



TÜHİS

**TÜRK AĞIR SANAYİ VE HİZMET SEKTÖRÜ
KAMU İŞVERENLERİ SENDİKASI**

07.08.2025

2025-3945

**T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜNE**

23119/ELAZIĞ

Rektörlüğünüzün 10 no'lu "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolunda faaliyet gösteren işyerlerine ilişkin olarak Sendikamız ile KOOP-İŞ Sendikası arasında yürütülen 01.01.2025-31.12.2026 yürürlük süreli işletme toplu iş sözleşmesinde mutabakata varılmış ve toplu iş sözleşmesi 07.08.2025 tarihinde imzalanmıştır.

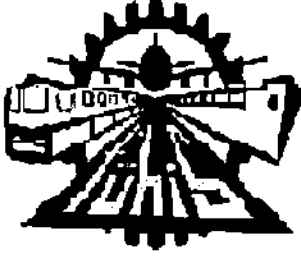
Ekte bir nüshası gönderilen toplu iş sözleşmesinin çalışanlarınıza, Rektörlüğünüze ve ülkemize hayırlı olmasını dilerim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Adnan ÇİÇEK
Genel Sekreter

Ek: Bir adet toplu iş sözleşmesi.

EÖ/OA/FT



T.C. FIRAT ÜNİVERSİTESİ

T.C. FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ ADINA

TÜHİS

TÜRK AĞIR SANAYİİ VE HİZMET SEKTÖRÜ
KAMU İŞVERENLERİ SENDİKASI

İLE

KOOP-İŞ

TÜRKİYE KOOPERATİF, TİCARET, EĞİTİM VE BÜRO İŞÇİLERİ
SENDİKASI

ARASINDA AKDEDİLEN
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

YÜRÜRLÜK

01.01.2025-31.12.2026

İMZA TARİHİ: 07.08.2025

MADDE-1:TARAFLAR:

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

MADDE 2-TANIMLAR:

Bu toplu iş sözleşmesi metni içinde;

- a) Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) "İŞVEREN SENDİKASI",
- b) T.C. Fırat Üniversitesi Rektörlüğü "İŞVEREN", işveren adına işyerini sevk ve idareye yetkili olanlar "İŞVEREN VEKİLİ",
- c) T.C. Fırat Üniversitesi Rektörlüğünün 10 no'lu "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkoluna giren işyerleri ayrı ayrı "İŞYERİ", bütünü "İŞLETME",
- d) Türkiye Kooperatif, Ticaret, Eğitim ve Büro İşçileri Sendikası (KOOP-İŞ) "İŞÇİ SENDİKASI",
- e) Bu işyeri toplu iş sözleşmesi "SÖZLEŞME",
- f) İşyerinde çalışan ve kanunen işçi sayılan KOOP-İŞ üyeleri "ÜYE",
- g) Bu sözleşmede taraf olan TÜHİS ile KOOP-İŞ "TARAFLAR" olarak adlandırılmışlardır.

MADDE 3 - 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 dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırıcı yollarla çözümlenektir.

MADDE 4- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ:

Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz, iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. İş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde iş sözleşmesinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir.

Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

MADDE 5- KAPSAM VE YARARLANMA:

a) Bu toplu iş sözleşmesi T.C. Fırat Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı (10 No'lu işkolunda faaliyet gösteren) işyerlerinde çalışan tüm sendika üyesi işçileri kapsar.

b) Sözleşmeden sendika üyesi işçiler yararlanır. Sendikaya üye olmayanların sözleşmeden yararlanmaları hakkında kanun hükümleri uygulanır.

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

MADDE 6- SÖZLEŞMENİN SÜRESİ:

Bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2025 tarihinde yürürlüğe girmek ve 31.12.2026 tarihinde sona ermek üzere 24 ay sürelidir.

MADDE 7- SEVK VE İDARE:

İşin ve işyerinin sevk ve idaresi işverene aittir. Görev dağılımı, çalıştırma şekli, işin başlama ve bitme saatleri işveren tarafından tespit edilir. Ancak işin başlama ve bitme saatlerinde yapılacak

değişiklikler önceden ilan edilir.

MADDE 8- İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR:

Sendika yöneticileri ve sendika temsilcileri, üyelerinin sorunları ve meseleleri ile ilgilenmek amacıyla; işverene önceden haber vermek kaydıyla iş saatleri dışında ve işverenden izin almak, yer ve zaman bakımından işverenle uyum sağlamak, çalışma düzenini bozmamak kaydıyla işyerinde görüşme yapılabilir.

