



**T.C.
KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ**

VE

**BAĞLI İŞYERLERİ
ADINA**

TÜHİS

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

İLE

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

(KOOP-İŞ)

**ARASINDA AKDEDİLEN
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

Y Ü R Ü R L Ü K

01.01.2025 – 31.12.2026

**İMZA TARİHİ:
18.08.2025**

I. BÖLÜM

GENEL HÜKÜMLER

TARAFLAR VE TANIMLAR

MADDE 1:

A) Taraflar:

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

B) Tanımlar:

Bu toplu iş sözleşmesi metninde,

a- T.C. Karadeniz Teknik Üniversitesi Rektörlüğünde yer alan 10 no.lu "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkoluna giren işyerleri ayrı ayrı "İŞYERİ", bütünü "İŞLETME",

b- T.C. Karadeniz Teknik Rektörlüğü "İŞVEREN",

c- T.C. Karadeniz Teknik 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 Kooperatif, Ticaret, Eğitim ve Büro İşçileri Sendikası (KOOP-İŞ) "SENDİKA",

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

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

h- Bu işletme toplu iş sözleşmesi "SÖZLEŞME"

diye tanımlanmıştır.

SÖZLEŞMENİN AMACI

MADDE 2:

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 çözümlenektir.

SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA

MADDE 3:

) Kapsam:

Bu işletme toplu iş sözleşmesi, 10 no.lu "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolundaki işverene bağlı bulunan işyerleri ve eklentilerinde çalışan Koop-İş Sendikası üyelerini kapsar.

b) Yararlanma:

Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.

Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıyla işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.

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. Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz.

Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir.

SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ

MADDE 4:

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.

SENDİKANIN TEMSİLİ

MADDE 5:

İşveren; bu toplu iş sözleşmesinin ve mevzuatın uygulanmasından doğan işçi ve işveren ilişkileri ile ilgili bütün konularda sendikayı, üyelerin temsilcisi olarak tanır.

İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR

MADDE 6:

Sendika yöneticileri ve işyeri sendika temsilcileri işverenden izin almak, zaman ve yer bakımından uyum sağlamak, işyerinin çalışma düzenini bozmamak koşulu ile sendikal çalışmalarda bulunabilir ve belirtilen kurala uymak kaydıyla üyeleri ile dilek ve uyuşmazlıkları görüşmek için işyerine girebilirler. Bu davranışlarından ötürü herhangi bir şekilde kınanamaz ve cezalandırılmazlar.

SENDİKA ZORUNLU ORGANLARINDA GÖREV ALANLAR VE TEMSİLCİLERİN TEMİNATI

MADDE 7:

Sendika işyeri temsilcilerinin teminatı konusunda, 6356 sayılı Kanunun 24'üncü madde hükümleri uygulanır.

İşveren, işbu toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinde fiilen çalışmakta olan taraf sendikanın şube yönetim, denetim ve disiplin kurulu başkan ve üyelerinin iş sözleşmelerini, haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez.

Bu hükme uyulmaması halinde 6356 sayılı Kanunun 24'üncü maddesi ile işyeri sendika temsilcilerine tanınan teminatların tamamı taraf sendika zorunlu organlarında görev alanlara da aynen ve kıyasen uygulanmasını işveren kabul ve taahhüt eder.

Sendika yönetici ve temsilcileri kendi rızaları olmadıkça işi ve işyeri değiştirilemez.

SENDİKA TEMSİLCİLERİ

MADDE 8:

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

A) GÖREVLERİ:

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

B) SORUMLULUKLAR:

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

C) ÇALIŞMA TARZLARI:

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

SENDİKA İLAN TAHTASI VE TEMSİLCİ ODASI

MADDE 9:

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

Sendika ilanları, işyeri sendika temsilcilerine önceden bir sureti işverene verilmek ve mutabakat sağlamak kaydıyla, ilan tahtasına asılır.

b) İşveren, kampüsünde, uygun bir yerde sendika temsilci odasını imkânlar dâhilinde temin edecektir.

