

**T.C. BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ VE
(10 NOLU İŞKOLUNDA FALİYET GÖSTEREN)
BAĞLI İŞYERLERİNE İLİŞKİN OLARAK**

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

İLE

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

**ARASINDA İMZALANAN
İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

YÜRÜRLÜK SÜRESİ

01.01.2020-31.12.2021

İMZA TARİHİ: 02.09.2020

BİRİNCİ BÖLÜM GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1- SÖZLEŞMENİN AMACI:

Bu toplu iş sözleşmesinin amacı; iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi artırmak, işverenin ve işçilerin hak ve menfaatlerini düzenlemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek uyuşmazlıkları uzlaştırıcı yollarla çözümlenektir.

MADDE 2- TARAFLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinin tarafları, T.C. Bursa Uludağ Üniversitesi Rektörlüğünün üyesi bulunduğu Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (SOSYAL-İŞ)' dir.

MADDE 3- TANIMLAR:

Bu toplu iş sözleşmesi metni içinde:

- a) T. C. Bursa Uludağ Üniversitesi Rektörlüğü (İŞVEREN),
- b) Rektörlüğe bağlı (10 nolu işkolunda faaliyet gösteren) işyerlerini sevk ve idareye yetkili olanlar (İŞVEREN VEKİLİ),
- c) Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS),
(İŞVEREN SENDİKASI)
- d) Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (SOSYAL-İŞ) ,(SENDİKA)
- e) T.C. Bursa Uludağ Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı (10 nolu işkolunda faaliyet gösteren) işyerleri (İŞYERİ)
- f) İşyerlerinde çalışan Sosyal-İş üyesi işçiler (ÜYE),
- g) İşveren Sendikası ile İşçi Sendikası birlikte (TARAFLAR),
- h) Bu toplu iş sözleşmesi (SÖZLEŞME),
olarak tanımlanmıştır.

MADDE 4 - KAPSAM VE YARARLANMA:

a-Kapsam:

Bu işletme toplu iş sözleşmesi T.C. Bursa Uludağ Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı 10 nolu "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolundaki işyerleri ile bu işyerlerine bağlı eklentilerde çalışan taraf sendika üyesi işçileri kapsar.

b- Yararlanma:

Bu toplu iş sözleşmesinden taraf sendika üyesi işçiler yararlanırlar.

Bu toplu iş sözleşmesinden, imza tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra sendikaya üye olanlar ise, üyeliklerinin sendikaca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu hususta işçi sendikasının muvafakati aranmaz.

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir. Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur.

Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır.

İKİNCİ BÖLÜM

SENDİKAL HAK VE SORUMLULUKLARA İLİŞKİN HÜKÜMLER

MADDE 5- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ VE GÖREVLERİ:

Sendika, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası uyarınca işyeri sendika temsilcileri atar.

İşyeri Sendika Temsilcileri' nin görevleri şunlardır:

- a) Üyelerin, sendika ile ilişkilerini düzenlemek ve bu konuda sendikanın vereceği görevleri yerine getirmek,
- b) Bu sözleşmenin uygulanmasına ilişkin konularda çıkabilecek uyuşmazlıkların çözüm yollarını bulmaya çalışmak ve gerekirse üyelere danıştıktan sonra konuyu sendikaya iletmek,
- c) Sendikanın yayın ve haberlerini üyelere iletmek, gerekli duyuruları yapmak.

MADDE 6 - TEMSİLCİLERE YASAK OLAN FAALİYETLER:

a) İşyeri sendika temsilcilerinin, temsilcilik görevlerini bahane ederek işyerindeki asli işlerini savaştıkları ve sırf kendilerine şahsi menfaat sağlamak amacıyla işçileri işveren ve işveren vekili aleyhine harekete teşvik veya aynı maksatla sendika veya alakalı makamlara hakikate uymayan şikayet ve ihbarda bulunmaları, işyerinin düzen ve disiplinini bozacak şekilde hareket etmeleri yasaktır.

b) İşyeri sendika temsilcileri, sendikal konulardaki veya toplu iş sözleşmesinin uygulanması konusundaki şikayetlerini işveren vekili, sendika genel merkezi ve şubesi dışında hiçbir makam ve mercie doğrudan intikal ettiremezler. Ancak, kanundan doğan haklar saklıdır.

MADDE 7 - SENDİKA TEMSİLCİ ODASI VE DUYURU TAHTASI:

1- İşveren, en az 10 işçi çalıştırdığı işyerlerinde, imkanlar ölçüsünde, işyeri sendika temsilcilerinin veya yöneticilerinin görevlerini yapabilecekleri, evraklarını muhafaza edebilecekleri bir odayı sendikaya ücretsiz tahsis eder. Temsilci odası için gerekli masa, sandalye, dolap ile mümkünse dahili telefon gibi eşyalar işverence zimmet mukabili, kullanılmak üzere temsilci odasına tahsis edilir.

