. İlgililerce yapılacak sağlık muayenelerini sonucuna göre hastalığını belgeleyemeyenler özürsüz ve izinsiz işe gelmemiş sayılırlar.

c) Vizite:

İşçilerin viziteye çıkış saatleri ile Sosyal Güvenlik Kurulu'na bağlı sağlık kuruluşları doktorlarınca verilecek iş başı yazılı muayene bitiş saatleri arasında kalan süre için ücretlerinden bir kesinti yapılmaz. İşleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na bağlı Sağlık Kuruluşları arasındaki uzaklık dikkate alınarak gidiş ve dönüşte geçen sürelerden kesinti yapılamaz. Ancak, işçi muayeneden sonra iş başı kâğıdını mesai bitiminden önce işverene vermek zorundadır.

MADDE 32 – ANALIK DURUMUNDA ÇALIŞMA YASAĞI VE EMZİRME İZİNİ

4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 33 – TUTUKLULUK – GÖZETİM ALTINA ALINMA VE MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA

1. Gözetim altına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde yasal gözetim süresince ücretsiz izinli addedilir. Ancak gözetim altında geçen süre sonunda tutuklanan ve tutuklu kaldığı süre 60 günü geçenlerin hizmet akitleri sona ermiş sayılır.

2. Tutukluluğun,

- a) Kovuşturmayaya yer olmadığı,
- b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,
- c) Beraat kararı verilmesi,
- d) Kamu davasının düşmesi,

nedenlerinden biri ile 100 gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. Bu halde işe alınan işçinin eski kıdem hakları saklıdır.

3. Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken 100 gün içinde tahliye edilenler bir hafta içinde başvurmaları halinde işveren tarafından tekrar aynı işe alınırlar.

4. Adi suçtan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden,

a) 6 aydan az ceza alanlar,

b) 6 aydan fazla ceza alıp, cezası ertelenen, paraya çevrilen, af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeni ile 6 aydan fazla ceza aldığı halde 6 aydan önce tahliye edilen işçilerin tekrar işe başlamaları işverenin takdiri ile mümkündür.

5. Yüz kızartıcı suçlar 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 halinde dahi hiçbir surette tekrar işe alınamazlar.

6. İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak fiilen kullanırken trafik kazası yapan şoförler ve iş makineleri operatörleri bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde 100 gün içinde hükümlülük ve tutukluluk hali sona ermek şartıyla,

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

b) Ehliyetlerinin mahkemece geri alınması durumunda, ehliyetinin iade edildiği tarihten itibaren 7 gün içinde,

başvurmaları halinde eski işlerine iade edilirler. 100 günden fazla süren tutukluluk veya hükümlülük halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

MADDE 34 – YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER

Sendika üyelerinin işyerine girdikleri günden itibaren deneme süresi de sayılarak 1 yılını doldurmuş olanlara aşağıda belirtilen sürelerde yıllık ücretli izin verilir.

A-) İşyerinde toplam çalışma süresi:

1) 1 Yıldan 4 Yıla kadar "4 yıl dahil" çalışmış olan işçilere, 16 iş günü,

2) 4 Yıldan 10 Yıla kadar "10 yıl dahil" çalışmış olan işçilere, 24 iş günü,

3) 10 Yıldan daha fazla çalışmış olan işçilere, 32 iş günü,

Yıllık ücretli izin verilir.

Ziraat Fakültesi Dekanlığı işyerinde çalışan sendika üyesi işçiler için yıllık ücretli izin süreleri,

1-) 1 Yıldan 10 Yıla kadar "10 yıl dahil" çalışmış olan işçilere, 22 iş günü,

2-) 10 Yıldan daha fazla çalışmış olan işçilere, 32 iş günü,

Yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin sürelerinin hesabında izin süresine rastlayan Ulusal Bayram, Hafta Tatili ve Genel Tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

18 yaş ve daha küçük yaştaki işçiler ile 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz.

B-) İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

C-) Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

Ancak, izin süreleri tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere yasalar çerçevesinde kullanılır.

Ayrıca, işveren işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.

MADDE 35 – MAZERET, İDARİ VE ÜCRETSİZ İZİNLER

A-Zorunlu İzinler;

- | | |
|---|---------|
| 1- İşçinin evlenmesinde, | 6 gün, |
| 2- Çocuğunun evlenmesi halinde, | 5 gün, |
| 3- Eşinin doğum yapması halinde, | 6 gün, |
| 4-Üyenin evlat edinmesi halinde, | 3 gün, |
| 5- İşçinin eşi, çocukları, ana-baba, kardeşi, kayınvalide, kayınpeder ölümleri halinde | 5 gün, |
| (ölümün veya definin başka şehirde olması halinde bu izinlere 2 gün ilave edilir.) | |
| 6- Yangın, sel, deprem gibi doğal afetlere uğrayan işçilere | 10 gün, |
| 7- Üyenin çocuğunun sünnet olması halinde | 3 gün, |
| 8- Üyelerin en az yüzde yetmiş oranında engel veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan ve bölümler halinde 10 gün, ücretli izin verilir. | |

9- Üyenin bakıma muhtaç kanser tedavi gören birinci derece yakınına bakması zorunluluğu halinde (belgelemek kaydıyla) kişiye 90 güne kadar ücretli izin verilir.

