

**T.C.  
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ**

**T.C. KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ ADINA**

**TÜHİS**

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

**İLE**

**TEZ KOOP-İŞ**

**TÜRKİYE TİCARET, KOOPERATİF, EĞİTİM, BÜRO VE GÜZEL  
SANATLAR İŞÇİLERİ SENDİKASI**

**ARASINDA İMZALANAN  
5. DÖNEM  
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**YÜRÜRLÜK  
01.01.2025-31.12.2026**

**İMZA TARİHİ: 08.08.2025**

## MADDE 1- TARAFLAR VE TANIMLAR

### A) Taraflar:

Bu Toplu İş Sözleşmesinde taraflar, T.C. Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğünün üyesi bulunduğu, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ)'dir.

### B) Tanımlar:

Bu toplu iş sözleşmesi metninde,

- a- T.C. Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğünde yer alan 10no'lu "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" iş koluna giren işyerleri ayrı ayrı "İŞYERİ", bütünü "İŞLETME",
  - b- T.C. Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğünü "İŞVEREN",
  - c- T.C. Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı işyerini sevk ve idareye yetkili olanlar, "İŞVEREN VEKİLİ",
  - d- Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS), "KAMU İŞVEREN SENDİKASI",
  - e- Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ), "SENDİKA",
  - f- İş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiler, "İŞÇİ"
  - g- İşyerinde çalışan ve kanunen işçi sayılan TEZ KOOP-İŞ üyeleri, "ÜYE",
  - h- Bu işletme toplu iş sözleşmesi "SÖZLEŞME".
- diye tanımlanmıştır.

## MADDE 2- SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ

Bu 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 sözleşmelerinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır. Toplu iş sözleşmesinde, iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde iş sözleşmelerinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir. Süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girinceye kadar, iş sözleşmesi hükmü olarak geçerliliğini sürdürür.

## MADDE 3- KAPSAM VE YARARLANMA

A- Bu toplu iş sözleşmesi T.C. Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğü (10 no'lu iş kolunda faaliyet gösteren) işyerleri ile bu işyerlerine bağlı eklentilerin bütününe kapsamına alır.

B- Bu toplu iş sözleşmesi hükümlerinden, taraf sendika üyesi işçiler yararlanır.

Toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde sendikaya üye bulunanlar, sözleşmenin yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin sendikaya işverene bildirileceği tarihten itibaren yararlanır.

Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf sendikaya üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf sendikaya üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri hakkında mevzuat hükümleri uygulanır.

## MADDE 4- TARAFLARIN DURUMUNDA DEĞİŞİKLİK

Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın feshi veya infisahı yahut faaliyetten men edilmiş olması veyahut yetkiyi kaybetmiş olması veya toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez veya uygulanmasını engellemez.

## MADDE 5- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ

### A-Görevleri

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

- 1- İşyerinde, üyelerle işveren arasında ilişkiyi ve çalışma huzurunu sağlamak,
- 2- Sendika ile üyeler arasındaki bağları güçlendirmek,
- 3- İşyerinde çalışma saatleri, içinde üyelerin şikayet ve müracaatlarını dinlemek,
- 4- Üye ve işveren arasında uyuşmazlıkların çözümüne çalışmakla görevlidir.

### B-Atanması

Sendika bu sözleşme kapsamına giren ve işyerinde çalışan üyeleri arasından Ana Tüzük ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 27'inci maddesi uyarınca işyeri sendika temsilcilerini atar. Temsilcilerin listesini, baş temsilciyi belirtmek suretiyle işverene yazı ile bildirir.

## MADDE 6- SENDİKA DUYURU PANOSU

a) İşveren, bütün işçilerin kolaylıkla görüp okuyabilecekleri bir yere, baştemsilci ve temsilcilerinin kullanacağı camlı ve kilitli bir duyuru panosu koymayı kabul eder.

b) Duyuru panosuna asılacak tüm ilanlar, sendikanın mührü ve yetkililerin imzasını taşır. Sendika asacağı ilanlardan bir suretini de işverene verir.

## MADDE 7- SENDİKAL İZİNLER

Sendika baştemsilcisi ve işyeri sendika temsilcilerine asıl işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla temsilcilik görevinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmeleri için aşağıda yazılı sürelerde izin verilir.

