



T H S

TÜRK AğIR SANAY   VE H ZMET SEKTÖRÜ
K MU   VERENLER  SEND KASI

09.09.2025

2025-4446

T.C.
KARABÜK  N VERS TES 
REKTöRLüğüNE

Karabük Üniversitesi Merkez Kampüsü
Kılavuzlar Mah. 413. Sok. No: 10
Merkez/KARABÜK

Rekt rl đ n z ve bağlı 10 no'lu "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar"   kolunda faaliyet gösteren   yerlerinize ilişkin olarak Sendikamız ile KOOP-   Sendikası arasında 13.03.2025 tarihinde görüşmelerine ba lanan 01.01.2025-31.12.2026 yürürlük süreli   letme toplu    sözleşmesinde mutabakata varılmış ve toplu    sözleşmesi 09.09.2025 tarihinde imzalanmıştır.

Ekte bir nüshası gönderilen toplu    sözleşmesinin  alı anlarınıza, Rekt rl đ n ze ve ülkemize hayırlı olmasını dilerim.

Geređini bilginize arz ederim.

Adnan    EK
Genel Sekreter

Ek: Bir adet toplu    sözleşmesi

 Y/TA.

T.C

**KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ**

VE BAĞLI

İŞYERLERİNE İLİŞKİN OLARAK

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

İLE

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

ARASINDA İMZALANAN

2. DÖNEM

**İŞLETME
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

YÜRÜRLÜK SÜRESİ

01.01.2025-31.12.2026

İmza Tarihi: 09.09.2025

MADDE 1: TARAFLAR VE TANIMLAR

A) Taraflar:

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

B) Tanımlar:

Bu toplu iş sözleşmesi metninde;

a- T.C. Karabük Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı 10 no'lu "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" iş koluna giren işyeri "İŞYERİ", bütünü "İŞLETME",

b- T.C. Karabük Üniversitesi Rektörlüğü "İŞVEREN",

c- T.C. Karabük Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı işyerini sevk ve idareye yetkili olanlar, "İŞVEREN VEKİLİ",

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

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

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

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

h- Bu işletme toplu iş sözleşmesi "SÖZLEŞME" diye tanımlanmıştır.

MADDE 2- SÖZLEŞMENİN AMACI

Toplu iş sözleşmesinin amacı; iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi artırmak, işveren ve işçilerin hak ve menfaatlerini düzenlemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırıcı yollarla çözümlenmektir.

MADDE 3- SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA

A- KAPSAM

1-Yer olarak; İş bu toplu iş sözleşmesi "toplular iş sözleşmesine esas" yetki belgesinde sayılan 10 numaralı Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolunda faaliyet gösteren Karabük Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı işyerlerini kapsar.

2-Şahıs olarak; 1.Fıkrafta belirtilen işyerlerinde çalışan KOOP-İŞ Sendikası üyelerini kapsar.

B- YARARLANMA

Bu toplu iş sözleşmesi, taraf sendikaya üye olanlara uygulanır.

Üye olmayanların toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları hakkında kanun hükümleri uygulanır.

Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden; imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin sendika tarafından işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

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

MADDE 4- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ

Toplu İş Sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini bu toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. İş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda, Toplu İş Sözleşmesindeki hükümler uygulanır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümler bulunması halinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.

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

MADDE 5- AİDAT VE DİĞER KESİNTİLER

İşveren, sendikanın yazılı isteği ve aidat kesilecek üyelerin listesini vermesi üzerine, yasal üyelik ve dayanışma aidatlarını işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesip, Sendikanın göstereceği Banka hesabına en geç 30 gün içinde yatırır.

İşveren, aidat kesilen üyelerin listesini posta veya e-posta yolu ile her ay düzenli olarak Sendikanın aidat@koopis.org.tr adreslerine gönderir.

MADDE 6- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN GÜVENCESİ

Mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 7- İŞTEN ÇIKARMA VE ÇIKARILMA

İşten çıkma ve çıkarılma hallerinde İş Kanunu'nun 17-22nci maddeleri hükümleri uygulanır.

MADDE 8- SENDİKAL FAALİYETLER

Sendikal faaliyetler konusunda işveren işçiye, sendika yönetici ve temsilcilerine gerekli kolaylığı sağlar. Sendika yöneticilerine ve temsilcilerine, işveren veya vekilinden önceden izin almak suretiyle günün uygun saatlerinde işçiler veya işveren vekilleriyle görüşme imkânı verilir.

MADDE 9- SENDİKAL İZİNLER

A)Yönetici İzinleri; Sendika, Bölge, Şube, İl Başkanı ve yöneticilerine sendikal faaliyetlerini ifa edebilmeleri için sendika genel merkezinden yazılı talep gelmesi halinde yılda 10 iş gününe kadar sendikal izin verilir. Toplu iş sözleşmesinin sona ermesi halinde sona eren Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya Bakanlıkça yeniden yetki tespiti verilmişse sendikal izinli sayılması hali devam eder.

B) İşyeri Sendika Baş Temsilcisi ve Temsilci İzinleri; İşyeri Sendika Baş temsilcileri ve Temsilcilerine işyerindeki işlerini aksatmamak ve işyeri disiplinine aykırı olmamak şartıyla; işyeri sendika baş temsilcisine haftada 1 işgünü ile işyeri sendika temsilcilerinin her birine haftada ½ işgünü sendikal izin verilir. Bu sendikal izin işverene bağlı işyerleri dışında ve sendikal faaliyet dışında kullanılamaz. İşveren bu izinlerin haftanın hangi gününde kullanılacağını işveren sendika temsilcisinin fikrini alarak birlikte belirler.

