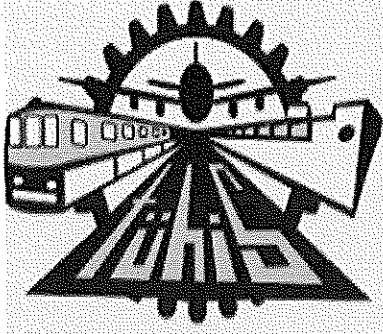




T.C.

**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(17 NO'LU İŞKOLUNDA FAALİYET GÖSTEREN)
İŞYERLERİNE İLİŞKİN OLARAK**

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

İLE

**ÖZSAĞLIK VE SOSYAL HİZMET İŞÇİLERİ SENDİKASI
(ÖZSAĞLIK-İŞ)**

**ARASINDA İMZALANAN
İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

YÜRÜRLÜK SÜRESİ

01.02.2025-31.12.2026

İmza Tarihi: 11.08.2025

MADDE 1- SÖZLEŞMENİN AMACI:

Bu işletme toplu iş sözleşmesinin amacı, işyerlerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi arttırmak, işverenin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırıcı yollarla çözümlenmektedir.

MADDE 2- TARAFLAR VE TANIMLAR:

A) Taraflar:

Bu Toplu İş Sözleşmesinde taraflar, T.C. Bursa Uludağ Üniversitesi Rektörlüğü'nün üyesi bulunduğu, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Öz Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası (ÖZSAĞLIK-İŞ)'dir.

B) Tanımlar:

Bu toplu iş sözleşmesi metninde,

a- T.C.Bursa Uludağ Üniversitesi Rektörlüğünde yer alan 17no'lu "Sağlık ve sosyal hizmetler" iş koluna giren işyeri "İŞYERİ", bütünü "İŞLETME",

b- T.C.Bursa Uludağ Üniversitesi Rektörlüğü "İŞVEREN",

c- T.C.Bursa Uludağ 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- Öz Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası (ÖZ SAĞLIK-İŞ), "SENDİKA",

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

g- İşyerinde çalışan ve kanunen işçi sayılan ÖZSAĞLIK-İŞ üyeleri, "ÜYE",

h- Bu işletme toplu iş sözleşmesi, "SÖZLEŞME".

diye tanımlanmıştır.

MADDE 3- KAPSAM VE YARARLANMA:

A) Kapsam:

Bu işletme toplu iş sözleşmesi T.C.Bursa Uludağ Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı 17no'lu "Sağlık ve sosyal hizmetler" işkolundaki işyeri ile bu işyerine bağlı eklentilerde çalışan taraf sendika üyesi işçileri kapsar.

B) Yararlanma:

Bu toplu iş sözleşmesinden taraf sendika üyesi işçiler yararlanırlar.

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

Üye olmayanların yararlanmaları hakkında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 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.

MADDE 4- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ:

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

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

Sözleşmede belirtilmeyen konularda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 5- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ:

A) Atanması

Sendika, işyerlerinde çalışan ve bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işçilerden olmak kaydıyla 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 27. maddesi hükümleri uyarınca işyeri sendika temsilci/temsilcilerini seçer ve seçtiği temsilcilerin listesini, varsa baştemsilciyi ayrıca belirtmek suretiyle on beş gün içinde işverene yazı ile bildirir.

B) Görevleri

İşyeri sendika temsilci/temsilcileri kanunlarda ve bu toplu iş sözleşmesinde kendilerine verilen görevlerden başka;

İşyerinde, üyelerle işveren arasında ilişkiyi ve çalışma huzurunu sağlamak,

Sendika ile üyeler arasında bağları güçlendirmek,

İşyerinde çalışma saatleri içinde asıl işini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı davranmamak kaydıyla üyelerin şikâyet ve müracaatlarını dinlemek,

Üye ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözümünde çalışmakla görevlidir.

MADDE 6- SENDİKA ÜYELİĞİNİN, TEMSİLCİLİĞİNİN VE YÖNETİCİLİĞİN GÜVENCESİ:

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 23, 24 ve 25. madde hükümleri uygulanır.

MADDE 7- SENDİKAL İZİNLER:

A) TEMSİLCİ İZİNLERİ:

Sendika baştemsilci veya temsilcileri işyerindeki temsilcilik görevlerini işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile işverenin de uygun göreceği zamanlarda aşağıdaki yazılı sürelerde yerine getirirler.