### A-Baş Temsilci İzni

Sendika baştemsilcisine, temsilcilik görevinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmesi için aşağıda düzenlenen şekilde ücretli izin verilir.

#### İşyeri İşçi Mevcudu

#### Haftalık İzin Süresi

|   |         |
|---|---------|
| 1 - 50 işçi çalıştıran işyerinde        | 4 saat  |
| 51 - 200 işçi çalıştıran işyerinde      | 6 saat  |
| 201 - 500 işçi çalıştıran işyerinde     | 8 saat  |
| 501'den fazla işçi çalıştıran işyerinde | 10 saat |

Baş temsilci gündüz vardiyasında çalıştırılır. Baş temsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıdır. Ancak, sendika merkezi veya şube veya bölge temsilciliğinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine, bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

### B- Temsilci İzinleri

#### İşyeri İşçi Mevcudu

#### Haftalık İzin Süresi

|   |        |
|---|--------|
| 1 - 50 işçi çalıştıran işyerinde        | 2 saat |
| 51 -200 işçi çalıştıran işyerinde       | 3 saat |
| 201- 500 işçi çalıştıran işyerinde      | 4 saat |
| 501'den fazla işçi çalıştıran işyerinde | 5 saat |

### c) Diğer Sendikal İzinler:

Sendika temsilci ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, disiplin kurulu, genel kurul ve temsilciler meclisi ve benzeri toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıda düzenlenmiş şekilde ücretli izin verilir.

*(Handwritten signatures and initials)*

### **İşyeri İşçi Mevcudu**

|                                     |
|-------------------------------------|
| 1 - 50 işçi çalıştıran işyerinde    |
| 51 - 100 işçi çalıştıran işyerinde  |
| 101 - 200 işçi çalıştıran işyerinde |
| 201 - 500 işçi çalıştıran işyerinde |
| 501 -1000 işçi çalıştıran işyerinde |

### **Yıllık Toplam Ücretli İzin**

|        |
|--------|
| 20 gün |
| 30 gün |
| 40 gün |
| 60 gün |
| 80 gün |

1000'den fazla işçi çalıştıran 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 eğitim izni kullanması işverenin onayına tabidir.

Ancak, Genel Kurullar için bu % 5 oranı aranmaz.

### **MADDE 8- GÖRÜŞME USULÜ**

Sendika yöneticileri işveren veya vekillerinden izin almak ve işi aksatmamak şartıyla, iş saatleri içinde de üyelerle görüşebilirler. Bu görüşmeler işveren veya vekillerin göstereceği bir yerde yapılır.

### **MADDE 9- SENDİKA AİDATI**

1- İşveren, sendikaca üyeliği kendisine bildirilen işçilerin sendika tüzüğü gereğince ödemekle yükümlü oldukları üyelik aidatı ile varsa, dayanışma aidatını, hiçbir masraf istemeden ücretlerinden keser ve en geç 10 işgünü içinde sendikanın göstereceği banka hesabınadır. Ayrıca işveren, sendikanın üyelerinin ücretlerinin ve sendika için kimden ne miktarda kesinti yapıldığını gösterir bir listeyi yine ücretlerin ödendiği günü izleyen 10 işgününe kadar sendikaya iletir.

2- Sendikaca talep edilen ödentileri kesmeyen ve sendikaya ödemeyen işveren, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 18'inci maddesi uyarınca sorumludur.

3- İşveren, her ayın sonunda, işyerine giren ve işyerinden ayrılan işçilerin listesini sendikaya bildirir.

### **MADDE 10- İŞÇİ KURULUŞU YÖNETİCİLİĞİ VE İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÜVENCESİ**

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 23 ve 24'üncü maddeleri hükümleri uygulanır.

### **MADDE 11- FERDİ VEYA TOPLU İŞTEN ÇIKARMA**

1- İşyerlerinin gerekleri bakımından zorunluluk bulunmadıkça ferdi veya toplu halde işçi çıkarılamaz.

2- Toplu işten çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde, işveren durumu taraf işçi sendikasına bildirir. İşveren ve sendika bir araya gelerek işten çıkarma esaslarını, işten çıkarılacak işçi sayısı, işten çıkarma tarihi ve çıkarılacak işçilerin ünitelere göre dağılımını karara bağlarlar.

3- 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. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.

