

**T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
VE BAĞLI
(17 İŞ KOLUNDA FAALİYET GÖSTEREN)
İŞYERLERİ**

**2. DÖNEM
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

TARAFLAR _____ :

İŞVEREN _____ : KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

İŞÇİ SENDİKASI _____ : TÜRKİYE SAĞLIK İŞÇİLERİ SENDİKASI

YÜRÜRLÜK TARİHİ _____ : 01.01.2023 – 31.12.2024

İMZA TARİHİ _____ : 01.06.2023

**KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE BAĞLI 17 NOLU İŞKOLUNDA
BULUNAN İŞYERLERİ İLE TÜRKİYE SAĞLIK İŞÇİLERİ SENDİKASI ARASINDA
İMZALANAN 2. DÖNEM TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

MADDE 1- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN AMACI:

Bu toplu iş sözleşmesinin amacı iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi artırmak, işveren ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırıcı yollarla çözümlenektir.

MADDE 2- TARAFLAR VE TANIMLAR:

A) Taraflar

Bu işletme toplu iş sözleşmesinin tarafları; 4857 sayılı İş Kanununun 2. Maddesi çerçevesinde 17 nolu "Sağlık ve Sosyal Hizmetler" İşkoluna giren **Kocaeli Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı 17 nolu işkolunda bulunan işyerleri ile Türkiye Sağlık İşçileri Sendikasıdır.**

B) Tanımlar

Bu toplu iş sözleşmesi metninde,

1-Kocaeli Üniversitesi Rektörlüğü "**İŞVEREN**"

2-Kocaeli Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı 17 nolu "Sağlık ve Sosyal Hizmetler" İşkolunda yer alan işyerini sevk ve idareye yetkili olanlar "**İŞVEREN VEKİLİ**"

3- Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası "**SENDİKA**",

4- İşletmede çalışan sürekli veya geçici kamu işçisi sayılan Türkiye Sağlık – İş sendikası üyeleri "**ÜYE**"

5- Bu işletme toplu iş sözleşmesi ve ekleri ile birlikte "**SÖZLEŞME**"

6-Kocaeli Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı 17 nolu Sağlık ve Sosyal Hizmetler İşkoluna giren işyerleri ayrı ayrı "**İŞYERİ**", bütünü "**İŞLETME**" diye tanımlanmıştır.

MADDE 3 – SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK SÜRESİ:

Bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2023 tarihinde yürürlüğe girer ve 31.12.2024 tarihinde sona erer.

MADDE 4- SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA KOŞULLARI:

A) Sözleşmenin Kapsamı

Bu Toplu İş Sözleşmesi;

1) Yer olarak; İşverenin bünyesinde halen kurulu bulunan ve sözleşme süresi içerisinde İş Kolları Yönetmeliğine göre Sağlık ve Sosyal Hizmetler İş koluna giren, idari ve mali yönden işverene bağlı olarak kurulan yeni işyerleri ve bağlı tüm işyerleri ile bu işyerlerinin bağlantı ve eklentilerini kapsar.

2) Şahıs olarak da; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu göre Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası üyesi bulunan tüm işçiler bu toplu iş sözleşmesi kapsamı içindedir.

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

B) Yararlanma Koşulları

Bu işletme toplu iş sözleşmesinden Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası üyeleri yararlanırlar. Bu işletme toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden itibaren, imza tarihinden sonra üye olanlar ise; üyeliklerinin taraf işçi sendikasıyla işverene yazı ile bildirildiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar.

Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya sendikadan çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden itibaren geçerlidir.

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.

Taraf sendikanın yetki belgesi alması şartıyla sözleşmede belirtilmiş bütün kurulların ve temsilcilerin yetki ve görevleri yeni toplu iş sözleşmesi imzalanıncaya kadar devam eder.

MADDE 5- SÖZLEŞMENİN GÜVENCESİ:

A) İşveren; hiçbir şekilde bu Toplu İş Sözleşmesi hükümlerini kısmen veya tamamen, doğrudan doğruya veya dolaylı yollarla Türkiye. Sağlık-İş Sendikası üyesi olmayanlarla, sendikasız veya başka bir sendikanın üyelerine uygulayamaz.