B-Saatlik ve Günlük İzinler:

İşveren, işçi tarafından belgelenmesi halinde, sendika üyesi işçilere, ihtiyaçlarından doğan nedenlerle başvuruları halinde yılda toplam 45(kırkbeş) saat ücretli izin vermeyi kabul eder. Bu izinler parça parça kullanılabilir.

C-Ücretsiz İzinler:

İşveren, sendika üyesi işçinin yazılı isteği halinde yıllık izinlerinin dışında işin aksamayacağı durumlarda 3 (üç) aya kadar ücretsiz izin verilir.

Bakmaya mecbur olduğu veya 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 şartlarla bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

MADDE 36 – ÜCRETİN TANIMI

- A) Ücret, işçilerin yaptıkları bir iş karşılığında işveren tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağı kapsar. Üyelerin ücretleri kanuni aybaşını takip eden ilk beş işgünü içerisinde ödenir.
- B) İşveren yaptığı her ödeme için, 4857 sayılı yasanın 37. maddesi uyarınca, işçiye ücret hesabını gösterir, imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.
- C) İşçilerin ücretlerinin ¼'ünden fazlası haczedilemez, mahkeme kararı veya disiplin cezası olmadıkça işçinin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

MADDE 37-ÜCRET ZAMMI

A) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Ücret Zammı:

01.01.2021 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, 31.12.2020 tarihi itibarıyla almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine 01.01.2021 tarihinden geçerli olmak üzere %10(on) oranında zam yapılacaktır. İşçilerin 31.12.2020 tarihi itibarıyla almakta oldukları ücretleri 01.01.2021 tarihindeki asgari ücretten düşük olması halinde, 01.01.2021 tarihindeki asgari ücret esas alınarak zam oranı uygulanır.

B) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Ücret Zammı:

01.07.2021 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, 30.06.2021 tarihinde almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine 01.07.2021 tarihinden geçerli olmak üzere %3(yüzde üç) oranında zam yapılacaktır.

Ayrıca, 2021 ve 2022 yıllarını kapsayacak şekilde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun ek 2'nci maddesi uyarınca Hükümet, kamu işveren sendikaları ve Sendikanın bağlı olduğu işçi sendikaları konfederasyonu arasında işçilerin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü imzalanması halinde, bahse konu çerçeve anlaşma protokolüyle 2021 yılının ikinci altı ayı için belirlenen ücret zam oranı ve buna ilişkin esasların %3'ün üzerinde olması durumunda aradaki fark ilave olarak işçilerin aylık brüt çıplak ücretlerine uygulanır.

C) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Ücret Zammı:

01.01.2022 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, 31.12.2021 tarihinde almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine 01.01.2022 tarihinden geçerli olmak üzere %2,5(yüzde iki buçuk) oranında zam yapılacaktır.

Ayrıca, 2021 ve 2022 yıllarını kapsayacak şekilde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun ek 2'nci maddesi uyarınca Hükümet, kamu işveren sendikaları ve Sendikanın bağlı olduğu işçi sendikaları konfederasyonu arasında işçilerin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü imzalanması halinde, bahse konu çerçeve anlaşma protokolüyle 2022 yılı ilk altı ayı için belirlenen ücret zam oranı ve buna ilişkin esasların %2,5'in üzerinde olması durumunda aradaki fark ilave olarak işçilerin aylık brüt çıplak ücretlerine uygulanır.

D) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Ücret Zammı:

01.07.2022 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, 30.06.2022 tarihinde almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine 01.07.2022 tarihinden geçerli olmak üzere %2,4(yüzde iki nokta dört) oranında zam yapılacaktır.

Ayrıca, 2021 ve 2022 yıllarını kapsayacak şekilde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun ek 2'nci maddesi uyarınca Hükümet, kamu işveren sendikaları ve Sendikanın bağlı olduğu işçi sendikaları konfederasyonu arasında işçilerin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü imzalanması halinde, bahse konu çerçeve anlaşma protokolüyle 2022 yılının ikinci altı ayı için belirlenen ücret zam oranı ve buna ilişkin esasların %2,4'ün üzerinde olması durumunda aradaki fark ilave olarak işçilerin aylık brüt çıplak ücretlerine uygulanır

MADDE 38- İKRAMİYE

- Sendika üyesi işçilere, 6772 sayılı Kanun hükümlerine göre Cumhurbaşkanının tespit ettiği günlerde ilave tediye ödenir.
- Personel Daire Başkanlığı, Ziraat Fakültesi Dekanlığı, Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı, Genel Sekreterlik kadrolarında çalışan kadrolu Sendika üyesi işçilere toplu iş sözleşmesinin her yılında 30'ar günlük ücreti tutarında iki ikramiye Haziran ve Eylül ayları içinde ödenir.
- İkramiyenin ödenmesinden sonra işe girip sendika üyesi olan ve ikramiye ödenmeden iş akdi fesih edilen üye işçilere ikramiyeleri çalıştığı süre ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 39 – YOLLUKLAR VE NAKİLLER