İşyeri sendika temsilci odası için gerekli işveren imkânlar dâhilinde masa, dolap, sandalye vb. büro malzemesi ile mümkün olduğu takdirde dâhili telefon temin eder.

SENDİKA AİDATLARI

MADDE 10:

İşveren vekili, sendikanın yazılı isteği ve aidat kesilecek üyelerin listesini vermesi üzerine, yasal üyelik ve dayanışma aidatlarını işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesip, Sendikanın göstereceği Banka hesabına en geç 30 gün içinde yatırır.

İşveren, aidat kesilen üyelerin listesini posta veya e-posta yolu ile Sendikanın muhasebe@koopis.org.tr adresine gönderir.

SENDİKAL İZİNLER

MADDE 11:

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

A) BAŞTEMSİLCİ İZNİ

İşyeri İşçi Mevcudu

Haftalık Ücretli İzin Süresi

01-500 İşçi Çalıştıran İşyerinde

8 saat

Baş temsilci gündüz vardiyasında çalıştırılır.

Baş temsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, işverenin oluru olmak kaydıyla sendika merkez veya şubesinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazıyla doğrulamak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

B) TEMSİLCİ İZNİ

İşyeri İşçi Mevcudu

Haftalık Ücretli İzin Süresi

01-50 İşçi Çalıştıran İşyerinde

2 saat

51-200 İşçi Çalıştıran İşyerinde

3 saat

201-500 İşçi Çalıştıran İşyerinde

4 saat

500' den fazla İşçi Çalıştıran İşyerinde

5 saat

C) DİĞER İZİNLER

Sendika temsilci ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim disiplin kurulu, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine, 1 (bir) yılda toplam 20 gün ücretli izin verilir. Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler içindir. Bir seferde işyeri işçi sayısının %5'inden fazla sayıda üyenin birden bu izni kullanması işverenin onayına tabidir. Ancak genel kurullar için %5 oranı aranmaz.

KIDEM TAZMİNATI

MADDE 12:

İş sözleşmesi İş Kanun'unda belirtilen hallerde sona eren işçiye, kıdem tazminatı ödenmesi konusunda aşağıda belirtilen süreler dışında kanun hükümleri uygulanır.

Bu Toplu İş Sözleşmesinden yararlanan işçilere her tam hizmet yılı için 50 (elli) günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

BİLDİRİM SÜRELERİ

MADDE 13:

Sendika işçilerinin bildirim süreleri konusunda 4857 sayılı kanun hükümleri uygulanır.

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

MADDE 14:

1) İşçi herhangi bir suçtan tutuklandığı ve tutukluluğu 60 günü aştığı takdirde iş sözleşmesi münfesi sayılır. 60 güne kadar süren tutukluluk hallerinde, tutuklu kalınan süreler kadar işçi ücretsiz izinli kabul edilir.

2) Gözetim altına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde yasal gözaltı süresinde ücretsiz izinli addedilir. Ancak, gözaltında geçen süre sonunda tutuklanan işçilerin iş sözleşmeleri münfesi 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 biri ile 90 gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde, işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. 90 gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer var ise işe alınır. Bu halde işe tekrar alınan işçinin eski kıdem hakları saklıdır.

4) Adi suçlardan (bu maddenin 6.bendindeki suçlamalar hariç) yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken 60 gün içinde tahliye edilenler bir hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işveren tarafından tekrar işe alınırlar.

Ancak daha sonra hüküm giymeleri halinde iş sözleşmeleri münfesi sayılır. Şu kadar ki, 5.fıkranın a ve b bentleri saklıdır.

5) Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

a. 6 ay veya daha az ceza alan,

b. 6 aydan fazla ceza alıp, cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeniyle 6 aydan fazla ceza aldığı halde 6 aydan önce tahliye edilen işçiler, bir hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işverenin takdiri ile tekrar işe alınabilirler.

