

T.C. TRAKYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ VE BAĞLI İŞYERLERİ

İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

TARAFLAR

İŞVEREN : T.C. TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ

İŞÇİ SENDİKASI : TEZ – KOOP – İŞ SENDİKASI

YÜRÜRLÜK
01.01.2011 – 31.12.2012

İMZA TARİHİ
25/05/2011

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN BORÇ DOĞURUCU HÜKÜMLERİ

1 - GENEL VE TANITICI HÜKÜMLER

MADDE 1 – TARAFLAR VE TANIMLAR

A) TARAFLAR

Bu toplu iş sözleşmesinin tarafları, T.C. Trakya Üniversitesi Rektörlüğü ile Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri sendikası (TEZ-KOOP-İŞ); T.C. Trakya Üniversitesi Rektörlüğü ve 17 nolu işkolunda faaliyet gösteren bağlı işyerlerini kapsamak üzere bu toplu iş sözleşmesini düzenleyerek imzalamışlardır.

B) TANIMLAR

Bu toplu iş sözleşmesinin metni içinde;

a) Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ) “İŞÇİ SENDİKASI”

b) T.C Trakya Üniversitesi “İŞVEREN”, sözleşme kapsamına giren işyerlerini sevk ve idareye yetkili olanlar “İŞVEREN VEKİLİ”

c) Bu işletme toplu iş sözleşmesi “SÖZLEŞME”

d) İşyerinde çalışan ve Kanunen işçi sayılan “TEZ-KOOP-İŞ üyeleri “ÜYE”

e) Bu sözleşmede taraf olan T.C. TRAKYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ ile TEZ-KOOP-İŞ “TARAFLAR”

f) Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan esas işin yapıldığı yerlerle, işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerinde bağlı her türlü eklenti, araç tamamlayıcılar (İŞYERİ), bunların bütünü (İŞLETME)

g) İşyerinde bir iş sözleşmesine dayanarak çalışanlar İŞÇİ.

h) Bu toplu iş sözleşmesinde adı geçen disiplin ve izin kuralları (KURUL) olarak tanımlanmıştır.

MADDE 2 - 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 arttırmak, işverenin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle taraflar arasında doğabilecek ihtilafları uzlaştırıcı yollarla çözümlenektir.

MADDE 3 - TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ

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

Bu toplu iş sözleşmesi hükümleri, amacı dışında yorumlanamaz. Taraflar yoruma gerek gördükleri maddeleri ve uyuşmazlıkları aralarında müzakere ederek çözüm bulmaya çalışırlar.

Bu amaçla toplanmak üzere çağrı yapılması durumunda karşı tarafın çağrıya uyması zorunludur. Çağrıda bulunan taraf, görüşülmesini istediği konuları ve toplantı tarihini en az 10 gün öncesinden karşı tarafa bildirir. Toplantı sonucunda uyuşulan hususları bir tutanakla tespit ederler. Taraflar aralarında uyuşma sağlayamazsa yasa hükümleri geçerlidir.

MADDE 4 – KAPSAM VE YARARLANMA

Bu toplu iş sözleşmesi: Trakya Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı 17 nolu iş kolunda faaliyet gösteren işyerleri ile bu işyerlerine ait eklentilerin bütününe kapsamına alır.

Bu Toplu İş Sözleşmesinden taraf Sendika üyesi işçiler yararlanırlar. Üye olmayanların yararlanmaları hakkında Yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 5 – SÖZLEŞMENİN UYGULANMASI

Bu Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasında İşvereni; İşveren vekili veya yetkili kılacağı kişiler, Sendikayı; Sendika Genel Merkezi, Edirne Şubesi Yönetim Kurulu, İşyeri Sendika Temsilcileri ile yetkili kılınan diğer kişiler temsil eder.

İKİNCİ BÖLÜM

TARAFLARIN HAK VE HÜKÜMLÜLÜKLERİ

MADDE 6 – SENDİKA – İŞVEREN İLİŞKİLERİ

Genel olarak işçi işveren ilişkileri işyeri sendika temsilciliği aracılığı ile düzenlenir. Ancak, işyeri sendika temsilcileri tarafından çözümlenemeyen sorunlar, taraflardan birinin yazılı isteği üzerine ilgili mevzuat çerçevesinde işveren yetkilileri ile 10 (on) işgünü içerisinde görüşülür.