MADDE 9- İŞÇİLERİN BİLDİRİMİ:

İşveren çalışmakta olan işçilerden iş sözleşmesi herhangi bir sebeple sona erenleri sendikaya 15 gün içinde bildirir.

MADDE 10- SENDİKA AİDATLARI:

İşveren, Kanun ve Sendika Ana Tüzüğü gereğince kesmeye mecbur olduğu aidatları her ay işçi ücretlerinin ödenmesi esnasında ücret bordrolarından keserek ödediği günü takip eden 30 (Otuz) gün içinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. İşveren bu işlemleri için sendikadan herhangi bir masraf isteyemez. İşveren bu madde uyarınca yapılan kesintiyi gösteren bir listeyi sendikanın e-posta adresine gönderir.

MADDE 11- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ:

İşyeri sendika temsilcilerinin tayini ve nitelikleri, görevleri ve teminatı konusunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun ilgili maddeleri uygulanır.

MADDE 12- İLAN TAHTASI:

İşveren, sendika haberlerinin işçilere duyurulması için işyerinde işçilerin görebilecekleri bir yere ilan tahtası konulmasını sağlar.

Bu ilan tahtasına sendikanın yetkili imza ve mühürlerini taşımayan ilan ve yazı asılamaz. Sendikaca ilan tahtasına asılan tüm ilanların sorumluluğu sendikaya aittir.

MADDE 13- SENDİKA ÜYE, YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİNİN TEMİNATI:

Bu hususta 6356 sayılı Kanunu'nun ilgili maddeleri uygulanacaktır. Sendika yönetici ve temsilcileri rızaları dışında meslekleri ile ilgili olmayan bir işe nakledilmez veya başka bir işyerine daimi olarak bir aydan fazla gönderilemez. Yönetici ve temsilcilerin teminatı ile iş sözleşmelerinin feshi konusunda yasal hükümler uygulanır.

MADDE 14- SENDİKAL İZİNLER:

Sendika baş temsilcisi 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 İZNİ

İşyeri İşçi Mevcudu

01-50	işçi çalıştırılan işyerinde
51-200	işçi çalıştırılan işyerinde
201-500	işçi çalıştırılan işyerinde
500'den fazla	işçi çalıştırılan işyerinde

Haftalık Ücretli İzin Süresi

4 Saat
6 Saat
8 Saat
10 Saat

Baş temsilci gündüz vardiyasında çalıştırılır. Baş temsilcinin 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 İZNİ

İşyeri İşçi Mevcudu

01-50 işçi çalıştırılan işyerinde
51-200 işçi çalıştırılan işyerinde
201-500 işçi çalıştırılan işyerinde
500'den fazla işçi çalıştırılan işyerinde

Haftalık Ücretli İzin Süresi

2 Saat
3 Saat
4 Saat
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.

İşyeri İşçi Mevcudu

01-50 işçi çalıştırılan işyerinde
51-100 işçi çalıştırılan işyerinde
101-200 işçi çalıştırılan işyerinde
201-500 işçi çalıştırılan işyerinde
501-1000 işçi çalıştırılan işyerinde

Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi

20 gün
30 gün
40 gün
60 gün
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.

MADDE 15- BİLDİRİM SÜRELERİ:

Süresi belirli olmayan sürekli iş sözleşmelerinin feshi konusunda 4857 sayılı İş Kanunundaki bildirim süreleri birer hafta artırılmak suretiyle uygulanır.

Ancak, 01.01.1985 tarihinden sonra işe girenlere Yasadaki bildirim süreleri uygulanacaktır.

İş sözleşmesinin feshinde izin ücreti konusunda 4857 sayılı Kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 16- KIDEM TAZMİNATI:

Kıdem tazminatı konusunda kanun hükümleri uygulanır.

İşyerlerinde Kıdem Tazminatına esas gün sayısı 35 gündür.

01.01.1985 tarihinden sonra işe girenlere uygulanacak Kıdem Tazminatına esas gün sayısı 30 gündür.