6) İşverene ait herhangi bir araca görevli olarak kullanırken, trafik kazası yapan şoförler ve iş makinesi operatörleri, bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde 60 gün içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartı ile;

a. Tutuklu veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda 7 gün içinde,

b. Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda, ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7 gün içinde, başvuruları halinde eski işlerine alınırlar. 90 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

ASKERLİK DURUMU

MADDE 15:

Muvazzaf askerlik görevi sebebi ile iş sözleşmesi askıya alınan işçiye sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında **1.860,00 TL**, toplu iş sözleşmesinin birinci yılı ikinci altı ayında **2.064,60 TL** askerlik yardımı ödenir

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

askerlik yardımı yapılır. Muvazzaf askerlik hizmetini yaptıktan sonra 1 ay içinde işine dönmek isteyen işçi (kıdem tazminatını almamış ise) işbu sözleşme ile sağlanan haklardan yararlandırılarak eski yerine ve eski işine uygun başka bir işe alınır.

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

HASTALIK HALİ

MADDE 16:

Sendika üyesi işçilerin hastalıkları veya analıkları nedeniyle sağlık kuruluşlarından raporlu oldukları süre boyunca ücretleri işverence tam olarak ödenir. Hastalığın devamı süresince; işçinin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz. Ancak işçi, Sosyal Güvenlik Kurumundan alacağı iş göremezlik ödeneğini, ödeneği aldığı günü müteakip bir hafta içinde evrakı ile birlikte işverene öder. Ödenmediği takdirde bir sonraki ayın ücretinden kesilir.

İş kazası durumunda; sigortaca verilen ödeneği de işçi alır. İşçinin iş sözleşmesi, Sosyal Güvenlik Kurumunun sağlık yardımı yapmakla yükümlü olduğu süre içinde fesih edilemez.

İşçilerin hastalanmaları halinde ilk tedavileri varsa işyerinde bulunan revirlerde sağlanır.

Sendika üyesi işçilerin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin tedavisi için il dışındaki sağlık kuruluşlarına sevk edilmeleri halinde, işçiye gidiş-dönüş için 20 güne kadar ücretli izin verilir. 20 günden sonrası için sağlık kuruluşu yetkililerince verilecek belgeyi kuruma ibraz etmeleri şarttır.

Sendika üyesi işçilerin bir takvim yılı içinde tek hekim tarafından verilecek raporların toplamı kırk günü geçemez. Bu süreyi geçen hastalık raporları sağlık kurulunca verilir. Tek hekimlerin değişik tarihlerde düzenledikleri hastalık raporlarında gösterdikleri zorunluluk üzerine yıl içinde toplam kırk gün hastalık izni kullanan işçilerin, o yıl içinde bu süreyi aşacak şekilde tek hekimlerden aldıkları ilk ve müteakip raporların geçerli sayılabilmesi için bunların resmi sağlık kurullarınca onaylanması gereklidir. İşçiye verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı halinde on sekiz aya kadar, diğer hastalık hallerinde ise on iki aya kadar hastalık izni (Sağlık Kurulu Raporu) verilir.

İŞÇİ ALMA USULÜ

MADDE 17:

Yürürlükteki mevzuat hükümleri uygulanır.

DENEME SÜRESİ

MADDE 18:

Deneme süresi bir aydır.

ARA DİNLENMESİ

MADDE 19:

İşyerinin her bir bölümünde ara dinlenmesi toplam bir saattir. Ara dinlenmesi içinde işçinin çalıştırılması halinde bu süre fazla çalışma olarak değerlendirilir.

İşyerinde çalışmakta olan işçilere, günlük çalışma süreleri içinde öğleden önce ve öğleden sonra olmak üzere işin ortalama bir yerinde 15'er dakikalık dinlenme verilir. Bu süreler iş süresinden sayılır.

ÇALIŞMA SAATLERİ VE FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

MADDE 20:

a) İş süresi günde 8 saati, haftada 40 saattir. İşçiler bu süreyi Pazartesi, Salı, Çarşamba, Perşembe ve Cuma günleri çalışarak tamamlarlar. Cumartesi günü işçiler dinlendirilir. Hafta tatili Pazar günüdür

b) Haftalık 40 saatin üzerindeki her bir saat çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %70 yükseltilmesi suretiyle ödenir. Ancak, bir aylık süre içerisinde 16 saate kadar yapılan bu çalışmaların karşılığı olarak işçiye her bir saat çalışması karşılığında bir saat otuz dakika izin verilebilir. Bu süre bir ay içerisinde 16 saati aşarsa işçiye ücreti %70 artırılarak ödenir.

c) İşçinin işinde çalışmaksızın, fakat işyerinde işe hazır durumda bekleyerek geçirdiği zamanlar iş süresinden sayılır.

