

SOSYAL-İŞ SENDİKASI
İLE
T.C. ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
VE
BAĞLI İŞYERLERİ
01.01.2011-31.12.2012 YÜRÜRLÜK SÜRELİ
1. DÖNEM
İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

BİRİNCİ BÖLÜM
GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1 - TARAFLAR

Bu toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı T.C. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Rektörlüğü (Terzioğlu Yerleşkesi ÇANAKKALE) ve bağlı işyerleri, işçi tarafı üyeleri adına SOSYAL-İŞ Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (Ziya Gökalp Caddesi No:36/16 Kat:6 Kızılay/ANKARA)'dır.

MADDE 2 - TANIMLAR

Bu toplu iş sözleşmesinde geçen;

- a) İŞVEREN;** T.C. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Rektörlüğü'nü,
- b) SENDİKA;** (SOSYAL-İŞ) Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası'nı,
- c) İŞYERİ;** T.C. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı işyerlerini,
- d) İŞÇİ;** İşyerinde çalışan işçilerden Sosyal-İş üyesi bulunanları,
- e) TARAFLAR;** İşveren ve Sendikayı,
- f) SÖZLEŞME;** Ekleri ile birlikte bu toplu iş sözleşmesini,
- g) MEVZUAT;** Yasa, Tüzük, Yönetmelik v.s.' yi ifade eder.

MADDE 3 - AMAÇ

Bu toplu iş sözleşmesi; çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarını geliştirmeyi, üyelerinin insanca yaşaması için gerekli ve yeterli koşullara sahip olmalarını, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin gerçekleştirilerek güvenli bir çalışma ortamının yaratılmasıyla ilgili tüm önlemlerin alınmasını ve çalışma hakkının sağlanarak sosyal güvenceye kavuşturulmalarının sağlanmasını; işyerinde üretkenliği azami düzeye çıkartmayı, emeğin niteliklerini geliştirmeyi ve katılımcılığın işyerinden başlatılarak demokratikleşmeye katkıda bulunmayı, tarafların hak ve yükümlülükleri ile çıkabilecek uyuşmazlıkların çözüm yollarını göstermeyi amaçlamaktadır.

MADDE 4 - 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.

Bu toplu iş sözleşmesi hükümleri, amacı dışında yorumlanamaz. Taraflar yoruma gerek gördükleri maddeleri ve uyuşmazlıkları aralarında müzakere ederek çözüm bulmaya çalışırlar.

Bu amaçla toplanmak üzere çağrı yapılması durumunda karşı tarafın çağrıya uyması zorunludur. Çağrıda bulunan taraf, görüşülmesini istediği konuları ve toplantı tarihini en az 10 gün öncesinden karşı tarafa bildirir. Toplantı sonucunda uyuşulan hususları bir tutanakla tespit ederler. Taraflar aralarında uyuşma sağlayamazsa yasa hükümleri geçerlidir ve tarafların yasal hakları saklıdır.

MADDE 5 - KAPSAM VE YARARLANMA (YHK)

Bu toplu iş sözleşmesi T.C. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı işyerleri ile bu işyerlerine ait eklentilerin bütününe kapsamına alır.

Bu toplu iş sözleşmesinden taraf sendika üyesi işçiler yararlanırlar. Üye olmayanların yararlanmaları hakkında yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 6 – SÖZLEŞMENİN UYGULANMASI

Bu Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasında İşvereni; İşveren vekili veya yetkili kılacağı kişiler, Sendikayı; Sendika Genel Merkezi, Sendika Şube Yönetim Kurulu, İşyeri Sendika Temsilcileri ile yetkili kılınan diğer kişiler temsil eder.

İKİNCİ BÖLÜM TARAFLARIN HAK VE HÜKÜMLÜLÜKLERİ

MADDE 7 – SENDİKA – İŞVEREN İLİŞKİLERİ

Genel olarak işçi işveren ilişkileri işyeri sendika temsilciliği aracılığı ile düzenlenir. Ancak, işyeri sendika temsilcileri tarafından çözümlenemeyen sorunlar, taraflardan birinin isteği üzerine ilgili mevzuat çerçevesinde işveren yetkilileri ile 5 işgünü içerisinde görüşülür.

MADDE 8 – YÖNETİM

İşin ve işyerinin yönetimi işverene aittir. İşveren bu yetkisini kullanırken Toplu İş Sözleşmesi hükümlerini zedelememek ve mevzuat ile işçiye ve sendikaya tanınmış hakları bozmamak kaydıyla işyerinin güvenliği ve veriminin artırılmasını sağlamak ve işi rasyonel yöntemler çerçevesinde yürütmek amacıyla gerekli tedbirleri alır. Sendika; işin ve işyerinin, işçilerin güvenliğinin sağlanması, veriminin artırılması ve rasyonel esaslar çerçevesinde işin yürütülmesi konularında işveren tarafından alınan tedbirlere uyulmasını sağlar.