## **MADDE 12- İŞYERİNDE ÇALIŞMA ŞEKLİ VE İŞE ALMA**

- a) Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.
- b) Şoför olarak çalışan sendika üyesi işçiler, görev kâğıdı düzenlemeksizin göreve gönderilemezler. Ayrıca, trafiğe uygun durumda olmayan ya da arızalı olan arabalar trafiğe çıkarılamaz.

## **MADDE 13- DENEME SÜRESİ**

- a) İşe yeni alınan işçilerin deneme süresi iki (2) aydır.
- b) İşveren deneme süresi içinde işçinin çalışmasını yeterli bulduğunda, sürenin sonucunu beklemeksizin yeterliliğini onaylayıp sürekli işçiliğini kesinleştirebilir.

## **MADDE 14 - ASKERLİK DURUMU**

Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır.

İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez. İşçi bu süre zarfında ücretli izinli sayılır. Bu amaçla verilen izinler yıllık ücretli izinden mahsup edilmez.

Ancak, bu süre içinde Milli Savunma Bakanlığı tarafından işçiye ücret ödemesi yapılırsa işçi bu ücreti işverene iade eder.

Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat öder.

## **MADDE 15 - İŞ SÜRELERİ VE FAZLA ÇALIŞMALAR:**

### **A- İş Süreleri**

- a) İşyerlerinde haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Hafta tatili Pazar günüdür.
- b) İşçinin işinde çalışmaksızın fakat işyerlerinde işe hazır durumda bekleyerek geçirdiği zamanlar iş süresinden sayılır.

### **B- Fazla Çalışma**

Haftalık 45 saatin üzerindeki çalışmalar fazla çalışmadır.

Üye, istenildiğinde fazla çalışma yapmayı kabul eder. Her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %70 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Fazla sürelerle çalışma ve fazla çalışma ücretleri, fazla çalışmanın yapıldığı aydaki ücretiyle birlikte ödenir.

## **MADDE 16- ULUSAL BAYRAM, GENEL TATİL, HAFTA TATİLİ VE ÜCRETİ**

Üye, istenildiğinde Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde çalışmayı kabul eder. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde, tatil yapmayarak çalışan işçilere çalıştığı her gün için çalışmadan hak ettikleri de dâhil olmak üzere toplam 3 yevmiye ödenir.

Hafta tatili günlerinde çalışma yapılması durumunda çalışılan her saat için çalışmaksızın hak ettiği de dâhil olmak üzere toplam 2,5 saatlik ücret ödenir.

Ulusal Bayram, genel tatil günlerinde işçinin günlük çalışma süresinden fazla çalışma yapması halinde; fazla çalışılan saatlerin her biri için toplam 2 saatlik ücret ödenir.

## **MADDE 17- İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ**

İşçilerin kendi branşlarında çalıştırılmaları esastır. Ancak, işçiler gerektiği takdirde, işyeri içinde unvanı ve niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı 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 Büyükşehir Belediye hudutları dışındaki işyerlerine daimi olarak nakledilebilmeleri yazılı rızaya bağlıdır. Geçici süre ile nakillerde işçinin rızası aranmaz. Ancak, bu süre üç ayı geçemez.

Belediye hudutları dışındaki işyerlerine nakledilen işçilerin nakle rıza göstermemeleri halinde hizmet akitleri bildirimli olarak işverence feshedilebilir. Nakle rıza gösteren işçilerin yerine 6 ay içinde işçi ihtiyacı duyulması halinde, nakli yapılan işçi eski işine dönmeyi kabul etmediği takdirde yeni işçi alınabilir.

İş ve işyeri değişikliği hiç bir zaman ceza mahiyetinde olamaz.

## **MADDE 18- YILLIK ÜCRETİ İZİN**

Hizmet süresi;

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 18 (onsekiz) gün,
- Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara 22 (yirmiiki) gün,
- Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 28 (yirmisekiz) gün,

yıllık ücretli izin verilir.

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

Diğer konularda mevzuat hükümleri uygulanır.

## **MADDE 19- MAZERET İZİNLERİ**

### **A) Ücretli Mazeret İzinleri**

Aşağıdaki yazılı hallerde belirtilen sürelerde ücretli mazeret izini verilir.