GENEL TATİL, ULUSAL BAYRAM VE HAFTA TATİLİ

MADDE 21:

Ulusal bayram ve genel tatil yasalarda belirtilen günlerdir. Hafta tatili Pazar günüdür. Bu günlerde işçilere ücretleri bir iş karşılığı olmaksızın tam olarak ödenir. Ancak işçiler çalıştırıldıkları takdirde çalıştıkları her takvim günü için normal yevmiyeleri hariç 2 (iki) yevmiye daha verilir.

FERDİ VEYA TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ

MADDE 22:

Bu konuda 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır.

GÖREV BÖLÜMÜ, İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ

MADDE 23:

İşçiler işyeri içinde unvanı veya niteliği benzer olan başka işe veya işverene bağlı belediye Hudutları (Büyükşehir Belediye Hudutları) içindeki diğer bir işyerine işverence nakledilebilirler. İşçilerin Belediye Hudutları (Büyükşehir Belediye Hudutları) dışındaki işyerlerine daimi nakli, işçinin yazılı rızasına bağlıdır. Geçici süreyle nakillerde işçinin rızası aranmaz. Bu süreyi aşan değişiklik durumlarına ilişkin olarak çıkabilecek uyuşmazlıklar işçi işveren ilişkileri kurulunda çözüme bağlanır.

İş ve işyeri değişikliği hiçbir zaman ceza mahiyetinde olamaz.

YILLIK ÜCRETLİ İZİN ESASLARI

MADDE 24:

Yıllık ücretli izinler aşağıdaki; 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre uygulanır.

- a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara 18 (on sekiz) gün,
- b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara 22 (yirmi iki) gün,
- c) On beş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara 30 (otuz) gün.

Ancak on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

Yukarıda sayılan izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde 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.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan Ulusal Bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatili günleri izin süresinden sayılmaz.

DiĞER İZİNLER

MADDE 25:

A) Sosyal İzinler:

- a) İşçinin kendisinin veya çocuğunun evlenmesi halinde 7 gün,
- b) Eşinin doğum yapması halinde 10 gün,
- c) Üyenin evlat edinmesi halinde 5 gün,
- d) Eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hallerinde 7 gün,
- e) Kardeşinin evlenmesi halinde 3 gün, (Birikmiş yıllık izni 30 günden az olanlara kardeşinin evlenmesi halinde)
- f) Tabii afete maruz kalması ve bunu belgelendirmesi halinde 15 güne kadar ücretli izin verilir.
- g) En az %60 oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğu bulunan işçiye, raporla belgelemesi halinde ya da çalışan ebeveyninden birine bir yıl içinde 15 güne kadar süre ile toptan veya farklı tarihlerde ücretli izin verilir. Bu izin her bir çocuk için ayrı ayrı uygulanır.
- h) İşçinin bakmakla yükümlü olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hallerinde, bu hallerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, ücret, diğer mali hakları ile özlük hakları korunarak üç aya kadar izin verilir. Gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılır.
- ı) Askerlik işlemleri için 1 iş günü ücretli izin verilir.
- j) Ulusal düzeyde kabul edilen 10-16 Mayıs Engelliler Haftasının ilk günü ile 3 Aralık Dünya Engelliler Gününde, engelli olarak istihdam edilen işçilere 1 gün ücretli izin verilir.
- k) Çocuğun ölü doğması veya anne karnında gerçekleşen çocuk ölümlerinde kadın işçiye olayın vukuu bulunduğu tarihten itibaren 5 gün ücretli izin verilir.