MADDE 7 – İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR

Sendika Yöneticileri ve İşyeri Sendika Temsilcileri İşverenden önceden yazılı izin almak, zaman ve yer bakımından uyum sağlamak, işyerinin çalışma düzenini bozmamak koşulu ile Sendikal çalışmalarda bulunabilir ve yukarıda belirtilen kurallara uymak kaydıyla üyeleriyle dilek ve uyuşmazlıkları görüşmek için işyerine gidebilirler.

Yine bu kişiler, işveren veya yetkili kıldığı kişilerin onayı ile gösterilecek yerde toplu görüşme yapabilirler.

MADDE 8 – YÖNETİM

İşin ve işyerinin yönetimi işverene aittir. İşveren bu yetkisini kullanırken Toplu İş Sözleşmesi hükümlerini zedelememek ve mevzuat ile işçiye ve sendikaya tanınmış hakları bozmamak kaydıyla işyerinin güvenliği ve veriminin artırılmasını sağlamak ve işi rasyonel yöntemler çerçevesinde yürütmek amacıyla gerekli tedbirleri alır. Sendika; işin ve işyerinin, işçilerin güvenliğinin sağlanması, veriminin artırılması ve rasyonel esaslar çerçevesinde işin yürütülmesi konularında işveren tarafından alınan tedbirlere uyulmasını sağlar.

MADDE 9 – İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ

A) GÖREVLERİ:

İşyeri sendika temsilcileri kanunlarda ve bu sözleşmede kendilerine verilen görevlerinden başka;

1- İşyerlerinde, üyelerle işveren arasındaki ilişkiyi ve çalışma huzurunu sağlamak,

2- İşyerlerinde üyelerin şikayet ve müracaatlarını dinlemek,

3- Üye ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözümüne çalışmakla görevlidir.

B) ÇALIŞMA TARZLARI

İşyeri sendika temsilcileri, kendi görevlerine giren konuları görüşmek üzere, işveren veya vekillerinden, toplantı talebinde bulunabilirler. Olağanüstü bir sebep olmadıkça bu istekleri, toplantı nedenlerini belirtmek suretiyle yazılı olarak başvurdukları tarihten itibaren 2 (iki) iş günü içinde yerine getirilir.

Baş temsilcinin görevlerini, kendisi bulunmadığı durumlarda diğer işyeri sendika temsilcilerinden biri yerine getirir.

MADDE 10 – İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ VE YÖNETİCİLERİNİN TEMİNATI

İşyerinde çalışan sendika, Yönetim, Denetim, Disiplin Kurulları Başkan ve üyeleriyle işyeri sendika temsilcileri, işyerindeki mesailerini aksatmamak, kanun ve sözleşme hükümlerine aykırı olmamak kaydı ile yapacakları sendikal faaliyetleri nedeni ile cezalandırılmaz ve iş sözleşmeleri bu nedenle bozulamaz.

MADDE 11 – SENDİKAL İZİNLER

A) Baştemsilci İzni

Sendika baştemsilcisine, temsilcilik görevlerinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmesi için talebi halinde aşağıda düzenlenmiş Şekilde izin verilir.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>		<u>Haftalık İzin Sresi</u>
01 – 50	İşçi çalıştıran işyerlerinde	4 saat
51 – 200	İşçi çalıştıran işyerlerinde	6 saat
201 – 500	İşçi çalıştıran işyerlerinde	8 saat
501'den fazla	İşçi çalıştıran işyerlerinde	10 saat

Baştemsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, sendika merkezi ve Şube veya bölge temsilciliğinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazıyla doğrulamak Şartıyla sözlü çağırısı üzerine bu süreyi ağrı yapılan yerde de geçirebilir.

B) Temsilci İzinleri

Sendika işyeri temsilcileri bu görevlerini yerine getirirken asıl işlerini aksatmamak zorundadırlar. Ancak, sendika temsilcilerine aralarında toplantı yapabilmeleri için talepleri halinde aşağıda düzenlenen Şekilde cretli izin verilir.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>		<u>Haftalık İzin Sresi</u>
01 – 50	İşçi çalıştıran işyerlerinde	2 saat
51 – 200	İşçi çalıştıran işyerlerinde	3 saat
201 – 500	İşçi çalıştıran işyerlerinde	4 saat
501'den fazla	İşçi çalıştıran işyerlerinde	5 saat