C)Diğer İzinler; Konfederasyon, sendika genel merkez genel kurulu delegelerine 5 işgünü, şube genel kurul delegelerine 2 işgünü sendikal izin verilir, genel kurullar için % 15 oranı şartı aranmaz. Ancak, her iki durumda da sendika isim listesini yazılı olarak 3 gün önceden işverene bildirmek zorundadır. Bu bildirim istinaden işverence yukarıda adı geçen temsilci, yönetici ve diğer görevlilere izin verilir.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü ve 10-16 Mayıs Engelliler Haftası'nda Sendika Genel Merkezi tarafından düzenlenecek etkinliklere katılmak için, Sendika Genel Merkezinin 5 gün

öncesinden yazılı talepleri olması koşuluyla, işyerinde işi aksatmayacak şekilde işveren ve sendikanın ortaklaşa belirleyeceği sayıda ve her halükarda bu kapsamdaki işçilerin ayrı ayrı toplam sayılarının % 15'ini geçmemek üzere kadın işçi ve engelli işçilere bu etkinliğe katılmak üzere sendikal izin verilir.

Sendikal izinli geçirilen süreler iş süresinden sayılır. Sendikal izin kullananlardan herhangi bir ücret kesintisi yapılamaz. Sendikal izin kullananlar ücret ve sosyal yardımlarını işyerinde çalışmış gibi aynen alırlar. Sendikal izin yıllık ücretli izinden mahsup edilmez.

MADDE 10- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ

Koop-İş Sendikası işyerinde çalışan üyeleri arasından aşağıda gösterilen esaslar dâhilinde biri baş temsilci olmak üzere her işyeri için;

- a) 1-50 işçiye kadar : 1
- b) 51-100 işçiye kadar : 2
- c) 101-500 işçiye kadar : 3
- d) 501-1000 işçiye kadar : 4
- e) 1001-2000 işçiye kadar : 6, İşyeri Sendika Temsilcisi atanır.

İlgili kanun maddesi ve yerleşik yargı kararları gereğince işletme söz konusu olduğunda yukarıdaki kural işletmeye bağlı her iş yeri için ayrı ayrı uygulanır.

İşyerlerinin birleştirilmesi veya isimlerinin değiştirilmesi mevcut temsilci sayısını değiştirmez; ancak, işyerlerinin bölünmesi veya ayrılması halinde, temsilci sayısı yeni duruma göre yeniden belirlenir.

MADDE 11- SENDİKA ÜYELİĞİ, TEMSİLCİLİĞİ VE YÖNETİCİLİĞİNİN GÜVENCESİ

Sendika üyeliği, temsilciliği ve yöneticiliğinin güvencesi konularında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 23,24 ve 25. Maddeleri hükümleri uygulanır.

MADDE 12- SENDİKANIN YARARLANACAĞI ARAÇ VE GEREÇLER

Koop-İş Sendikası üyeleriyle temas sağlama, konferans, eğitim semineri ve benzeri sosyal içerikli toplantılar için işverenin salon, araç ve gereçlerinden önceden haber vermek kaydıyla imkânlar ölçüsünde ücretsiz olarak yararlandırılır.

MADDE 13- TEMSİLCİ ODASI VE İLAN TAHTASI

A-TEMSİLCİLİK ODASI

İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin sendikal çalışmalarını yürütmesi amacıyla bir sendika temsilci odası tahsis eder.

B- DUYURU PANOSU

İşveren, bütün işçilerin kolaylıkla görüp okuyabilecekleri bir yere camlı ve kilitli bir duyuru tahtası koymayı kabul eder. Duyuru tahtasına asılacak yazıların sorumluluğu sendikaya ve sendika temsilcilerine aittir.

MADDE 14- ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ

İşveren sendikanın yazılı talebi üzerine işyerinde çalışan bütün işçilerin isim listelerini mevcut belgelere dayanarak ve işveren vekillerince onaylanmış olarak bir hafta içinde sendikaya verir.

Sendika üyesi olup ölen, emekli olan, işten çıkarılan veya kendi isteği ile ayrılan işçilerin onaylı isim listelerini sendikanın talebine gerek olmaksızın Sendika'ya gönderir.

MADDE 15- İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ

İşçiler, gerektiği takdirde işverene bağlı tüm işyerlerinde unvanı veya niteliği benzer başka işlerde muvafakat aranmaksızın geçici veya sürekli olarak işveren tarafından görevlendirilebilirler. Geçici ve sürekli görevlendirmelerde 6245 sayılı Harcırah Kanununa göre ödeme yapılır.

İş ve işyeri değişikliği hiçbir zaman ceza mahiyetinde olamaz.

MADDE 16- DENEME SÜRESİ

a) İşçiler işe alındıkları tarihten itibaren iki aylık deneme süresine tabi tutulurlar. Deneme süresi içinde gerek işveren gerekse işçi hiçbir şarta bağlı kalmaksızın iş sözleşmesini feshedebilirler.

b) Önceden işyerinde çalışırken tensikat veya makul özürlerle işyerinden ayrılmış olanlar tekrar işe alımlarda ikinci bir deneme süresine tabi tutulmazlar.

