



T.C. ORDU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

VE BAĞLI İŞYERLERİ

İ L E

TÜRKİYE TİCARET, KOOPERATİF, EĞİTİM, BÜRO

VE GÜZEL SANATLAR İŞÇİLERİ SENDİKASI

(TEZ-KOOP-İŞ)

ARASINDA AKDEDİLEN

İŞLETME

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Y Ü R Ü R L Ü K

01.01.2025 – 31.12.2026

İMZA TARİHİ

11/04/2025

I. BÖLÜM GENEL HÜKÜMLER

TARAFLAR VE TANIMLAR

MADDE 1:

Bu Toplu İş Sözleşmesinin tarafları; T.C. Ordu Üniversitesi Rektörlüğü ile Türkiye Ticaret, Kooperatif Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası; **TEZ-KOOP-İŞ**

Bu Toplu İş Sözleşmesi metni içinde;

- A) Sözleşmede taraf olan Türkiye Ticaret, Kooperatif Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası; **TEZ-KOOP-İŞ**“İŞÇİ SENDİKASI”,
 - B) T.C. Ordu Üniversitesi Rektörlüğü “İŞVEREN”,
 - C) İşyerinde İş Kanununa göre çalışan ve taraf sendika üyesi işçiler “ÜYE”,
 - D) Toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerleri “İŞYERİ”,
 - E) Toplu iş sözleşmesi “SÖZLEŞME”,
- olarak adlandırılmıştır.

SÖZLEŞMENİN AMACI

MADDE 2:

Bu 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 dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek ihtilafları uzlaştırmacı yollarla çözümlenektir.

TARAFLARIN TEMSİLİ

MADDE 3:

Bu toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında işvereni bizzat işveren veya vekilleri, sendikayı ise Sendika Genel Merkez Yöneticileri veya Genel Merkezin görevlendireceği sendika yetkileri temsil eder.

SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA

MADDE 4:

A. Kapsam:

Bu toplu iş sözleşmesi, T.C. Ordu Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı işyerlerini kapsar.

B. Yararlanma:

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

Sendikaya üye olmayanların işbu toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları hakkında yasa hükümleri uygulanır. 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.

6356 sayılı kanun anlamında işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.

SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ

MADDE 5:

Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. İş sözleşmelerin 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.

SENDİKA YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİN TEMİNATI

MADDE 6:

Sendika yönetici ve işyeri sendika temsilcilerinin teminatı ve sendikaya üye olma hürriyetinin teminatı konusunda 6356 sayılı Kanunun ilgili hükümleri uygulanır. Sendika yönetici ve temsilcileri rızaları dışında meslekleri ile ilgili olmayan bir işe nakledilemez veya başka bir işyerine bir aydan fazla gönderilemezler.

SENDİKA TEMSİLCİLERİ

MADDE 7:

İşyeri temsilcileri fiilen o işyerinde çalışan ve sendika üyeleri arasından seçilir. Sendika 6356 Sayılı Kanuna göre seçeceği işyeri sendika temsilcilerinin isimlerini 15(on beş) gün içinde işyerine bildirir.

A) GÖREVLERİ:

Sendika temsilcileri; işveren ve sendika üyeleri arasındaki ilişkilerin ilk muhatabı olup, bu ilişkilerin kanunlar ve sözleşme hükümlerine uygun yürümesi için gerektiğinde işverenle bizzat görüşürler, gerektiğinde de konuyu sendikaya aktararak ilişkilerin sağlıklı yürümesini temin ederler.

B) SORUMLULUKLAR:

Temsilciler görevlerini iyi niyet kurallarına göre yürütürlerken sendikaya karşı sorumludurlar. Kanunlar ve mevcut toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanması noktasında sendikaca kendilerine verilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdürler.

C) ÇALIŞMA TARZLARI:

Temsilciler; sendikal konular ve işyerinin çalışma düzeni ile ilgili olarak bu sözleşmenin 11. maddesinde belirtilen süreler dâhilinde çalışanlarla toplantı yapmaya yetkilidirler.

SENDİKA TEMSİLCİ ODALARI

MADDE 8:

İşveren, Sendika işyeri temsilcilerinin belge ve kayıtlarının muhafaza edebilmesi ve sendikal çalışmaları kolaylaştırmak amacıyla olanaklar dâhilinde bir temsilcilik odası ile büro araç ve gereçlerini tahsis eder. Ayrıca, işyerinde üyelerin kolayca görebilecekleri uygun bir yerde sendika ilan ve bildirimlerinin asılması için bir duyuru tahtası tahsis eder.