MADDE 9 - İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR

İşveren, sendikal çalışmalarını konusunda Sendika yöneticilerine ve temsilcilerine her türlü kolaylığı gösterir. Bu cümleden olmak üzere;

1) Sendika yöneticileri ve işyeri temsilcileri, Sendikayı veya işçiyi ilgilendiren konularda, gerektiğinde işveren ya da işveren vekili ile doğrudan doğruya ilişki kurarlar. Bu ilişki, ihtiyacın gereğine göre, çalışma saatleri içinde olabilir.

2) Sendika yetkilileri, işverenden önceden izin almaksızın, sendikasız işçilerle prensip olarak çalışma saatleri dışında, üyeleriyle ise işi aksatmamak kaydıyla her zaman görüşebilirler.

3) Sendika, gerekli gördüğü takdirde üyeleriyle, önceden işverenden onay almak koşuluyla, işyerinin salon veya uygun bir yerinde toplantı yapabilir. Bu toplantılar çalışma saatleri dışında yapılabilir. İşveren, Sendikanın üyeleriyle yapacağı toplantı eğitim vb. etkinlikler için gerektiğinde salon vb. yerlerin tahsis edilmesinde kolaylık sağlar.

MADDE 10 - SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÜVENCESİ

Sendika üyelerinin, temsilciliğinin ve yöneticiliğinin teminatı konularında sendikalar kanununun 29-30 ve 31. Maddesi hükümleri uygulanır.

MADDE 11 - SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ

İşçiler; Sendikaya üye olmaları, Sendikanın veya bağlı bulunduğu konfederasyonların etkinliklere katılmaları dolayısıyla işten çıkarılamaz, iş ve işyerleri değiştirilemez ve farklı bir işleme tabi tutulamazlar.

Keza işveren, Sendikaya üye olan işçilerle sendikasız işçiler arasında; işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemede, ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal haklarında, disiplin hükümlerinin ve diğer konulara ilişkin hükümlerin uygulanmasında ya da çalıştırmaya son verilmesi konusunda herhangi bir ayırım yapamaz (Sözleşme ile işçiye sağlanan her türlü haklar bu ayırım yasağının dışındadır).

Yasalardan, hizmet akitlerinden ve toplu sözleşmelerden doğan bütün haklar saklıdır.

MADDE 12 – İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ

A) Görevleri:

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

- 1) İşyerlerinde, üyelerle işveren arasındaki ilişkiyi ve çalışma huzurunu sağlamak,
- 2) İşyerlerinde üyelerin şikayet ve müracaatlarını dinlemek,
- 3) Üye ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözümüne çalışmakla görevlidir.

B) Çalışma Tarzları:

İşyeri sendika temsilcileri, kendi görevlerine giren konuları görüşmek üzere, işveren veya vekilleri ile her zaman görüşme yapabilirler. Çözüm sağlanamayan konularda işyeri sendika temsilcisi konuyu Sendikaya bildirir ve Sendika uyuşmazlığın çözümü için işvereni toplantıya çağırarak uyuşmazlığın çözümü sağlanmaya çalışılır. Olağanüstü bir sebep olmadıkça Sendikanın bu talebi, toplantı nedenlerini belirtmek suretiyle yazılı olarak başvurdukları tarihten itibaren 3 iş günü içinde cevaplandırılır.

Baştemsilcinin görevlerini, kendisi bulunmadığı durumlarda diğer işyeri sendika temsilcilerinden biri cevaplandırır.

MADDE 13 – SENDİKAL İZİNLER

A) Baştemsilci İzni:

İşyeri sendika baştemsilcisine, temsilcilik görevlerinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmesi için aşağıda düzenlenmiş şekilde izin verilir.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Haftalık İzin Süresi</u>
01 – 50	İşçi çalıştıran işyerlerinde 4 saat
51 – 200	İşçi çalıştıran işyerlerinde 6 saat_
201 – 500	İşçi çalıştıran işyerlerinde 8 saat
501’den fazla	İşçi çalıştıran işyerlerinde 10 saat_

Baştemsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, sendika merkezi ve şubenin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak şartıyla sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir._

B) Temsilci İzinleri:

İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini yerine getirirken asıl işlerini aksatmamak zorundadırlar. Ancak, sendika temsilcilerine aralarında toplantı yapabilmeleri için aşağıda düzenlenen şekilde ücretli izin verilir.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Haftalık İzin Süresi</u>
01 – 50	İşçi çalıştıran işyerlerinde 2 saat
51 – 200	İşçi çalıştıran işyerlerinde 3 saat_
201 – 500	İşçi çalıştıran işyerlerinde 4 saat
501’den fazla	İşçi çalıştıran işyerlerinde 5 saat

C) İşyeri sendika temsilcisi ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki gibi düzenlenmiş, hizmeti aksatmayacak şekilde ücretli izin verilir.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi</u>
01 – 50	İşçi çalıştıran işyerlerinde 20 gün
51 – 100	İşçi çalıştıran işyerlerinde 30 gün_
101 – 200	İşçi çalıştıran işyerlerinde 40 gün
201 – 500	İşçi çalıştıran işyerlerinde 60 gün
501 – 1000	İşçi çalıştıran işyerlerinde 80 gün
1001’den fazla	İşçi çalıştıran işyerlerinde İşçi 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 bu izni kullanması işverenin onayına tabidir. Ancak genel kurullar için bu % 5 oranı aranmaz.