MADDE 17- ÇALIŞMA SÜRELERİ-FAZLA ÇALIŞMA:

a) Bu işyerinde haftalık çalışma süresi 45 saattir.

b) Memleketin genel yararları ya da işin niteliği, üretimin artırılması gibi nedenlerle Yasa'da belirtilen normal çalışma süresinin dışında, işverenin talebi halinde önceden haber verilmek suretiyle fazla saatlerde çalışma yaptırılabilir.

c) Sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ya da daha az çalışması gereken işlerde fazla çalışma yaptırılamaz.

d) 4857 sayılı İş Kanunu'nun 42. maddesi hükümleri saklıdır.

MADDE 18- İŞ SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER:

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

4

- b) İşçinin, işinde ve işverenin her an buyruğuna hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.
- c) İşçinin İşveren tarafından işi ile ilgili başka bir yere gönderilmesi suretiyle geçirdiği süreler,
- d) Emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için belirtilecek Kanuni süreler, işçinin günlük kanuni iş sürelerinden sayılır.

MADDE 19- GECE ÇALIŞMASI:

Gece çalışmaları hususunda 4857 sayılı Kanun'un 69. maddesi aynen uygulanır.

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 sürelerle ait ücretleri %8 (Yüzde sekiz) zamlı olarak ödenir

MADDE 20- ANALIK DURUMUNDA ÇALIŞTIRMA YASAĞI VE EMZİRME İZNİ:

Kadın üyenin doğumdan önce ve doğumdan sonra İş Kanununda belirlenen sürelerle çalıştırılmamaları esastır.

İşin özelliği ve kadın işçinin sağlık durumuna göre bu süreler, hekimin raporuyla belirleyeceği süreler kadar artırılabilir.

İsteği durumunda; kadın işçiye doğumdan sonra İş Kanununda belirlenen sürenin sonunda 6 aya kadar ücretsiz izin verilir ve bu süre ücretli izin hakkının hesaplanmasında dikkate alınmaz.

Emzirme izni konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 21- ÜCRETİN TANIMI VE SAKLI KISMI:

Ücret, işçilere yaptıkları iş karşılığında işveren tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağları kapsar, işçilerin ücretleri Türk parasıyla ayda bir defa ve ayın 15 (On beş)'inde ödenir.

İş sözleşmelerinin sona ermesinde işçinin ücretiyle sözleşme ve kanunla kazanılmış para ve parayla ölçülmesi mümkün çıkarların tam olarak ödenmesi zorunludur.

İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haciz edilemez ya da başkasına devir ve temlik olunamaz. İş bu haciz ya da devir ve temlik uygulaması işçinin çıplak ücreti üzerinden işlem görür ve diğer haklarına dokunulmaz. İşveren mevzuat ve sözleşmede gösterilen nedenler dışında işçiye ücret kesintisi cezası veremez.

MADDE 22- ÜCRET HESAP PUSULASI:

İşveren, 4857 sayılı Kanun gereğince yaptığı her ödemede işçiye ücret hesabını gösterir, imzalı ve işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula verir.

MADDE 23- FAZLA ÇALIŞMA HAFTA TATİLİ ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL ÜCRETİ:

Kanunda yazılı çalışma süresinin dışında çalıştırılan işçilere her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %75 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Hafta tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde yapılan çalışmalar için çalışmadan hak kazandığı yevmiyesi ile birlikte toplam 3 yevmiye ödenir.

MADDE 24- ASKERLİK VE KANUNDAN DOĞAN ÇALIŞMA:

Bu konuda kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 25- HARCIRAH:

Bu konuda Bütçe Kanunu ve Harcırak Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE26- TUTUKLULUK-GÖZALTINA ALINMA VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLAMA:

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 27- ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER:

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Yasada belirtilen günlerdir.

MADDE 28- YILLIK ÜCRETLİ İZİN:

Yıllık ücretli izin hakkının kazanılmasında, izin sürelerinin hesabında ve izin ücreti hususunda mevzuat hükümleri uygulanır.

Hizmet Süresi;

1 yıldan 5 yıla kadar olanlara (5 yıl dahil) 18 gün,

6 yıldan, 15 yıla kadar olanlara (15 yıl dahil) 23 gün,

15 yıldan fazla olanlara 28 gün yıllık izin verilir.

Yıllık ücretli izinler, işi aksatmayacak şekilde işverenin uygun göreceği zamanlarda verilir.