B) Ücretli Mazeret İzinleri:

Geçerli bir mazerete dayandırılma ve işverenin kabulü halinde talepleri doğrultusunda ayda iki defadan çok olmamak kaydıyla işçiye yarım gün üzerinden ücretli mazeret izni verilebilir. İşveren işyerinin durumuna göre bu izni ayda bir tam gün olarak da kullanırabilir.

İşveren yazılı ihbarı ile veya işçinin dilekçesi ile iş sözleşmesi ihbar önellerine uyulmak suretiyle feshedildiğinde işveren, işçiye talebi halinde, çalışma saatleri içinde günde 4 saat ücretli iş arama izni verir. İşçi talebi halinde bu izinler topluca verilir.

C) Ücretsiz Mazeret İzinleri:

a) İşçilere talepleri halinde meşru mazeretlerine istinaden bir takvim yılında 120 güne kadar ücretsiz izin verilebilir. Bu izin aynı şartlarla bir katına kadar uzatılabilir.

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

c) Kadın işçilere 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74'ncü maddesine göre 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. İşçinin talebi halinde bu süre 6 ay daha uzatılabilir veya yarı zamanlı çalışmanın bitiminden itibaren 6 ay ücretsiz izin verilebilir.

d) İşçilere, istekleri halinde işçilik süreleri boyunca ve bir defada kullanmak üzere altı aya kadar ücretsiz izin verilebilir.

e) Yetiştirilmek üzere (burslu veya kendi imkanlarıyla gidenler dahil) 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.

ÜCRETİN TANIMI VE HESAP PUSULASI

MADDE 26:

Ücret, işçilere yaptıkları iş karşılığında işveren tarafından sağlanan ve nakden ödenen tutarları kapsar. İşveren yaptığı her ödemede işçiye ücret hesabını gösterir imzalı ve işyerinin özel işaretini taşıyan bir ücret pusulası verir.

İşçi ücretlerinin yatırıldığı bankadan işverence alınan promosyon bedeli, çalışanlara eşit olarak dağıtılır. Yapılacak promosyon görüşmelerine Koop-İş Sendikasının belirleyeceği bir yetkilinin katılımı sağlanır. Sonuç yazılı olarak sendika şubesine bildirilir.

ÜCRET ZAMMI

MADDE 27:

TABAN ÜCRET VE SEYYANEN ZAM:

a) Taban Ücret:

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

b) Seyyanen Zam:

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

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

2- ÜCRET ZAMLARI:

a) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

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

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

i) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Seyyanen Zam:

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

ii) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

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

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

c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

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

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

d) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

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

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

e) Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinden sonra kapsam işyerlerine ilk defa işe alınacak işçiler, asgari ücretle işe başlatılırlar. Bu işçilerin, deneme sürelerini başarı ile tamamlamaları kaydıyla, sendikaca üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşından geçerli olmak üzere toplu iş sözleşmesinin "İş Primi" başlıklı 49. maddesindeki gruplar esas alınmak kaydıyla aşağıdaki tespit edilen işe giriş ücretlerine yükseltirler.

I. YIL İŞE GİRİŞ ÜCRETLERİ

GRUP	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 yükseltilir.

İLAVE TEDİYE VE İKRAMİYELER

MADDE 28:

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

b) Ayrıca işçilere, toplu iş sözleşmesinin her yılı için yılda 60 günlük ücretleri tutarında ikramiye ödemesi yapılır. Bu ikramiyelerin Nisan ve Eylül aylarının ilk haftalarında 30' ar günlük ücretleri tutarında 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.

VASITA YARDIM

MADDE 29:

İşletme kapsamına giren iş yerlerinde çalışan sendika üyesi işçilere, iş yerinde gelip gitmelerini teminen işverence servis tahsis edilir. Servis tahsis edilememesi durumunda işe geliş-gidiş için günlük 2 (iki) adet toplu taşıma bileti veya bir aya isabet eden bedeli net olarak ödenir.

YEMEK YARDIMI

MADDE 30:

İşyerinde işçiye ücretsiz yemek verilmemesi halinde, bu toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan işçilere, fiilen çalıştıkları her gün için toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında **235,02 TL/Gün**, birinci yıl ikinci altı ayında **260,87 TL/Gün** yemek bedeli net olarak ödenir.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl 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.