- İşçinin evlenmesi halinde 3 gün,
- İşçinin ana, baba veya kardeşinin ölümü halinde 5 gün, eş veya çocuğunun ölümü halinde 6 gün, kayınvalide veya kayınpederinin ölümü halinde 2 gün
- Eşinin doğum yapması halinde 5 gün,
- İşçinin evlat edinmesi halinde 3 gün,
- Yangın, sel, deprem gibi doğal afetlere maruz kalan işçiye 7 gün,
- 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 hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir.

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.

### **B) Ücretsiz Mazeret İzinleri**

Aşağıdaki yazılı hallerde belirtilen sürelerde ücretsiz mazeret izini verilir.

- İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin talepleri ve mazeretlerinin işverence kabulü halinde yılda 30 güne kadar,
- Üyeye, bakmaya mecbur olduğu veya refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır kaza geçirmesi veya önemli

bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde, bu hallerin raporla belgelendirilmesi şartıyla, istekleri üzerine en çok altı aya kadar ücretsiz izin verilebilir, Aynı şartlarla bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

#### **MADDE 20 – ANALIK HALİ VE EMZİRME İZİNİ**

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belgelendirilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde doğum yapan işçiye onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat emzirme izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçiler günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmaz.

#### **MADDE 21- BİLDİRİM SÜRELERİ**

Sendika üyesi işçilere uygulanacak bildirim süreleri aşağıdaki gibidir.

İşyerinde hizmet süresi;

- |  |          |
|--|----------|
| a) 6 aya kadar olan işçiye             | 2 hafta, |
| b) 6 aydan 1,5 yıla kadar olan işçiye  | 4 hafta, |
| c) 1,5 yıldan 3 yıla kadar olan işçiye | 6 hafta, |
| d) 3 yıldan fazla olan işçiye          | 8 hafta, |

bildirim süreleri uygulanır.

#### **MADDE 22- KIDEM TAZMİNATI**

Kıdem tazminatı konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

#### **MADDE 23- HASTALIK VE GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK HALİ**

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 24- ÜCRET VE ÖDEME ZAMANI**

İşveren işçi ücretlerini, tahakkuk ettikleri dönemi takip eden günde ilgili mevzuat hükümlerine göre ödemek zorundadır. Bu sözleşme kapsamında bulunan diğer ödemeler de sözleşme maddesinde belirlenen tarihlerde yapılır.

İşveren, işçinin ücretine ilişkin yapılmış olan ve tüm hesaplamaları gösteren hesap pusulasını işçiye vermek zorundadır.

## **MADDE 25 - ÜCRET ZAMMI**

### **1- TABAN ÜCRET VE SEYYANEN ZAM:**

#### **a) Taban Ücret:**

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

#### **b) Seyyanen Zam:**

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

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

### **2- ÜCRET ZAMLARI:**

#### **a) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:**

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

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

##### **i) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Seyyanen Zam:**

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

##### **ii) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:**

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

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

#### **c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:**

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

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

#### **d) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:**

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

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

*f* *EA* *A* *to*

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 33. maddesindeki gruplar esas alınmak kaydıyla aşağıdaki tespit edilen işe giriş ücretlerine yükseltirler.

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

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

#### MADDE 26- SOSYAL YARDIM

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere her ay birinci yılı birinci altı ayında **3.977,20 TL/Ay**, ikinci altı ayında **4.414,69 TL/Ay** Sosyal Yardım ödenir.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında 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 27- 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 birinci yılın birinci altı ayında **18,60 TL/Ay**, birinci yılın ikinci altı ayında **20,65 TL/Ay** hizmet zammı verilir.

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

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

#### MADDE 28- İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE

İşçilere her yıl 6772 Sayılı Kanun hükümlerine göre belirlenen tarihlerde ilave tediye ödenir.

Ayrıca işçilere, toplu iş sözleşmesinin her yılı için yılda 60 günlük ücretleri tutarında ikramiye ödemesi yapılır. Bu ikramiyelerin 30 günü Nisan ayında, 30 günü ise Ağustos ayında ödenir.

Bu ödemeler işçilerin çalıştıkları süre ile orantılı olarak yapılır.