İLAN TAHTASI

MADDE 9:

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

Bu ilan tahtasına tarafların yetkili imza ve mühürlerini taşımayan ilan ve yazı asılamaz. Sendika ilan tahtasının anahtarı sendika baş temsilcisinde bulunur ve Sendikaca ilan tahtasına asılan tüm ilanların sorumluluğu Sendikaya aittir.

SENDİKA AİDATLARI

MADDE 10:

İşveren vekili, 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 Sendikanın muhasebe@tezkoopis.org adresine gönderir.

SENDİKAL İZİNLER

MADDE 11:

Sendika baş temsilci 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

Haftalık Ücretli İzin Süresi

01 – 50 işçi çalıştırılan işyerinde	5 saat
51 – 200 işçi çalıştırılan işyerinde	7 saat
201 – 500 işçi çalıştırılan işyerinde	9 saat
500’den fazla işçi çalıştırılan işyerinde	11 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

Haftalık Ücretli İzin Süresi

01 – 50 işçi çalıştırılan işyerinde	3 saat
51 – 200 işçi çalıştırılan işyerinde	4 saat
201 – 500 işçi çalıştırılan işyerinde	5 saat
500’den fazla işçi çalıştırılan işyerinde	6 saat

C) DİĞER İZİNLER

Sendika temsilci ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim disiplin kurulu, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için

sendikanın yazılı talebi üzerine, işyeri işçi mevcuduna göre aşağıda belirtilen sürelerde 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 %5 oranı aranmaz.

Sendika baş temsilcisi gündüz vardiyasında çalıştırılır, baş temsilcinin onayı halinde gece vardiyasında da çalıştırılabilir.

KIDEM TAZMİNATI

MADDE 12:

Kıdem tazminatı konusunda yasa hükümleri uygulanır. Ancak kıdem tazminatına esas gün sayısı (45) gündür.

BİLDİRİM SÜRELERİ

MADDE 13:

Sendika üyesi işçilerin bildirim süreleri aşağıdaki gibidir:

- A) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak 3 hafta sonra,
- B) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak 5 hafta sonra,
- C) İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak 7 hafta sonra,
- D) İş üç yıl ve üzeri sürmüş işçi için bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak 12 haftadır.

TUTUKLULUK- GÖZETİM ALTINA ALINMA VE MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA

MADDE 14:

1) İşçi, herhangi bir suçla tutuklandığı ve tutukluluğu 8 haftayı aştığı takdirde, iş sözleşmesi münfesiş sayılır. Sekiz hafta kadar süren tutukluluk hallerinde tutuklu kalınan süreler kadar, işçi ücretsiz izinli kabul edilir. Gözetim altına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde yasal gözaltı süresinde ücretsiz izinli addedilir. Ancak, gözaltında geçen süre sonunda tutuklanan işçilerin iş sözleşmeleri münfesiş sayılır.

2) Tutukluluğun;

A) Kovuşturmaya yer olmadığı,

B) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,

C) Beraat kararı verilmesi,

D) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması, nedenlerinden biri ile 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 var ise işe alınırlar. Bu halde işe tekrar alınan işçinin eski kıdem hakları saklıdır.

3) Adi suçlardan (bu maddenin 6.bendindeki suçlamalar hariç) yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken 90 gün içinde tahliye edilenler bir hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işveren tarafından tekrar işe alınırlar.

Ancak daha sonra hüküm giymeleri halinde iş sözleşmeleri münfesiş sayılır. Şu kadar ki, 4. fıkranın a ve b bentleri saklıdır.

4) Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

A) 6 ay veya daha az ceza alan,

B) 6 aydan fazla ceza alıp, cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeniyle 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.

5) Yüz kızartıcı suçlar ile sabotaj, devletin ülke ve milleti ile bölünmez bütünlüğüne, milli güvenliğe, kamu düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiçbir suretle tekrar işe alınamazlar.

6) İşverene ait herhangi bir araca görevli olarak kullanırken, trafik kazası yapan şoförler

ve iş makinesi operatörleri bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde 90 içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartı ile;

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 işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

ASKERLİK DURUMU

MADDE 15:

Askerlik görevi nedeniyle işinden ayrılan işçiye, talebi halinde yasal hakları ödenir. Askerlik görevi sona ermesinden başlayarak bir ay içinde başvurular öncelikle ve emsali işçinin hakları ile işe alınırlar.