D) Sendika Organlarında Görev Alan Üyelerin İzinleri:

Sendikanın yazılı başvurusu üzerine:

a) Sendikanın yönetim kurullarında görev alan üyelere genel yönetim kuruluna seçilenlere, her toplantı için gidiş-geliş yol süreleri hariç 1 (bir) tam gün; şube yönetim kuruluna seçilenlere, her toplantı için 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir.

b) Sendika Disiplin Kurullarında görev alan üyelere gidiş-geliş yol süreleri hariç 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir.

c) Sendika Denetim Kurullarında görev alan üyelerden genel merkez denetim kurulu üyelerine her toplantı için yol süreleri hariç 2 (iki) tam gün ücretli izin verilir. Şube denetim kurulu üyelerine her toplantı için 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir.

MADDE 14 – SENDİKA TEMSİLCİ ODASI VE İLAN TAHTASI

Sendika yöneticileri ve işyeri sendika temsilcilerinin evrak ve kayıtlarını muhafaza etme ve çalışmalarını yürütmek amacıyla bir temsilci odası tahsis etmeyi ve gereçlerini sağlamayı kabul eder.

İşveren, her işyerinde işçilerin kolayca görebilecekleri uygun bir yere sendika ilan tahtası koyacaktır.

Sendika ilanları, işyeri sendika temsilcilerince önceden bir suret de işverene verilmek ve mutabakat sağlanmak kaydıyla, ilan tahtasına asılır.

MADDE 15 – SENDİKAL ÖDENTİLER

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

Bu madde uyarınca yapılan kesintileri gösterir listeyi, işveren, sendikaya gönderir. Liste gönderilmemesi durumundaki sorumluluk işverene aittir.

Ayrıca işveren, Sendika'nın talebi halinde işletmenin tümünde çalışan üye işçi sayısını bildirir.

MADDE 16 – FERDİ VEYA TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ

A- FERDİ İŞTEN ÇIKARMA:

a) İşyerinde en az altı ay kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, bu feshi işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayandırmak zorundadır.

Altı aylık kıdem hesabında 4857 sayılı kanunun 66. maddesindeki süreler dikkate alınır.

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz.

1- Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak

2- İşyeri sendika temsilciliği yapmak.

3- Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.

4- Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.

5- 4857 sayılı kanunun 74. maddesinde öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.

6- Hastalık veya kaza nedeniyle 4857 sayılı kanunun 25. maddesinin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

b) İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan ve İşyeri Disiplin Kurulu'nda görüşülmeyen bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.

c) Yukarıda sayılan şartları yerine getirmeksizin iş sözleşmesi feshedilen işçinin; 4857 sayılı kanundaki hakları saklıdır.

d) İşveren ayrıca 3999 sayılı yasa ile onaylanmış bulunan 158 sayılı sözleşmenin öngördüğü yargı ve tazminat yollarını kabul eder. İşveren 4857 sayılı yasanın işgüvencesi ile ilgili hükümlerini, işçi sayısı ile bağlı olmaksızın ve madde hükümleri çerçevesinde uygulamayı kabul ve taahhüt eder.

B- TOPLU İŞTEN ÇIKARMA:

İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

- a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
- c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

İşine 17. madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarmak sayılır.

Toplu işçi çıkarmanın bir zorunluluk olduğu durumlarda sırası ile;

- 1) Kendi isteği ile ayrılmak isteyenler,
- 2) Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşundan emekli olanlar,
- 3) Emekliliğine hak kazanmış olanlar,
- 4) En çok disiplin cezası almış olanlar,
- 5) Deneme süresi içinde olanlar,
- 6) İşe son giren işçiler,
- 7) Sendika üyesi bulunmayanlar,
- 8) Aynı durumda olanlar arasında son giren ilk çıkar,

bu işleme tabi tutulurlar.

Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

C- Bu maddede düzenlenmeyen hususlarda kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 17 - İŞYERİNDE ÇALIŞMA ŞEKLİ VE İŞE ALMA

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

doldurulması sırasında işyerinde çalışmakta olan ve niteliği bu işe uygun olan işçilere öncelik tanınır.

b) Yeni iş dönemi başladığında, işveren, işe çağırma belgesinde belirtilen tarihten itibaren yazılı ve haklı bir gerekçe bildirmeksizin 3 gün içinde işbaşı yapmayan bu işçilere iş verip vermemekte serbesttir

MADDE 18 – ASKERLİK DURUMU

a) İşveren, muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir nedenle silah altına alınan üyeye, silah altına 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 maaştan az ise aradaki fark işveren tarafından üyeye ödenir. Bu amaçla verilen izinler yıllık ücretli izinden sayılmaz. (4857 sayılı kanunun 31. madde hükümleri uygulanır.)

b) Muvazzaf askerlik nedeniyle işinden ayrılan işçilere bu ödevin bitiminden itibaren iki ay içinde başvurmaları halinde, işveren başvuru tarihini izleyen iki ay içinde boş kadro var ise eski unvanları ve emsallerinin ücreti üzerinden işe alır.

MADDE 19 – DENEME SÜRESİ

Deneme süresi bir aydır.

MADDE 20 – İŞ SÜRELERİ VE FAZLA ÇALIŞMA

A) İŞ SÜRELERİ

a) Genel olarak iş süresi günde 8, haftada 45 saattir. Hafta tatili Pazar günüdür.

b) Yaptıkları işler gereği kısa süreli çalışması gerekenler hakkında “ Sağlık Kuralları Bakımından Günde ancak yedi buçuk saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Tüzük” hükümleri uygulanır.

c) İşyerinde zorunlu durumlarda işçilere hafta tatilinde de çalışma yaptırılabilir. İşçinin hafta tatillerinde çalışmaları işçilerin rızalarına bağlıdır.

B) FAZLA ÇALIŞMA

a) Kanunla belirlenen günlük ve haftalık normal çalışma sürelerinin üzerindeki çalışmalar fazla çalışmadır. Fazla çalışma yapılması ve yaptırılması konusunda yasal hükümler saklıdır.

b) Bu maddenin (B-a) fıkrasında belirtilen fazla çalışmalarda her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 50 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Bu konuda yıl içerisinde yayınlanan Bütçe Kanununun ilgili hükümleri uygulanır.

Fazla çalışma ücretleri, fazla çalışmanın yapıldığı ayı izleyen ilk 10 gün içinde ödenir.

MADDE 21 – HAFTA TATİLİ VE CUMARTESİ GÜNÜ ÇALIŞMA

İşçilerin hafta tatili ücretleri ile Cumartesi günü ücretleri aylık ücretlerine dahildir, Ayrıca ödenmez. İşçilerin bugünlerde çalışma yapmaları halinde bugünlere ait ücretleri çalışmadan hak ettiği de dahil olmak üzere toplam 2 yevmiye olarak ödenir.

MADDE 22 – DEVAM DURUMU – ÇALIŞILAN GÜNLER VE FAZLA ÇALIŞMANIN TESBİTİ

İşçiler, işyerine giriş ve çıkışta imza föyünü imzalar. Bu föyleri idare amirleri devamlı kontrol ederler.

İşyerlerinde; hafta tatili günü, Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yaptırılması halinde, çalışmanın yapılacağı günden bir gün önce işçilere haber verilir. Bu çalışmalar bölüm amirinin yazılı isteği ile yapılır.

MADDE 23 - İŞÇİLERİN ÇALIŞMA BRANŞLARI VE GEÇİCİ SÜRELERLE GÖREVLENDİRME

İşçilerin asıl işlerinde ve ünvanlarında çalıştırılmaları esastır. İşçiler kendi görev alanları ve branşları ile sınırlı olmak üzere yaptıkları işlerden sorumludurlar. İşçilerin işyeri değişikliklerinde yaptıkları iş ve görevlerin emsalleri dikkate alınır. Geçici sürelerle yapılan görevlendirmeler sözleşme süresi içinde toplam üç ayı geçemez. Bu süreyi aşan görevlendirmelerde işçilerin rızasının alınması şarttır.

MADDE 24 - YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER

Yıllık ücretli izinler konusunda yasa hükümleri uygulanır. Ancak hizmet süresi;

- Bir yıldan beş yıla kadar olanlara 20 iş günü,
- Beş yıldan fazla ve onbeş yıldan az olanlara yılda 25 iş günü,
- Onbeş yıl ve daha fazla olanlara yılda 30 iş günü.

Yıllık ücretli izin verilir.

MADDE 25 –ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER

A) Önceden veya sonradan mazeretlerini belgelemek kaydıyla;

- a) İşçinin evlenmesi durumunda 5 gün,**
- b) İşçinin ana, baba, kardeş, eş ve çocuklarının birinin ölümü halinde 5 gün,**
- c) İşçinin eşinin doğum yapması halinde 5 gün,**
- d) Yangın sel, deprem gibi doğal afetlere uğrayan işçilere 10 gün,**
- e) İşçinin çocuklarının evlenmesi veya sünneti halinde 3 gün, ücretli mazeret izni verilir.**
- f) İşçinin yıllık askerlik yoklaması halinde 1 gün, ücretli mazeret izni verilir.**

İşçilere zorunlu ihtiyaçlarını karşılamalarını teminen yılda 10 güne kadar işverenin uygun görmesi halinde ücretli mazeret izni verilebilir.