GIYECEK YARDIMI

MADDE 31:

Bu toplu İş sözleşmesi kapsamındaki işçilere toplu iş sözleşmesinin birinci yılının Haziran ayında **2.530,94 TL** giyecek yardımı ödenir.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının Haziran ayında ödendiği döneme kadarki ücret zamları (toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ay zammı olan %24 hariç) oranında artırılarak uygulanır. Giyim yardımının ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem miktarına yansıtılacaktır.

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

EK ÖDEME

MADDE 32:

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa ödenmek üzere 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 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.

AİLE VE ÇOCUK YARDIMI

MADDE 33:

Devlet memurlarına ödenmekte olan aile ve çocuk yardımı, aynı esaslar ve aynı miktarlarda sendika üyesi işçilere de verilir.

ÖĞRENİM YARDIMI

MADDE 34:

İşverence sendika üyesi işçilerin öğrenim gören (anaokulu dahil) en fazla 3 çocuğuna kadar olmak ve yılda bir defa Ağustos ayında ödenmek üzere; her bir çocuk için **1.203,40TL** öğrenim yardımı ödemesi yapılır.

Bu ödeme, sözleşmenin ikinci yılının Ağustos ayında ve bir kez ödenmek kaydıyla birinci (1.) yılın Ağustos ayı sonrasındaki ücret zamları (toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ay zammı olan %24 ile birinci yıl ikinci altı ay zammı %11 hariç) oranında arttırılarak ödenecektir. Öğrenim Yardımının ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem öğrenim yardımı miktarına yansıtılacaktır.

HARCIRAH

MADDE 35:

Harcirah Kanunu ve Bütçe Kanunu hükümleri uygulanır.

EVLENME, DOĞUM VE ÖLÜM YARDIMI

MADDE 36:

a) Evlenme Yardımı

İşveren, işyerinde çalışan taraf sendika üyesi işçilerin evlenmesi halinde 1 aylık brüt ücreti tutarında evlenme yardımı yapar.

b) Doğum Yardımı

İşveren, işyerinde çalışan taraf sendika üyesi işçilerin çocuğunun dünyaya gelmesi halinde, dünyaya gelen her çocuk için 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda belirtilen tutarda doğum yardımı yapar. Eşlerden her ikisi de aynı işyerinde çalışıyorsa bu yardım sadece birine yapılır.

c) Ölüm Yardımı

İşçinin iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümü halinde iki (2) aylık brüt ücreti net olarak, işçinin normal ölümü halinde ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda belirtilen tutar, işçinin kanuni mirasçılara ödenir.

İşçinin bakmakla mükellef olduğu ana, baba, eş ve çocuklarının ölümleri halinde bir (1) aylık brüt ücreti net olarak işçinin kendisine ödenir.

BİRLEŞTİRİLMİŞ SOSYAL YARDIMI

MADDE 37:

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

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

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.

BAYRAM YARDIMI

MADDE 38:

İşyerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçilere sözleşmenin birinci yılında, Ramazan ve Kurban Bayramlarından bir hafta önce **3.211,54 TL** tutarında bayram yardımı yapılır.

Bu ödemeler, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı (toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ay zammı olan %24 ile birinci yıl ikinci altı ay zammı %11 hariç) oranında arttırılarak ödenecektir. Bayram Yardımının ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem bayram yardımı miktarına yansıtılacaktır.

YAKACAK YARDIMI

MADDE 39:

İşyerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçilere, yılda bir defa ödenmek üzere Eylül ayında **1.057,95 TL** yakacak yardımı yapılır.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının Eylül ayında ve bir kez ödenmek kaydıyla birinci (1.) yılın Eylül ayı sonrasındaki ücret zamları (toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ay zammı olan %24 ile birinci yıl ikinci altı ay zammı %11 hariç) oranında arttırılarak ödenecektir. Yakacak Yardımının ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem yakacak yardımı miktarına yansıtılacaktır.