MADDE 17- NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİ

Normal çalışma süresi haftada 45 saattir. Koruma ve Güvenlik hizmeti sunan işçiler hariç diğer işçiler için Cumartesi günü idari tatil, Pazar günü ise hafta tatili günüdür. (Güvenlik görevlileri 24 saat esasına göre hizmet sundukları için nöbet sistemi içerisinde hafta tatili günü belirlenir, idari tatil günü bu işçiler için ayrıca belirlenmez)

İşin düzenlenmesi haftalık çalışma sürelerinin tanzimi işveren tarafından yapılır.

Haftalık çalışma süresinin 5 gün esasına göre uygulandığı birimlerde günlük çalışma süresi 9 saattir. Haftanın 5 işgününde günde 8 saat çalıştırılan işçiler Cumartesi günü öğleye kadar 5 saat çalıştırılır. Bu çalışma için belirlenmiş olan ulaşım yardımı varsa ek ödemeleri ayrıca ödenir, yemek yardımı ödenmez.

MADDE 18- ÇALIŞMA SÜRELERİNDEN SAYILAN HALLER

Toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan işyerlerinde çalışan işçilerin aşağıda belirtilen şekilde geçirdikleri süreler ile kanunlarda belirtilen süreler çalışma sürelerinden sayılır.

a) İşveren tarafından işçinin işyerinden başka bir işyerine gönderilmesi esnasında yolda geçen süreler.

b) İşçinin, işverenin her an emrinde hazır bulunması halinde çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek geçirdiği süreler.

c) İşçinin işveren tarafından başka yere gönderilmesi veya işveren bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

d) İşveren tarafından yapılan hizmet içi eğitimler çalışma süresinden sayılır.

e) Yağmur, sel, elektrik kesilmesi ile malzeme ve araç yokluğu nedeniyle işbaşında bulunup da çalışmadığı süreler.

f) Sendika tarafından yapılacak her türlü toplantı ve görevlerde geçen süreler.

MADDE 19- FAZLA ÇALIŞMA

Haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışmadır. İşçilere kanuni süreleri aşmamak üzere fazla çalışma yaptırılabilir.

Fazla çalışma ücreti, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %70 yükseltilmesi suretiyle ödenecek ücreti ifade eder.

Fazla çalışma yapan işçiye bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret veya fazla çalıştığı her saat karşılığında iki saat serbest zaman olarak verilir. Fazla çalışma saatleri güne dönüştürülerek hesaplanır. Güne dönüştürülemeyen kısa süreli çalışmalar kıst hesabıyla serbest zaman olarak kullanılır.

Fazla çalışmanın hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır.

Kanunlardan kaynaklı kısıtlamalar dolayısıyla fazla çalışmanın ücret olarak ödenememesi durumunda, fazla çalışmaya karşılık serbest zaman ya da izin kullanılacaktır.

MADDE 20- GECE ÇALIŞMASI

Akşam saat 20.00'den sabah saat 06.00'ya kadar geçen süre gece dönemidir. 20.00-06.00 saatleri arasında çalışılan süre kadar gece zammı ödenir. Gece döneminde çalışan işçilerin, çalıştıkları süreler için ücretleri %8 (Yüzde sekiz) zamlı olarak ödenir.

Gece zammından tüm işçiler (güvenlik işçileri dahil) yararlanacaktır.

MADDE 21- ULUSAL BAYRAM, GENEL TATİL VE HAFTA TATİLİ GÜNLERİ ÖDENECEK ÜCRETLER

Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri yasalarda belirtilen günlerdir. İşçilerin bu günlerde çalışmalarına ihtiyaç duyulması halinde, olağanüstü durumlar hariç önceden haber verilir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde çalıştırılmasına lüzum görülmeyen işçilere o gün için 1 (bir) yevmiye, çalıştırılan işçilere ise o gün için toplam 3 (üç) yevmiye (çalışmadan hak ettikleri 1 yevmiye dâhil) ödenir.

Hafta tatiline hak kazanan işçilerden, hafta tatili günlerinde çalışmayıp izin yapanlara her hafta tatili günü için bir iş karşılığı olmaksızın bir yevmiye ödenir. Hafta tatili günü tam çalıştırılan işçilere, çalıştırıldıkları hafta tatili günleri için toplam 2 (iki) yevmiye (çalışmadan hak ettikleri 1 yevmiye dahil) ödenir. Ayrıca takip eden hafta içinde 1 (bir) gün izin verilir.

Hafta tatili gününün Ulusal Bayram ve Genel Tatil gününe rastlaması ve işçinin bu günlerde çalıştırılması halinde de toplam 3 yevmiye (çalışmadan hak ettikleri 1 yevmiye dâhil) ödenir.

Hafta tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde işçinin tam günü aşan çalışmalarında çalıştığı her bir saat için, fazla çalışma oranı % 100 olarak uygulanacaktır.

Vardiya usulü çalışmada nöbet saatlerine denk gelen çalışma saati esas alınır, takvim gününün değişmesi ödenecek yevmiye sayısını değiştirmez.

MADDE 22- İŞÇİ ALMADA USUL

İşçi alınması hususunda "Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" ve diğer mevzuat hükümlerine göre işlem yapılır.

MADDE 23- GÖZALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA

1-Gözaltına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde kanuni gözaltı süresince ücretsiz izinli sayılırlar.

2-İşçi herhangi bir suçla tutuklandığı, gözaltına alındığı ve tutuklu kaldığı sürelerin toplamı, İş Kanunundaki bildirim sürelerini aştığı takdirde iş sözleşmesi münfesi sayılır. Bu sürelerin İş Kanunundaki bildirim süresini aşmaması hallerinde, işçi bu süreler için ücretsiz izinli sayılır.