B) Diğer İzinler:

a) Kadın işçilerin doğumdan önce ve sonrası izni olarak toplam 4 aylık süreyle çalıştırılmamaları esastır. (Bu süreler doktor raporu ile arttırılabilir.) Bu iznin kullanılmasında; 4857 sayılı yasanın 74. maddesindeki esaslar uygulanır.

Kadın personele doğum yaptığı tarihten çocukları 1 yaşına basıncaya kadar her gün için yol dahil toplam 2 saatlik ücretli emzirme izni verilir.

Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

b) İşveren işyerlerinde hizmet müddeti 1 yılı geçmiş olmak şartıyla işçilere; staj, imtihan, kurs, tahsil gibi hallerde ve diğer gerekli sebeplerden dolayı işçinin talebi doğrultusunda 1 yıla kadar ücretsiz izin verebilir.

İşveren, işçinin mesleki kurs, staj, seminer ve benzeri etkinliklere katılmasını teşvik eder. Üniversite içi kurslara katılan işçiler, kurs süresince ücretli izinli sayılırlar.

MADDE 26 - ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ

A) Ulusal Bayram Günleri:

Ulusal Bayram 29 Ekim günüdür. 28 Ekim günü saat 13.00'den itibaren başlar ve 29 Ekim gününü kapsar.

B) Genel Tatil Günleri:

Aşağıda sayılan resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü, tatil günleridir.

1) Resmi Bayram Günleri:

- a) 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı,
- b) 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı,
- c) 30 Ağustos günü Zafer Bayramıdır.

2) Dini Bayram Günleri:

- a) Ramazan Bayramı; Arife günü saat 13.00'den itibaren 3,5 gündür.
- b) Kurban Bayramı; Arife günü saat 13.00'den itibaren 4,5 gündür.

3) Yılbaşı Tatili; 1 Ocak günü Yılbaşı tatilidir.

4) 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar gününde; işyerinde çalışmakta olan sendika üyesi kadın işçiler etkinliklere katılmak amacıyla ücretli izinli sayılırlar.

5) 1 Mayıs Emek ve Dayanışma günüdür.

C) Tatil Ücretleri:

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan işçiye toplam 3 yevmiyesi tutarında ücret ödenir.

D) Ulusal bayram, genel tatil günlerinde işçinin günlük çalışma süresinden fazla çalışma yapması halinde; fazla çalışılan saatlerin her biri için toplam 3 saat ücret ödenir.

MADDE 27 – BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ AKİTLERİNİN FESHİ

İş akitleri tazminatlı olarak fesih edilen işçilere aşağıdaki bildirim önelleri işverence uygulanır.

Bildirim Önelleri tutarı peşin olarak da uygulanır.

Sendika üyesi işçilerin bildirim süreleri aşağıdaki şekilde tespit edilmiştir.

Hizmet süresi;

1 aydan 6 aya kadar 4 Hafta

6 Aydan 18 aya kadar 8 Hafta

18 Aydan 36 aya kadar 10 Hafta

36 Aydan fazla süreler için 14 Hafta

Yukarıdaki önellere uymayan taraf, belirtilen önellere ilişkin ücret tutarında tazminat öder.

MADDE 28 - KIDEM TAZMİNATI HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ

Kıdem tazminatı, 4857 sayılı Yasanın Geçici 6. maddesi gereğince, 1475 sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde kıdem tazminatına hak kazanan üyeye her kıdem yılı için 40 günlük yevmiyesi üzerinden hesaplanarak ödenir.

MADDE 29 – HASTALIK DURUMU VE SİGORTA ÖDEMELERİNİ TAMAMLAMA

A) Sendika üyesi işçilerin hastalığı veya herhangi bir sağlık engeli halinde;

1) Hastalığın sigortaca ödenek verilmeyen ilk iki işgünü için normal günlük ücreti tam olarak, işverence ödenir.

2) İşçinin iş sözleşmesi, Sosyal Sigortalar Kurumunun sağlık yardımı yapmakla yükümlü olduğu süre içinde feshedilemez.

3) İşveren her öğrenim yılının başlangıcından uygun bir süre önce, bütün işçileri genel sağlık kontrolünden geçirir.

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

5) İşveren tarafından acil vakalar için mümkün olan süratle hastanın naklini sağlayan bir vasıta tahsis edilir.

6) 4857 sayılı İş Kanununun 61. maddesi paralelinde uygulanacaktır.

B) SAĞLIK TESİSLERİNDEN YARARLANMA VE İŞÇİLERİN GENEL MUAYENESİ

1) İşyerinde çalışan bütün işçiler, 6 ayda bir doktor muayenesine ve röntgen filmine tabi tutulur.