İşveren, muvazzaf askerlik hizmeti dışında, manevra veya herhangi bir nedenle silâh altına alınan süre için ücretli izin vermeyi kabul eder. Ancak, ücretli izin süresinde Milli Savunma Bakanlığı tarafından maaş verilen personelin aldığı maaş, işyerinde aldığı maaştan az ise aradaki fark işyeri tarafından işçiye ödenir. Fazla ise herhangi bir ödeme yapılmaz. Bu amaçla verilen izinler yıllık ücretli izinde sayılmaz.

HASTALIK HALİ

MADDE 16:

Hastalık ve analık hallerinde 4857 sayılı Kanunun ilgili madde hükümleri uygulanır. Ancak işçinin kendi kusuruna yükletilmeyen hastalığı nedeniyle işyerinden ayrıldığı günden başlayarak 18 aya kadar (18 ay dâhil) iş sözleşmesi feshedilemez. Feshedildiği takdirde 4857 sayılı Kanunun ilgili madde hükümleri (hak kazanmış ise) uygulanır.

İşveren hastalıkları veya analıkları nedeniyle SGK mevzuatına göre doktor raporu ile istihbarat alan üyelerin ücretlerini tam olarak ödemeyi kabul eder.

Rapor alan işçi, raporunun bitiş tarihinden itibaren en geç 10 gün içerisinde SGK'ya başvurmak zorundadır. Sosyal Güvenlik Kurulunca üyeye verilecek geçici iş göremezlik ödeneği varsa işçi bu ödenekleri aldığı tarihten itibaren en geç 15 gün içinde işverene ödemeyi kabul eder. Bu süre içerisinde ödemezse ya da işçi 10 günlük süre içerisinde başvuru yapmazsa takip eden aybaşında maaşından kesilir.



İŞÇİ ALMA USULÜ

MADDE 17:

Kapsama dâhil işyerinde boşalan kadroların dışarıdan doldurulması gerektiğinde “Kamu Kurum ve Kuruluşların Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliği” hükümleri uygulanır.

İŞE YENİ GİRECEK İŞÇİYE VERİLECEK ÜCRET

MADDE 18:

Ordu Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı birimlerde işe ilk defa veya yeniden girecek işçilere yasal asgari ücret uygulanır. Bu işçiler 1 (bir) ay deneme süresine tabi tutulur. Deneme süresini başarı ile dolduran işçilere Kurumda yetkili sendikaya üye olmaları veya dayanışma aidatı ödemeleri halinde aynı nitelikteki diğer işçilere ödenen ücret hükümleri uygulanır.

ÇALIŞMA SAATLERİ VE FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

MADDE 19:

- A) İşyerinde çalışma süresi günde 8, haftada 40 saattir. Cumartesi günü akdi tatildir. Hafta tatili Pazar günüdür.
- B) İşçinin işinde çalışmaksızın, fakat işyerinde hazır durumda bekleyerek geçirdiği zamanlar iş süresinde sayılır.
- C) Fazla çalışma ücreti saat ücretinin %75 artırılarak ödenir. Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçiye çalışmadığı bir günlük ücreti dahil toplam 3 günlük ücreti ödenir.
- D) 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 zamlı olarak ödenir.

İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ

MADDE 20:

İşçiler gerektiği takdirde; işyeri içinde unvanı ve niteliği benzer veya birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilebilirler.

Görülen işin niteliğinde benzerlik olmak şartıyla işçilerin, aynı işverene bağlı il sınırları içinde başka işyerine işverence nakledilmeleri mümkündür.

HARCIRAH

MADDE 21:

Esas işyerinde başka bir görev yerine geçici görevle gönderilen işçilere, Harcırâh Kanunu ve Bütçe Kanunu hükümleri uyarınca harcırâh ödenir.

YILLIK ÜCRETİ İZİN ESASLARI

MADDE 22:

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan işyerlerinde çalışan sendika üyesi işçilerden;

A) Hizmeti 1 yıldan 10 yıla kadar (10 yıl dâhil) olan işçiye 24gün,

B) Hizmeti 10 yıldan fazla olan işçiye 30 gün,

Yıllık ücretli izin verilir.

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

İşçinin iznini kullandığı döneme rastlayan hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günleri izin ilerin bir önceki yıl hak ettikleri izin sürelerinden herhangi bir indirim yapılamaz, bu işçilerin yıllık ücretli izinleri konusunda kazanılmış gün sayıları uygulanır.