3- Tutukluluğun;

- a) Kovuşturmaya yer olmadığı,
- b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,
- c) Beraat kararı verilmesi,
- d) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması,

nedenlerinden biriyle 90 gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. 90 gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer varsa işe alınır. Bu halde işe tekrar alınan işçinin eski kıdem hakları saklıdır.

4- Adi suçlardan (bu maddenin 6. bendindeki suçlar hariç) yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken doksan gün içinde tahliye edilenlerin bir hafta içinde işe başvurması halinde münhal kadro bulunması ve ihtiyaç duyulması halinde işveren tarafından tekrar işe alınırlar. Bilahare hüküm giymeleri halinde hizmet akitleri münfesi sayılır. Şu kadar ki 5. fıkranın (a) ve (b) bentleri saklıdır.

5- Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

a) 6 ay ve daha az ceza alan,

b) 6 aydan fazla ceza alıp, cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeni ile, 6 aydan fazla ceza aldığı halde 6 aydan önce tahliye edilen işçiler, bir hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işverenin takdiri ile tekrar işe alınabilirler.

6- 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 hallerinde dahi hiç bir suretle tekrar işe alınamazlar.

7- İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken, trafik kazası yapan şoförler ve iş makineleri operatörleri, bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde 90 gün içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartıyla;

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

b) Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda, ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7 gün içinde, başvurmaları halinde eski işlerine alınırlar. 90 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

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

MADDE 24- BİLDİRİM ÖNELLERİ

a) İş sözleşmelerinin feshinden önce durumun işçiye yazılı bildirilmesi gerekir. İş sözleşmeleri;

İşi 6 aydan az sürmüş işçi için, bildirimin yapılmasından başlayarak 3 hafta sonra,

İşi 6 aydan 18 aya kadar sürmüş işçi için, bildirimin yapılmasından başlayarak 5 hafta sonra,

İşi 18 aydan 3 yıla kadar sürmüş işçi için, bildirimin yapılmasından başlayarak 7 hafta sonra,

İşi 3 yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirimin yapılmasından başlayarak 9 hafta sonra, feshedilmiş sayılır.

İş sözleşmesini işçinin feshetmesi durumunda yasa hükümleri uygulanır.

b) İşçi bildirim önellerinde işveren tarafından çalıştırıldığı takdirde bildirim öneli içerisinde ücret ve tüm haklardan aynen yararlanır.

MADDE 25- YENİ İŞ ARAMA İZNİ

İşverenin yazılı ihbarı veya işçinin dilekçesiyle iş sözleşmesi ihbar önellerine uyulmak suretiyle feshedildiğinde ihbar önelleri sırasında, işçiye çalışma saatleri içinde günde 3 saat ücretli yeni iş arama izni verir. İşçi talep ettiğinde iş sözleşmesinin son bulacağı zamandan önceki günlere rastlamak üzere bu izinler topluca verilir. Yeni iş arama iznini kullananlar ücret ve tüm haklardan çalışanlar gibi aynen yararlanırlar.

MADDE 26- KIDEM TAZMİNATI, HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ

İşçilerin iş sözleşmelerinin İş Kanunundaki kıdem tazminatının ödenmesini gerektiren hallerden birisi ile sona ermesi halinde, işçiye her tam hizmet yılı için 35 (Otuzbeş) günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. 1 yıldan artan süreler içinde aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

İş kazası nedeniyle ölen işçinin kıdem tazminatı 40 (kırk) gündür.

Kıdem tazminatına esas olan ücret, işçinin en son aldığı günlük ücretine bu toplu iş sözleşmesi ile kazanılan aynı ve nakdi yardımların toplamının ilavesi ile bulunacak ücrettir.

Kıdem tazminatının hesaplamasında başka kamu kurum ve kuruluşlarından kanun ile devren gelen işçilerin daha önceki işyerlerinde geçen çalışma süreleri de bu işyerinde geçmiş gibi hesaplanır.

Kıdem tazminatına hak kazanan işçinin kıdem tazminatı en geç işten ayrıldığı tarihi izleyen 2 ay içinde ödenir.

Ölüm hallerinde tazminat, kanuni mirasçılarına verilir.

MADDE 27- İZİNLER

A) YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER

Yıllık ücretli izin günleri hakkında kanun hükümleri uygulanır. Ancak bu toplu iş sözleşmesi ile yıllık ücretli izin günleri aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.

Hizmet süresi;

Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara 18 (onsekiz) gün,

Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara 24 (yirmidört) gün,

Onbeş yıl ve daha fazla olanlara 28 (yirmisekiz) gün, yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

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

B) ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER

Üye işçiye;

a) Eşinin doğum yapması halinde 5 (beş) gün,

b) Evlat edinmesi halinde 5 (beş) gün,

c) Evlenmesi halinde 5 (beş) gün (Nikâh veya düğün tarihinden itibaren, çalışanın beyanına göre),

d) Eş veya çocuğunun ölümü halinde 6 (altı) gün,

e) Ana, baba veya eşinin ana, babasının ölümü halinde 5 (beş) gün,

f) Çocuğunun evlenmesi halinde 3 (üç) gün (çalışanın talebi halinde nikah veya düğün öncesinde veya sonrasında kullanılabilir), sünnet ettirilmesi halinde 1 (bir) gün,

g) Tabi afetten zarar görmesi halinde 10 (on) güne kadar ücretli sosyal izin verilir.

h) İşçilere, bakmakla yükümlü olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocuklardan birinin ağır kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde, bu hallerin raporla belgelendirilmesi şartıyla istekleri üzerine her bir takvim yılı içinde en çok 10 (on) güne kadar ücretli refakat izni verilebilir.