B) İşveren tarafından, sendika üyesi olmayan işçilere bu toplu iş sözleşmesiyle sağlanan haklar verildiği veya her ne ad altında olursa olsun bu hakların ve yararların daha üstünde hak ve yararlar sağlandığı takdirde sendikanın işverene bildirdiği anda işveren yanlış uygulamaya son verir. Sendikanın yazılı bildiriminden 1 ay geçmesine rağmen uygulamaya son verilmezse, bu uygulama, münhasıran o işverenin işyerinde çalışan sendikalı işçilere de uygulanır.

MADDE 6- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞ SÖZLEŞMELERİNE ETKİSİ:

Toplu iş sözleşmesinin yapıldığı tarihte işveren ile işçi arasında mevcut olan iş sözleşmelerinin, işçi aleyhine olan hükümlerinin yerini bu toplu iş sözleşmesinin hükümleri alır. İş bu toplu iş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlar hakkında yürürlükteki yasalara aykırı olmamak kaydıyla iş sözleşmeleri her türlü hükümleri ihtiva eder. Sözleşmede yasa hükümlerine yapılan atıflar, toplu iş sözleşmesinde yer almasa bile hükümlerin sözleşme hükmü niteliğinde olduğunu gösterir.

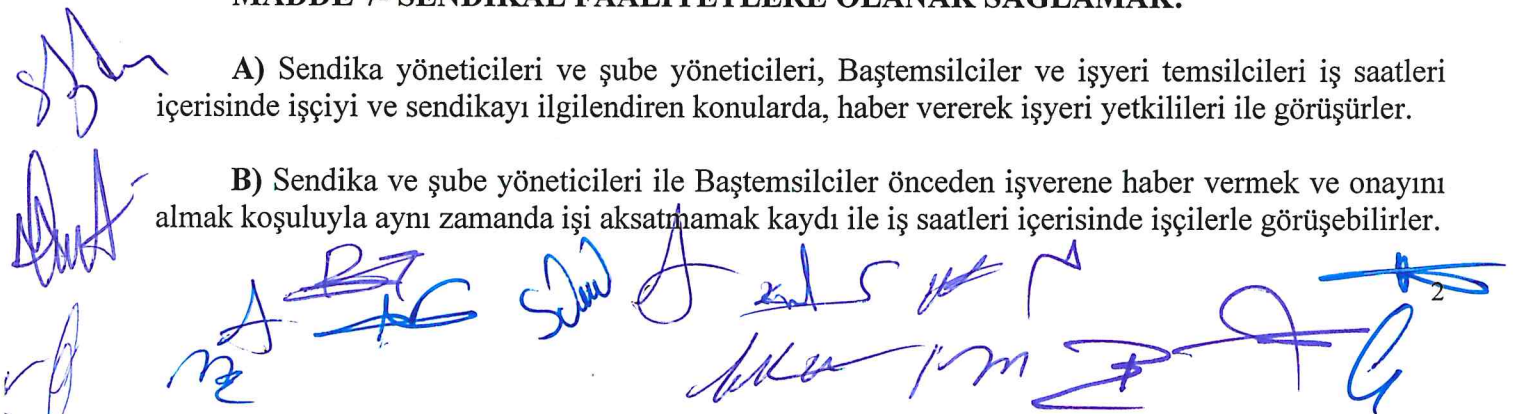
İş bu toplu iş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlar hakkında yürürlükteki yasa, tüzük, yönetmelik hükümleri uygulanır.

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden önce işçi lehine düzenlenmiş ve verilmiş haklar saklıdır ve uygulamasına devam olunur.

MADDE 7- SENDİKAL FAALİYETLERE OLANAK SAĞLAMAK:

A) Sendika yöneticileri ve şube yöneticileri, Baştemsilciler ve işyeri temsilcileri iş saatleri içerisinde işçiyi ve sendikayı ilgilendiren konularda, haber vererek işyeri yetkilileri ile görüşürler.