Yürürlükteki Harcırah Kanunu hükümleri uygulanır

MADDE 40 - YEMEK VE VASITA YARDIMI

A) Yemek Yardımı:

İşveren, toplu sözleşme kapsamında bulunan sendika üyesi işçilere, kaliteli, doyurucu, sağlıklı en az 3 kap yemek vermeyi kabul eder.

a) İşveren, yemekhaneden yararlanamayan veya yemek verilemeyen Ziraat Fakültesi Dekanlığı işyerinde çalışan sendika üyesi işçiler ile çeşitli kanunlarla diğer kamu kurum ve kuruluşlarından ve belediyelerden devirle gelen sendika üyesi işçilere ve kadrolu çalışan sendika üyesi işçilere fiilen çalıştıkları her gün için 20,00TL yemek yardımı yapar. Bu tutar altışar aylık ücret artış dönemlerinde, ücret zammı oranlarında arttırılarak uygulanır.

Bu tutarlar işçilerin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır.

b) Bu maddenin (a) fıkrası kapsamı dışında kalan işçilere, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacak yemek bedeli 10 TL/Gün'dür.

B) Vasıta Yardımı:

Akdeniz Üniversitesi Rektörlüğünde 237 sayılı Taşıt Kanunun 7. maddesine göre kurumlar tarafından ihdas edilecek otobüs seferlerinin işletme esasları hakkında yönetmelik uygulamaya başlanıldığı takdirde sendika üyesi işçilerde bu servisten yararlandırılacaktır. Servis sağlanamaması ya da servisten yararlanılamaması halinde sendika üyesi tüm işçilere fiilen çalıştığı her gün için gidiş ve geliş yol ücreti olarak Antalya Büyükşehir Belediyesinin merkez toplu taşıma otobüs bilet bedeli tutarı üzerinden (2 Tam Bilet) bedeli net olarak ödenir.

C) Toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan tüm işçilere Ramazan ayında ödenmek üzere 150TL Ramazan Yardımı yapılır.

MADDE 41 – EVLENME YARDIMI

İşveren, sendika üyesi işçilerin evlenmesi halinde, evlilik tarihinden itibaren iki ay içinde başvurmak ve belgelemek kaydıyla, 350 TL evlenme yardımı yapar.

MADDE 42 – DOĞUM VE ÖLÜM YARDIMI

A - Doğum Yardımı:

İşveren, erkek üyenin eşinin veya kadın üyenin kendisinin doğum yapması halinde doğacak her çocuk için 350 TL tutarında yardım yapar.

B - Ölüm Yardımı:

İşveren, üyenin kendisinin ölümü halinde 3.000TL, eşi ve çocuklarının ölümü halinde 1.500TL işçiye veya mirasçılara ödeme yapar. Ölüm hadisesinin işverene iki ay içinde bildirilmesi şarttır.

İş Kazası neticesinde meydana gelen ölümlerde, hak sahibi mirasçılara toplam 5.000 TL ölüm yardımı yapılır.

MADDE 43 – SOSYAL YARDIM

a) İşveren, Ziraat Fakültesi Dekanlığı işyerinde çalışan sendika üyesi işçiler ile çeşitli kanunlarla diğer kamu ve kurum kuruluşlarından ve belediyelerden devirle gelen sendika üyesi işçilere ve kadrolu çalışan sendika üyesi işçilere her ay, toplu iş sözleşmesinin birinci yılında her ay 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu esasları ve tutarları dahilinde aile yardımı yapmayı kabul eder.

b) Bu maddenin (a) fıkrası kapsamı dışında kalan işçilere her ay 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu esasları dahilinde, 01.01.2021 tarihinden itibaren 2021 yılı için brüt 195,83 TL, 2022 yılı için brüt 209,82 TL aile yardımı yapmayı kabul eder.

MADDE 44 – YAKACAK YARDIMI

İşveren, Sendika üyesi işçilere, her yıl Ocak, Şubat ve Mart ayı ücret ile birlikte yakacak yardımı olarak öder. Yakacak yardımı, toplu iş sözleşmesinin birinci yılında Ocak, Şubat ve Mart aylarında 180TL/ay tutarında ödenir.

Yakacak yardımı tutarı, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanır. Bu uygulama sonucu oluşan yarım kuruş ve üzeri küsuratlar bir kuruşa tamamlanır; yarım kuruşun altındaki değerler dikkate alınmaz.

MADDE 45 – ÇOCUK YARDIMI, TAHSİL YARDIMI VE EĞİTİM YARDIMI

A – Çocuk Yardımı:

İşveren, Sendika üyesi işçilere her ay 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu esasları ve tutarları dâhilinde çocuk yardımı yapmayı kabul eder.

B – Tahsil Yardımı:

İşveren, sendika üyesi işçilerin tahsilde bulunan 25 yaşını geçmeyen çocukları için, her yıl Eylül ayı içerisinde ödenmek üzere 280TL tahsil yardımı yapmayı kabul eder.

C – Hizmet İçi Eğitim Yardımı:

İşveren tarafından uygun görülen meslek grupları için kurs, eğitim, belge giderleri işveren tarafından karşılanır.