2- İşveren işyerlerinde, sendikal eğitim ve sendika haberlerinin işçiye ulaşmasını sağlayacak duyuru tahtalarının, işçilerin görüp rahatça okuyabilecekleri yerlere konulmasını kabul eder. İlan tahtalarına işveren vekilinin işçilerle ilgili duyuruları da asılır. Bu camlı ve kilitli duyuru tahtalarının anahtarları baştemsilci de bulunur. Bu ilan tahtasına asılan yazı ve haberlerin sorumluluğu sendikaya aittir.

MADDE 8 - SENDİKA AİDATI:

İşveren; sendikanın yazılı isteği üzerine üyelik ve dayanışma aidatlarını, işçilere yapacağı ücret ödemelerinden kesip sendikanın göstereceği banka hesabına en geç 20 gün içinde yatırır. Gecikmelerde Yasa hükümleri uygulanır. İşveren, kimlerden ne miktarda aidat kesildiğini belirten listelerin bir suretini sendika genel merkezine gönderir.

İşveren, bu konuda yaptığı çalışma karşılığında herhangi bir masraf isteyemez.

MADDE 9 - GÖRÜŞME USULÜ:

Sendika yöneticileri, işveren vekilinden önceden izin almak kaydıyla baş temsilci ve temsilcilerle, acil hallerde üyelerle ve önceden randevu almak suretiyle de işveren vekili ile görüşebilirler.

MADDE 10-SENDİKA YÖNETİCİ VE İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN TEMİNATI:

İşyerinde çalışan sendika yönetim, denetim kurulları başkan ve üyeleri ile işyeri sendika temsilcileri, sırf sendikal faaliyetleri nedeni ile cezalandırılmaz ve iş sözleşmeleri bu nedenle bozulamaz. Bu yönetici ve temsilciler, rızaları dışında meslekleri ile ilgili olmayan bir işe nakledilemez veya başka bir işyerine daimi olarak bir aydan fazla gönderilemez.

Yönetici ve temsilcilerin teminatı ile iş sözleşmelerinin feshi konusunda yasal hükümler uygulanır.

MADDE 11 - SENDİKAL İZİNLER:

1- 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 :

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Haftalık Ücretli izin Süresi</u>
01-50 işçi çalıştırılan işyerinde	4 saat
51-200 işçi çalıştırılan işyerinde	6 saat
201-500 işçi çalıştırılan işyerinde	8 saat
500'den fazla işçi çalıştırılan işyerinde	10 saat

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

B- TEMSİLCİ İZİNİ:

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Haftalık Ücretli izin Süresi</u>
01-50 işçi çalıştırılan işyerinde	2 saat
51 - 200 işçi çalıştırılan işyerinde	3 saat
201-500 işçi çalıştırılan işyerinde	4 saat
500' den fazla işçi çalıştırılan işyerinde	5 saat

C- DİĞER İZİNLER:

Sendika temsilcisi ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, disiplin kurulu, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenmiş şekline göre ücretli izin verilir.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi</u>
01-50 işçi çalıştırılan işyerinde	20 gün
51-100 işçi çalıştırılan işyerinde	30 gün
101-200 işçi çalıştırılan işyerinde	40 gün
201-500 işçi çalıştırılan işyerinde	60 gün
501 - 1000 işçi çalıştırılan işyerinde	80 gün
1000' den fazla işçi çalıştırılan 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 bu izni kullanması işverenin onayına tabidir. Ancak, Genel Kurullar için bu % 5 oranı aranmaz.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM ÇALIŞMA ŞARTLARINA İLİŞKİN HÜKÜMLER

MADDE 12 - İŞE ALMA, ÇALIŞTIRMA VE DENEME SÜRESİ:

- A) İşçi alınması konusunda Kamu Kurum ve Kuruluşlarının tabi olduğu mevzuat hükümleri uygulanır.
- B) İşyerinde Kanunun öngördüğü çalışma şekillerinin dışında işçi çalıştırılmaz.
- C) İşyerinde daimi olarak çalıştırılmak üzere yeni alınacak işçiler, 2 ay süre ile denemeye tabi tutulurlar. Bu süre içerisinde taraflar, hizmet akdini bildirimsiz ve tazminatsız feshedebilirler.
- D) Görev bölümü, hizmet dalları ve unvanlara göre işverence yapılır.

MADDE 13 -ASKERLİK DURUMU:

Muvazzaf askerlik ödevi dışında, manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak doksan gün sonra feshedilmiş sayılır. İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için, işyerinde en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bu süre içerisinde işçi ücretli izinli sayılır.

Ancak, sayılan sebeplerle silah altına alınanlara Milli Savunma Bakanlığınca ödenen ücretler, işveren tarafından ödenen ücretlerden tenzil edilir.

Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçilerden, bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek için başvuruları, işveren, boş yerlere öncelikle işe almak zorundadır.

MADDE 14 – ENGELLİLERİN İŞE ALINMALARI:

Engellilerin işe alınmalarında, o işyerinde çalışmakta iken sakatlanmış ve isteği üzerine ayrılmış işçilerden başvurulara öncelik hakkı tanınır.