C) Sendika temsilcisi ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki gibi düzenlenmiş, hizmeti aksatmayacak Şekilde cretli izin verilir.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>		<u>Yıllık Toplam</u> <u>cretli İzin Sresi</u>
01 – 50	İşçi çalıştıran işyerlerinde	20 gün
51 – 100	İşçi çalıştıran işyerlerinde	30 gün
101 – 200	İşçi çalıştıran işyerlerinde	40 gün
201 – 500	İşçi çalıştıran işyerlerinde	60 gün
501 – 1000	İşçi çalıştıran işyerlerinde	80 gün
1001'den fazla	İşçi çalıştıran işyerlerinde	İşçi sayısının %10'u kadar gün

Bu izinler her ye 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 12 – SENDİKA İLAN TAHTASI

İşveren, her işyerinde işçilerin kolayca görebilecekleri uygun bir yere sendika ilan tahtası koyacaktır.

Sendika ilanları, işyeri sendika temsilcilerince önceden bir suret de işverene verilmek ve mutabakat sağlanmak kaydıyla, ilan tahtasına asılır.

MADDE 13 – SENDİKA AİDATI

İşveren kanunlar gereği kesilmesi gereken aidatları, her ay keserek, işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden 30 (otuz) gün içinde, sendikanın bildireceği bir banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. İşveren bu işlemler için, sendikadan herhangi bir masraf isteyemez.

Bu madde uyarınca yapılan kesintileri gösterir listeyi, işveren, sendikaya gönderir.

Ayrıca işveren, Sendika'nın talebi halinde işletmenin tümünde çalışan işçi ve üye işçi sayısını bildirir.

MADDE 14 – FERDİ VEYA TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ

A- FERDİ İŞTEN ÇIKARMA :

a) İşyerinde en az altı ay kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, bu fesih işlemi işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayandırmak zorundadır.

Altı aylık kıdem hesabında 4857 sayılı kanunun 66. maddesindeki süreler dikkate alınır.

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz.

I- Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak

II- İşyeri sendika temsilciliği yapmak.

III- Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.

IV- Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.

V- 4857 sayılı kanunun 74. maddesinde öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.

VI- Hastalık veya kaza nedeniyle 4857 sayılı kanunun 25. maddesinin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

b) İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.

c) Yukarıda sayılan şartları yerine getirmeksizin iş sözleşmesi feshedilen işçinin; 4857 sayılı kanundaki hakları saklıdır.

B- TOPLU İŞTEN ÇIKARMA:

İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.

İşyerinde çalışan işçi sayısı :

a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,

b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,

c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

İşine 17. madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarmak sayılır.

Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi yada çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

C- Bu maddede düzenlenmeyen hususlarda kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 15 - İŞYERİNDE ÇALIŞMA ŞEKLİ VE İŞE ALMA

1-) İşletme bünyesinde işçi kadrolarının tespiti ve uygulanması iş programlarının tanzim ve tadili, çalışma şekli, işin icap ettirdiği miktar ve nitelikte işçi istidam etmek, yeni işçi alımı veya boşalan kadroların doldurulması gibi işin ve işyerinin idaresine müteallik yetkiler mevzuata aykırı olmamak şartıyla sadece işverene aittir.

2-) Yeni iş dönemi başladığında, işe başlatmada 4857 sayılı yasa hükümleri uygulanır.

3-) Şoför olarak çalışan Sendika Üyesi işçiler göreve 237 Sayılı Taşıt Kanunu'nun ilgili hükümlerine göre gönderilir.

MADDE 16 – ASKERLİK DURUMU

4857 Sayılı Kanununun 31. maddesindeki hükmü uygulanır.

MADDE 17 – DENEME SÜRESİ

Deneme süresi bir aydır.

MADDE 18 – İŞ SÜRELERİ VE FAZLA ÇALIŞMA

A – İŞ SÜRELERİ

a) Genel olarak iş süresi, günde 8 haftada 40 saattir. Hafta tatili Pazar günüdür.

b) Yaptıkları işler gereği kısa süreli çalışması gerekenler hakkında “ Sağlık Kuralları Bakımından Günde ancak yedi buçuk saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Tüzük” hükümleri uygulanır.

c) İşyerinde çalışan sendika üyeleri, işe çağırıldıklarında hafta tatili ve Cumartesi günlerinde çalışmayı kabul ederler.