MADDE 46 – GİYİM YARDIMI

İşveren, işin gereği olan; iş elbisesi, önlük, forma, eldiven vb. kıyafetleri işçilere almayı taahhüt eder. Sendika üyesi işçilere işin gereği olan; iş elbisesi, önlük, forma, eldiven vb. kıyafetleri alınmaması durumunda her yıl Ekim ayı içerisinde ödenmek üzere 280 TL giyim yardımı yapmayı kabul eder.

Bu tutarlar, sözleşmenin ikinci yılında, ücret zammı oranında artırılarak uygulanır. Bu uygulama sonucu oluşan yarım kuruş ve üzeri küsuratlar bir kuruşa tamamlanır; yarım kuruşun altındaki değerler dikkate alınmaz.

MADDE 47 – KİŞİSEL KORUYUCU DONANIM

Yürürlükteki iş sağlığı ve güvenliği mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 48 – SOSYAL KURULUŞ VE İMKÂNLARINDAN YARARLANMA

Sendika üyesi işçiler, işyerinde açılmış olan yemekhane, kantin, spor tesislerinden, 0–6 yaş grubu içindeki çocukları için kreş vb. işletmelerden diğer personeller gibi yararlanırlar.

MADDE 49 – KANUNA AYKIRILIK

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

MADDE 50 – DİSİPLİN KURULU, GÖREVİ, ÇALIŞMA DÜZENİ VE DİSİPLİN YÖNETMELİĞİ

a) Disiplin Kurulu İşverenin göstereceği 2 Asil 2 Yedek üye, Sendikanın göstereceği 2 Asil 2 Yedek üyeden kurulur. Asil üyelerin katılmadığı toplantılara yedek üyeler katılır. Gerektiğinde Disiplin Kurulu her birim için ayrı ayrı kurulabilir. Bu kuruldan geçmeden EK-2 sayılı cetvelde gösterilen haller için İHTAR, ÜCRET KESİNTİSİ, İHRAÇ cezaları verilemez. Disiplin Kurulu toplantı günlerini işveren tayin eder. Kurulun gündemini gün, yer ve saatini işveren tespit eder ve üç gün önceden Kurul üyelerine bildirir. Üyelerin katılımı ile Disiplin Kurulu toplanır. Kurul kararlarını oy çokluğu ile verir. Toplantılara Başkan işveren tarafından

seçilir. Oyların eşitliği halinde Kurul Başkanının oyu iki oy sayılır. Kurul üyeleri mazeretsiz toplantılara katılmazlık edemezler. Sendika üyesi olmayan işçinin yazılı talebi halinde aynı Disiplin Kurulu toplanabilir.

b) Disiplin olayları öğrenildiği tarihten itibaren en geç 60 gün içerisinde inceleme başlatılır ve incelemenin bitiminde Disiplin Kurulu gündemine alınır. Kurul karar vermek için her türlü delili toplar, sendikayı ve daha önce yazılı savunması alınmamışsa ilgili işçiyi dinleyerek savunmasını alır. Disiplin konuları, gündemindeki sırasına göre incelenerek karara bağlanır.

c) Disiplin cezaları derhal sendikaya ve ilgili işçilere yazılı olarak tebliğ edilir. Disiplin kurulu toplantı sonunda alınan kararların bir suretini sendikaya ve ilgili işçiye yazılı olarak tebliğ eder.

d) İşten çıkarma cezasında işveren onayı şarttır.

e) 4857 Sayılı İş Kanununda belirtilen 6 iş günlük süre işverenin onayına sunulduğu tarihten itibaren işlemeye başlar.

f) Disiplin Kurulunun vermiş olduğu Karara işçi yazılı olarak Yasal mercilere itiraz edebilir.

g) Aşağıdaki suçlara verilecek cezalarda önceden alınan cezalar da göz önünde bulundurulur.

h) Disiplin Kurulunca İHTAR, ÜCRET KESİNTİSİ ve İHRAÇ cezaları verilir.

i) Disiplin cezalarında EK-2’de yer alan Ceza Cetveli uygulanır.

i) İşveren, İş Kanununun 25. maddesi kapsamına giren durumlarda, İş Kanunu hükümleri uyarınca derhal fesih hakkını kullanır.

j) Aşağıda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere nitelik ve ağırlıkları itibariyle benzer eylemlerde bulunanlara da aynı neviden disiplin cezaları verilir. Disiplin ceza cetvelinde, bu şekilde ceza gerektiren fiillere kıyasen uygulanacak cezalar tespit edilememesi halinde, disiplin kurulu fiilin ağırlığını dikkate alarak ihtardan işten çıkarmaya kadar cezalar verebilir.

MADDE 51 – HASAR VE ZARARIN TAZMİNİ

A- İşçiler, hizmetlerini ifa ederken işverene maddi bir zarar verir, işverene ait her türlü araç, gereç ve makinelerde hasar ya da kaybolmaya, yok olmaya neden olursa usule gelen zararın bedelinden sözleşmeyle konulan yöntem ve esaslar içinde sorumludurlar. Kasıtsız yapılan zarar ve hasarlar sorumluluğu gerektirmez, bunu ancak Hasar ve Zarar Tespit Komisyonu saptar.