MADDE 15 - HAFİF İŞE NAKİL:

Sözleşme kapsamındaki işyerlerinde, sağlık kurulları raporları ile ağır işlerde çalışmasına imkan bulunmayanlarla, hastalık ve iş kazası geçirenlerden çalışabilecek durumda olanlar, daha hafif bir işe nakledilirler. Bu gibi işçilerin asıl ücretlerinde bir azaltma yapılamaz.

MADDE 16 - İŞYERİNE GİRİŞ VE ÇIKIŞLAR:

İşçiler, işyerine ancak işverence veya işveren vekilince belirlenen yerlerden girer ve çıkarlar. Giriş ve çıkışlar işveren vekilince bu işle görevlendirilen personel tarafından kontrol edilir.

MADDE 17 - ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ:

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri, Yasada belirtilen günlerdir.

MADDE 18 - GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ VE DİNLENME:

Bu toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı işyerlerinde haftalık çalışma süresi 45 saattir. Pazar günü hafta tatilidir.

a) İşçinin işinde veya işverenin her an emrine hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmadan veya çıkacak işi bekleyerek geçirdiği sürelerle, yasadaki iş süresinden sayılan hallerde geçen süreler, iş saatinden sayılır ve bu süreler için işçi ücretlerinden kesinti yapılmaz.

b) Bu sözleşmenin uygulandığı işyerlerinde, bir saatlik öğle dinlenme saatleri, kamu yönetiminin mahalli iş saatlerine göre, sendika temsilcilerinin görüşü alınarak işveren veya işveren vekilince düzenlenir.

c) Kesintisiz çalışması gereken bölümlerde, işçilerin öğle dinlenme saatleri, işyeri sendika temsilcilerinin görüşü alınarak işverence düzenlenir.

d) Sigara içilmemesi gereken yerlerde işveren, işçilere, idarece uygun görülecek bir yerde, günde iki defa 10'ar dakika olmak üzere ara dinlenmesi verir.

e) Mevsim ve çalışma şartlarının gereği olarak, işyeri ve sabit eklentilerinin dışında, arazide (tarla, bağ, bahçe, çayır, mera ve orman gibi), işçi çalıştırılması gereken hallerde ve yerlerde, sadece bu işçilere uygulanmak üzere haftalık çalışma süresi sabit kalmak şartıyla, mahalli çalışma saatleri, mahalli örf ve adetlerde dikkate alınarak işin başlama ve bitiş süreleri ile yasal ara dinlenme saatleri işverence belirlenir ve bunlar işverence işçilere duyurulur. Cetveller düzenlenerek araçlar içine ve işyerine asılır.

MADDE 19- FAZLA ÇALIŞMALAR:

a) Memleketin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle işveren, normal çalışma süresi dışında, işçinin oluru ile yasalara uygun olarak işçilere fazla çalışma yaptırılabilir. Fazla çalışma yaptırılacağı, bir gün önceden işçilere duyurulur.

b) Fazla çalışmalar için işçilere bir kart verilir. Fazla çalışma yaptırılan her gün, kaç saat fazla çalışma yaptırıldığı, en yakın amirce bu kartlara işlenir ve karşısı yetkilice imzalanarak doldurulur. Fazla çalışmanın saptanmasında, bu kartlar ve ücret bordroları esas alınır.

c) Haftalık çalışma süresini aşan çalışmalar fazla çalışma sayılır.

d) Her bir saat fazla çalışma için işçiye ödenecek ücret, işçinin bir günlük çıplak yevmiyesinin saat başına düşen miktarının % 75 yükseltilmesi suretiyle hesaplanır.

e) Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde işçi çalıştırılmaması esastır. Ancak, bu günlerde işçi çalıştırıldığı takdirde işçiye, normal yevmiyesi ile birlikte toplam 3 yevmiye ödenir.

MADDE 20 - HAFTA TATİLİNDE ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:

a) İşveren, hafta arasında tatil verilmek koşulu ile hafta tatili günlerinde de işçi çalıştırabilir. Tatil günlerinde çalıştırılacak işçilerin çalışma ve nöbet düzeni, eşitlik ilkesi içinde, sendika işyeri temsilcilerinin görüşleri de alınarak işverence düzenlenir. Bu düzenleme, işyeri ilan tahtasında işçilere duyurulur.

b) Haftada 45 saatlik çalışma süresini tamamladıktan sonra (a) bendindeki uygulamaya tabi tutulan işçilere takip eden hafta içinde 1 gün ücretli izin verilmemesi halinde çalışmadan alacağı hafta tatil ücreti de dahil olmak üzere toplam 3 yevmiye ödenir.

MADDE 21 - VARDİYA- POSTA USULÜ ÇALIŞMA:

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 22 - İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

İşçiler, gerektiği takdirde, işyeri içinde unvanı veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde geçici veya daimi olarak işveren tarafından görevlendirilebilir.

İşçilerin, işverene bağlı Büyükşehir Belediyesi hudutları dışındaki işyerlerinde daimi olarak görevlendirilebilmeleri yazılı rızaya bağlıdır. Nakle rıza göstermemeleri halinde, bu işçiler hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanır.

Büyükşehir Belediyesi hudutları dışındaki işyerlerine geçici süre ile görevlendirmeler için işçi peşinen muvafakat etmiş sayılır. Ancak, bu süre yılda 3 ayı geçemez.