Baştemsilcinin bu izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, Baştemsilci izin süresini, Sendika merkezi, şube veya bölge temsilciliğinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

HAFTALIK İZİN SÜRESİ		
İşyeri İşçi Mevcudu	Temsilci	Baş Temsilci
01– 50 işçi çalıştırılan işyerinde	1 saat	-
51– 200 işçi çalıştırılan işyerinde	2 saat	3 saat
201- 500 işçi çalıştırılan işyerinde	3 saat	4 saat
501 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerinde	4 saat	5 saat

B) DİĞER İZİNLER:

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

YILLIK TOPLAM ÜCRETLİ İZİN SÜRESİ	
İşyeri İşçi Mevcudu	Sendika Temsilcisi ve Görevlileri
01 – 50 işçi çalıştırılan işyerinde	10 Gün
51 – 200 işçi çalıştırılan işyerinde	15 Gün
201 - 500 işçi çalıştırılan işyerinde	20 Gün
501 - 1000 işçi çalıştırılan işyerinde	25 Gün
1001 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerinde	İşçi sayısının %10' u kadar gün

Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler içindir. Bir seferde işyeri işçi sayısının %5' inden fazla sayıda üyenin birden eğitim izni kullanması işverenin onayına tabidir. Ancak Genel Kurullar için bu %5 oranı aranmaz.

MADDE 8- SENDİKA İLAN TAHTASI VE TEMSİLCİ ODASI:

A) İLAN TAHTASI:

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

Sendika ilanları, işyeri sendika temsilcilerince önceden bir sureti işverene verilmek ve mutabakat sağlamak kaydıyla, ilan tahtasına asılır. Yetkili imza ve mühürleri taşımayan duyuru ve bildiriler ile işveren aleyhine olan ve suç teşkil eden ilanlar ilan tahtasına asılamaz.

B) TEMSİLCİ ODASI:

İşveren, işyerinde imkanlar dahilinde işyeri sendika temsilcilerinin temsilcilik görevlerini yapabilecekleri ve evraklarını muhafaza edebilecekleri bir odayı sendikaya temsilcilik odası olarak tahsis edebilir.

MADDE 9- SENDİKA YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİNİN ÜYE VE İŞVERENLE GÖRÜŞMESİ:

Sendika yöneticileri, işveren veya vekillinden izin almak şartıyla işverenin göstereceği yerde ve işi aksatmayacak şekilde üyelerle görüşme yapabilirler.

Sendika yöneticileri ve işyeri sendika temsilcileri, işyeriyle ilgili konular hakkında önceden randevu almak şartıyla işveren veya vekilleriyle görüşebilirler.

MADDE 10- SENDİKA AİDATI:

İşveren, kanun gereği kesmesi gereken üyelik aidatını veya dayanışma aidatını işçilerin ücretlerinden keserek bir ay içinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmak ve kesinti listesini sendikaya göndermekle yükümlüdür.

MADDE 11 - İŞE ALMADA USUL:

İşe alınacak işçiler hakkında, işveren "Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" esaslarına göre hareket eder.

MADDE 12- DENEME SÜRESİ:

Deneme süresi 2 aydır. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın tazminatsız feshedebilirler. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

MADDE 13- İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

İşçilerin tabi oldukları mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla;

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

Görülen işin niteliğinde benzerlik olmak şartı ile işçilerin, aynı işverene bağlı ve belediye hudutları içindeki bir başka işyerine işverence nakledilmeleri mümkündür.

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

İş ve işyeri değişikliği ceza mahiyetinde olamaz.

MADDE 14- ASKERLİK VE KANUNDAN DOĞAN ÇALIŞMA:

İşçinin, muvazzaf askerlik hizmeti dışında, manevra veya herhangi bir nedenle silahaltına alınması nedeniyle işinden ayrılması halinde bu konuya ilişkin olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 31. madde hükümleri uygulanır.

MADDE 15- YENİ İŞ ARAMA İZNİ:

Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izin süresi günde iki saattir. İşçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.

İşveren, iş arama izni esnasında işçiye çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

MADDE 16- HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ:

İşyerinde çalışma süresi haftada en çok 45 saattir.