Bir yıldan az süreyi ihtiva eden süresi belirli iş sözleşmeleri ile çalışan işçilerle, mevsimlik işçilere bu madde hükümleri uygulanmaz.

MADDE 29- DİĞER ÜCRETLİ VE ÜCRETSİZ İZİNLER:

A- İşverence, işçilere isteği üzerine ve aşağıda gösterilen hallerde tevsik edilmek kaydıyla ücretli izin verilir.

a) İşçinin aile efradından birinin (eş, çocuk, ana, baba, kardeş) ölümleri halinde 3 gün,

b) İşçinin ana, baba veya kardeşinin ölümü halinde 5 gün, eş veya çocuğunun ölümü halinde 6 gün, kayınvalide veya kayınpederinin ölümü halinde 2 gün,

c) Yangın, zelzele vs. doğal afetler dolayısıyla felakete uğrayan işçilere 5 günden az olmamak kaydıyla işverenin takdirine göre azami 10 gün,

d) İşçilerin en az %70 (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 10 güne kadar ücretli izin verilir.

e) İşçinin eş, çocuk, ana veya babasının kanser, verem gibi ağır ve acil tedavi gerektiren hastalığa maruz kalmalarında, ilgili mevzuatın öngördüğü belgelere istinaden refakat gerektiği hallerde işçiye, yılda 10 güne kadar ücretli refakat izni verilir.

B- Bu maddede düzenlenen izinler bölünmez ve olayın vukuundan on gün geçtikten sonra verilmez. Olayın zamanında haber verilmesi ve en geç on beş gün içinde tevsik edilmesi zorunludur.

Tevsik etmeyenler hakkında, bu süreler için mazeretsiz işe gelmemiş olanlar hakkındaki hükümler uygulanır.

Bu izinlerin yıllık ücretli izinlere rastlayan müddetleri için ayrıca izin verilmez ve ücret ödenmez.

C- İşçilere, işverence mazeretleri uygun görülmesi kaydıyla, yılda 6 güne kadar ücretli mazeret izni verilebilir. Bu izinlerin kullanılması bir defada bir saatten az, bir günden fazla olamaz Bu izinler yıllık izinden mahsup edilemez.

D- 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 bir katına kadar uzatılabilir.

E- İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin talepleri ve mazeretlerinin işverence kabulü halinde yılda 45 güne kadar ücretsiz izin verilebilir. Bu izin süresi işverence uygun görülmesi halinde aynı şartlarla 45 gün daha uzatılabilir.

MADDE 30- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ:

Bu konuda ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

İşveren; iş sağlığı ve iş güvenliği mevzuatına göre işçilerin fiilen yaptıkları işleri dikkate almak kaydıyla ve mevsim şartlarına uygun (kışlık-yazlık) olarak ilgili mevzuatta belirtilen önlük, iş ayakkabısı vb. gibi giyilmesi gerekli iş elbisesi ve koruyucu malzemeyi eksiksiz olarak verir.

MADDE 31- SÖZLEŞMEDE BELİRTİLMİYEN HÜKÜMLER:

Sözleşmede belirtilmeyen konularda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 32- SAĞLIK İZNİ:

İşyerinde veya işverenin emrinde olmak kaydıyla işyeri kazasından dolayı esas işini yapamayacak duruma gelecek işçiye işveren mümkün ise maluliyeti ile münasip bir iş vermeye çalışacaktır.

İş kazası, meslek hastalığı vs. sebeplerle işçinin hastalanarak tedavi görmesi halinde, gerek tedavi ve gerekse istirahatlı olarak geçen iş görmezlik süresine ait SGK' dan alacağı ödeneğin makbuzunu ibraz ederek, işyeri saymanlık veznesine yatırması halinde tedavi ve istirahatlı olarak geçirdiği sürenin ücreti işverence tam olarak ödenir. (Bu süre 6 ayı geçemez) .

SGK tarafından ödenmeyen iki günlük istirahatlara ait ücretler de, yukarıdaki esaslar dahilinde işverence ödenir.

MADDE 33- İŞYERİ ÜRÜNLERİNDEN YARARLANMA:

İşçiler işyeri Döner Sermaye Alım ve Satım Komisyonlarının belirlediği fiyatlar üzerinden işyerinde üretilen ve satılan ürünlerden Üniversite mensuplarının yararlandıkları esaslar dahilinde yararlanırlar.