### **MADDE 29- GİYİM YARDIMI**

İşçilere, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında her ay **brüt 210,91 TL/Ay**, ikinci altı ayında **brüt 234,11 TL/Ay** Giyim Yardımı ödenir.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında 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 30-YEMEK YARDIMI**

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere, fiilen çalıştıkları günlerde toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında **net 235,02 TL/Gün**, ikinci altı ayında **net 260,87 TL/Gün** yemek yardımı yapılır.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında 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 31-TAŞIMA YARDIMI**

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan işçilere fiilen işe gelip gittikleri her gün için toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında **58,60 TL/Gün**, ikinci altı ayında **65,05 TL/Gün** taşıma yardımı yapılır.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

### **MADDE 32 – EK ÖDEME**

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

Ek ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının Mayıs ayında ve bir kez ödenmek kaydıyla ödendiği döneme kadar ki ücret zamları (toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ay zammı olan %24 hariç) oranında artırılarak 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 33- 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:** Mühendis, tekniker, grafiker ve güvenlik amirine günlük brüt çıplak ücretinin % 9'u,

**II. GRUP:** Güvenlik görevlisi ve şoföre günlük brüt çıplak ücretinin % 8'i,

**III. GRUP:** Diğer işçilere ise günlük brüt çıplak ücretinin % 7'si, oranında iş primi ödenir.

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



### **MADDE 34- ÖZEL DURUMLARA İLİŞKİN SOSYAL YARDIMLAR**

Sendika üyesi bütün işçilere toplu iş sözleşmesi döneminde uygulanmak üzere üyenin;  
a) Evlenmesi halinde birinci yıl birinci altı ayında **2.018,97 TL**, ikinci altı ayında **2.241,06 TL** evlenme yardımı,

b) Kendisinin veya eşinin doğum yapması halinde birinci yıl birinci altı ayında **1.009,83 TL**, ikinci altı ayında **1.120,91 TL** doğum yardımı,

c) İşçinin eş, çocuk, ana veya babasının ölümü halinde kendisine sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında **3.029,28 TL**, ikinci altı ayında **3.362,50 TL** ölüm yardımı,

d) İşçinin kendisinin ölümü halinde yasal mirasçılarına birinci yıl birinci altı ayında **5.300,02 TL**, ikinci altı ayında **5.883,02 TL** ölüm yardımı,

e) İşçinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölümü halinde yasal mirasçılarına birinci yıl birinci altı ayında **8.075,36 TL**, ikinci altı ayında **8.963,65 TL** ölüm yardımı, işveren tarafından ödenir.

Bu ödemeler, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında arttırılacak ve evlenme, doğum ve ölüm olaylarının olduğu sözleşme dilimine tekabül eden tutarlar üzerinden ödenecektir.

### **MADDE 35- 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 sürelerle ait ücretleri %8 (Yüzde sekiz) zamlı olarak ödenir.

### **MADDE 36- EK PRİM**

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

### **MADDE 37- KREŞTEN VE SOSYAL TESİSLERDEN YARARLANMA**

İşçiler, üniversiteye ait sosyal tesislerden imkânlar ölçüsünde yararlandırılır.

### **MADDE 38-HARCIRAH**

Bu hususta 6245 Sayılı Harcırah Kanunu ve Bütçe Kanunu hükümleri uyarınca harcırah ödenir.

### **MADDE 39- İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ**

a) Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

#### **b) Koruyucu Malzeme ve Giyim Eşyası**

İşveren işin niteliğine göre mevzuat hükümlerince zorunlu kılınan iş giysilerini ve koruyucu malzemeyi işçilere eksiksiz vermeyi kabul eder.

#### **c) Gebe – Emzikli ve Çocuklu Kadınlar**

Gebe ve emzikli kadınlar için, "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" uygulanır. Yönetmeliğin uygulanması, bu sözleşmenin eki olarak sendikaca izlenir.

#### **d) Sağlık Nedeniyle İş Değiştirme**

Sosyal Güvenlik Mevzuatı gereğince Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca işinde çalışamayacağına karar verilen işçi, uygun bir işte çalıştırılır. Uygun bir iş bulunamaması halinde iş sözleşmeleri işverence feshedilebilir.

**MADDE 40 - TUTUKLULUK, GÖZALTINA ALTINA ALINMA VE MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA**

Gözaltına alınması veya tutuklanması halinde işçi, 4857 Sayılı Kanun'un 17'nci maddesindeki bildirim süresince ücretsiz izinli sayılır. Bu süre sonunda gözaltı ya da tutukluluğu devam eden işçinin iş sözleşmesi işverence feshedilebilir.