DİĞER İZİNLER

MADDE 23:

A) Sosyal İzinler:

- İşçinin evlendiği zaman 7 gün,
 - Eşinin doğum yapması veya evlat edinmesi halinde 10 gün,
 - Ana, baba, kardeş, eş veya çocuğunun ölümü halinde 7 gün,
 - Kayınbaba veya kayınvalidesinin ölümü halinde 7 gün,
 - Kardeşinin veya çocuğunun evlenmesi halinde 7 gün,
 - Tabii afete maruz kalması ve bunu belgelendirmesi halinde 15 güne kadar,
- Ücretli izin verilir.

B) Ücretli Diğer İzinler:

a) Geçerli bir mazerete dayandırma koşuluyla ve talepleri doğrultusunda bir yıl içerisinde toptan ya da bölümler halinde yıllık izni bulunmayan işçilere 10 güne kadar ücretli mazeret izin verilebilir. Zaruret hâlinde aynı usulle on gün daha ücretli mazeret izni verilebilir.

Bu takdirde, ikinci kez verilen bu izin, bir sonraki yıla ait yıllık izinden düşülür.

b) İşçinin bakmakla yükümlü olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı

tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde, bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar ücretli izin verilir. Gerekğinde bu süre bir katına kadar uzatılır.

“Refakat sebebiyle izin verilmesine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunda; refakati gerektiren tıbbî sebepler, refakat edilmediği takdirde hayatî tehlike bulunup bulunmadığı, sürekli ve yakın bakım gerekip gerekmediği, üç ayı geçmeyecek şekilde refakat süresi ve varsa refakatçinin sahip olması gereken özel nitelikler yer alır.”

Aynı kişiyle ilgili olarak aynı dönemde birden fazla kişi refakat izni kullanamaz.

Aynı kişi ve aynı vakaya dayalı olarak verilecek refakat izninin toplam süresi altı ayı geçemez.

İzin süresi içinde refakati gerektiren durumun ortadan kalkması halinde işçi izninin bitmesini beklemeksizin göreve başlar. Bu durumda veya izin süresinin bitiminde göreve başlamayan işçiler izinsiz ve özürsüz olarak görevlerini terk etmiş sayılarak haklarında disiplin işlemi yapılır.

c) Doğum yapan kadın işçiye, ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

d) 10-16 Mayıs Engelliler Haftasının ilk günü ile 3 Aralık Dünya Engelliler Gününde kamuda görev yapan tüm engelliler idari izinli sayılır.

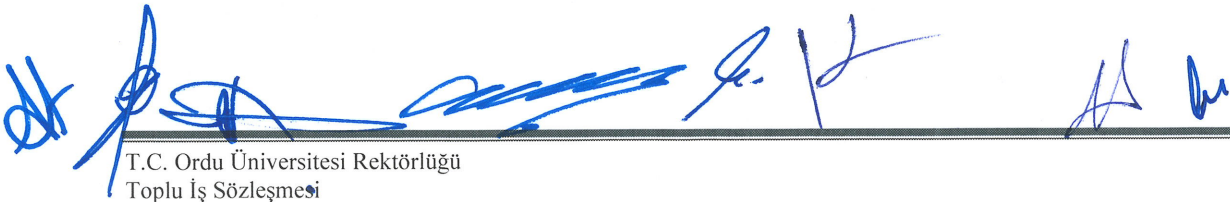
C) Ücretsiz İzin:

Mazeretleri nedeniyle işçilere, talepleri uygun görülmesi halinde sözleşme süresince en fazla iki defada kullanılmak üzere toplamda 120 güne kadar ücretsiz izin verilebilir.

ÜCRET ÖDEME ZAMANI

MADDE 24:

İşçi ücretleri çalışılan günlük ücret sisteminde hesaplanarak aylık ödemeler halinde ve en geç dönemi takip eden 3. günün akşamına kadar ödenir.



ÜCRET ZAMMI

MADDE 25:

1) TABAN ÜCRET:

01.01.2025 tarihinde günlük brüt çıplak ücretleri; 1.750,00 TL'nin altında olan işçilerin, günlük brüt çıplak ücretleri 01.01.2025 tarihinden itibaren 1.750,00 TL'ye çekilecektir.

2) ÜCRET ZAMMI:

A) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.01.2025 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin ücretleri (a) fıkrasındaki taban ücrete çekildikten sonra, 01.01.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2025 tarihinden geçerli olmak üzere birinci yıl birinci altı ay için %10 (On) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2025 İndeks Sayısının Aralık 2024 İndeks Sayısına göre değişim oranının %10 (On)'u aşması halinde aşan kısmın tamamı birinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

B) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin 01.07.2025 tarihi itibarıyla almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.07.2025 tarihinden geçerli olmak üzere birinci yıl ikinci altı ay için %10 (On) oranında zam yapılacaktır.