MADDE 34- İŞYERİNDE İŞ KAZASI VE HASTALANMALAR:

İş kazası ve hastalık nedeniyle sıhhi müdahaleyi gerektiren acil hallerde işçinin hastane ve benzeri sağlık merkezlerine nakli işverence sağlanır.

MADDE 35- HASAR VE ZARAR TESPİTİ:

Kusurları dolayısıyla makine, alet ve edevatı hasara uğratan veya imal ettiği malı bozan, hatalı yapan işçilerden; meydana gelecek zararın tazmini için şu şekilde hareket edilir.

a) Sendikanın görev verdiği işyerindeki işyeri temsilcilerinden bir kişi ile işveren vekili tarafından görevlendirilecek bir kişi toplanarak işten anlayan üçüncü bir şahıs seçerler, üçüncü şahıs seçiminde anlaşamadıkları takdirde bu şahıs işveren vekili tarafından seçilir.

b) Bu heyet zararın hangi sebepten meydana geldiğini tespit ve bu zarardaki rolünü ve işçinin kusuru var ise ödeyeceği tazminatın miktarını tespit eder.

c) Kararın tebliğ tarihinden itibaren 6 iş günü içinde taraflar mahkemeye itiraz edebilirler.

d) Kesinleşen hasar ve zarar bedeli işçinin maaşının 1/5 nispetinde olmak üzere her ay muntazaman kesilerek tazmin edilir.

MADDE 36- İSTEN AYRILMA:

İşten çıkma ve çıkarılma hallerinde Yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 37- ENGELLİ VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA:

Bu konuda Yasa hükümleri uygulanır.

4

2

2 A

MADDE 38- İŞE YENİ ALINACAK İŞÇİLER:

İşe yeni alınacak işçiler hakkında 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuat hükümlerine göre işlem yapılır.

MADDE 39- İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

İşçilerin işe alındıkları pozisyon ve unvanlarda çalıştırılması esastır.

1- İşçiler gerektiği takdirde işyeri içinde unvan veya niteliği benzer, yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilebilirler.

2- Görülen işin niteliğinde benzerlik olmak şartı ile işçilerin aynı işverene bağlı ve il hudutları içindeki bir başka işyerine işveren vekilince nakledilmeleri mümkündür.

3- İşçilerin aynı işverene bağlı ve il hudutları dışındaki işyerlerine daimi olarak nakledilebilmeleri yazılı rızaya bağlıdır. Geçici süre ile nakillerde işçinin rızası aranmaz. Ancak, bu süre 3 ayı geçemez.

Yukarıdaki fıkralarda öngörülen nakillerde işçinin ücretinde bir azaltma yapılamaz.

4- İl hudutları dışındaki işyerlerine nakilleri istenen işçilerin nakle rıza göstermemeleri halinde iş sözleşmeleri işçi tarafından bildirimsiz feshedilmiş sayılarak işverence kıdem tazminatları ödenir.

MADDE 40- SENDİKA İŞVEREN İLİŞKİLERİ:

Genellikle işçi ve işveren ilişkileri, sendika-işyeri temsilcileri aracılığı ile düzenlenir. Ancak, işveren vekilleri ile temsilciler arasında çözümlenemeyen konularda taraflardan birinin isteği ya da işyeri temsilcisinin teklifi üzerine anlaşmazlık konuları doğrudan doğruya işveren ya da vekilleri ile sendika yöneticileri arasında görüşmeye açılır. Bu durumda görüşülecek konunun günü, yeri ve saati en az 5 (beş) gün önceden (acil durumlar hariç) diğer tarafa bildirilir.

MADDE 31- ÜCRET ZAMMI:

1- TABAN ÜCRET VE SEYYANEN ZAM:

a) Taban Ücret:

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

b) Seyyanen Zam:

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

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

2- ÜCRET ZAMLARI:

a) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

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

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

i) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Seyyanen Zam:

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

ii) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

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

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

c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

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

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

d) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

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

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

e) 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 48. maddesindeki gruplar esas alınmak kaydıyla aşağıdaki tespit edilen işe giriş ücretlerine yükseltilirler.