**MADDE 41- DİSİPLİN KURULU, GÖREVİ VE ÇALIŞMA DÜZENİ**

Disiplin Kurulu, Başkanı işverenin seçeceği 2 asıl, 2 yedek üye ile sendikann belirleyeceği 2 asıl, 2 yedek üyeden oluşur.

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

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

İşveren bizzat tespit ettiği, tetkik ve tahkikatı icap etmeyen hallerde disiplin cezasını (ihraç cezası hariç) kendisi uygular. Bunun dışındaki hallerde meseleyi disiplin kuruluna intikal ettirir

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

Disiplin Kurulu işverenin lüzum gördüğü hallerde toplanır. Kurul Başkanı tarafından yapılacak çağrı 3 işgünü önce üyelere duyurulur. Bu çağrıda toplantı yer, gün ve saati belirtilir.

Toplantı kurul başkanı tarafından önceden bildirilen günde mevcut üyenin iştiraki ile yapılır. Kurul en az üç üye ile toplanır. Ancak, işverenin yazılı çağrısına rağmen işçi temsilcilerinin toplantıya katılmaması halinde kurul iki üye ile toplanıp karar alabilir. 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 icabet etmeyen ilgili hakkında gıyaben karar verilir. Kararlar ilk toplantıdan itibaren 6 işgünü içinde verilir. Gerektiğinde 6 işgünü süreyi artırmaya Disiplin Kurulu yetkilidir.

Alınan kararlar işveren veya işveren vekilince onaylanır ve kesinleşir. İşveren, cezaları hafifletebilir. İşlenen fiilde; ekli ceza cetvelinde belirtilen maddelerden, birden fazlasına aykırı hareket edildiği saptanırsa, uygulanacak cezaların en ağırı, cezalar aynı ise bir üst derecenin cezası uygulanır.

Ekli ceza cetvelinde yer almayan disiplin suçları için; disiplin kurulu fiilin niteliğine göre cetveldeki müeyyidelerinden birine kıyasen değerlendirme yapar ve buna göre karar alır.

**MADDE 42- DİSİPLİN CEZALARI**

Disipline uymayan işçilere işledikleri fiillere göre ekte gösterilen 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 ve ihraçtır.

Disiplin Kurulu Kararı olmaksızın işçinin iş sözleşmesi feshedilemez. Disiplin kurulu kararları işçiye ve sendikaya derhal tebliğ edilir ve Disiplin Kurulu Kararlarına karşı, yargı organına başvurma hakkı saklıdır.

**MADDE 43 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE**

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

**EK MADDE 1:**

696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 127 nci maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 23 üncü 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:**

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:**

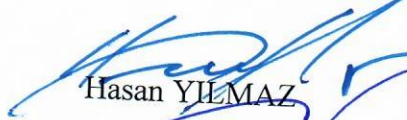
Toplu iş sözleşmesinin “ Mazeret İzinleri” başlıklı 19. maddesinin (b), (f) ve (h) bentlerinde yapılan değişiklikler ile “Hastalık ve Geçici İş Göremezlik Hali” başlıklı 23. maddesinde yapılan değişiklik bu işletme toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden ileriye doğru uygulanacaktır.

İşbu toplu iş sözleşmesi **43 Asıl Madde, 1 Ek Madde, 2 Geçici Madde** ile **Ek-1 Ceza Cetvelinden** ibaret olup taraflarca **08.08.2025** tarihinde imzalanmıştır.

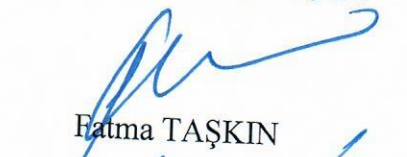
**İŞVEREN TEMSİLCİLERİ**  
**T.C. KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ**  
**REKTÖRLÜĞÜ**