Çalışma süresinin günlere göre dağılımı, mesai başlama ve bitiş süreleri işin gereğine ve işyerinin özelliklerine göre mevzuat hükümlerine uygun olarak işverence tespit edilir ve işyerinde ilan edilir.

Vardiyalı çalışılan işlerde mevcut uygulamaya devam edilir.

MADDE 17- ARA DİNLENMESİ:

Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

a- Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,

b-Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,

c-Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat,

ara dinlenmesi verilir.

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir.

Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir.

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

MADDE 18- FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:

a) Haftalık 45 saatin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışmadır.

b) Fazla çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 70 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

c) Fazla çalışma yapan işçi isterse, bu çalışma karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında iki saati serbest zaman olarak kullanabilir.

MADDE 19- HAFTA TATİLİ ÇALIŞMASI VE ÜCRETİ:

İşçilere, işyerinde belirlenen çalışma günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

Hafta tatili günü çalıştırılan işçilere, çalışmadan alacakları ücretleri ile birlikte bu gün için toplam 3 (üç) günlük ücret ödenir.

MADDE 20- ULUSAL BAYRAM - GENEL TATİL GÜNLERİ VE ÜCRETLERİ:

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri kanunda belirtilen günlerdir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde çalıştırılan işçilere, bir iş karşılığı olmaksızın alacakları ücretleri ile birlikte bu gün için toplam 3 (üç) günlük ücret ödenir.

MADDE 21 - YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER:

4857 sayılı İş Kanununun 53. maddesi gereğince; işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

a- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 16gün,

b- Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara 23 gün,

c-Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 28 gün,

ücretli izin verilir.

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

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

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin verir.

MADDE 22- ÜCRETLİ MAZERET İZİNLERİ:

İşçilere aşağıdaki halleri belgelendirmek ve olayın vukuundan itibaren 10 gün içerisinde kullanmak kaydıyla;

a- İşçinin evlenmesi halinde 5 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- İşçinin eşinin doğum yapması halinde 5 gün,

d- İşçinin evlat edinmesi halinde 5 gün,

e- Yangın, sel, deprem gibi doğal afetlere uğrayan işçilere 10 gün, ücretli mazeret izni verilir.

f- İşçilere işverence mazeretleri uygun görülmesi kaydıyla, yılda 4 güne kadar ücretli mazeret izni verilebilir. Bu izinlerin kullanılması bir defada bir saatten az, bir günden fazla olamaz.

g- İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde 10 güne kadar ücretli mazeret izni verilir.

Bu süre her bir engelli çocuk için ayrı ayrı uygulanır.

h- 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.

MADDE 23- ÜCRETSİZ MAZERET İZNİ:

a- 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.

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

c- İşçilere, 10 hizmet yılını tamamlamış olmaları ve istekleri halinde işçilik süreleri boyunca ve bir defada kullanılmak üzere altı aya kadar ücretsiz izin verilebilir.

d- Yetiştirilmek üzere (burslu veya kendi imkânlarıyla gidenler dâhil) yurt dışına Devlet tarafından gönderilen öğrenci ve memurlarla, yurt içine ve yurt dışına sürekli görevle atanan memurların işçi olan eşlerine işçilik süresince her defasında bir yıldan az olmamak üzere en çok sekiz yıla kadar ücretsiz izin verilebilir. Ücretsiz izin süresinin bitiminden önce mazeretini gerektiren sebebin kalkması halinde, işçi derhal görevine dönmek zorundadır. Mazeret sebebinin kalkması halinde veya ücretsiz izin süresinin bitiminden itibaren 10 gün içinde görevine dönmeyenler, işçilikten istifa etmiş sayılır

MADDE 24- ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZNİ:

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 25- GÖZALTINAALINMA - TUTUKLULUK VE MAHKUMİYET 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 münfesiş 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 başvurması halinde münhal kadro bulunması ve ihtiyaç duyulması halinde işveren tarafından tekrar işe alınırlar. Bilahare hüküm giymeleri halinde hizmet akitleri münfesiş 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, başvuruları 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 sürelerin sonunda işçi kartını geri alamaz ise sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle derhal feshedilir. Ancak, yüz kızartıcı suçlar sebebiyle kartın geri alınması işlemi tesis edilmiş ise askıya alma işlemi uygulanmaz.