2) Sendika üyesi işçiler T.C. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesine bağlı Tıp Fakültesi Hastanesinden ve Mediko Sosyal Sağlık Tesislerinden her türlü ayakta tedavi, tahlil ve tetkiklerden memurlarda olduğu gibi yararlandırılır.

MADDE 30 – DİSİPLİN KURULU, GÖREVİ VE ÇALIŞMA DÜZENİ

Disiplin Kurulu; işverenin seçeceği iki asil, iki yedek üye ile, sendikanın seçeceği iki asil, iki yedek üyeden oluşur. Asil üye mazereti dolayısıyla katılamadığı durumda, yedek üye kurula katılır.

İşveren temsilcisi kurula başkanlık eder.

Taraflar bu kurula seçecekleri asil ve yedek üyelerini toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden itibaren bir ay içinde birbirlerine bildirmek zorundadırlar.

Disiplin Kurulu, işverence intikal ettirilen konuları; yasa, mevzuat ve iş bu toplu iş sözleşmesinin hükümleri uyarınca inceleyerek karar alır.

Disiplin Kurulu kurul başkanının ya da iki üyenin yazılı çağrısı hallerinde toplanır. Kurul Başkanı tarafından yapılacak çağrı, iki gün önceden duyurulur. Bu çağrıda toplantı yer, gün ve saat bildirilir. Disiplin Kurulu kararı olmadan işçinin iş sözleşmesi feshedilemez. Disiplin Kurulu kararı olmadıkça işçiye ceza verilemez.

Toplantı, Kurul başkanı tarafından önceden bildirilen günde, mevcut üyenin iştiraki ve salt çoğunluk ile yapılır.

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 icap etmeyen ilgili hakkında gıyaben karar verilir. Kararlar ilk toplantıdan itibaren altı iş günü içinde verilir. Alınan kararlar işveren veya işveren vekilince onaylanır ve kesinleşir. İşveren cezaları hafifletebilir ya da tamamen ortadan kaldırabilir.

MADDE 31 – DİSİPLİN CEZALARI

Disipline uymayan işçilere işledikleri fiillere göre ekli ceza cetvelinde belirtilen 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, kınama, ücret kesintisi, işyeri değişikliği ve ihraçtır. İş Kanununun 25. Maddesine göre işine son verilen işçinin işine son verme nedenleri yazılı olarak sendikaya duyurulur. Disiplin Kurulu Kararlarına karşı, yargı organına başvurma hakkı saklıdır. (Disiplin cezaları Ek-1)

MADDE 32 – İZİN KURULU

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alan her işyerinde; 4857 sayılı Yasanın 60. maddesi uyarınca hazırlanan Yıllık Ücretli izin Yönetmeliğinin 15. maddesine göre, izin kurulları oluşturulur. Aksi belirlenmemişse İşyeri Disiplin Kurulu bu görevi İzin Kurulu olarak da yerine getirebilir.

İzin Kurulları toplu iş sözleşmesi ve yönetmelik hükümlerine uygun olarak yıllık ücretli izinleri düzenler.

MADDE 33- KORUYUCU MALZEME VE İŞ KİYAFETİ

İşveren, işyerinin özelliği ve işin niteliği gereği işçilere, işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü hükümlerine uygun olarak, her türlü temizlik malzemesi, koruyucu malzeme ve giyim eşyasını teşekkül ettirecek işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunca tespit edilen esaslar çerçevesinde temin eder ve yazlık olanları Nisan ayında, kışlık olanları ise Eylül ayında işçilere verir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM ÜCRET VE ÜCRETLE İLGİLİ HÜKÜMLER

MADDE 35 - ÜCRET ÖDEME VE DİĞER ÖDEMELER

İşveren işçiye aylık ücreti ve kesintileri gösterir bir hesap pusulası verir. Bu pusulada o ay hak edilen bütün ücretler ve diğer kesintiler gösterilir.

Kanuni kesintiler dışında işçinin aylık istihkakından yazılı rızası olmadıkça hiçbir suretle kesinti yapılmaz.

MADDE 36 - ÜCRET ZAMMI YHK

I. YIL :

1.Altı Ay Ücret Zammı:

İşçilerin 31.12.2010 tarihi itibarıyla almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.01.2011 tarihinden itibaren % 5 (yüzde beş) oranında zam yapılmıştır.

2.Altı Ay Ücret Zammı:

İşçilerin 30.06.2011 tarihi itibarıyla almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.07.2011 tarihinden itibaren % 4 (yüzde dört) oranında zam yapılmıştır.

II. YIL :

1.Altı Ay Ücret Zammı:

İşçilerin 31.12.2011 tarihi itibariyle almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.01.2012 tarihinden itibaren % 4 (yüzde dört) oranında zam yapılmıştır.

2.Altı Ay Ücret Zammı:

İşçilerin 30.06.2012 tarihi itibariyle almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.07.2012 tarihinden itibaren % 4 (yüzde dört) oranında zam yapılmıştır.