B- Meydana gelecek zarar ziyan ve hasarın oluşunu, kapsamını ve tutarını saptamak için bir Hasar ve Tespit Komisyonu kurulur. Bu komisyon 1 işveren, 1 işyeri sendika temsilcisi ile olayın maiyetine göre konu ile ilgili işveren veya vekili tarafından seçilen diğer bir kişinin katılımı ile 3 kişi olarak oluşturulur. Komisyon Başkanı işveren temsilcisidir.

C- Hasar ve Zarar Tespit Komisyonu çalışmaları neticesinde bir hasar ve zarar tespit tutanağı düzenler bu tutanakta:

a- Olayın maiyeti, oluş şekli, tarih ve saati,

b- Vaki hasar ve zararın işçinin kasıt veya kusur veyahut ihmalinden mi yoksa araç ve gerece yüklenebilecek teknik kusurdan mı ileri geldiği,

c- Hasar ve zararın miktarı, bu miktarın işçi tarafından ödenmesi gereken kısmı yer alır.

Bu tutanağın bir nüshası işveren veya işveren vekiline, 1 nüshası da İşçiye yazı ile bildirilir.

D- İhmal, kusur ve tedbirsizlikten dolayı 10 yevmiyeye kadar olan hasar ve zararlar hakkında 4857 sayılı İş kanunun 38. maddesi hükümleri uygulanır. 10–30 yevmiye arasındaki hasar ve zararlarda ise işçinin aylık ücretinin ¼' nü geçmeyecek şekilde eşit taksitlerle geri alınır. 30 günlük yevmiyeyi aşması halinde yasal mevzuat hükümleri uygulanır.

İşveren veya işçi hasar ve zarar takdir tutanağı veya sonuçları hakkında Yasal süreleri içinde dava açabilirler.

MADDE 52 – YENİ ÇIKACAK KANUNLAR

Bu toplu iş sözleşmesinden daha elverişli haklar sağlayan kanunların çıkması halinde işçilerin lehine olmak üzere bu kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 53 – SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK SÜRESİ

Bu toplu iş Sözleşmesi **01.01.2021** tarihinde başlamak ve **31.12.2022** tarihinde sona ermek üzere 2 (iki) yıl sürelidir.

MADDE 54 – ÖDEME PLANI

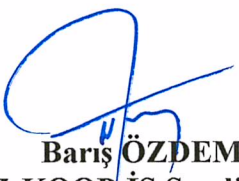
İş bu toplu iş sözleşmesi gereği, yürürlük başlangıç tarihi ile imza tarihi arasında oluşan ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar, imza tarihinden itibaren en geç 3 (üç) ay içinde ödenir.

MADDE 55–SORUMLULUK EK ÖDEMESİ

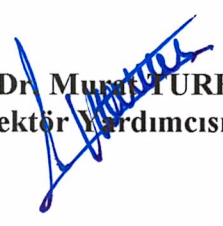
Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan sendika üyesi işçilere müktesep hak teşkil etmemek ve diğer ödemeleri etkilememek kaydıyla Akdeniz Üniversitesi Sosyal Tesislerinin Yönetim Kurulu kararıyla belirlenecek oranda sorumluluk ek ödemesi yapılır

İş bu Toplu İş Sözleşmesi 55 madde ve EK-1 Disiplin Ceza Cetvelinden ibaret olup, **20.04.2021** tarihinde imza altına alınmıştır.

SENDİKA TEMSİLCİSİ


Barış ÖZDEMİR
TEZ-KOOP-İŞ Sendikası Antalya
Şube Başkanı

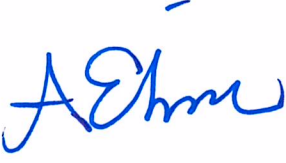
İŞVEREN TEMSİLCİSİ


Prof. Dr. Murat TURHAN
Rektör Yardımcısı

İŞVEREN YETKİLİLERİ

Ali Evren İMRE

Genel Sekreter V.



Dr. Öğr. Üy. Ahmet Alptekin DURU

Genel Sekreter Yardımcısı V.



Gülsüm AKTAĞ

Genel Sekreter Yardımcısı V.



Yiğiter YİĞİTSOY

Daire Başkanı V.



Dilek AYAS

Daire Başkanı V.



Nadir GÜLER

Fakülte Sekreteri



Halil Cem AKGÜÇ

Avukat



Mehmet DURGUT

Şube Müdürü



Servet MUTLU

Çiftlik Müdürü



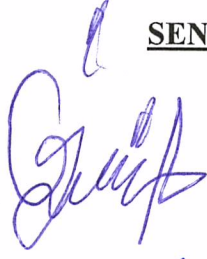
Ömer AYYILDIZ

Tesis Müdürü V.



SENDİKA YETKİLİLERİ

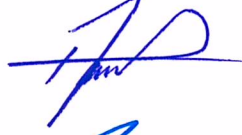
Özgür TINGİR
Şube Başkan Yrd.