MADDE 26- BİLDİRİM SÜRELERİ:

Bildirim süreleri hakkında 4857 sayılı İş Kanununun 17. madde hükümleri uygulanır.

MADDE 27- KIDEM TAZMİNATI:

Kıdem tazminatı konusunda kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 28-HARCIRAH:

Harcırah konusunda 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 29- İŞ GÖREMEZLİK HALİ VE HASTALIK YARDIMI:

Hastalık nedeniyle geçici iş göremezliğe uğrayan işçilerin, T.C. Sosyal Güvenlik Kurumunca ödeme yapılmayan günlere ait ücretlerinin tamamı yılda 4 defayı geçmemek üzere işverence ödenir.

MADDE 30- ÜCRET VE ÖDEME ZAMANI:

Ücret, işçilere yaptıkları iş karşılığında işveren tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

İşçi ücretleri mevzuat gereği Türk Parası ile işçilerin banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenir.

İşveren yaptığı her ödemede işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir ücret pusulası verir.

MADDE 31- ÜCRET ZAMMI:

1- TABAN ÜCRET VE SEYYANEN ZAM:

a) Taban Ücret:

01.02.2025 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:

01.02.2025 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 Dönem Zammı (01.02.2025-31.07.2025):

01.02.2025 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin ücretleri (1.) fıkradaki taban ücrete çekildikten ve taban ücret dışında kalan işçilere ise seyyanen zam yapıldıktan sonra, 01.02.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.02.2025 tarihinden geçerli olmak üzere birinci dönem için %24 (Yirmidört) oranında zam yapılacaktır.

İşçilerin, taban ücret veya seyyanen zam ve birinci dönem ücret zammı yapıldıktan sonra 01.02.2025 tarihinde oluşan günlük brüt çıplak ücretlerine, önceki dönem enflasyon farkından kaynaklı %1,43 (Birküç) oranında zam yapılacaktır.

b) İkinci Dönem Seyyane Zam ve Ücret Zammı (01.08.2025-31.01.2026):

i) İkinci Dönem Seyyane Zam:

01.08.2025 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.08.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.08.2025 tarihinden geçerli olmak üzere 50,00 TL/Gün seyyane zam yapılacaktır.

ii) İkinci Dönem Zammı:

01.08.2025 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.08.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine seyyane zam yapıldıktan sonra, 01.08.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.08.2025 tarihinden geçerli olmak üzere ikinci dönem için %11 (Onbir) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Ocak 2026 indeks sayısının, Temmuz 2025 indeks sayısına göre değişim oranının %11 (Onbir)'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, üçüncü dönem ücret zammı oranına ilave edilecektir.

c) Üçüncü Dönem Zammı (01.02.2026-31.07.2026):

01.02.2026 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.02.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.02.2026 tarihinden geçerli olmak üzere %10 (On) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Temmuz 2026 indeks sayısının, Ocak 2026 indeks sayısına göre değişim oranının %10 (On)'u aşması halinde aşan kısmın tamamı, dördüncü dönem ücret zammı oranına ilave edilecektir.

d) Dördüncü Dönem Zammı (01.08.2026-31.12.2026):

01.08.2026 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.08.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.08.2026 tarihinden geçerli olmak üzere %5 (beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2026 indeks sayısının, Temmuz 2026 indeks sayısına göre değişim oranının % 5 (beş)'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, dördüncü dönemin 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 37. maddesindeki gruplar esas alınmak kaydıyla aşağıdaki tespit edilen işe giriş ücretlerine yükseltirler.

BİRİNCİ VE İKİNCİ DÖNEMİŞE GİRİŞ ÜCRETLERİ

GRUP	01.02.2025-31.07.2025	01.08.2025-31.01.2026
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, takip eden dönem ücret zamlarından yararlanırlar. Bu işe giriş ücretleri sözleşmenin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlanacağı tarih itibariyle artırılarak uygulanır.

Ancak, toplu iş sözleşmesi zamlarını almalarına rağmen işe giriş ücretinin altında kalan işçilerin ücretleri o dönemin işe giriş ücreti seviyesine yükseltilir.