İş ve işyeri değişikliği, hiçbir zaman cezai mahiyette olamaz.

MADDE 23- GÖZALTINA ALINMA - TUTUKLULUK VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA:

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 24 - BİLDİRİM SÜRELERİ:

Bildirim sürelerine ilişkin konularda yasa hükümleri uygulanır.

Bildirim süreleri;

- İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için 4 hafta,
- İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için 6 hafta,
- İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için 8 hafta,
- İşi üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için 10 haftadır.

25.05.1988 tarihinden sonra işe giren işçiler için, yasadaki bildirim süreleri uygulanır.

MADDE 25 - KIDEM TAZMİNATI:

İşçilere ödenecek kıdem tazminatı hakkında yasa hükümleri uygulanır. Ancak, kıdem tazminatına esas gün sayısı 45 gündür.

25.05.1988 tarihinden sonra işe giren işçilere yasadaki gün sayısı uygulanır.

MADDE 26- YILLIK ÜCRETLİ İZİN :

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinde çalışan daimi işçilere, hizmet süresi;

- 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) olanlara 20 işgünü,
- 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 22 işgünü,
- 15 yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 30 işgünü ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Ancak yıllık izin süresi bakımından Cumartesi iş günüdür.

Yukarıda gösterilen izin süreleri tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir.

İşçinin yıllık ücretli izin sürelerinin hesaplanmasında İş Kanunu'nun 55. maddesinde sayılan haller dikkate alınacaktır.

MADDE 27 - ÜCRETLİ MAZERET İZİNLERİ:

- İşçinin eşinin doğum yapması halinde 5 gün, evlat edinmesi halinde 3 gün,
- İşçinin eşinin, çocuklarının, kardeşi, ana veya babasının ölümü halinde 5 gün,
- İşçinin evlenmesi halinde 7 gün,
- İşçinin veya bakmakla mükellef olduğu ana veya babasının yangın, su baskını, zelzele gibi doğal afetlere maruz kalması halinde 10 gün mazeret izni verilir.
- 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 10 güne kadar ücretli mazeret izni verilir.

f) İşçilere, resmi dairelerdeki şahsi ve ailevi işlerini takip edebilmeleri için, mazeretlerini beyanları halinde ayda 1 (Bir) işgünü ücretli izin verilebilir. Bu izinler, yılda 6 işgünü geçemez.

İşçilerin ücretli mazeret izinlerini kullanabilmeleri için, mazeretlerini yazılı olarak işveren vekiline bildirmeleri esastır. Beyan edilen mazeretlerin doğru çıkmaması halinde, bu günlere ait ödenen ücretler geri alınacağı gibi, işçi hakkında ayrıca disiplin hükümleri uygulanır.

MADDE 28 - ÜCRETSİZ MAZERET İZİNİ:

a-İşçilere, talep halinde, iş mevsimi dışında veya işleri aksatmayacak şekilde ücretsiz izin verilir. Bu izin, yılda 60 günü geçemez.

b-İşçilere; bakmaya mecbur olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek anne, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde bu hallerin hekim raporu ile belgelendirilmesi şartıyla, istekleri üzerine en çok 6 (altı) aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Aynı şartlarda bu süre işverenin

onayı ile bir katına kadar uzatılabilir.

İzin ihlallerinde, mazeretsiz işe gelmemenin gerektirdiği cezai hükümler uygulanır.

MADDE 29 - ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZİNİ:

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

**DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
ÜCRET VE ÜCRET İLE İLGİLİ ESASLAR**

MADDE 30- ÜCRET ZAMMI:

A- BİRİNCİ YIL BİRİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.01.2020 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, **01.01.2020** tarihi itibarıyla almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine **01.01.2020** tarihinden geçerli olmak üzere % **5,50** (yüzde beş buçuk) oranında zam yapılacaktır.

B- BİRİNCİ YIL İKİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.07.2020 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin **30.06.2020** tarihi itibarıyla almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine **01.07.2020** tarihinden geçerli olmak üzere % **5,75** (yüzde beş yetmiş beş) oranında zam yapılacaktır.

C- İKİNCİ YIL ÜCRET ZAMLARI

Kapsam işyerlerinde çalışan işçilere işbu toplu iş sözleşmesinin ikinci yılında (01.01.2021- 31.12.2021) uygulanacak ücret zamları konusunda “**2021 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü**” ile 01.01.2021- 31.12.2021 dönemi için belirlenecek olan ücret zamları işbu sözleşmenin yürürlük tarihi ile sınırlı olarak aynen uygulanacaktır.

D- Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinden itibaren kapsam işyerlerine ilk defa işe alınacak işçiler, asgari ücretle işe başlatılırlar. Bu işçilerin, deneme sürelerini başarı ile tamamlamaları kaydıyla, sendikaya üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşından geçerli olmak üzere, günlük brüt çıplak ücretleri; bu toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında **103,50 TL/Gün**'e; ikinci altı ayında **109,45 TL/Gün**'e yükseltilecektir.