Güven KAPLAN



Aykut AKIN
Şube Yön. Kur. Üysi



Emre BODUK



Tolga AKDEMİR



Havva ÖZDEMİR



İsmail AFLAY



Veysel KÖSEM



Durmuş ÜNVER

Murat ŞİMŞEK



Serap GÜLCAN



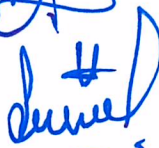
Zekeriya DELİBAŞI



İlker EKE



Selçuk EKE



Murat BÜLBÜL



Mavi GÖZEL



Yavuz GÜZEL



İsmail SARAÇOĞLU



EK-1 CEZA CETVELİ

CEZAYI GEREKTİREN HALLER:

- 1- Mazeretsiz yarım gün işe gelmemek.
- 2- Mazeretsiz ardı ardına 2 gün veya bir ay içinde 2 defa işe devam etmemek.
- 3- Mazeretsiz 1 gün işe gelmemek.
- 4- Vazifeye sarhoş gelmek.
- 5- İş saatinde yapması gereken işi yapmayarak özel işlerle uğraşmak.
- 6- İş saatinde iş yerinin araç ve gereciyle özel iş yapmak.
- 7- İş saatlerinde özel ziyaretlerde bulunmak.
- 8- İş saatinde uyumak.
- 9- İş yerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak.
- 10- Amirlerine hakaret ve hürmetsizlik etmek.
- 11- Amirlerine tehdit ve tecavüzde bulunmak.
- 12- Arkadaşlarına, maiyetine veya iş sahiplerine hakaret etmek, tehdit veya tecavüzde bulunma.
- 13- Amirleri, arkadaşları veya maiyeti hakkında yalan veya yanlış şayialar çıkarma, yanlış ihbar veya şikâyetlerde bulunma.
- 14- Amirleri tarafından verilen işleri yapmamak.
- 15- Yapılması lüzumu kendisine bildirilen işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek.
- 16- Emniyeti suiistimal etmek.
- 17- Rüşvet almak, rüşvet vermek veya bunlara teşebbüs etmek.
- 18- Resmen münasebette bulunduğu şahıs ve kuruluşlardan yardım ve ödünç istemek, hediye kabul etmek.
- 19- Gizli tutulması gereken göreve ait sırları açıklamak.
- 20- Gizli tutulması gereken göreve ait sırları menfaat karşılığı açıklamak.
- 21- İş yerinde kavga çıkarmak veya çıkmasına sebep olmak.
- 22- Hırsızlık yapmak ve hırsızlığa teşebbüs etmek.
- 23- İş yerine ait malzeme, vasıta, alet ve şahısları özel işlerde kullanmak.
- 24- İş yerinin malı olan veya malı olmayıp emanet olarak bulunan makineleri, tesisat ve diğer eşya ve maddeleri 10 günlük ücret tutarı ile ödeyemeyecek derecede hasara uğratmak "ödemeyi kabul etmediği takdirde"
- 25- İş yerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden bir yangın başlamasına sebep olmak.
- 26- Görevinde ihmal ve kayıtsızlık göstermek.
- 27- Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak.
- 28- İş yerinde kumar oynamak.
- 29- İşin yapılmasında amirine veya kendisi ile birlikte çalışanlara zorluk göstermek.
- 30- İş akdi yapıldığı sırada pozisyonu gereği kendisinde bulunması gereken niteliklere uymadığı halde uyduğunu ileri sürmek, gerçeğe aykırı bilgi vererek ve beyanda bulunmak iş yerini yanıltmak.
- 31- İşçinin, işverenin veya vekilinin yahut bunların aileleri etrafında birinin şeref veya namusunu helal getirecek veya ahlakını ifşaat edecek maiyette sözler veya hakaretlerde bulunmak.
- 32- İşverenin İş Yönetmeliği ve İş Sözleşmesinin şartları gereğince yapmakla mükellef bulunduğu ödevleri ifade eden kendisine baki ihtarla rağmen imtina etmek.
- 33- Yukarıda sayılan ve fakat suç niteliğinde görülen benzer fiillere benzer cezalar uygulanır.

EK 1 - DİSİPLİN CEZA CETVELİ

	DİSİPLİN SUÇLARI	1. DEFA	2. DEFA	3. DEFA	4. DEFA
1	İşverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına 2 iş günü veya 1 ay içinde 2 defa işe herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü veya 1 ayda 3 iş günü işe devamsızlık etmek. (İş K. m.25/2 - tazminatsız fesih)	İHRAÇ			
2	İşverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın işbu cetveldeki 1 nolu satırda belirtilen haller dışındaki başka herhangi bir şekilde işe devamsızlık etmek.	İHTAR	Bir yevmiye ücret kesintisi	İki yevmiye ücret kesintisi	İHRAÇ
3	İşverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın; işe başlama saatinden sonra gelmek, işten erken ayrılmak, görev yerini terk etmek.	İHTAR	Bir yevmiye ücret kesintisi	İki yevmiye ücret kesintisi	İHRAÇ
4	Vazifeye sarhoş gelmek veya iş yerinde alkollü içki içmek, işyerinde uyuşturucu madde kullanmak veya bulundurmak, iş yerinde kumar oynamak. (İş K. m.25/2 - tazminatsız fesih)	İHRAÇ			
5	İş saatinde yapılması gereken asıl işini yapmayarak özel işlerle meşgul olmak (Cep telefonu, bilgisayar vb. iletişim araçlarla uzun süre görüşmek vb.), özel ziyaretlerde bulunmak veya izin almadan ziyaretçi kabul etmek.	İHTAR	Bir yevmiye ücret kesintisi	İki yevmiye ücret kesintisi	İHRAÇ
6	İş yerinde ve iş saatinde amirlerine hakaret, tehdit etmek ve fiili tacizde bulunmak, iş arkadaşlarını, maiyetini ve öğrencileri cebir ve şiddet kullanarak tehdit veya fiili tacizde bulunmak. (İş K. m.25/2 - tazminatsız fesih)	İHRAÇ			
7	Amirleri ile iş mensupları, iş arkadaşları veya maiyetleri hakkında yalan veya yanlış haber çıkarmak, yanlış ihbar veya isnatlarda bulunmak. (İş K. m.25/2 - tazminatsız fesih)	İHRAÇ			
8	İşçilerin borçlarını zamanında ödeme yapmayarak icra yoluyla ödenmesi yoluna gitmesi nedeniyle işletmenin iş yükünün artmasına sebebiyet vermek.	İHTAR	Bir yevmiye ücret kesintisi	İki yevmiye ücret kesintisi	İHRAÇ