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

j) Ulusal düzeyde kabul edilen 10-16 Mayıs Engelliler Haftasının ilk günü ile 3 Aralık Dünya Engelliler Gününde, engelli olarak istihdam edilen işçilere 1 gün ücretli izin verilir.

Bu izinlerin kullanımında süre, olayın gerçekleştiği günü takip eden günden itibaren başlar. Bu sürelerin dışındaki (geriye dönük) izin talepleri kabul edilmez.

C) ÜCRETSİZ MAZERET İZNI

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

İşçinin talep etmesi ve mazeretinin uygun görülmesi halinde işverence yılda 45 (kırkbeş) kadar ücretsiz mazeret izni verilebilir. Aynı şartlarla bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

Bu madde kapsamındaki izinlerin kullanımı Rektörlük oluruna tabidir.

MADDE 28- YEMEK YARDIMI

Sendika üyesi işçilere sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında fiilen çalışılan günler için net 235,02 TL/Gün, ikinci altı ayında net 260,87 TL/Gün yemek yardımı ödenir.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

Günlük çalışma süresi ara dinlenme dahil 12 saat olan işçilere, iki öğün yemek bedeli ödenir. Ancak bir öğün yemek yiyen işçiye sadece ikinci öğün yemek parası ödenir. İşverenin her iki öğünde de aynı olarak yemek vermesi halinde nakdi ödeme ayrıca yapılmaz.

Sendikal izinli geçirilen süreler iş süresinden sayılır. Sendikal izin kullananlardan herhangi bir ücret kesintisi yapılamaz. Sendikal izin kullananlar ücret ve sosyal yardımlarını işyerinde çalışmış gibi aynen alırlar.

MADDE 29- ULAŞIM YARDIMI

İşveren tarafından sendika üyesi işçilere sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında fiilen çalışılan her bir gün için net 54,86 TL/Gün, ikinci altı ayında 60,89 TL/Gün ulaşım yardımı ödenir.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

Sendikal izinli geçirilen süreler iş süresinden sayılır. Sendikal izin kullananlardan herhangi bir ücret kesintisi yapılamaz. Sendikal izin kullananlar ücret ve sosyal yardımlarını işyerinde çalışmış gibi aynen alırlar.

MADDE 30- GIYİM VE KORUYUCU EŞYA YARDIMI

Demirbaş koruyucu eşya; iş sağlığı ve güvenliği gereği iş elbisesi ve koruyucu malzeme işçiye işyerinde giymek üzere yazlık ve kışlık olmak üzere verilir.

İş sağlığı ve güvenliği gereği verilmesi gereken koruyucu malzemenin hangi işyerlerinde hangi işlerde çalışanlara hangi malzemenin ne kadar miktarda verileceğini belirlemek üzere işbu sözleşmenin imza tarihinden itibaren en geç 1 ay içinde sendikayı temsilen sendika genel merkezinin göstereceği 2 kişi, işverenin belirleyeceği 3 kişi olmak üzere toplam 5 kişiden oluşan komisyonca belirlenir.

Resmi kıyafet taşıyan işçiler ile A grubu işlerde çalıştırılan işçilerin giyim ve kuşamları idare tarafından temin edilir. Bunlar için ayrıca nakdi giyim yardımı ödenmez. Hazine ve Maliye Bakanlığınca belirlenen fiyatların aşılmasının öngörülmesi durumunda aşan kısmı da Kurum bütçesinden karşılanır.

Ayrıca; yukarıda belirtilen aynı giyim yardımından faydalanamayan işçilere ise toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında 2.530,94 TL nakdi giyim yardımı verilir. Giyim yardımı her yılın **Haziran** ayında ödenecektir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin birinci yılının ikinci altı ayı ile ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

MADDE 31- HASTALIK HALİ VE SİGORTA ÖDEMELERİNİ TAMAMLAMA

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin hastalığı veya herhangi bir sağlık engeli halinde;

Hastalığın SGK'na ödeme yapılmayan her bir iş göremezlik raporunun ilk 2 (iki) işgünü için normal günlük ücreti tam olarak ödenir. Ancak rapor sayısı yılda 5 (beş) defayı geçerse işverence ilk 2 (iki) gün için günlük ücreti ödenmez. Ayrıca raporlu gün sayısının rapor sayısı dikkate alınmaksızın yılda toplam 20 (yirmi) günü aşması durumunda da herhangi bir ödeme yapılmaz.

MADDE 32- DİĞER SOSYAL YARDIM ÖDEMELERİ

A) EVLENME YARDIMI

Evlenen işçilere belge ibraz etmek şartı ile birinci yıl birinci altı ayında brüt 1.860,00 TL, ikinci altı ayında 2.064,60 TL tutarında evlenme yardımı yapılır.

B) ÖLÜM YARDIMI

a) İşçinin eceliyle ölümü halinde yasal mirasçılarına birinci yıl birinci altı ayında toplam brüt 2.480,00 TL, ikinci altı ayında 2.752,80 TL ölüm yardımı yapılır.

b) İşçinin iş kazası sonucu ölümü halinde yasal mirasçılarına toplam birinci yıl birinci altı ayında brüt 4.340,00 TL, ikinci altı ayında 4.817,40 TL ölüm yardımı yapılır.

c) İşçinin anne, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde her bir vefat için birinci yıl birinci altı ayında brüt 1.240,00 TL, ikinci altı ayında 1.376,40 TL ölüm yardımı yapılır.