Bu işe giriş ücreti; sözleşmenin ikinci yılında işverence ücretin zamlandığı tarih itibarıyla ücret zammı oranında artırılarak yeniden belirlenir. İşe yeni alınan işçilere işe alındıkları dönem için öngörülen ücret zamları ayrıca uygulanmaz, ancak takip eden dönemlerin ücret zamlarından yararlandırılırlar. Ancak, bu uygulama sebebiyle sonradan işe alınan işçilerin ücretleri hiç bir şekilde aynı nitelikteki kendinden kıdemli işçilerin ücretini geçemez.

MADDE 31 - HARCIRAH

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 32- İLAVE TEDİYE VE İKRAMİYE:

A) İLAVE TEDİYE:

İşçilere, 6772 sayılı Kanun hükümlerine göre Cumhurbaşkanının tespit ettiği günlerde ilave tediye ödenir.

B) İKRAMİYE:

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, her sözleşme yılında **60** günlük ücretleri tutarında ikramiye ödenir. Bu ikramiye ödemesi **Mayıs** ve **Eylül** aylarında iki taksit halinde yapılır.

İkramiye ödeme gününden önce işten ayrılanlar (Cezalı ayrılmalar hariç) ile işe yeni

girenlere ikramiyeleri kısıtlayıcı olarak ödenir. İkramiyeye esas günlük ücretin tespitinde, ilave tediyeinin hesabında öngörülen esaslara göre hareket edilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM SOSYAL YARDIMLAR

MADDE 33 - SOSYAL YARDIM:

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere, toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında **381,44 TL/Ay**, ikinci altı ayında **403,37 TL/Ay** sosyal yardım ödenir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yılında ise “**2021 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü**” ile öngörülecek miktarlar ve esaslara göre, her halükarda işbu sözleşmenin yürürlük tarihi ile sınırlı olarak aynen uygulanacaktır.

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

MADDE 34 - YEMEK YARDIMI:

İşçilere, fiilen çalıştıkları günlerde bir öğün yemek verilir. Yemek verilemediği hallerde toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında **11,65.-TL/Gün**, ikinci altı ayında **12,32.-TL/Gün** yemek yardımı yapılır.

Bu yardım, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak uygulanacaktır.

MADDE 35 - GİYİM YARDIMI:

İşçilere, yılda bir kez **Kasım** ayında ödenmek üzere toplu iş sözleşmesinin birinci yılında **293,56 -TL** giyim yardımı ödenir.

Bu yardım, sözleşmenin ikinci yılında ise birinci yıl Kasım ayından ikinci yıl Kasım ayına kadar gerçekleşecek olan ücret zammı oranlarında artırılarak uygulanacaktır.

MADDE 36 – LOJMAN VE YATACAK YER:

Mevzuat hükümlerine göre ve imkanlar ölçüsünde taraf sendika üyesi işçilerden evli olanlara lojman, bekarlara yatacak yer işverence temin edilir. Mevzuata göre kira bedeli alınır.

MADDE 37 - İŞYERİ ÜRÜNLERİNDEN YARARLANMA:

İşçiler, işyeri Döner Sermaye Yönetim Kurulu'nun belirlediği fiyatlarla, işyerinde üretilen ve satılan ürünlerden, üniversite memurlarının yararlandıkları gibi aynen yararlanırlar.

MADDE 38 – VASİTA YARDIMI:

İşçilerin, yerleşim merkezlerinden işyerine gelip gitmelerini temin için işverence servis sağlanır. Servis güzergahı, işyeri sendika temsilcilerinin görüşü de alınarak işverence tespit edilir.

İşyerinde çalışan memurların çocukları, servis araçlarından yararlanıyor ise işçilerin okuyan çocukları da servis araçlarından aynen yararlandırılırlar.

Üniversite kampüsüne Bursa'dan servis yapan araçların servis saatleri dışında çalıştırılan işçilere, servisten zorunlu olarak yararlanamadıkları o günler için, işverence iki adet Büyükşehir Belediyesi otobüs bileti rayiç bedeli net olarak ödenir.

MADDE 39- EVLENME YARDIMI:

İşçilere, sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında evlenmeleri halinde **215,82.-TL**, ikinci altı ayında evlenmeleri halinde **228,23.-TL** evlenme yardımı yapılır.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak uygulanacaktır.

Evlenen işçilerin her ikisinin de aynı işyerinde çalışmaları halinde bu yardım her ikisine de ayrı ayrı ödenir. Evlenme yardımı, işçilerin evlenmelerini belgelemelerini takiben ödenir.

İşveren, evlenen işçilerin, imkanlar ölçüsünde varsa işyerinin lokallerinden düğün salonu olarak yararlanmalarını ücretsiz olarak sağlar.

MADDE 40 - DOĞUM YARDIMI:

Sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında çocuğu doğan işçiye **107,97.-TL**, ikinci altı ayında çocuğu doğan işçiye **114,18.-TL** doğum yardımı ödenir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak uygulanacaktır.

İşçilerin her ikisinin de aynı işyerinde çalışmaları halinde bu yardım sadece kadın işçiye ödenir. Bu yardım çocuğun ölü doğması halinde de yapılır, işçiye ayrıca ölüm yardımı ödenmez.