I. YIL İŞE GİRİŞ ÜCRETLERİ

GRUP	01.01.2025-30.06.2025	01.07.2025-31.12.2025
1. 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 itibarıyla artırılarak uygulanır. Ancak, toplu iş sözleşmesi zamlarını almalarına rağmen işe giriş ücretinin altında kalan işçilerin ücretleri o dönemin işe giriş ücreti seviyesine yükseltilir.

Ancak bu uygulama sebebiyle işe yeni girenlerin ücreti, aynı nitelikteki kıdemli işçinin ücretini geçemez.

MADDE 42- İLAVE TEDİYE VE İKRAMİYE:

A) İşçilere, 6772 sayılı Kanun hükümlerine göre ve saptanacak tarihlerde ilave tedaviye ödenecektir.

B) Ayrıca işçilere, her sözleşme yılının Mayıs ve Eylül aylarının 14'üne kadar 30'ar günlük ücretleri tutarında (toplam 60 günlük) ikramiye ödenecektir.

Bu ikramiyeler bir yıldan az süre ile çalışanlara çalıştıkları süre ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 43-YEMEK YARDIMI:

İşçilere parasız bir öğün doyurucu yemek verilir. Yemek verilmeyen hallerde ve sağlık kurulu raporuyla perhizli olduğunu belgeleyenler ile Ramazan ayında oruç tutanlara fiilen çalışılan her gün için sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında net 235,02 TL/Gün, ikinci altı ayında net 260,87 TL/Gün yemek yardımı yapılır.

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

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.

MADDE 44- EVLENME DOĞUM VE ÖLÜM YARDIMLARI:

a) Sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında evlenenlere 2.066,71 TL, ikinci altı ayında 2.294,05 TL evlenme yardımı yapılır.

b) İşçinin eşinin veya kendisinin; sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında doğum yapması halinde 1.033,97 TL, ikinci altı ayında 1.147,71 TL doğum yardımı yapılır.

c) İşçinin eş, çocuk, ana ve babasının sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında ölümü halinde 3.100,33 TL, ikinci altı ayında ölümü halinde 3.441,37 TL, işçinin kendisinin sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında ölümü halinde 5.166,27 TL, ikinci altı ayında ölümü halinde 5.734,56 TL, işçinin iş kazası sonucu sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında ölümü halinde 8.265,34 TL, ikinci altı ayında ölümü halinde 9.174,53 TL, ölüm yardımı yapılır.

Bu ödemeler, sözleşmenin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılacak ve evlenme, doğum ve ölüm olaylarının olduğu sözleşme dilimine tekabül eden tutarlar üzerinden ödenecektir.

MADDE 45- VASITA (SERVİS):

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçiler imkanlar nispetinde servis araçlarıyla işe getirilip götürülürler. Servisten faydalanamayan işçilere fiilen çalıştıkları günlere münhasır olmak üzere, ikamet durumları dikkate alınarak işe geliş ve gidişleri için belediye otobüs rayici üzerinden tek vasita kullananlara iki bilet çift vasita kullananlara dört bilet bedeli net ödenir.

MADDE 46- SOSYAL YARDIM:

Sendika üyesi işçilere her ay için sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında 3.977,20 TL/Ay, ikinci altı ayında 4.414,69 TL/Ay Sosyal Yardım ödenir.

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

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

MADDE 47- HİZMET ZAMMI:

Taraf sendika üyesi işçilere çalıştıkları Kamu Kurum veya Kuruluşlarında geçirdikleri her tam hizmet yılı için hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında 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 KHK ile sürekli işçiliğe geçen işçiler için kıdeme esas yıl başlangıcı sürekli işçiliğe geçilen 02.04.2018 tarihidir.

MADDE 48- İŞ PRİMİ:

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilerden, aşağıdaki işlerde görevlendirilenlere müktesep hak olmamak ve diğer ödemeleri etkilememek kaydıyla fiilen çalıştıkları her gün için;

I. GRUP : Aşçıbaşı, aşçı, elektrikçi, kasap, terzi, muhasebeci/mutemet, şef/amir ve matbaa işçisine günlük brüt çıplak ücretlerinin %9 u,

II. GRUP : Büro işçisi, sekreter, bilgi işlem destek personeli, güvenlik görevlisi, şoför, kaloriferci, kaynakçı, bakım onarım, marangoz, sterilizasyon, kuaför, boyacı, aşçı yardımcısı ve garsona günlük brüt çıplak ücretlerinin %8 i,

III. GRUP : Diğer işçilere günlük brüt çıplak ücretlerinin %7 si oranında iş primi ödenecektir.

İlk defa işe alınan işçiler ile yukarıdaki gruplarda yer almayan unvanlarda çalışan işçilerin sahip oldukları ehliyet ve liyakatları dikkate alınarak ait oldukları gruplara işveren tarafından yerleştirilir.