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

C) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin 01.01.2026 tarihi itibarıyla almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.01.2026 tarihinden geçerli olmak üzere ikinci yıl birinci altı ay için %10 (On) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2026 İndeks Sayısının Aralık 2025 İndeks 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:

İşçilerin 01.07.2026 tarihi itibarıyla almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.07.2026 tarihinden geçerli olmak üzere ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı için %10 (On) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2026 İndeks Sayısının Haziran 2026 İndeks Sayısına göre değişim oranının %10 (On)'u aşması halinde aşan kısmın tamamı 31.12.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2027 tarihinden geçerli olmak üzere ilave edilecektir.

E) 2025 ve 2026 yıllarını kapsayacak şekilde Hükümet, Kamu İşveren Sendikaları ve Sendikanın bağlı olduğu İşçi Sendikaları Konfederasyonu arasında işçilerin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü ile belirtilen taban ücret ve ücret zamları, toplu iş sözleşmesinden daha yüksek oran veya tutarda imzalanması halinde, bahse konu çerçeve anlaşma protokolüyle (01.01.2025 -31.12.2026) dönemi için belirlenecek olan taban ücret, iyileştirme, refah payı, ücret zamları vb. buna ilişkin esaslar; zamların uygulama tarihlerinde ve toplu iş sözleşmenin yürürlük tarihi ile sınırlı olarak aynen uygulanacaktır.

SOSYAL YARDIM

MADDE 26:

İş bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere her ay olmak üzere, sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında net 2.885,00 TL/Ay sosyal yardım ödenir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayında ile ikinci yıl birinci altı ayı ve ikinci yıl ikinci altı ayında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla arttırılarak devam eder.

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.

İLAVE TEDİYE VE İKRAMİYELER

MADDE 27:

Toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işçilere 6772 sayılı Kanun hükümleri dâhilinde ilave tediye ödenir.

Ayrıca, bu toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinde çalışan taraf sendika üyesi işçilere her sözleşme yılının Eylül ve Mart aylarında 30'ar günlük (toplam 60 günlük) ücretleri tutarında akdi ikramiye ödenir.

YEMEK YARDIMI

MADDE 28:

İşveren işçilere fiilen çalıştıkları her gün için net 207,75 TL/Gün yemek ücreti öder. Ara dinlenmeler dahil 12 saat çalışanlar için yukarıdaki ücret %50 artırılarak ödenir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayında ile ikinci yıl birinci altı ayı ve ikinci yıl ikinci altı ayında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla arttırılarak devam eder.

GİYECEK YARDIMI

MADDE 29:

İşçilere, toplu iş sözleşmesinin birinci yılı Ekim ayında net 2.000,00 TL/yıl ödenir. İkinci yılı Ekim ayında net 2.500,00 TL/yıl giyim yardımı ödenir.

İş yerinde çalışmakta olan güvenlik ve temizlik kadrosunda çalışan işçilere ilgili mevzuata uygun olarak idare tarafından koruyucu kıyafetleri ayrıca temin edilir.

EK ÖDEME

MADDE 30:

- A) İşçilere yılda bir defa toplu iş sözleşmesinin birinci yılının Mayıs ayında net 3.000,00 TL Ek ödeme yapılacaktır. Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci altı ayı ve ikinci yıl ikinci altı ayında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarihi itibari ile arttırılarak uygulanır.
- B) Yıl içinde alınan ücretsiz izin günleri dikkate alınarak kıstelyevm yapılır.

ENGELLİ YARDIMI

MADDE 31:

İşveren, Sendika üyesi işçilerden engelli çocuğu olanlara belgelere müsteniden Ekim ayında ve yılda bir defaya mahsus olmak üzere; net asgari ücret tutarında engelli yardımlarını öder. Ayrıca, eğitim gören engelli çocuklara; net asgari ücretin yarısı tutarında her yıl Ekim ayında eğitim yardımı yapılır. Eşlerden her ikisi de kurumumuzda çalışıyor ise eşlerden birine ödeme yapılır.

EVLENME VE DOĞUM YARDIMI

MADDE 32:

A) Evlenme Yardımı

İşveren, işyerinde çalışan taraf sendika üyesi işçilerin toplu sözleşme döneminde evlenmesi halinde asgari ücretin yarısına kadar evlenme yardımı yapar.