B – FAZLA ÇALIŞMA

a) Kanunla belirlenen günlük ve haftalık normal çalışma sürelerinin üzerindeki çalışmalar fazla çalışmadır. İşveren, fazla çalışma yapılmasını istediğinde, işçi kabul eder.

b) Bu maddenin (B-a) fıkrasında belirtilen fazla çalışmalarda her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Bu konuda yıl içerisinde yayınlanan Bütçe Kanununun ilgili hükümleri uygulanır.

MADDE 19 – HAFTA TATİLİ VE CUMARTESİ GÜNÜ ÇALIŞMA

İşçilerin hafta tatili ücretleri ile cumartesi günü ücretleri aylık ücretlerine dahildir, ayrıca ödenmez. İşçilerin hafta tatilinde çalışma yapmaları halinde 1 (bir) gün izin verilir .

MADDE 20 – DEVAM DURUMU – ÇALIŞILAN GÜNLER VE FAZLA ÇALIŞMANIN TESBİTİ

İşçiler, işyerine giriş ve çıkışta imza föyünü imzalar. Bu föyleri idare amirleri devamlı kontrol ederler.

İşyerlerinde; hafta tatili günü, Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yaptırılması halinde, çalışmanın yapılacağı günden 1 (bir) gün önce işçilere haber verilir. Bu çalışmalar bölüm amirinin yazılı isteği ile yapılır. Çalışılan gün kadar izin formu doldurularak izin kullandırılır.

MADDE 21 - YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER

Yıllık ücretli izinler konusunda yasa hükümleri uygulanır. Ancak hizmet süresi;

-Bir yıldan beş yıla kadar olanlara 18 iş günü,

-Beş yıldan fazla ve onbeş yıldan az olanlara yılda 22 iş günü,

-Onbeş yıl ve daha fazla olanlara yılda 26 iş günü.

Yıllık ücretli izin verilir.

MADDE 22 – MAZERET İZİNLERİ

A – Önceden veya sonradan mazeretlerini belgelemek kaydıyla;

- a) İşçinin evlenmesi durumunda 5 gün,
- b) İşçinin ana, baba, kardeş, eş ve çocuklarının birinin ölümü halinde 5 gün,
- c) İşçinin eşinin doğum yapması halinde 3 gün,
- d) Yangın sel, deprem gibi doğal afetlere uğrayan işçilere 10 gün,
- e) İşçinin çocuklarının evlenmesi veya sünneti halinde 2 gün, ücretli mazeret izni verilir.
- f) İşçinin yıllık askerlik yoklaması halinde 1 işgünü, ücretli mazeret izni verilir.
- g) İşçilere zorunlu ihtiyaçlarını karşılamalarını teminen yılda 10 güne kadar işverenin uygun görmesi halinde ücretli mazeret izni verilebilir.

B – Diğer İzinler :

a) Kadın işçilerin doğumdan önce ve sonrası izni olarak toplam 4 aylık süreyle çalıştırılmamaları esastır. (Bu süreler doktor raporu ile arttırılabilir.) Bu iznin kullanılmasında; 4857 sayılı yasanın 74. maddesindeki esaslar uygulanır.

Kadın personelin doğum sonrası izninin bitiminde çocukları 1 yaşını dolduruncaya kadar çalışılan her gün için, yol dahil toplam 2 saatlik ücretli emzirme izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

b) İşveren, işçinin mesleki kurs, staj, seminer ve benzeri etkinliklere katılmasını teşvik eder. Üniversite içi kurslara katılan işçiler, kurs süresince ücretli izinli sayılırlar.

MADDE 23 – ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER

A– Ulusal bayram ve genel tatil günleri hakkında kanun hükümleri uygulanır.

B– İşçiler, bugünlerde rızaları ile çalıştırılabilirler. Ancak işyerinde işin özelliği bu günlerde çalışmayı gerektiriyorsa işçinin rızası aranmaz.

C– Bu günlerde, çalışmayarak izin yapan işçilere bir iş karşılığı olmaksızın ücretleri tam olarak ödenir.

D– Ulusal bayram, genel tatil günlerinde işçinin günlük çalışma süresinden fazla çalışma yapması halinde; işverence uygun görülecek günlerde çalıştığı süre kadar izin verilir.

MADDE 24 - BİLDİRİM SÜRELERİ VE KIDEM TAZMİNATI

Bildirim sürelerinde 4857 sayılı iş kanununda yer alan hükümler uygulanır.

Kıdem tazminatının hesabında 4857 Sayılı İş Kanununda yer alan hükümler uygulanır.