MADDE 32- İLAVE TEDİYE VE İKRAMİYE:

a) İşçilere, 6772 sayılı Kanun Hükümlerine göre Cumhurbaşkanının tespit ettiği günlerde ilave tediye ödenir.

b) Ayrıca işçilere, toplu iş sözleşmesinin birinci ve ikinci döneminde yer alan 01.02.2025-31.01.2026 tarihleri arasında işçilerin 60 günlük ücretleri tutarında yapılır. Bu ikramiyelerin 30 günü Mart ayında, 30 günü ise Eylül ayında ödenir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin üçüncü ve dördüncü döneminde yer alan 01.02.2026-31.12.2026 tarihleri arasında ise işçilerin 55 günlük ücretleri tutarında yapılır. İkramiyelerin 30 günü Haziran ayında, 25 günü ise Kasım ayında ödenir.

c) İkramiyelerin ödenmesinde kıstelyevm usulü uygulanır ve ücretsiz izin günleri hesaba katılmaz. Yıl içinde ödenen ikramiyeler, ikramiyelerin ödeme tarihlerinde işçinin çalıştığı süreyle orantılı olarak hesaplanıp ödenir. Ancak işten ayrıldığı tarihte ikramiye ödemesi yapılmayan çalışma süresi varsa, bu çalışmasına tekabül eden ikramiye de kıstelyevm usulü ile ödenir.

MADDE 33- YEMEK YARDIMI:

İşçilere; işyerinde fiilen çalıştıkları günlerde bir öğün ücretsiz yemek verilir.

Ancak, Ramazan ayında oruç tutanlara, sağlık kurulu raporu ile perhizli olduğunu belgeleyenlere ve yemek çıkarılması veya verilmesi mümkün olmayan işyerlerinde çalışan işçilere fiilen çalıştıkları her gün için sözleşmenin birinci döneminde **net 217,63 TL/Gün**, ikinci döneminde **net 241,57 TL/Gün** yemek yardımı ödenir.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin üçüncü ve dördüncü dönemlerinde ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

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 34-BİRLEŞTİRİLMİŞ SOSYAL YARDIM:

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere, toplu iş sözleşmesinin birinci döneminde **brüt3.682,90 TL/Ay**, ikinci döneminde **brüt4.088,02 TL/Ay** birleştirilmiş sosyal yardım ödenir.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin üçüncü ve dördüncü dönemlerinde ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

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 35- VASITA YARDIMI:

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

Servisten yararlanamayan işçilere, işyerine gidiş ve gelişlerini temin etmek üzere, fiilen çalıştıkları her gün için tek vasıta kullananlara iki, çift vasıta kullananlara dört adet büyükşehir belediyesi otobüsü bilet bedeli net olarak ödenir.

MADDE 36- GİYİM YARDIMI:

İşçilere, toplu iş sözleşmesinin birinci döneminde **brüt195,90 TL/Ay**, ikinci döneminde **brüt216,75 TL/Ay** Giyim Yardımı ödenir.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin üçüncü ve dördüncü dönemlerinde ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

Ancak, iş icap ve zaruretleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı gereğince verilmesi gereken koruyucu giyim malzemesi ayrıca verilmeye devam edilir.

MADDE 37-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 : Tekniker, teknisyen ve aşçıyı günlük brüt çıplak ücretinin % 9'u,

II. GRUP : Büro hizmetleri görevlisi, teknik hizmetler görevlisi, güvenlik görevlisi, hasta bakıcı, temizlik şefi ve diğer destek hizmetler görevlisine günlük brüt çıplak ücretinin % 8'i,

III. GRUP : Diğer işçilere günlük brüt çıplak ücretinin % 7'si

İlk defa işe alınan işçiler, sahip oldukları ehliyet ve liyakatları dikkate alınarak ait oldukları gruplara işveren tarafından yerleştirilir.

MADDE 38- EK ÖDEME :

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, toplu iş sözleşmesinin birinci ve ikinci döneminde yer alan 01.02.2025-31.01.2026 tarihleri arasında ve Mayıs ayında brüt **9.290,94 TL** Ek ödeme yapılacaktır.

Ek ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci ve üçüncü döneminde yer alan 01.02.2026-31.12.2026 tarihleri arasında Mayıs ayında ve bir kez ödenmek kaydıyla ödendiği döneme kadar ki ücret zamları (toplu iş sözleşmesinin birinci dönem zamları olan %24 ve %1,43 ile ikinci dönem zammı olan %1 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 39- EVLENME YARDIMI:

İşçilere, sözleşmenin birinci döneminde evlenmeleri halinde birinci döneminde **brüt 2.096,84 TL**, ikinci döneminde **brüt 2.320,49 TL** evlenme yardımı ödenir.