B) Doğum Yardımı

İşveren, işyerinde çalışan taraf sendika üyesi işçilerin toplu sözleşme döneminde çocuğunun dünyaya gelmesi halinde, dünyaya gelen her çocuk için asgari ücretin yarısına kadar doğum yardımı yapar. Eşlerden her ikisi de aynı işyerinde çalışıyorsa bu yardım sadece birine yapılır.

ÖLÜM YARDIMI

MADDE 33:

A) İşçinin iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle gerekli belgeler tevsik edilmek kaydıyla ölümü halinde asgari ücretin iki katı kadar

B) İşçinin, normal ölümü halinde gerekli belgeler tevsik edilmek kaydıyla asgari ücret kadar

C) İşçinin bakmakla mükellef olduğu ana, baba, eş ve çocuklarının ölümleri halinde gerekli belgelerle tevsik edilmek kaydıyla asgari ücretin yarısı kadar ölüm yardımı yapılır.

Ancak yukarıda söz konusu olan yardımlar, bu yardımlardan istifade edeceklerin Vukuatlı Nüfus Kayıt Belgesi ve Ölüm Belgesini sunmaları şartıyla haiz kişilerden aynı işyerinde çalışanlardan sadece birisine ödeme yapılır.

DİSİPLİN KURULU, GÖREVİ, ÇALIŞMA DÜZENİ VE DİSİPLİN CEZALARI

MADDE 34:

A) DİSİPLİN KURULUNUN TEŞKİLİ

Üniversite Disiplin Kurulu, İdarenin seçeceği 1 başkan, 1 asıl ve bunların yedeği ile sendikanın seçeceği 2 asıl ve 2 yedek üye olmak üzere 4 kişiden kurulur. Disiplin Kurulu üye tam sayısı ile toplanır. Asıl üye mazereti dolayısıyla işyerinde bulunmadığı hallerde, yedek üye kurula katılır. Disiplin Kurulu üyelerinin herhangi bir nedenle görevlerinden ayrılmalari durumunda aynı usulle yeni üyeler seçilir. Kararlar oy çokluğu ile alınır. Oyların eşit olması halinde başkanın oyu 2 (iki) oy sayılır. Taraflar bu kurula seçecekleri asıl ve yedek üyelerini toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihten itibaren 1 ay içinde birbirlerine bildirmek zorundadırlar. Disiplin kurulu işverence bildirilen konuları ve itirazları, 4857 sayılı kanun ile işbu toplu iş sözleşmesinin hükümleri uyarınca inceleyerek karara bağlar.

B) DİSİPLİN İŞLEMLERİ

Bu sözleşmeye tabi işçilerin disiplin işlemleri için 2547 sayılı kanunun 53.maddesinin b. Bendi uyarınca bu Toplu İş Sözleşmesinde karara bağlanan disiplin hükümleri uygulanır. Disiplin hükümlerine uymayan işçilere işledikleri fiillere göre bu sözleşmenin eki olan tabloda belirtilen cezalar verilir. Disiplin cezalarının açıklandığı tablo bu sözleşmenin ayrılmaz bir parçasıdır.

Disiplin soruşturmasında uyulacak esaslar şunlardır:

- a) Disiplin cezası verilmesini gerektiren bir fiilin işlendiğini öğrenen disiplin amiri bu fiili öğrendikten sonra 30 takvim günü içerisinde yazılı olarak disiplin soruşturması başlatır. Bu süre işten çıkarma cezası için 6 aydır. Üst disiplin amirinin (Rektör) soruşturma açtığı veya açtırdığı disiplin olayında alt disiplin amiri ayrıca soruşturma yapamaz veya yaptıramaz. Daha önce açılmış soruşturma varsa bunlar üst amirin açtığı veya açtırdığı soruşturma ile birleştirilir.
- b) Disiplin amiri soruşturmayı kendisi yapabileceği gibi soruşturma yapmak üzere ayrıca yazılı olarak personel görevlendirebilir. Bu Toplu İş Sözleşmesine tabi işçiler soruşturma yapmak üzere görevlendirilemez.
- c) Soruşturma yapmak üzere görevlendirilen personel soruşturma raporunu 30 gün içerisinde idareye sunar. İdare kendisine ulaşan soruşturma raporunu yazılı olarak işçi disiplin kuruluna gönderir. Soruşturmacı gerekçelerini ortaya koymak şartıyla 15 güne kadar ek süre isteyebilir. Soruşturmacı, disiplin soruşturmasıyla ilgili bilgi ve belgeleri toplama, ifade alma, tanık dinleme, bilirkişiye başvurma, keşif yapma, inceleme yapma ve ilgili makamlarla yazışma yetkisini haizdir.
- d) Gerektiği durumlarda Disiplin Kurulu için toplantı günü ve saati belirlenir.
- e) Disiplin Kurulu işlemleri Genel Sekreterlik tarafından yürütülür.
- f) Disiplin amiri soruşturma raporu kendisine ulaştıktan sonra 15 takvim günü içerisinde ihtar cezasını uygulamakta serbesttir. İhtar cezası için itiraz yolu kapalıdır. Diğer cezalar için ceza vermeye üniversite işçi disiplin kurulu yetkilidir. Bu kurul idare tarafından belirlenecek biri başkan olmak üzere 3 asıl ve 3 yedek üyeden oluşur. Üniversite işçi disiplin kurulu kendisine ulaşan dosyalar ile ilgili olarak 30 gün içerisinde karar verir. Bu süre içerisinde verilmeyen cezalar zaman aşımına uğramış sayılır. İşten çıkarma (ihraç) ceza teklifleri soruşturma raporu disiplin amirine ulaştıktan sonra 15 gün içerisinde görüşülmek üzere Üniversite Yönetim Kuruluna sevk edilir. Kurul 1 ay içerisinde konuyu görüşerek karara

bağlar. İşten Çıkarma (ihraç) cezasına karşı itirazları değerlendirme mercii Üniversite Yönetim Kuruludur.

- g) Hakkında disiplin cezası verilen işçi, cezanın tebliğinden itibaren üç gün içinde Disiplin Kuruluna yazılı olarak itiraz edebilir. İtiraz üzerine yedi gün içerisinde itirazın kabulü ya da reddine karar verilir. Ancak İşten Çıkarma (ihraç) cezasına karşı itirazlarda Üniversite Yönetim Kurulunun kararı beklenir. İtirazın kabulü halinde, karar gözden geçirilerek verilen ceza hafifletilebilir veya tamamen kaldırılabilir. Süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesindir.

BİREYSEL VEYA TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ

MADDE 35:

A) Aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz.

- a. Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında ya da işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak,
- b. İşyeri sendika temsilciliği veya işçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya temsilciliğe aday olmak,
- c. Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürede katılmak,
- d. Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken,
- e. 74. Madde uyarınca kadın işçilerin çalıştırılmaların yasak olduğu sürelerde işe gelmemek,
- f. Hastalık veya kaza nedeniyle 25. Maddenin I numaralı bendi b fıkrasında öngörülen bekleme süresinde işe geçici olarak devam etmemek,

İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir.

B) Toplu İşçi Çıkarma:

İşveren, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu topluca veya bir ay içinde toplam en az işçinin iş sözleşmesini feshetmek istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine veya işçi temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.

Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde toplu işçi çıkarmanın işçiler arasında olumsuz eksilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmeler sonunda toplantıların yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

BAYRAM YARDIMI

MADDE 36:

Sendika üyesi işçilere sözleşme süresince Ramazan Bayramından on gün önce net 1.300,00 TL ve Kurban Bayramından on gün önce olmak üzere net 2.700,00 TL Bayram yardımı verilir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci altı ayı ve ikinci yıl ikinci altı ayında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarihi itibari ile arttırılarak uygulanır.

SORUMLULUK TAZMİNATI

MADDE 37:

Bu sözleşme süresince idare tarafından Rektörlük Oluru ile sorumlu olarak görevlendirilen sorumlu amire aylık net 3.000,00 TL/Ay, yardımcısına ise aylık net 2.500,00 TL/Ay sorumluluk tazminatı ödenir.

Bu yardım tutarları, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci altı ayı ve ikinci yıl ikinci altı ayında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarihi itibari ile arttırılarak uygulanır.

İŞ RİSKİ TAZMİNATI (İŞ PRİMİ)

MADDE 38:

Bu sözleşme kapsamında çalışan işçilere, fiilen çalışılan günler için brüt çıplak ücretinin %6 oranında iş primi ödemesi yapılacaktır.

HİZMET ZAMMI

MADDE 39:

Bu toplu iş sözleşme kapsamında çalışan işçilere her tam hizmet yılı için hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep sayılmamak kaydıyla toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi boyunca Brüt 15,00 TL/Ay hizmet zammı ödenir. 696 sayılı KHK ile sürekli işçiliğe geçen işçiler için kademe esas yılı başlangıcı sürekli işçiliğe geçirilen 02.04.2018 tarihidir.