MADDE 25 – HASTALIK DURUMU VE SİGORTA ÖDEMELERİNİ TAMAMLAMA

Sendika üyesi işçilerin hastalığı veya herhangi bir sağlık engeli halinde;

1 – Hastalığın sigortaca ödenek verilmeyen ilk iki işgünü için normal günlük ücreti tam olarak, işverence ödenir.

2 – İşçinin iş sözleşmesi, Sosyal Sigortalar Kurumunun sağlık yardımı yapmakla yükümlü olduğu süre içinde feshedilemez.

3 – İşveren tarafından acil vakalar için mümkün olan süratle hastanın naklini sağlayan bir vasıta tahsis edilir.

4- 4857 sayılı İş Kanununun 61. maddesi paralelinde uygulanacaktır.

MADDE 26 – DİSİPLİN KURULU, GÖREVİ VE ÇALIŞMA DÜZENİ

Disiplin Kurulu; işverenin seçeceği iki asil, iki yedek üye ile, sendikanın seçeceği iki asil, iki yedek üyeden oluşur. Asil üye mazereti dolayısıyla katılmadığı durumda, yedek üye kurula katılır.

İşveren temsilcisi kurula başkanlık eder.

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

Disiplin Kurulu, işverence intikal ettirilen konuları; yasa, mevzuat ve iş bu toplu iş sözleşmesinin hükümleri uyarınca inceleyerek karar alır.

Disiplin Kurulu işverenin lüzum gördüğü hallerde toplanır. Kurul Başkanı tarafından yapılacak çağrı, iki gün önceden duyurulur. Bu çağrıda toplantı yer, gün ve saat bildirilir. Disiplin Kurulu kararı olmadıkça işçiye ceza verilemez.

Toplantı, Kurul başkanı tarafından önceden bildirilen günde, mevcut üyenin iştiraki ve salt çoğunluk ile yapılır.

Oyların eşit olması halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar.

Kurul karar vermek için her türlü delili toplar, ilgili işçiyi dinleyerek savunmasını alır. Yapılan yazılı tebligata rağmen davete icap etmeyen ilgili hakkında gıyaben karar verilir. Kararlar ilk toplantıdan itibaren altı iş günü içinde verilir. Alınan kararlar işveren veya işveren vekilince onaylanır ve kesinleşir. İşveren cezaları hafifletebilir.

MADDE 27 – DİSİPLİN CEZALARI

Disipline uymayan işçilere işledikleri fiillere göre ekli ceza cetvelinde belirtilen cezalar verilir. Aynı fiilin bir yıl içinde tekrarı halinde fiilin karşısındaki tekrar sayısına göre gösterilen cezalar uygulanır. Bu cezalar fiilin ağırlık derecesi ve tekrar sayısına göre ihtar, kınama, ücret kesintisi, işyeri değişikliği ve ihraçtır. İş Kanununun 25. Maddesine göre işine son verilen işçinin işine son verme nedenleri yazılı olarak sendikaya duyurulur. Disiplin Kurulu Kararlarına karşı, yargı organına başvurma hakkı saklıdır.

Disiplin cezaları Ek-1

MADDE 28 – İZİN KURULU

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alan her işyerinde; 4857 sayılı Yasanın 60. maddesi uyarınca hazırlanan Yıllık Ücretli izin Yönetmeliğinin 15. maddesine göre, izin kurulları oluşturulur.

İzin Kurulları toplu iş sözleşmesi ve yönetmelik hükümlerine uygun olarak yıllık ücretli izinleri düzenler.

MADDE 29 - KORUYUCU MALZEME VE İŞ KİYAFETİ

İşveren, işyerinin özelliği ve işin niteliği gereği işçilere, işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü hükümlerine uygun olarak, her türlü temizlik malzemesi, koruyucu malzeme ve giyim eşyasını teşekkül ettirerek işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunca tespit edilen esaslar çerçevesinde temin edecek ve yazlık olanları Nisan ayında, kışlık olanları ise Eylül ayında işçilere verecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜCRET VE ÜCRETLE İLGİLİ HÜKÜMLER

MADDE 30 – ÜCRET ZAMMI

A) BİRİNCİ ALTI AY ÜCRET ZAMMI

Kapsamdaki işyerlerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçilerin 31.12.2010 tarihindeki günlük çıplak brüt ücretlerine; 01.01.2011 tarihinden geçerli olmak üzere 3,00.-TL seyyanen zam uygulanacaktır.