MADDE 41 – ENGELLİLİK TAZMİNATI:

İşçinin, işinden dolayı engelli kalması halinde kendisine, bu durumu Sosyal Güvenlik Mevzuatı gereğince alacağı sağlık raporu ile belgelemesi şartıyla, sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında **215,00.- TL**, ikinci altı ayında **227,36 TL** engellilik tazminatı ödenir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak uygulanacaktır.

Bu ödeme, ileride mahkemece hükmedilecek maddi tazminat miktarından düşürülür.

MADDE 42 – ÖLÜM YARDIMI:

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilerden;

-Sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında ölenlerin yasal varislerine **539,50.- TL**, ikinci altı ayında ölenlerin yasal varislerine **570,52.- TL**

-İşçinin eş, çocuk, ana veya babasının sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında ölümü halinde işçiye **323,76.-TL**, ikinci altı ayında ölümü halinde işçiye **342,38.-TL**

-İşçinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında ölümü halinde yasal mirasçılarına **863,14.-TL**, ikinci altı ayında ölümü halinde yasal mirasçılarına **912,77.-TL**

ölüm yardımı yapılır.

Bu ödemeler, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak uygulanacak ve ölüm olayının gerçekleştiği sözleşme dilimine tekabül eden tutar üzerinden ödenecektir.

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 **888,73 TL** Ek ödeme yapılacaktır.

Ek ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının Mayıs ayında ve bir kez ödenmek kaydıyla ödendiği döneme kadar olan ücret zamları oranında arttırılarak ödenecektir.

Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

ALTINCI BÖLÜM İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

MADDE 44 - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ:

İş sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 45 - SAĞLIK TESİSLERİNDEN YARARLANMA:

İşçiler, Üniversitenin Mediko Sosyal Tesislerinden imkân ve mevzuat çerçevesinde yararlanırlar.

MADDE 46 - İŞÇİLERİN GENEL MUAYENESİ:

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 47 - TEMİZLİK MALZEMESİ:

İşveren, işyerinde mevcut lavabo ve benzeri yerlerde sürekli sabun bulundurmaya mecburdur. Ayrıca, işçilere yılda bir adet yüz ve bir adet banyo havlusu verilir.

MADDE 48 - HASTALIK YARDIMI

İşçinin hastalanması halinde veya iş kazası sonucu meydana gelen geçici iş göremezlikte, Sosyal Güvenlik Kurumu mevzuatına göre yetkilendirilen sağlık kurum ve kurullarınca tedavi edildiği ve aynı zamanda geçici iş göremezlik ödeneği verildiği süreçte, Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenmeyen ilk iki günlük yevmiyeleri işverence ödenir.

İşçinin hastanede geçirdiği günlere karşılık Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ile işçinin çıplak ücreti arasındaki fark işverence karşılanır.

YEDİNCİ BÖLÜM DİSİPLİN HÜKÜMLERİ

MADDE 49 - DİSİPLİN KURULU:

1- İşyerinde disipline ilişkin konularda gerekli soruşturmaları yaptıktan sonra karar vermek üzere, ikisi işveren, ikisi sendika tarafından belirlenen 4 üyeden oluşan bir disiplin kurulu kurulur. Taraflar asil üye sayısı kadar yedek üye belirlerler. İşveren tarafından tayin edilen üyelerden biri Kurulun başkanıdır. Oyların eşitliği halinde Kurulun başkanın oyu iki oy sayılır.

2- Taraflar bu kurula seçecekleri asil ve yedek temsilcilerini sözleşmenin imzalanmasından itibaren 1 ay içinde birbirlerine yazılı olarak bildirirler, değişiklik halinde de aynı şekilde hareket edilir. Üyeliği sona eren üyenin yerine yenisi 1 ay içinde bildirilir.

3- Disiplin Kurulu kararı olmadıkça işçiye disiplin ceza cetvelinde belirtilen cezalardan ihtar cezası hariç diğerleri verilemez.

4- Disiplin hükümlerine uymayan işçi, işveren veya işveren vekili tarafından işlenen fiilin niteliği veya delilleriyle birlikte disiplin kuruluna sevk edilir. Kurul, başkanın yazılı çağrısı üzerine toplanır. Her üye kendisine yapılan çağrıya uymak zorundadır. Mazereti dolayısıyla toplantıya katılmayan asil üye yerine yedek üye çağrılır. Sendikanın süresi içinde disiplin kurulu üyesini seçerek işyerine bildirmediği haller dahil her ne sebeple olursa olsun sendika disiplin kurulu üyelerinin, yapılan çağrıya rağmen toplantıya katılmamaları veya toplantıya katılacak üyenin belli olmaması hallerinde de kurul başkan ve diğer üyeleri ile toplanarak karar verir.