TAŞIT YARDIMI

MADDE 40:

Sendika üyesi işçilere işe geliş ve gidişlerini temin amacıyla fiilen çalıştıkları her gün için Ordu Büyükşehir Belediyesi rayici üzerinden 2 tam bilet bedeli net olarak ödenir. Ancak toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi boyunca, üç defaya mahsus olmak üzere dilekçe vererek servis kullanmayı talep eden işçilere bahsi geçen bilet rayici ödenmez. Taşıt yardımı alan işçiler personel servislerini kullanamazlar.

EK PRİM

MADDE 41:

Gazi, terör mağduru ve şehit yakını işçilere günlük çıplak brüt ücretinin %15'i tutarında Ek Prim ödenecektir.

DOĞAL AFET YARDIMI

MADDE 42:

İlgili Makamlarca belgelendirmek şartıyla işçinin yangın, sel, deprem veya benzeri doğal afetlere uğraması halinde asgari ücret tutarında doğal afet yardımı ödenir.

AİLE VE ÇOCUK YARDIMI

MADDE 43:

İşveren sendika üyesi işçilere her ay 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu esas ve hükümlerine göre aile ve çocuk yardımı yapar.

SERTİFİKA VE KART İŞLEMLERİ

MADDE 44:

Güvenlik görevlisi olarak çalışanların 5188 sayılı yasa gereğince işverenin alınmasını zorunlu kıldığı belgelere ilişkin eğitim hizmeti işveren tarafından karşılanacaktır. Kart ücreti işçinin dilekçe ile talebi halinde işveren tarafından ödenir.

YÜRÜRLÜK SÜRE

MADDE 45:

İşbu toplu iş sözleşmesi 01.01.2025 tarihinde yürürlüğe girmek ve 31.12.2026 tarihinde sona ermek üzere iki yıl sürelidir.

ÖZEL HÜKÜMLER:

Devirle gelen işçilerden devir toplu iş sözleşmesinde yer alan “Yıpranma Primi ve İlave Tediye ve İkramiye” maddeleri aynen uygulanmaya devam edilir. Eğer devirle gelen ve gelecek olan işçilerin toplu iş sözleşmelerinde “İlave Tediye ve İkramiye” maddesindeki gün sayısı iş bu toplu iş sözleşmesindeki gün sayısından az ise bu sözleşmeye göre işlem yapılır. Devir toplu iş sözleşmesinde yer alan diğer hükümlere son verilmiştir.

GEÇİCİ MADDE 1:

FARKLARI ÖDEME ZAMANI

İşbu toplu iş sözleşmesinin imza tarihine kadar olan dönemde oluşacak ücret ve diğer ödemelere ilişkin tüm farklar bir ay içinde ödenir.

GEÇİCİ MADDE 2:

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde “2025 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü” imzalandığında, protokolde yer alan hükümler bu toplu iş sözleşmesinde belirtilen tutar ya da oranların, 2025 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü’nde belirtilen oran ya da tutarlardan daha düşük olması halinde sözleşmenin yürürlük başlangıç tarihinden itibaren yükseltilecektir. 2025 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü’nde düzenlenen ve bu toplu iş sözleşmesinde olmayan maddeler de protokolde belirtilen usul ve esaslarda uygulanacaktır. 2025 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü ve ek protokoller bu toplu iş sözleşmesinin eki niteliğinde olup uygulanacaktır.

EK-1 DİSİPLİN CEZA CETVELİ:

Süresi sona eren toplu iş sözleşmesinde yer alan disiplin ceza cetvelindeki hükümler uygulanır.

Bu toplu iş sözleşmesi 45 asıl, 1 özel hüküm, 2 geçici madde ve 1 ekten (Disiplin Ceza Cetveli) ibaret olup, taraflar arasında 11.04.2025 tarihinde imzalanmıştır.

ORDU ÜNİVERSİTESİ

Prof. Dr. Nakan TİMUR
Rektör Yardımcısı

Metin KARAKUŞ
Genel Sekreter Yardımcısı

Akın TÜRKYILMAZ
İdari ve Mali İşler Daire Başkanı

Şengül COŞKAN
Personel Daire Başkanı

Oğuzhan DURAN
Hukuk Müşaviri

Fuat AKGÜL
Şube Müdürü

TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI

Tarık SAYIN
Şube Başkanı

Cihan BAYDERE
İşyeri Baş Temsilcisi