Evlenme olayının toplu iş sözleşmesinin üçüncü ve dördüncü dönemlerinde gerçekleşmesi halinde bu yardım ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

Evlenen işçilerin her ikisinin de aynı işyerinde çalışmaları halinde bu yardım her ikisine de ödenir.

MADDE 40- DOĞUM YARDIMI:

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

Eşi doğum yapan işçiye veya işçinin kendisine, çocuğun ölü doğması halinde işbu toplu iş sözleşmesinin Ölüm Yardımı maddesinde çocuk ölümü için belirlenen miktar işverence ödenir.

MADDE 41- ÖLÜM YARDIMI:

a) İşçinin, sözleşmenin birinci döneminde ölümü halinde kanuni mirasçılarına **brüt 5.241,74 TL**, ikinci döneminde ölümü halinde kanuni mirasçılarına **brüt 5.818,33 TL**

b) İşçinin eş, çocuk, ana veya babasının sözleşmenin birinci döneminde ölümü halinde kendisine **brüt 3.145,60 TL**, ikinci döneminde ölümü halinde kendisine **brüt 3.491,62 TL**

c) İşçinin iş kazası sonucu sözleşmenin birinci döneminde ölümü halinde kanuni mirasçılarına **brüt 8.386,26 TL**, ikinci döneminde ölümü halinde kanuni mirasçılarına **brüt 9.308,74 TL** tutarında ölüm yardımı yapılır.

Bu yardımlar, toplu iş sözleşmesinin üçüncü ve dördüncü dönemlerinde ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

MADDE 42- HİZMET ZAMMI:

Taraf sendika üyesi işçilere çalıştıkları Kamu Kurum ve Kuruluşunda geçirdikleri her tam hizmet yılı için hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresince birinci döneminde **brüt 18,87 TL/Ay**, ikinci döneminde **brüt 20,95 TL/Ay** hizmet zammı verilir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin üçüncü ve dördüncü dönemlerinde ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak uygulanacaktır.

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

MADDE 43- EK PRİM:

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

MADDE 44- GECE ZAMMI:

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.

MADDE 45- İCAPÇILIK:

İcapçı (işe gelmeksizin göreve hazır halde ikametinde geçirdiği süre) olarak görevlendirilmiş olanlara (teknik bilişim uzmanları dahil), icapçı kaldıkları her gün için 2 saatlik fazla çalışmaya tekabül eden ücreti ödenir. İcapçılık esnasında göreve çağrılanlara ayrıca sözleşmenin 18. maddesinin (b) fıkrasına göre fazla çalışma ücreti ödenir. İcapçı olarak göreve çağrılanlara imkânlar ölçüsünde vasıta temin edilir.

MADDE 46- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ:

İş sağlığı ve güvenliği konusunda ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 47- DİSİPLİN KURULU VE HÜKÜMLERİ:

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

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

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

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

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

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

MADDE 48- UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZÜM KURULU:

Toplu iş sözleşmesinin uygulanması ile hükümlerinin yorumu konusunda çıkacak uyuşmazlıkların ilk kademe olarak işyerindeki işveren vekilleri ile sendika temsilcileri arasında çözümü esastır. Bu şekilde çözümü mümkün olmayan uyuşmazlıklar, T.C.Bursa Uludağ Üniversitesi Rektörlüğünde oluşturulan Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu'nda incelenir.

Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu, biri TÜHİS'den olmak üzere 3 işveren temsilcisi ile 3 sendika temsilcisinden oluşur. Ayrıca, 3'er adet yedek temsilci de seçilir. Asil temsilcilerin katılamadığı durumlarda yerine yedek temsilcilerden katılım sağlanır.Kurula işveren temsilcilerinden biri başkanlık eder. Taraflar kurula girecek üyelerini toplu iş sözleşmesinin imzasından itibaren 1 ay içinde karşı tarafa bildirirler.