5-Disipline konu olayın disiplin kuruluna intikalinden sonra kurul 15 gün içinde toplanır. Kurul, ilgili işçinin yazılı savunmasını alır; gerek görürse işçiyi dinler. 6 işgünü içinde savunmasını yapmayan işçi, bu hakkından vazgeçmiş sayılır. Kurul, ilk toplantı tarihinden itibaren 15 gün içinde karar verir. Bu süre gerektiğinde 15 gün daha uzatılabilir. Kurul, işçiyi suçlu bulduğu takdirde suçun niteliği ve işleniş biçimi göz önüne alınarak ekli ceza cetveline göre kararını verir. Kurul kararı işveren veya işveren vekili tarafından işçiye bildirilir. İş sözleşmenin feshini gerektiren hallerde 4857 sayılı İş Kanununun 26.madde hükümleri saklıdır.

6- Sözleşme eki ceza cetvelindeki fiillere uyan ihtar cezasını işveren veya işveren vekili gerekçe göstererek re'sen verebilir. Ücret kesme cezası, her ay için 2 günlük ücretten fazla olmamak üzere işçinin ücretinden kesilerek T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının ilgili hesabına yatırılır.

MADDE 50- UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZÜM KURULU:

Toplu iş sözleşmesinin uygulanması ile hükümlerinin yorumu konusunda çıkacak uyuşmazlıkların ilk kademe olarak işyerlerindeki işveren vekilleri ile sendika temsilcileri arasında halli esastır. Bu şekilde halli mümkün olmayan uyuşmazlıklar T.C. Bursa Uludağ Üniversitesi Rektörlüğü seviyesinde teşekkül ettirilen Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu'nda tetkik edilir. Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu, biri TÜHİS' den olmak üzere 3 işveren temsilcisi ile 3 sendika temsilcisinden oluşur. Ayrıca, 3'er adet yedek temsilci de seçilir. Kurula işveren temsilcilerinden biri başkanlık eder. Taraflar kurula girecek üyelerini toplu iş sözleşmesinin imzasından itibaren 1 ay içinde karşı tarafa bildirirler.

Kurul ihtiyaç zahir ettiğinde toplanır. Toplantı için çağrı yapılır. Kurul, daveti müteakip 3 işgünü içinde toplanarak uyuşmazlık konusunun varit olup olmadığını, varit ise giderilmesi çarelerini araştırır ve 15 gün içinde karara bağlar. Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu kararları ekseriyetle verilir ve bir tutanakla tespit olunur. Yorum uyuşmazlığı dışındaki konularda başkanın oyu çift sayılır. Toplantı sonunda anlaşmaya varılmış ise anlaşma tutanağı sözleşme hükmü olarak uygulanır. Anlaşmaya varılmamış ise, tarafların yasal yollara başvurma hakları saklıdır. Taraflar kurul kararlarına uymak zorundadırlar.

MADDE 51 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

Bu toplu iş sözleşmesi, **01.01.2020** tarihinde başlamak, **31.12.2021** tarihinde sona ermek üzere iki (2) yıl sürelidir.

MADDE 52: TARAFLARIN İŞBİRLİĞİ:

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

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

SEKİZİNCİ BÖLÜM GEÇİCİ HÜKÜMLER

GEÇİCİ MADDE 1 - FARKLARI ÖDEME ZAMANI

İşbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar kurumun bütçe imkanları göz önüne alınarak gecikmeden ödenecektir.

GEÇİCİ MADDE 2-

İşbu toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde işyerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçilere, işbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi ile sözleşmenin imzalandığı ayın son günü arasında iş sözleşmeleri gereğince yapılmış bulunan ödemelerden; ücret, ilave tediye ve ikramiye, ek ödeme, sosyal yardım ödemeleri ile iş bu toplu iş sözleşmesi ile yapılması gereken ücret, ilave tediye ve ikramiye, ek ödeme, sosyal yardım ödemeleri mükerrer olmayacak şekilde mukayese edilir ve işçi lehine bir fark doğması halinde kurumun bütçe imkânları göz önüne alınarak gecikmeden ödenir. Bu hesaplama sonucunda işçi aleyhine bir fark doğması halinde ise işçilerden herhangi bir tahsilat yapılmaz.

GEÇİCİ MADDE 3-

Yetki uyuşmazlığı nedeniyle toplu iş sözleşmesi yapılamayan dönemde işverenin işbu toplu iş sözleşmesinde yer alan sosyal yardımlar dışında bireysel iş sözleşmesi ile işçinin şahsına bağlı olarak yapmış olduğu bir ödeme var ise işbu toplu iş sözleşmesinden yararlandığı sürece işçiye ödenmeye devam olunur.

İş bu toplu iş sözleşmesi 52 Asıl, 3 Geçici Madde ile 1 Ek' ten ibaret olup, taraf yetkililerince **02 / 09 / 2020** tarihinde imza altına alınmıştır.