Bu ödemeler, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

MADDE 33- ÜCRET ÖDEME ZAMANI VE HESAP PUSULASI

İşçiler günlük ücret prensibi ile çalıştırılır. İşveren işçi ücretlerini her ayın 15'inde işçilerin banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenir.

Bu sözleşme kapsamında bulunan diğer ödemeler, sözleşme maddesinde belirlenen tarihlerde yapılır. Tediye ödemeleri açıklanan tarihlerde ödenir.

İşçinin ücretine ilişkin yapılmış olan hesaplamayı gösteren hesap pusulası Karabük Üniversitesi web sayfasında erişime açık olduğundan ayrıca işçilere bordro verilmez. Ancak işçinin talebi üzerine ilgili makamlara sunulmak üzere istenecek ücret bordrosu işçiye onaylı olarak verilir.

MADDE 34- ÜCRET VE ÜCRET ZAMMI

Üniversitede çalışan Temizlik Hizmeti, Güvenlik Hizmeti, Bakım-Onarım Hizmeti ve iş mevzuatı kapsamında büro personeli ve mühendis olarak çalışan işçiler mali ve sosyal haklar açısından aşağıdaki şekilde sınıflandırılmıştır.

-A Grubu:

Kampüs alanındaki genel temizlik, peyzaj, sulama, çevre düzenlemesi vb. alanlarda görevlendirilen temizlik işçileridir.

-B Grubu:

Bina içi temizlik hizmeti yapan (makam ve bürolarda hizmet yürütüp aynı zamanda tuvaletler dahil minimum bir kat temizlik yapanlar dahil) işçiler, kadrosu Bakım-Onarım olup bu işte çalışan işçiler ile Rektörlük Makamına hizmet veren işçilerdir.

-B1 Grubu:

Bina içi ve dışındaki elektrik ve tesisat arızalarının tamir, bakım ve onarımı, belirli zamanlarda dışarıda kazı, tesisat gömme, elektrik arıza ve marangozluk işleri, çim biçme ve sulama işleri, binaların katı ve sıvı yakıtla ısıtılması işleri, at haralarının temizlik ve bakımı, kampüs içerisindeki bariyer ve turnikelerin bakım, onarım ve kazı işleri vb. işlerini yürüten temizlik elemanlarıdır.

-C Grubu:

Makam ve bürolar gibi sınırlı alanlarda büro hizmeti ve temizlik hizmeti yürüten işçilerdir.

-D Grubu:

Koruma ve Güvenlik hizmetinde çalışan işçilerdir.

-E Grubu:

Mühendis olarak çalışan işçilerdir.

Temizlik hizmeti işlerinde işçilerin hangi grupta olduğu ve görevlendirmelerde yapılacak grup değişikliği Rektörlük Oluru ile belirlenir.

1- TABAN ÜCRET VE SEYYANEN ZAM:

a) Taban Ücret:

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

b) Seyyanen Zam:

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

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

2- ÜCRET ZAMLARI:

a) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.01.2025 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin ücretleri (1.) fıkradaki taban ücrete çekildikten ve taban ücret dışında kalan işçilere ise seyyanen zam yapıldıktan sonra, 01.01.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2025 tarihinden geçerli olmak üzere birinci yıl birinci altı ay için %24 (Yirmidört) oranında zam yapılacaktır.

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

i) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Seyyanen Zam:

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

ii) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

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

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

c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

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

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

d) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

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

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

e) Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinden sonra kapsam işyerlerine ilk defa işe alınacak işçiler, asgari ücretle işe başlatılırlar. Bu işçilerin, deneme sürelerini başarı ile tamamlamaları kaydıyla, sendikaca üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşından geçerli olmak üzere toplu iş sözleşmesinin "İş Primi" başlıklı 36. maddesindeki gruplar esas alınmak kaydıyla aşağıdaki tespit edilen işe giriş ücretlerine yükseltirler.

I. YIL İŞE GİRİŞ ÜCRETLERİ

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

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

MADDE 35- İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE

a) İşyerinde çalışan sendika üyesi tüm işçilere 6772 sayılı yasaya göre ilave tediye ödenir. İlave tediye ödeme tarihleri Cumhurbaşkanının tespit ettiği tarihlerdir.

b) Sendika üyesi işçilere ilave tediye dışında her yıl 60 günlük ücretleri tutarında ikramiye ödenir. İkramiye iki eşit taksitte (30 günlük ücret tutarında) Mart ve Eylül aylarında ödenen ücreti ile beraber ödenir.

MADDE 36- İŞ PRİMİ

Bu ödeme ücret ve diğer sosyal ödemelerden farklı olarak işverenin işçinin çalıştığı işin niteliği (tehlike, zorluk vb.) gereği fiilen çalışmaya bağlı olarak yapılan ödemeyi ifade eder. Bu ödeme rapor, her türlü izin (idari izin dahil) vb. fiilen çalışılmayan günler için ödenmez.

Ayrıca hizmetin gereği ihtiyaç duyulması halinde gruplar arası ayda beş günü aşmayan geçici görevlendirmelerde ek ödeme değişikliğine gidilmez. Beş günü aşan geçici görevlendirmelerde işçi lehine olan ek ödeme uygulanır.

Toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında aşağıdaki tespit edilen miktarlarda iş primi ödenir.