Kurul ihtiyaç duyulması halinde toplanır. Toplantı için çağrı yapılır. Kurul, daveti müteakip 3 işgünü içinde toplanarak uyuşmazlık konusunun gerçek olup olmadığını, gerçek ise giderilmesi çarelerini araştırır ve 15 gün içinde karara bağlar. Toplantı sonunda anlaşmaya varılmış ise anlaşma tutanağı sözleşme hükmü olarak uygulanır. Anlaşmaya varılmamış ise, tarafların yasal yollara başvurma hakları saklıdır. Taraflar kurul kararlarına uymak zorundadırlar.

MADDE 49- HASAR VE ZARAR TESPİTİ :

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

a- Olayın vuku bulduğu işyerinde, işveren vekilinin görevlendireceği 2 kişi (bir tanesi hasar konusunda uzman kişi olmak üzere) ile sendikanın seçeceği bir kişi olmak üzere 3 kişiden oluşan bir komisyon kurulur.

b- Komisyon, işçinin savunmasını da alarak, zararın hangi sebepten meydana geldiğini, işçinin zarardaki rolünü ve ödeyeceği tazminatın miktarını tespit eder.

c- Komisyonun kararı işveren vekilinin onayından sonra işçiye tebliğ edilir. Kararın tebliğ tarihinden itibaren 6 iş günü içinde taraflar mahkemeye itiraz edebilirler. Bu süre içinde itiraz edilmemişse karar kesinleşir. İtiraz yapılmışsa karar mahkeme sonucunda kesinleşir.

d- Kesinleşen hasar veya zarar bedeli işçinin ücretinin 1/4'ü nispetinde olmak üzere her ay ücretinden muntazaman kesilerek tazmin edilir.

e- İşverenin İş Kanunundan doğan hakları saklıdır.

MADDE50- SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK SÜRESİ:

Bu toplu iş sözleşmesi **01.02.2025** tarihinde yürürlüğe girer ve **31.12.2026** tarihinde sona erer.

EK MADDE 1:

696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 127 nci maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 23üncü madde kapsamında sürekli işçi kadrolarına geçirilen işçilerin kıdem tazminatı gün sayısı, bu işçilerin şahıslarına bağlı olmak kaydıyla 12.04.2018 tarihinde T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca yayımlanan toplu iş sözleşmesindeki gün sayısı dikkate alınacaktır.

GEÇİCİ MADDE 1:FARKLARIN ÖDENME ZAMANI

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.

GEÇİCİ MADDE 2:

Toplu iş sözleşmesinin İlave Tediye ve İkramiye başlıklı 32. maddesinin, “toplu iş sözleşmesinin üçüncü ve dördüncü döneminde yer alan 01.02.2026-31.12.2026 tarihleri arasında ise işçilerin 55 günlük ücretleri tutarında yapılır. İkramiyelerin 30 günü Mart ayında, 25 günü ise Eylül ayında ödenir” hükmü iş bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin kısaltılmasından kaynaklı olup, yeni dönem toplu iş sözleşmesinde İkramiye gün sayısı 60 gün olarak uygulanacaktır.



CEZA CETVELİ
EK - 1

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

İşbu toplu iş sözleşmesi 50 Asıl, 1 Ek Madde, 2 Geçici Madde ile Ek-1 Ceza Cetvelinden ibaret olup taraflarca 11.08.2025 tarihinde imzalanmıştır.

İ Ş V E R E N T E M S İ L C İ L E R İ

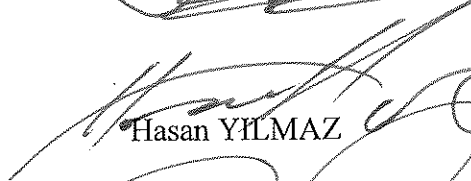
**T.C. BURSA ULUDAĞ
ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ
TEMSİLCİLERİ**

**TÜHİS
TEMSİLCİLERİ**

**ÖZ SAĞLIK-İŞ
SENDİKASI
TEMSİLCİLERİ**


Adnan ÇİÇEK


Devlet SERT


Hasan YILMAZ


Adem YAVUZ


Dr. Şerefettin GÜLER


Emre KILIÇ


Fatma TAŞKIN


Ecrin FERAH


Osman ADIGÜZEL


İskender ÇALIŞKAN


T. Eymen ÖZBEN


Neslihan KORUTLU


Erdi ÇELİK


Mustafa GÜNGÖR