9	Amirleri tarafından işle ilgili olarak verilen emir ve işleri yapmamak, iş sözleşmesi veya iş yeri yönetmeliği gereği yapmakla yükümlü olduğu işleri yapmamak, görevini ihmal etmek, kendisine verilen yetki dışında iş yapmak, işini gerekli dikkat ve özenle yapmamak, görevin yapılmasında düzensizlik göstermek veya işi geciktirmek, amirlerince verilen görevle ilgili emir ve işleri yapmamaya arkadaşlarını zorlamak veya kışkırtmak.	İHTAR	Bir yevmiye ücret kesintisi	İki yevmiye ücret kesintisi	İHRAÇ
10	İşyerindeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınan tedbirlere uymamak.	İHTAR	Bir yevmiye ücret kesintisi	İki yevmiye ücret kesintisi	İHRAÇ
11	İş yerinde huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozacak her türlü davranışta bulunmak veya iş yerinde kavga çıkarmak, kavga çıkarmaya sebebiyet vermek. (İş K. m.25/2 - tazminatsız fesih)	İHRAÇ			
12	Görev mahallinde genel ahlak ve adaba aykırı davranışlarda bulunmak, bu tür yazılar yazmak, işaret, resim vb. şekilleri çizmek veya yapmak.	İHTAR	Bir yevmiye ücret kesintisi	İki yevmiye ücret kesintisi	İHRAÇ
13	İş yerine ait araç, gereç, belge, malzeme, vasıta ve aletleri koruma veya kullanılmasında gerekli özeni göstermemek, kaybetmek veya özel işlerinde kullanmak.	İHTAR	Bir yevmiye ücret kesintisi	İki yevmiye ücret kesintisi	İHRAÇ
14	İş yeri emniyetiyle görevli olan personelin görev yerini terk etmek veya iş saatinde uyumak.	İHTAR	Bir yevmiye ücret kesintisi	İki yevmiye ücret kesintisi	İHRAÇ
15	İşyerine ait motorlu araçları kullananlar için trafik kurallarına uymamak veya kazaya sebebiyet vermek.	İHTAR	Bir yevmiye ücret kesintisi	İki yevmiye ücret kesintisi	İHRAÇ
16	İşverenin gizli tutulması gereken meslek sırlarını menfaat karşılığında açıklamak, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunmak. İş yerine ait belge, kayıt ve dosyaları kasten yok etmek, şahsi bir amaçla kopya etmek, bunların üzerinde tahribat ve sahtecilik yapmak. (İş K. m.25/2 - tazminatsız fesih)	İHRAÇ			
17	Hırsızlık yapmak veya yapmaya teşebbüs etmek. (İş.K.m.25/2- tazminatsız fesih)	İHRAÇ			

18	Rüşvet almak, rüşvet vermek veya bunlara teşebbüs etmek. (İş K. m.25/2 - tazminatsız fesih)	İHRAÇ			
19	İş sözleşmesi yapıldığı sırada pozisyonu gereği kendisinde bulunması gereken niteliklerle ilgili gerçeğe aykırı bilgi vererek işvereni yanıltmak. (İş K. m.25/2 - tazminatsız fesih)	İHRAÇ			
20	İş esnasında siyasi propaganda yapmak.	İHTAR	Bir yevmiye ücret kesintisi	İki yevmiye ücret kesintisi	İHRAÇ
21	İşyerine ait bölümleri, eklentileri veya işyerine ait diğer yerleri toplantı, gösteri vb. gibi benzer organizasyonlar için işverenden izin almadan kullanmak.	İHTAR	Bir yevmiye ücret kesintisi	İki yevmiye ücret kesintisi	İHRAÇ
22	İşyerinin kısmen veya tamamen faaliyetlerini durdurmak veya sabote etmek.	İHRAÇ			
23	İşyerinde veya bağlı yerlerde; arama, herhangi bir kimsenin eşyalarına izinsiz el koyma, bilerek postalarını açma vb. eylemleri düzenlemek, başkalarını bu yolda kışkırtmak.	İHRAÇ			
24	Hizmet içinde taşıdığı resmi sıfatın gerektirdiği itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışta bulunmak.	İHTAR	Bir yevmiye ücret kesintisi	İki yevmiye ücret kesintisi	İHRAÇ
25	İşyerinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemek. (İş K. m.25/2 - tazminatsız fesih)	İHRAÇ			
26	İş münasebetlerinde veya şahsi işlerde, haklı bir sebep olmadıkça, amirinden izin almadan üst makamlardan yardım istemek.	İHTAR	Bir yevmiye ücret kesintisi	İki yevmiye ücret kesintisi	İHRAÇ
27	İşe gelmeyen başka bir işçinin yerine imza atmak, kartını bastırmak veya işçiye işe gelmiş gibi göstermek. (İş K. m.25/2 - tazminatsız fesih)	İHRAÇ			
28	Mevzuat hükümlerine göre yetkili olan organlarca iş ilişkisinin gereği olarak kendisine sorulacak hususları haklı bir sebep olmaksızın zamanında cevaplandırmamak.	İHTAR	Bir yevmiye ücret kesintisi	İki yevmiye ücret kesintisi	İHRAÇ
29	Gerçeğe aykırı rapor veya belge düzenlemek. (İş K. m.25/2 - tazminatsız fesih)	İHRAÇ			