MADDE 37- KIDEM VE EĞİTİM ZAMMI (YHK)

a) Kıdem Zammı:

İşçilerin günlük ücretlerine 01.01.2011 Tarihinden itibaren hizmet süresi

1-5 yıl (Dahil)	0,70 (yetmişkuruş) TL
6-10 yıl (Dahil)	1,21 (birlirayirmibirkuruş) TL
10 yıl üzeri	1,90 (birliradoksankuruş) TL kıdem zammı verilir.

b) Eğitim Zammı:

İşçilerin günlük ücretlerine 01.01.2011 tarihinden itibaren öğrenim durumuna göre;

İlköğretim	0,75 (yetmişbeşkuruş) TL
Lise	1,25 (birlirayyetmişbeşkuruş)TL
2 Yıllık MYO	1,85 (birliraseksenbeşkuruş) TL
Fakülte	2,25 (ikilirayirmibeşkuruş) TL eğitim zammı verilir.

MADDE 38 - İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE (YHK)

a) İlave Tediye:

İşçilerin 6772 sayılı kanun hükümlerine göre, Bakanlar kurulunun tespit ettiği günlerde ilave tediye bulunur.

b) Akdi İkramiye:

İşverence, kapsamdaki işyerlerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçilere; 01.01.2011 tarihinden itibaren her yıl Nisan ayı içinde 30 günlük ücretleri tutarında bir ikramiye ödenir.

MADDE 40 - YEMEK YARDIMI (YHK)

İşveren, toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçilere, fiilen çalıştıkları günler için sözleşmenin birinci yılında 5,00 (beş) TL, ikinci yılında 5,50 (beşliraellikuruş) TL/gün yemek yardımı yapar.

MADDE 41- SERVİS VE TAŞIT YARDIMI (YHK)

Servis ve taşıt yardımı konusunda mevcut uygulamaya devam edilir.

MADDE 42 – SOSYAL YARDIM (YHK)

Sendika üyesi işçilere 01.01.2011 tarihinden itibaren sözleşmenin birinci yılında 35,00 (otuzbeş) TL/ay, sözleşmenin ikinci yılında ise 40,00 (kırk) TL/ay sosyal yardım ödenir.

MADDE 43 - DİĞER SOSYAL YARDIMLAR (YHK)

a) Giyim Yardımı

İşveren, kapsamdaki işyerlerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçilere, 01.01.2011 tarihinden itibaren her yıl Mart ve Ağustos aylarında 115,00'er (yüzonbeş) TL giyim yardımı öder.

b) Öğrenim Yardımı

Kapsamdaki sendika üyesi işçilerin, her yıl belgelenmesi koşuluyla öğrenim gören çocukları için her öğrenim yılının başlangıcında;

- a) İlköğretimde okuyan çocukları için 100,00 (yüz) TL,
- b) Lise ve dengi okullarda okuyan çocukları için 150,00 (yüzeli) TL,
- c) Yüksek öğrenim gören çocukları için 200,00 (ikiyüz) TL, **öğrenim yardımı** ödenir.

MADDE 44 – HARCIRAH (YHK)

Bu konuda Bütçe ve Harcırâh Kanunu Hükümleri Uygulanır.

MADDE 45 – DİĞER SOSYAL YARDIMLAR (YHK)

Kapsamdaki sendika üyesi tüm işçilere uygulanmak üzere, üyenin;

- a) Evlenmesi halinde 200,00 TL evlenme,
- b) Kadın işçinin kendisinin, erkek üyenin eşinin doğum yapması halinde 200,00 TL doğum,
- c) Ana, baba, eş ve çocuklarından birinin ölümü halinde 200,00 TL ölüm,
- d) İşçinin kendisinin ölümü halinde yasal mirasçılara işçinin 1 aylık ücreti tutarında, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümü halinde yasal mirasçılara (yasal tazminat dışında) 3 aylık ücreti tutarında ölüm yardımı verilir.
- e) Afet durumunda brüt 1 maaş ücret ödenir.
- f) Sendika üyeleri, anılan yardımlardan yararlanabilmek için durumu belge ile kanıtlamak zorundadır.

MADDE 46 – YÜRÜRLÜK VE SÜRE (YHK)

Bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2011 tarihinde yürürlüğe girmek ve 31.12.2012 tarihinde sona ermek üzere 2 (iki) yıl sürelidir.

GEÇİCİ MADDE – 1

Sözleşmenin yürürlük (başlangıç) tarihi ile imza tarihi arasında, işyerinden bağlı oldukları kanunla kurulu kurum ve sandıklardan, yaşlılık, malullük veya emeklilik aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla ayrılanlar ile muvazzaf askerlik nedeniyle ayrılanlara ve 4857 sayılı yasanın 17. maddesi ile aynı kanunun 25. maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında işveren tarafından ve aynı yasanın 24. maddesi gereğince işçi tarafından iş sözleşmesi sona erdirilenlerin kendilerine, ölenlerin kanuni mirasçılara, yürürlük tarihi ile işten ayrıldığı veya ölüm tarihine kadar olan süre için toplu iş sözleşmesi farklarına ilişkin bütün hak ve alacakları, bu sözleşmede belirtilen miktarlar üzerinden hesaplanarak, daha önce ödenenlerin mahsubu yapılmak suretiyle ödenir.