SİLAH TAZMİNATI

MADDE 40:

Görevi ateşli silahlarla icra eden güvenlik görevlisi işçiye, bu görevini icra ettiği süre içerisinde fiilen çalışılan günler için sözleşmesinin toplu iş sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında her ay brüt **24,80 TL/Ay**, birinci yılı ikinci altı ayında her ay brüt **27,53 TL/Ay** silah tazminatı verilir.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

İş bu sözleşme kapsamında güvenlik görevlisi olarak çalışan sendika üyesi işçilerin belirli dönemlerde yenilemek zorunda oldukları sertifikalarının ücretleri işveren tarafından karşılanır. Çalışma sürelerine denk gelen sertifika yenileme eğitim süreleri çalışma süresinden sayılır. İşçinin kendi kusurundan kaynaklanmayan herhangi bir zaruri sebep nedeniyle zamanında kimlik kartını yenileyemeyen işçiler kartını yenileyinceye kadar ücretsiz izinli sayılırlar. Bu süre 1 (bir) yıldan fazla olamaz. 1 yıllık süre zarfı içerisinde kimlik kartını yenileyemeyen güvenlik görevlisi hakkında mevzuat hükümleri uygulanır.

KREŞ VE ÇOCUK BAKIM YARDIMI

MADDE 41:

Mevzuat hükümleri uygulanır.

İŞÇİ-İŞVEREN İLİŞKİLERİ KURULU

MADDE 42:

a) İşçilerin iş güvencesi ve işçilerle ilgili disiplin konuları ile bu sözleşmede işçi-işveren ilişkilerine ait gösterilen diğer konularda yetkili olmak üzere işçi- işveren ilişkileri Kurulu kurulur.

b) İşçi-İşveren ilişkileri Kurulu, işveren ve sendika tarafından tespit edilen ikişer temsilci ile oluşur. Kurula Üniversite Genel Sekreteri başkanlık eder. Oyların eşitliği halinde Kurul Başkanının oyu çift sayılır.

Kurul taraflardan birinden gelecek istek üzerine toplanır. Kurul Başkanı tarafından yapılacak çağrı 10 gün önce üyelere duyurulur. Bu çağrıda toplantı, yer, gün ve saati belirtilir. Toplantı, Kurul Başkanı tarafından önceden bildirilen günde mevcut üyenin iştiraki ve salt

çoğunluk ile yapılır. Kurulda kararlar çoğunlukla alınır. Oyların eşit olması halinde Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar.

Kurul karar vermek için her türlü delili toplar, ilgili işçiyi dinleyerek savunmasını alır. Disiplin cezasını gerektiren bir fiili işlendiği bildirilen veya iddia olunan işçi Kurul tarafından yazılı ve gerekli görüldüğü hallerde sözlü olarak savunmaya çağırılmadıkça cezalandırılmaz, Savunma süresi evrakının işçiye tebliğinden itibaren yedi iş günüdür. İşçi savunmadan çekilirse var olan soruşturma dosyası ile yetinilir. Kurul duruma göre ilgilileri dinleyerek veya diğer yöntemlerle bilgi toplayarak soruşturmayı sonuçlandırır. Kararlar ilk toplantıdan itibaren 15 işgünü içinde verilir.

Alınan kararlar işveren veya işveren vekilince onaylanır ve kesinleşir. İşveren cezaları hafifletebilir veya tamamen ortadan kaldırabilir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULU

MADDE 43:

Mevzuat hükümleri uygulanır.

DİSİPLİN CEZALARI

MADDE 44:

İşçi kadrosunda bulunan personele ait işçi Üniversitenin disiplin yönergesi uygulanır.

DİĞER ZAMLAR

MADDE 45:

A) Gece Zammı: 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 ait ücretleri %8 (Yüzde sekiz) zamlı olarak ödenir. Gece zammından tüm işçiler (güvenlik işçileridahil) yararlandırılır. Ancak gece vardiya zammı/primi olan yerlerde ayrıca gece zammı ödenmez.

B) Hizmet Zammı: 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 yılı birinci altı ayında **18,60 TL/Ay**, toplu iş sözleşmesinin birinci yılı 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.