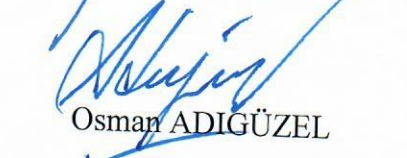
**T Ü H İ S**

  
Adnan ÇİÇEK

  
Hasan YILMAZ

  
Dr. Şerefettin GÜLER

  
Fatma TAŞKIN

  
Osman ADIGÜZEL

  
T. Eymen ÖZBEN

**TEZ KOOP-İŞ SENDİKASI**  
**TEMSİLCİLERİ**

  
Fatih CEVİZDİBİ

  
Merve ŞAHİN

  
Ergin AKBAS

  
Murat YILMAZ

  
Recai HİMMETOĞLU

**EK**  
**DİSİPLİN CEZALARI CETVELİ**

| DİSİPLİN SUÇUNU OLUŞTURAN DAVRANIŞLAR  | HER TEKRARINDA VERİLECEK CEZA |               |               |               |
|--|-------------------------------|---------------|---------------|---------------|
|  | 1. Kerede                     | 2. Kerede     | 3. Kerede     | 4. Kerede     |
| Üniversitece belirlenen tasarruf tedbirlerine riayet etmemek   | Kınama                        | 2 Gün         | 3 Gün         | İşten çıkarma |
| Hizmetlerin kurallara uygun olarak yürütülmesi bakımından, yetkili makamlarca alınan kararlara, verilen emir ve talimatlara riayet etmemek veya itiraz etmek, sorumlusu olduğu iş veya iş yerinde görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması kullanılması ve bakımında kayıtsızlık, göstermek veya düzensiz davranmak. | 2 Gün                         | 3Gün          | İşten çıkarma |               |
| işçinin, sorumlu olduğu yerde verimli veya huzurlu çalışmayı sağlamak için gerekli önlemleri almaması veya huzuru bozacak hareketlere göz yumması veya bu çeşit hareketleri tahrik ve teşvik etmesi veya desteklemesi  | Uyarma                        | Kınama        | 3 Gün         | İşten çıkarma |
| Çağırıldığı veya görevlendirildiği toplantılara kabul edilir bir mazereti olmaksızın katılmamak  | Kınama                        | 2 Gün         | 3 Gün         | İşten çıkarma |
| Görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri, laboratuvar malzemesini görevin sona ermesine veya Üniversitece yazı ile istenmesine rağmen geri vermemek veya devir teslim işlemini zamanında yapmamak   | 3 Gün                         | İşten çıkarma |               |               |
| Özürsüz ve mazeretsiz olarak göreve geç gelmek, görevden erken ayrılmak ve görev mahallini terk etmek  | Kınama                        | 2 Gün         | 3 Gün         | İşten çıkarma |
| Mevzuata uygun olmayan şekilde toplu şikâyet veya usulsüz müracaatta bulunmak  | Kınama                        | 2 Gün         | 3 Gün         | İşten çıkarma |
| İtibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlar içinde olmak  | 2 Gün                         | 3 Gün         | İşten çıkarma |               |
| Belirlenen kılık ve kıyafet hükümlerine aykırı davranmak   | Uyarma                        | Kınama        | 3 Gün         | İşten çıkarma |



|  |               |               |               |               |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Mesai saatleri dışında veya izinde işveren tarafından göreve davet edilmesine rağmen geçerli sebep ya da mazeret olmaksızın görev yerine gelmemek  | 2 Gün         | 3 Gün         | İşten Çıkarma |               |
| Üniversite yerleşkelerinde kanun dışı kuruluşlarla ilgili fiilen faaliyette bulunmak, bunlara yardım toplamak, bu amaçlarla Üniversite yerleşkelerinde afiş, pankart ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak teşhir etmek veya sözlü ideolojik propaganda yapmak | İşten çıkarma |               |               |               |
| Yüz kızartıcı veya utanç verici hareketlerde bulunmak  | İşten çıkarma |               |               |               |
| Üniversite yerleşkesinde herhangi bir siyasi partinin açık propagandasını yapmak, yapanlara destek olmak   | 3 Gün         | İşten Çıkarma |               |               |
| Görevin işbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunmak  | Uyarma        | Kınama        | 3Gün          | İşten Çıkarma |
| Öğrencilerle olan ilişkilerinde, kamu görevlisi saygınlığına aykırı davranışlarda bulunmak   | Kınama        | 3 Gün         | İşten Çıkarma |               |
| İş arkadaşlarına veya maiyetindeki personele, iş sahiplerine veya öğrencilere kötü muamelede bulunmak.   | 2 Gün         | 3 Gün         | İşten Çıkarma |               |
| Görev sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak. İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz ve hareketle sataşmak   | 3 Gün         | İşten Çıkarma |               |               |
| Görev sırasında amirini, iş sahiplerini ve iş arkadaşlarını açık biçimde tehdit etmek  | İşten Çıkarma |               |               |               |
| Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayırımı yapmak, kişilerin yarar ve zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak  | İşten Çıkarma |               |               |               |
| Söz ve davranışlarıyla Atatürk'e hakarete bulunmak   | 2 Gün         | 3 Gün         | İşten Çıkarma |               |