MADDE 49- EK PRİM:

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

MADDE 50- DİSİPLİN KURULU GÖREVİ VE ÇALIŞMA DÜZENİ:

Disiplin Kurulu, biri başkan olmak üzere işverenin seçeceği iki asıl iki yedek üye ile sendikanın seçeceği iki asıl iki yedek üyeden kurulur.

Asıl üye mazereti dolayısıyla işyerinde bulunmadığı hallerde yedek üye kurula katılır.

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

İşveren bizzat tespit ettiği, tetkik ve tahkiki icap etmeyen hallerde ihtar cezasını kurula göndermeden bizzat kendisi uygular. Bunun dışındaki hallerde meseleyi Disiplin Kuruluna intikal ettirir.

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

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

MADDE 51- TARAFLARIN İSBİRLİĞİ:

İşyerini yaşatmak istihdamı kolaylaştırmak ve artırmak 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.

MADDE 52- GİYİM YARDIMI:

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerinde çalışan taraf sendika üyesi işçilere yılda bir defa Haziran ayında sözleşmenin birinci yılında **2.530,94 TL** Giyim Yardımı yapılır.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

Giyim yardımının ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem giyim yardımı miktarına yansıtılacaktır.

Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 53-TOPLU İSTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ:

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 54- İHALELİ İSLERDE ÇALIŞAN İŞÇİLER:

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 55 – EK ÖDEME:

İşçilere, müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, toplu iş sözleşmesinin birinci yılında yılda bir defa ve 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.

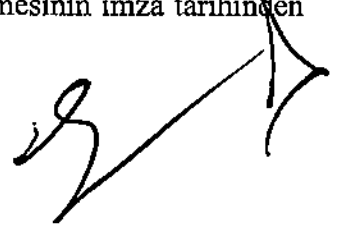
Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

GEÇİCİ MADDE 1- FARKLARIN ÖDEME ZAMANI:

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

GEÇİCİ MADDE 2:

Toplu iş sözleşmesinin “Mazeret İzinleri” başlıklı 29. Maddesinin (b) ve (e) bentleri ile “Vasıta (Servis)” başlıklı 45. maddede yapılan değişiklikler bu işletme toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden ileriye doğru uygulanacaktır.



İş bu toplu iş sözleşmesi 55 asıl, 2 Geçici Madde ve Ek Ceza Cetvelinden ibaret olup, 07.08.2025 tarihinde imza edilmiştir.

İ Ş V E R E N T E M S İ L C İ L E R İ

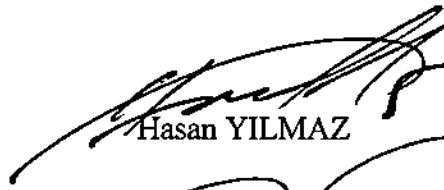
**T.C. FIRAT ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ
TEMSİLCİLERİ**

**TÜHİS
TEMSİLCİLERİ**

**KOOP-İŞSENDİKASI
TEMSİLCİLERİ**


Adnan GÜÇLER

Eyüp ALEMDAR


Hasan YILMAZ

Meân GÜNEY


Dr. Şerefettin GÜLER

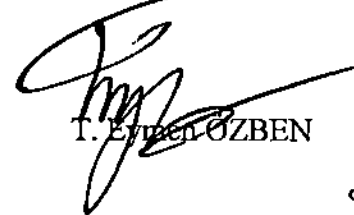
Aytaç BALAMAN

Fatma TAŞKIN

Sezgin BİLGİN

Osman ADIGÜZEL

Fatih DURAN


T. Eymen ÖZBEN

Erdiç FIRAT

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- a-İşyerinde içki bulundurmak b-İşyerine sarhoş gelmek, işyerinde veya iş esnasında alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yada uyuşturucu madde bulundurmak	3G.	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 yapturmama	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	2G.	3G.	İHRAÇ		
b) Ağır ihmaliinde	3G.	İHRAÇ	İHRAÇ		
c) Kastı halinde	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.