B) İKİNCİ ALTI AY ÜCRET ZAMMI

30.06.2011 tarihindeki ücretlerine 01.07.2011 tarihinden itibaren 657 sayılı yasaya göre çalışan Devlet Memurlarının ücretlerine yapılan her türlü artış (zam, iyileştirme, maktu artış vb.) kadar zam uygulanacaktır.

C) ÜÇÜNCÜ ALTI AY ÜCRET ZAMMI

31.12.2011 tarihindeki ücretlerine 01.01.2012 tarihinden itibaren 657 sayılı yasaya göre çalışan Devlet Memurlarının ücretlerine yapılan her türlü artış (zam, iyileştirme, maktu artış vb.) kadar zam uygulanacaktır.

D) DÖRDÜNCÜ ALTI AY ÜCRET ZAMMI

30.06.2012 tarihindeki ücretlerine 01.07.2012 tarihinden itibaren 657 sayılı yasaya göre çalışan Devlet Memurlarının ücretlerine yapılan her türlü artış (zam, iyileştirme, maktu artış vb.) kadar zam uygulanacaktır.

E) Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden sonra işe giren işçilerden deneme süresini dolduranlara, işe girdiği tarihle işe girdiği döneme ait ücret zammının uygulama tarihi arasında geçen her tam ay için, ücret zammı 1/6 oranında eksiltilecek uygulanır.

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

F) Bu maddenin uygulanması sonucu oluşacak yarım yeni kuruşa kadar olan kesirler dikkate alınmaz, yarım yeni kuruş ve üzeri kesirler bir yeni kuruşa tamamlanır.

MADDE 31 - İLAVE TEDİYE VE İKRAMİYE

A- İlave Tediye

İşverence 6772 sayılı kanun hükümlerine göre, Bakanlar kurulunun tespit ettiği günlerde işçilere ilave tediye bulunur.

B- Akdi İkramiye

Kapsamdaki işyerlerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçilere; her sözleşme yılında Haziran ayında 30 günlük çıplak brüt ücretleri tutarında ikramiye işverence ödenir.

MADDE 32 - YEMEK YARDIMI

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere fiilen çalıştıkları her gün için 1,50- (Birbuçuk) TL. net yemek bedeli ödenir.

Yıl içinde yemek artışına gelen ücret zammı oranında arttırılır.

MADDE 33 – SERVİS VE TAŞIT YARDIMI

İşveren, üye işçilere işe gidiş ve gelişlerini (ücretsiz olarak) temin maksadıyla yeterli miktarda servis aracı sağlar.

MADDE 34 – SOSYAL YARDIM

İşverence bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere 01.01.2011 tarihinden itibaren her ay net 110,00.-TL sosyal yardım ödenir, ve bu yardım sözleşmenin 2., 3. ve 4. altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

MADDE 35 - DİĞER SOSYAL YARDIMLAR

A- ÖĞRENİM YARDIMI

Kapsamdaki sendika üyesi işçilerin, her yıl belgelenmesi koşuluyla öğrenim gören çocukları için her öğrenim yılının başlangıcında;

a-İlköğretimde okuyan çocukları için net 225,00-TL,

b-Lise ve dengi okullarda okuyan çocukları için net 250,00-TL,

c- Yüksek öğrenim gören çocukları için net 300,00-TL, öğrenim yardımı ödenir.

MADDE 36 - HARCIRAH

Bu konuda Bütçe ve Harcırak Kanunu Hükümleri Uygulanır.

MADDE 37 - DOĞUM - EVLENME - ÖLÜM YARDIM

Sendika üyesi işçilere uygulanmak üzere, üyenin;

a) Evlenmesi halinde bir kez net 250,00.-TL net evlenme,

b) Kadın üyenin kendisinin, erkek üyenin eşinin doğum yapması halinde net 250,00.-TL net doğum,

c) Ana, baba, eş ve çocuklarının birinin ölümü halinde net 400,00.-TL net ölüm,

d) İşçinin kendisinin ölümü halinde yasal mirasçılara işçinin 1 (bir) aylık ücreti tutarında, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümü halinde yasal mirasçılara (yasal tazminat dışında) 2 (iki) aylık ücreti tutarında ölüm,

e) Yangın, sel, deprem veya benzeri doğal afetlere uğraması halinde sözleşme dönemi boyunca bir maaş tutarında doğal afet,

yardımları yapılır.