GEÇİCİ MADDE – 2

Bu toplu iş sözleşmesinden doğan hakediş farkları bir ay içinde ödenir.

İŞVEREN YETKİLİLERİ

Prof.Dr. Yücel ACER
Rektör Yrd.

İdris YILMAZ
Genel Sekreter Yrd.

Ömer Erdem KODAL
Strateji Geliştirme Dai.Bşk.

Mustafa SEVİM
Kütüphane ve Dökümantasyon Dai.Bşk. V.

Yüksel YILDIZ
Sağlık-Kültür ve Spor Dai.Bşk.

Reyhan GENÇ
Hukuk Müşvari

Nazan ÜLKÜ
Şube Müdürü (Tahakkuk)

Serpil AYGİT
Şube Müdürü (İdari)

Gülten ÇOHADAR
Uzman

SENDİKA YETKİLİLERİ

Metin EBETÜRK
Sosyal-İş Sendikası Genel Bşk.

Engin SEZGİN
Toplu Sözleşme Dai.Bşk.

Hüseyin KAŞIF
Sosyal-İş Sen.Örgütlenme Dai.Bşk.

Mustafa AĞUŞ
İstanbul Şube Başkanı

Turgut ÇİVİ
İstanbul Şube Sekreteri

İsmail ŞAHİN
Sendika Kurum Temsilcisi

DİSİPLİN CEZALARI**EK-1**

CEZAYI GEREKTİREN HALLER		CEZALAR			
		BİR MALİ YILDA TEKERRÜR EDEN SAYISINA GÖRE			
		1	2	3	4
1-	Mazeretsiz 1 saate kadar işe geç gelmek.	Uyarma	Kınama	1 yevm.	2 yevm.
2-	Mazeretsiz 1 iş günü işe gelmemek.	Kınama	1 yevm.	2 yevm.	2 yevm.
3-	İş saatinde işyerine ait alet ve malzeme ile özel işler yapmak.	Kınama	1 yevm.	2 yevm.	2 yevm.
4-	İş saati bitmeden işi bırakmak veya işyerlerini terk etmek.	Kınama	1 yevm.	2 yevm.	2 yevm.
5-	Göreve sarhoş gelmek veya alkollü içki getirmek.	2 yevm.	İhraç		
6-	İş saatinde uyumak.	2 yevm.	2 yevm.	İhraç	
7-	İşyeri emniyeti ile görevli olanların iş saatinde uyuması.	2 yevm.	İhraç		
8-	İşyeri amirine saldırıda bulunmak.				
	a) Tahrik var ise	2 yevm.	İhraç		
	b) Tahrik yok ise	İhraç			
9-	Amirine hakaret etmek veya tehdit etmek.	2 yevm.	2 yevm.	İhraç	
10-	Amirleri tarafından işle ilgili olarak verilen emir ve işleri yapmamak.	2 yevm.	2 yevm.	İhraç	
11-	Hırsızlığa Teşebbüs.	2 yevm.	İhraç		
12-	Hırsızlık Yapmak.	2 yevm.	İhraç		
13-	İşyerine ait Alet, Malzeme veya vasıtalarının bakım ve temizliğini ihmal etmek, malzemeyi, kırtasiyeyi fuzuli yere israf etmek, bunları hor kullanmak.	Kınama	1 yevm.	2 yevm.	2 yevm.
14-	Kendisine teslim edilen alet ve vasıtayı iyi korumayarak zayiine sebebiyet vermek.	1 yevm.	2 yevm.	2 yevm.	2 yevm.
15-	Yangına kasten sebebiyet vermek.	İhraç			
16-	Vasıta kullananlar için trafik kurallarına riayetsizlik.	Kınama	1 yevm.	2 yevm.	2 yevm.
17-	İşyerinde kumar oynamak (kağıt,tavla,okey,dama gibi)	2 yevm.	2 yevm.	İhraç	

Cezalandırmadaki şartlar tekerrür etmedikçe birinci şık cezaları, tekerrürü halinde ise diğer şıklar sırasıyla uygulanır.

Suç fiiline göre ceza cetvelinde hüküm bulunmayan hallerde; bu fiilin benzeri veya en yakın cezalar uygulanır.

İşlemiş olduğu suçlar yazılı olan disiplin cetveline uymuyorsa; ceza cetvelinde yer alan suçlara kıyasen değerlendirme yapılır. Bazen suç bulunmadığı hallerde 4857 sayılı iş kanununda öngörülen cezalar uygulanır.