I. GRUP:

A, D ve E Grubu işçilere fiilen çalıştıkları her gün için brüt 174,54 TL/Gün, ikinci altı ayında 193,74 TL/Gün,

II. GRUP:

a) B1 Grubu işçilere fiilen çalıştıkları her gün için brüt 124,68 TL/Gün, ikinci altı ayında 138,39 TL/Gün,

b) B Grubu işçilere fiilen çalıştıkları her gün için brüt 99,73 TL/Gün, ikinci altı ayında 110,70 TL/Gün,

III. GRUP:

C Grubu işçilere fiilen çalıştıkları her gün için brüt 74,81 TL/Gün, ikinci altı ayında 83,04 TL/Gün,

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

Ayrıca, bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere müktesep hak olmamak ve diğer ödemeleri etkilememek kaydıyla fiilen çalıştıkları her gün için **%3 İş Primi** ödenir.

Güvenlik personeli haftalık 45 saat çalışma süresini doldurduğunda normal işçilere ödenen 22 gün üzerinden iş primi ödenir. İş primi ödemelerinde yıllık izin hariç fiili çalışma günü esas alınır. Rapor alındığı takdirde aldığı gün sayısı kadar İş Primi düşülür. (Hesaplama 22 gün üzerinden yapıldığı için).

Raporlu veya izinli olan günler fiili çalışma gününden düşülür.

Sendikal izinli geçirilen süreler iş süresinden sayılır. Sendikal izin kullananlardan herhangi bir ücret kesintisi yapılamaz. Sendikal izin kullananlar ücret ve sosyal yardımlarını işyerinde çalışmış gibi aynen alırlar.

MADDE 37- BİRLEŞTİRİLMİŞ SOSYAL YARDIM

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

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

MADDE 38- HİZMET ZAMMI

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

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanacaktır.

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

MADDE 39- EK ÖDEME

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

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

Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 40- GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN BELGELERİNİ YENİLENMESİ

5188 sayılı Kanun ve diğer mevzuat hükümleri gereği güvenlik işçilerinin görmesi gerekli mesleki eğitim ve programlar ile özel güvenlik belgesini yenilemek için işçilerin sınav, sertifika, özel güvenlik belgesi vb. giderleri, yenileme belgesini ibraz etmek kaydıyla, fatura bedelini aşmamak üzere ve her halükarda en fazla 1.514 TL'ye kadar olan kısmı kurumca işçiye ödenir.

MADDE 41- DİSİPLİN KURULU

Bu sözleşmenin uygulanmasında taraflar arasında çıkacak uyuşmazlıkları çözümlemek ve disipline ilişkin konularda gerekli soruşturmaları yaptıktan sonra karar vermek üzere dört kişiden oluşan disiplin kurulu kurulur. Bu kurulun iki üyesi biri başkan olmak üzere işveren ve diğer iki üyesini ise sendika tayin eder. Aynı sayıda yedek üye taraflarca tespit edilir. Disiplinle ilgili konularda oyların eşitliği halinde başkanın tarafı çoğunluğu sağlar. (Ek-1 Disiplin Ceza Cetveli.)

MADDE 42- SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK SÜRESİ

İşbu Toplu İş Sözleşme 01.01.2025 tarihinde yürürlüğe girer ve 31.12.2026 tarihinde sona erer.

MADDE 43- EK PRİM

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

EK: DİSİPLİN CEZA CETVELİ

DİSİPLİN CEZA CETVELİ						
	CEZAYI GEREKTİREN HALLER	CEZALAR				
	İŞYERİ DÜZENİNE AYKIRI FİİLLER:	Tekerrür Sayısına Göre				
		1.	2.	3.	4.	5.
1	Bir saate kadar geç gelmek	İ	1G	2G		
2	Bir saati aşan süre ile geç gelmek	1G	2G	3G		
3	Devamlı geç gelmeyi alışkanlık haline getirmek (Altı ay içerisinde geç gelmek suçundan üç defa Disiplin cezası almış olmak kaydıyla)	4G	İ.Ç.			
4	Bir gün göreve gelmemek	1G	2G	3G		
5	İki gün göreve gelmemek	3G	4G			
6	Üç gün göreve gelmemek	4G	İ.Ç.			
7	Görevi eksik yapmak	1G	2G	3G		
8	Verilen görevi yapmamak	2G	3G	4G		
9	Yazılı emre rağmen verilen görevi yapmamakta ısrar etmek	4G	İ.Ç.			
10	Görev saatinde özel işlerle uğraşmak	2G	3G	İ.Ç.		
11	Disiplinsiz davranmak, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymamak, iş verimini aksatmak ve iş barışını bozmak	3G	İ.Ç.			
12	İzinsiz olarak iş saati bitiminden evvel görev yerini terk etmek. (Bir ay içinde)	İ	1G	2G		
13	İzinsiz olarak iş saati bitiminden evvel görev yerini terk etmeyi alışkanlık haline getirmek. (Altı ay içinde 3 defa disiplin cezası almak)	4G	İ.Ç.			
14	İşyerinin korunması ile ilgili olanların görev yerinde bulunmaması	2G	3G	İ.Ç.		
15	İş saatlerinde gereksiz yere arkadaşlarını meşgul etme	1G	2G	3G	İ.Ç.	
16	İş başında, iş saatlerinde ve görev başında uyumak	2G	3G	İ.Ç.		
17	İşyerinde kavga etmek, küfür ve hakarete bulunmak	3G	4G	İ.Ç.		
18	İmza cetvelini imzalamamayı alışkanlık haline getirmek	1G	2G	3G	İ.Ç.	
19	Yönetimindeki aracı, idareden izin almaksın başkalarına kullandırmak	3G	İ.Ç.			
20	Göreve sarhoş gelmek	3G	İ.Ç.			
21	İşyerinde alkollü içki kullanmak, kumar oynamak veya oynatmak	İ.Ç.				
22	İşyerinde uyuşturucu madde kullanmak	İ.Ç.				
İŞ ARKADAŞLARINA KARŞI TUTUMU						
23	Amirlerine karşı, küfür ve saldırıda bulunmak	4G	İ.Ç.			
24	İş arkadaşlarına küfür ya da saldırıda bulunmak	3G	4G	İ.Ç.		
25	Gerektiği halde iş arkadaşlarına yardımcı olmamak ve yardımcı olmamayı alışkanlık haline getirmek	İ	1G	2G	3G	İ.Ç.