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

**T.C.BURSA ULUDAĞ ÜN.
REKTÖRLÜĞÜ TEMSİLCİLERİ**

**TÜHİS
TEMSİLCİLERİ**

**SOSYAL-İŞ
SENDİKASI TEMSİLCİLERİ**

Av. Eda ÖZÇELİK

Hasan YILMAZ

Celal UYAR

Dr. Şerefettin GÜLER

Turgut ÇİVİ

Fatma TAŞKIN

Av. Sarper GÜRCAN

Esra YENİDÜNYA

CEZA CETVELİ
EK - 1

CEZAYI GEREKTİREN HALLER	CEZALAR (TEKERRÜR SAYISINA GÖRE)				
	1	2	3	4	5
1- 30 gün içinde izinsiz ve mazeretsiz bir gün işe gelmemek	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
2- İzinsiz ve mazeretsiz ardı ardına iki gün veya 1 ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü işe gelmemek	3G.	İHRAÇ			
3- İş saati bitmeden izinsiz gitmek	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
4-Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstermek	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
5- İşyerine sarhoş gelmek, işyerinde veya iş esnasında alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak	İHRAÇ				
6- İş saatinde yapması gereken işi yapmayarak özel işlerle meşgul olmak	2G.	3G.	İHRAÇ		
7- İşyerine ait malzeme, vasıta, alet veya şahısları özel işlerinde kullanmak	3G.	İHRAÇ			
8- İş saatinde özel ziyaretlerde bulunmak veya izin almadan ziyaretçi kabul etmek	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
9- İş saatinde etrafını rahatsız edecek şekilde bağırarak konuşmak veya şarkı söylemek	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
10- İş saatinde uyumak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
11- İşyerinde veya iş esnasında amirlerine hakaret etmek veya amirlerini tehdit etmek ve iş esnasında amirlerine fiziksel saldırıda bulunmak	İHRAÇ				
12- İşyerinde veya iş esnasında işyeri mensuplarına veya iş sahiplerine kaba muamelede bulunmak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
13- Amirleri tarafından verilen işleri yapmamak	2G.	3G.	İHRAÇ		
14- Amirleri tarafından işçi sağlığını ve iş emniyetini ihlal etmemek kaydıyla verilen görevle ilgili emir ve işleri yapmamaya arkadaşlarını kışkırtma ve yaptırmama	3G.	İHRAÇ			
15- Kendisine verilen işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek	2G.	3G.	İHRAÇ		
16- Gizli tutulması gereken göreve müteallik sırları ifşa etmek	İHRAÇ				
17- İşyerinde kavga çıkarmak veya kavga çıkmasına sebebiyet vermek	2G.	3G.	İHRAÇ		
18- İş esnasında siyasi propaganda yapmak	3G.	İHRAÇ			
19- Hırsızlık ve hırsızlığa teşebbüs etmek	İHRAÇ				
20- İşyerine ait alet malzeme veya vasıtaların bakım ve temizliğini ihmal etmek malzemeyi ve kırtasiyeyi hor kullanmak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
21- Kendisine teslim edilen malzeme ve vasıtayı iyi korumayarak kaybına, bozulmasına sebebiyet vermek (hasarın 30 (otuz) gündelik					

tutarını aşmaması halinde) a) İhmal halinde b) Ağır ihmalinde c) Kastı halinde	2G. 3G. İHRAÇ	3G. İHRAÇ	İHRAÇ		
22-İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden bir yangına sebebiyet vermek	İHRAÇ				
23- İşyerini, kısmen veya tamamen durdurma amacı ile sabotaja teşvik etmek veya sabotaj yapmak	İHRAÇ				
24- Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
25- Vasıta kullananlar için trafik kurallarına riayetsizlik	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
26- İşyerinde kumar oynamak veya oynatmak	İHRAÇ				
27- İşin yapılmasında amirlerine veya kendisi ile birlikte çalışanlara işi aksatacak şekilde zorluk göstermek	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
28- İşyerinde işlediği suçtan dolayı 7 günden az hapse mahkum olmak	3G.	İHRAÇ			
29- İşyerinde, 7 günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemek	İHRAÇ				
30- İş akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından birine müteallik vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde haiz olduğunu ileri sürmek veyahut hakikate uygun olmayan bilgi vermek ve beyanda bulunmak sureti ile işçinin işvereni veya işveren vekilini yanıltması	İHRAÇ				
31- Zaruret olmadıkça iş münasebetlerinde merci tecavüzünde bulunmak	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
32- İşçinin yapmakla mükellef bulunduğu ödevleri işin ifası sırasında amiri tarafından yapması lüzumu ikaz ve ihtar edilmesine rağmen yapmamakta direnmek	3G.	İHRAÇ			
33- Resmi belgeler üzerinde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek	İHRAÇ				
34- İşe gelmeyen işçinin yerine imza atmak, kartını bastırmak veya işçiyi işe gelmiş gibi göstermek	3G.	İHRAÇ			
35- İşgünü bittikten sonra, izinsiz olarak işyerine girmek	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
36- 30 gün içinde 3 defadan fazla 10 dakikayı aşan yarım saate kadar olan gecikmeler	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
37- Rüşvet almak, rüşvet vermek veya bunlara teşebbüs etmek	İHRAÇ				
- Ayrıca ceza cetveli ve İş Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde disiplin kurulu, fiilin niteliğine göre cetveldeki müeyyidelerden birine kıyasen değerlendirme yapar ve buna göre karar alır. - G: Gündelik (yevmiye) kesimini ifade eder.					