ÖDÜL

MADDE 46:

Karadeniz Teknik Üniversitesi ödül yönergesine göre işlem yapılır.

DOĞAL AFET YARDIMI

MADDE 47:

İşçinin sel, yangın, deprem gibi doğal afetlere uğraması halinde uğradığı zarar miktarını belgelenmek ve zarar miktarını geçmemek koşulu ile sözleşmesinin birinci yılı birinci altı ayında **4.340,00 TL**, toplu iş sözleşmesinin birinci yılı ikinci altı ayında **4.817,40 TL** afet yardımı ödenir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanacaktır. Doğal Afet Yardımının ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem doğal afet miktarına yansıtılacaktır.

EK PRİM

MADDE 48:

Gazi, terör mağduru ve şehit yakınlarına (eşi, çocukları, anne, baba kardeşleri) toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresince günlük çıplak ücretinin %10'u (Yüzde on) tutarında Ek Prim ödenecektir.

İŞ PRİMİ

MADDE 49:

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: Rektörlük onayına bağlı vardiya amiri, tekniker, teknisyen ve grup yöneticisine günlük brüt çıplak ücretinin % 9'u,

II. GRUP: Dış Enerji hatlarında çalışanlar, güvenlik görevlileri, şoför, Ağır İş Makinesi kullananlar, ısı kanallarında çalışanlara 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.

YÜRÜRLÜK SÜRE

MADDE 50:

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

GEÇİCİ MADDE 1: FARKLARI ÖDEME ZAMANI

İşbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer ödemelere ilişkin tüm farklar bir ay içinde ödenecektir.

GEÇİCİ MADDE 2: DEVİRLE İLE GELEN İŞÇİLERİN İNTİBAKI

Çeşitli kanunlar ile işyerlerine başka kamu kurum ve kuruluşlarından devren gelen işçilerin geldikleri işyerlerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi ya da işyeri uygulamaları bakımından; kıdem tazminatı, ihbar öneli, iş arama izni, mazeret izni, yıllık ücretli izin süresi, fazla çalışma ücreti zammı oranı veya ulusal bayram ve genel tatillerde çalışma halinde uygulanacak zam oranları açısından bu toplu iş sözleşmesine göre işçi adına daha ileri hak ve menfaat düzenleyen maddeler ile bu toplu iş sözleşmesinde karşılığı bulunmayan (örneğin yıpranma primi, sorumluluk zammı, derece kademe terfi gibi), işçiye daha ileri hak ve menfaatler sağlayan düzenlemeler, devren gelen işçilerin şahıslarına bağlı olmak üzere toplu iş sözleşmesi süresince uygulanmaya devam edilir.

Ayrıca devirle gelen işçilere, bu toplu iş sözleşmesi süresince ikramiye ve ilave tediye ödemesi hariç, başka bir ödemeyi etkilememek üzere günlük ücretlere brüt 50 TL/gün ilave edilir.

Bu maddelerden, bu toplu iş sözleşmesinde karşılığı bulunmayan maddelerde düzenlenen ve uygulamasına devam edilen mali hükümlerdeki miktarlar toplu iş sözleşmesinin ücret zammı maddesindeki artış oranlarına göre ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak uygulanacaktır.

İş bu Toplu İş Sözleşmesi 50 asıl, 2 geçici maddeden ibaret olup, taraflarca **18.08.2025** tarihinde imzalanmıştır.

İ Ş V E R E N T E M S İ L C İ L E R İ

**T.C. KARADENİZ TEKNİK
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
TEMSİLCİLERİ**

Prof. Dr. Cemil RAKICI

İsmail KÜÇÜK

**TÜHİS
TEMSİLCİLERİ**

Adnan ÇİÇEK

Hasan YILMAZ

Dr. Şerefettin GÜLER

Fatma TAŞKIN

Osman ADIGÜZEL

T.Eymen ÖZBEN

**KOOP-İŞ SENDİKASI
TEMSİLCİLERİ**

Eyüp ALEMDAR

Metin GÜNEY

Aytuğ BALAMAN

Sezgin BİLGİN

Pulat Cemil SONKAYA

Özgür SERBEST