30	İşverenin güvenini kötüye kullanarak, görevi nedeniyle her ne şekilde olursa olsun çıkar sağlamak, bu vb. fiillere teşebbüs etmek. (İş K. m.25/2 - tazminatsız fesih)	İHRAÇ			
31	İşçinin kendi kastı veya ağır bir ihmali yüzünden işini veya birlikte bulunan kimselerin emniyetini tehlikeye düşürmesi veya zararına sebebiyet vermesi.	İHTAR	Bir yevmiye ücret kesintisi	İki yevmiye ücret kesintisi	İHRAÇ
32	Teslim edilen araç ve gereçlerin yitirilmesine ya da bozulmasına ve hasarına neden olmak .(Hasar Tespit Komisyonu Kararına göre) a) İhmal b) Kasıt	İki yevmiye ücret kesintisi	Üç yevmiye ücret kesintisi	İHRAÇ	
33	Türk Devletinin Ülkesi ve Millet ile bölünmez bütünlüğüne, Milli Egemenliğine, Cumhuriyete, Milli Güvenliğe ve Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlardan mahkûm olmak	İHRAÇ			
34	Emri/gözetimi altındaki işçilerin maruz kaldığı (iş kazaları dâhil) işyerinde meydana gelen her türlü kazayı ilgili müdürlere ve resmi makamlara bildirmemek.	İHTAR	Bir yevmiye ücret kesintisi	İki yevmiye ücret kesintisi	İHRAÇ
35	Güvenlik görevlisinin tom noktalarına çıkmamak (devriye dolaşmamak)	İHTAR	Bir yevmiye ücret kesintisi	İki yevmiye ücret kesintisi	İHRAÇ
36	Güvenlik görevlisinin görev alanı içerisinde nöbet bölgesini izinsiz terk etmek	İHTAR	Bir yevmiye ücret kesintisi	İki yevmiye ücret kesintisi	İHRAÇ
37	İşveren tarafından belirlenen kılık kıyafet uygulamasına aykırı davranmak, kılık kıyafetlerinin düzgün olmasına özen göstermemesi, işyeri üniforması üzerindeyken alyans dışında yüzük, bileklik takması vb. takı takması; Özel Güvenlik kimlik kartını boynunda ya da yakasında görünür bir şekilde takmaması	İHTAR	Bir yevmiye ücret kesintisi	İki yevmiye ücret kesintisi	

38	İşverenin izni olmadan basın, haber ajansı, sosyal medya, radyo ve televizyon kurumlarına işyeri veya görevleri ile ilgili açıklama veya paylaşımlar yapmak	Bir yevmiye ücret kesintisi	İki yevmiye ücret kesintisi	İHRAÇ	
39	Hizmet içi veya görevin gerektirdiği eğitimlere yazılı ya da sözlü bildirilmesine rağmen katılmamak	İHTAR	Bir yevmiye ücret kesintisi	İki yevmiye ücret kesintisi	İHRAÇ

Uyarı Cezası: İşçinin, kurallara aykırı söz konusu söz veya davranışından vazgeçmesi ve görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması konusunda sözlü olarak dikkatinin çekilmesidir.

İhtar Cezası: İşçiye; söz veya davranışının kusurlu olduğunun bildirilmesi ve bundan vazgeçerek görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması konusunda dikkatinin çekilip, söz konusu söz veya davranışın bir daha tekrarlanması halinde ilgili disiplin cezalarını içerir cetveldeki yer alan suça ilişkin bir sonraki cezanın uygulanacağını yazılı olarak bildirilmesidir.

Ücretten Kesme Cezası: İşçinin, disiplin kurulunun kararını takip eden dönemdeki aylık brüt ücretinden 1 (bir) günlük ücreti tutarında kesinti yapılmasıdır.

İhraç Cezası: İşçinin iş sözleşmesinin ilgili mevzuat hükümleri uyarınca feshedilmesidir.