|   |               |               |               |               |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Yetkili bulunmadığı halde, Üniversite organlarında yapılan konuşmaları, alınan kararları, Kanuni nedenlerle resmi mercilere yapılacak başvurular hariç, organ dışına yaymak veya sızdırmak veya bu nedenle organ üyelerinin leh veya aleyhinde davranışlara yol açmak                     | Kınama        | 3 Gün         | İşten Çıkarma |               |
| Çalışma saatleri içinde görevi dışında başka işlerle meşgul olmak   | Uyarma        | Kınama        | 3Gün          | İşten Çıkarma |
| Üniversite yerleşkelerinde ücret karşılığı özel ders vermek   | Kınama        | 3 Gün         | İşten Çıkarma |               |
| Üniversiteye ait motorlu taşıt araçların, resmi belge, araç, gereç ve benzerlerini özel işlerde kullanmak, kullanılmasına yardımcı olmak veya kullanılmasına göz yummak veya özel menfaat sağlamak  | 3 Gün         | İşten Çıkarma |               |               |
| Doğrudan doğruya veya aracı eliyle hediye istemek ve görev sırasında olmasa dahi menfaat sağlamak amacıyla hediye kabul etmek veya iş sahiplerinden veya öğrenciden borç istemek veya almak   | İşten Çıkarma |               |               |               |
| Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek veya iletişim araçları ile bahsi geçen fiilleri yapmak   | 3 Gün         | İşten Çıkarma |               |               |
| Üniversite çalışmalarını sekteye uğratabilecek nitelikte bir disiplin suçuna üniversite öğrencilerini veya mensuplarını teşvik veya tahrik etmek  | 3 Gün         | İşten Çıkarma |               |               |
| İşverenin talimatı olmadan işyerinde veya bağlı yerlerde kişilerin üzerlerini veya eşyalarını aramak, her hangi bir kimsenin eşyasına el koymak, bilerek başkalarına ait dolap ve çekmeceler ile postaları açmak ve benzer eylemler içinde olmak, başkalarını bu tür eylemlere kışkırtmak | 3 Gün         | İşten Çıkarma |               |               |

|   |               |               |               |  |
|---|---------------|---------------|---------------|--|
| İşyerinde meydana gelen tank olduğu olayları (Yangın, hastalık, iş kazası, hırsızlık, gasp vs) en yakın amirine ve ilgili birimlere bildirmemek veya bu konularda eksik ya da yanlış bilgi vermek   | Kınama        | 3 Gün         | İşten Çıkarma |  |
| Görevle ilgili konularda amirlerine veya sair ilgililere yalan veya yanlış beyanda bulunmak   | 2 Gün         | 3 Gün         | İşten Çıkarma |  |
| Görevi gereği verilen belgelerde tahrifat yapmak, tahrif edilmiş belgeleri kullanmak veya başkalarına kullanırmak, gerçeğe aykırı rapor ve belge düzenlemek ve idareye sunmak suretiyle menfaat temin etmek veya bu yolla Üniversiteyi zarara uğratmak            | İşten Çıkarma |               |               |  |
| Görev yeri sınırları içinde her hangi bir yeri yetkili birimlerin izni olmadan hizmetin amaçları dışında kullanmak veya kullanılmasına yardımcı olmak   | 3 Gün         | İşten Çıkarma |               |  |
| Göreve sarhoş gelmek veya görev yerinde alkollü içki içmek, uyuşturucu madde kullanmak ya da temin etmek  | İşten Çıkarma |               |               |  |
| İşyerinde başkalarına ait elektronik iletişim araçlarını (Bilgisayar vb) izinsiz kullanmak, internet araçları üzerinden veya sosyal paylaşım sitelerinden işverene, işveren vekillerine veya çalışma arkadaşlarına asılsız suçlamalarda bulunmak ve hakaret etmek | 2 Gün         | 3 Gün         | İşten Çıkarma |  |