Sendika üyeleri, anılan yardımlardan yararlanabilmek için durumu belge ile kanıtlamak zorundadır.

MADDE 38 – YÜRÜRLÜK VE SÜRE

Bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2011 tarihinde yürürlüğe girer ve 31.12.2012 tarihinde sona erer.

MADDE 39- İMZA TARİHİ

Bu Toplu İş Sözleşmesi 39 asıl, 1 geçici madde ve 1 ekten ibaret olup, 25/05/2011 tarihinde işveren ve sendika yetkililerince imzalanmıştır.

GEÇİCİ MADDE – 1

Bu toplu iş sözleşmesinden doğan hakediş farkları bir ay içinde ödenir.

T.C. TRAKYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
VE BAĞLI (17 NOLU İŞKOLUNDA FAALİYET GÖSTEREN) İŞYERLERİ
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

İMZA SAYFASI

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

Erengül ÖZDEMİR
Genel Sekreter

Taner ILICALI
İdari ve Mali İşl. Dai. Bşk.

Aydın DÖNMEZ
Strateji Gel. Dai. Bşk.

SENDİKA TEMSİLCİLERİ

İsmail Hakkı TUNA
Şube Başkanı

Mustafa ZAMACI
İşyeri Sendika Temsilcisi

Erol ÇAĞLAYAN

Adem ARSLAN

DİSİPLİN CEZALARI

EK-1

CEZAYI GEREKTİREN HALLER	CEZALAR			
	BİR MALİ YILDA			
	TEKERRÜR EDEN SAYISINA GÖRE			
	1	2	3	4
1- Mazeretsiz 1 saate kadar işe geç gelmek .	Uyarma	Kınama	1 yevm.	2 yevm.
2- Mazeretsiz 1 iş günü işe gelmemek.	Kınama	1 yevm.	2 yevm.	3 yevm.
3- İş saatinde işyerine ait alet ve malzeme ile özel işler yapmak.	Kınama	1 yevm.	2 yevm.	3 yevm.
4- İş saati bitmeden işi bırakmak veya işyerini terk etmek.	Kınama	1 yevm.	2 yevm.	3 yevm.
5- Göreve sarhoş gelmek veya alkollü içki getirmek.	3 yevm.	İhraç		
6- İş saatinde uyumak.	2 yevm.	3 yevm.	İhraç	
7- İşyeri emniyeti ile görevli olanların iş saatinde uyuması.	3 yevm.	İhraç		
8- İşyeri amirine saldırıda bulunmak.				
a) Tahrik var ise	4 yevm.	İhraç		
b) Tahrik yok ise	İhraç			
9- Amirine hakaret etmek veya tehdit etmek.	2 yevm.	3 yevm.	İhraç	
10- Amirleri tarafından işle ilgili olarak verilen emir ve işleri yapmamak.	2 yevm.	3 yevm.	İhraç	
11- Hırsızlığa teşebbüs.	3 yevm.	İhraç		
12- Hırsızlık yapmak.	4 yevm.	İhraç		
13- İşyerine ait Alet, Malzeme veya vasıtaların bakım ve temizliğini ihmal etmek, malzemeyi, kırtasiyeyi fuzuli yere israf etmek, bunları hor kullanmak.	Kınama	1 yevm.	2 yevm.	3 yevm.
14- Kendisine teslim edilen alet ve vasıtayı iyi korumayarak zayıne sebebiyet vermek.	1 yevm.	2 yevm.	3 yevm.	4 yevm.
15- Yangına kasten sebebiyet vermek.	İhraç			
16- Vasıta kullananlar için trafik kurallarına riayetsizlik.	Kınama	1 yevm.	2 yevm.	3 yevm.
17- İşyerinde kumar oynamak (kağıt, tavla, okey, dama gibi)	3 yevm.	4 yevm.	İhraç	

Cezalandırmadaki şartlar tekerrür etmedikçe birinci şık cezaları, tekerrürü halinde ise diğer şıklar sırasıyla uygulanır.

Suç fiiline göre ceza cetvelinde hüküm bulunmayan hallerde; bu fiilin benzeri veya en yakın cezalar uygulanır.

İşlemiş olduğu suçlar yazılı olan disiplin cetveline uymuyorsa 4857 sayılı iş kanununda öngörülen cezalar uygulanır.