İŞYERİ ARAÇ VE GEREÇLERİNE ZARAR VERMEK						
26	Yangına sebebiyet vermek	İ.Ç.				
27	İşyerine sabotaj yapmak	İ.Ç.				
28	Yönetimindeki araç ve gereçlerin bakımı ve temizliğine özen göstermemek ve hor kullanmak	1G	2G	3G	İ.Ç.	
29	Araç ve gereçleri kontrol etmeden göreve çıkmak ve bunlarla ilgili bozuklukları zamanında yetkiliye bildirmemek	1G	2G	3G		
30	Teslim edilen araç ve gereçlerin yitirilmesine ya da bozulmasına, hasarına neden olmak.					
	a)İhmal	2G	3G	İ.Ç.		
	b)Ağır İhmal	3G	İ.Ç.			
	c)Kasıt	İ.Ç.				
31	İçkili araç kullanmak	İ.Ç.				
ÇALIŞMA AHLAKINA UYMAYAN DAVRANIŞLAR						
32	İşyerine ait araç ve gereçleri görevi dışındaki işlerde kullanmak	3G	İ.Ç.			
33	Amir durumunda olup, çalıştığı işçileri özel işlerde kullanmak	3G	İ.Ç.			
34	Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak	1G	2G	3G	İ.Ç.	
35	Görevi ile ilgili kasten yanlış bilgi vermek, işi aksatmak	3G	İ.Ç.			
36	Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstererek işi aksatmak	2G	3G	İ.Ç.		
37	a)Sınav sırasında kopya çekmek, yardım almak,	3G	İ.Ç.			
	b)Soru çalmak, sınav kağıdı ve tutanaklarında değişiklik yapmak.	İ.Ç.				
38	Verilen görevi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek	2G	3G	İ.Ç.		
39	Sahte belge düzenlemek, belgede değişiklik yapmak	İ.Ç.				
40	Görevine ilişkin ve gizli kalması gereken sırları kasten açıklamak ya da bu sırları açıklayarak çıkar sağlamak	İ.Ç.				
41	Hırsızlığa tam teşebbüs veya hırsızlık yapmak	İ.Ç.				
42	Rüşvet almak yada vermeye tam teşebbüs veya rüşvet almak ya da vermek	İ.Ç.				
43	İşe başlamayan işçiyi başlamış gibi göstermek	3G	İ.Ç.			
44	Yerine imza atmak yada kartını bastırmak suretiyle işe gelmeyen işçiyi gelmiş gibi göstermek	2G	3G	İ.Ç.		
45	İşyerinde propaganda yapmak suretiyle faaliyette bulunmak.	2G	3G	İ.Ç.		
46	(Yukarıda sayılan eylemler dışında kalıp da Disiplin Kurulu'nca suç sayılan ve cezalandırılması gereken benzer fiiller, Disiplin Kurulu'nca suçun ağırlığı dikkate alınarak, ihtardan – işten çıkarmaya kadar ceza verilebilir.)					

KISALTMALAR

İHTAR

: İ

GÜNDELİK (YEVMIYE) KESİMİ

: G

İŞTEN ÇIKARMA

: İ.Ç.

im *ca* *A.* *A.*

GEÇİCİ MADDE-1

Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük başlangıç tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar kurumun bütçe imkânları göz önüne alınarak geciktirilmeden ödenecektir.

İşbu toplu iş sözleşmesi 43 Asıl, 1 Geçici Madde ve 1 Ek'ten ibaret olup taraflarca 09/09/2025 tarihinde imzalanmıştır.

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

**T.C.
KARABÜK ÜNİ.
REKTÖRLÜĞÜ
TEMSİLCİLERİ**


Prof. Dr. Hasan SOLMAZ


Lütfü KÖM


Turgut DEMİR

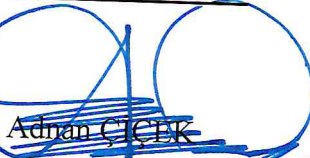

Şaban ÖZKAN


Nami ARI


Kemal ÖZEKEN


Hüseyin ŞAHİN

**TÜHİS
TEMSİLCİLERİ**


Adnan ÇİÇEK


Hasan YILMAZ


Dr. Şerefettin GÜLER


Ömer UÇAR


Tayfun ARIKAZAN


İbrahim YILDIRIM

**KOOP-İŞ SENDİKASI
TEMSİLCİLERİ**


Eyüp ALEMİDAR


Metin GÜNEY


Aytağ BALAMAN


Şevket ULUSINAN


Sezgin BİLGİN


Abdurrahman TAFLIPINAR


Eray BOZKURT


Ahmet DAŞLIK


Gökhan KORKMAZ