B) Sendika ve şube yöneticileri ile Baştemsilciler önceden işverene haber vermek ve onayını almak koşuluyla aynı zamanda işi aksatmamak kaydı ile iş saatleri içerisinde işçilerle görüşebilirler.



MADDE 8- GÖREV BÖLÜMÜ:

- a) Görev bölümü, hizmet dalları ve kadrolara göre işveren veya işveren vekili tarafından yapılır.
- b) Her işçi yalnız kendisine verilen işten sorumludur.
- c) Her işçi kendi kadro görevinde çalıştırılır. Ancak, hizmetin zorunlu kıldığı hallerde işveren veya vekili tarafından vasıflı bir kadroda görev verilenlere, bu görevleri devam ettiği sürece, yaptıkları işin karşılığı haklar verilir.
- d) İşçinin görevi devam ederken eğitim durumunun değişmesi halinde bu değişikliklerde mali hakları bulunduğu aynı gruptaki mevcut ücretinin üzerinde bir ücret alıyorsa yeni kademedeki ücreti üzerinden ücreti verilir. (ekli ücret cetvelindeki gruplar dışında uygulanmaz)
- e) Sağlık ünitelerinde görev yapan güvenlik personelleri 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetleri Kanuna uygun olarak çalıştırılırlar.

MADDE 9- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ, TEMSİLCİ ODASI VE İLAN TAHTASI:

A) Temsilcilerin Görevleri:

- İşyeri sendika temsilcisi, yetkisi dâhilinde kendisine intikal ettirilen uyuşmazlık ve şikâyetleri tarafsız bir açıdan değerlendirip çözümlenmesine çalışır.
- Uyuşmazlıkların büyümesine engel olmaya gayret eder. İşçileri hizmeti en iyi bir şekilde yerine getirmeye ve iş disiplinine uymaya davet eder, gerekli çalışmada bulunur.
- İşyerinde huzurun devamlılığı ve çalışma barışının korunmasına yardımcı olur. Sendikaca verilen bilgileri işçilere ulaştırır. İzah eder. İşçilerin şikâyet ve dileklerini ilgililere bildirir.
- Temsilcilik sıfatı; bu sıfatı taşıyana, gerek hizmetin yerine getirilmesi, gerekse iş disiplinine uyması bakımından bir üstünlük sağlamaz. Baştemsilciler işveren vekilinin bulunduğu ana binada çalıştırılır.
- İşyeri baştemsilcisine bu maddede belirtilen görevlerini yerine getirebilmesi için gerekli kolaylık sağlanır.
- Sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde, işveren, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu takdirde, işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır. Bu hak, sendika veya konfederasyonlardaki yöneticilik görevinin sona ermesinden başlayarak üç ay içinde kullanılabilir.
- Sendika, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince birisi baş temsilci olmak üzere yeteri kadar sendika temsilcisini atar. Bu konuda yapılacak olan atamalar işverene ve ilgili mercilere yazılı olarak bildirilir.

İşyerinde işçi sayısı	50'ye kadar ise	1,
“ “ “	51-100 arasında	2,
“ “ “	101-500 arasında	3,
“ “ “	501-1000 arasında	4,
“ “ “	1001-2000 arasında	6,
“ “ “	2000'den fazla ise	8,

İşyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli hizmet akdinin işveren tarafından feshinde İş Kanununun ilgili hükümleri uygulanır. İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremez veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamaz.

B) Temsilci Odası:

- Her işyerinde temsilcilerin evrak ve kayıtlarını muhafaza etme ve çalışmalarını yürütmek amacıyla bir temsilcilik odası verilir. Tahsis edilen odanın demirbaş, kırtasiye malzemeleri vb. sendika tarafından karşılanır.

C) İlan Tahtası:

-Sözleşmenin kapsadığı işyerinde işçilerin görebilecekleri uygun yerlere işverence camlı ve kilitli ilan tahtası konur. İlan tahtasının iki kilidi bulunur. Kilitlerden birinin anahtarı işveren veya vekilinde, diğerinki ise sendika temsilcisinde bulunur.

- Bu ilan tahtalarına tarafların işçileri ilgilendiren bildirimleri, tamim, bülten vs'ler asılır. Sendika ilan tahtasına asılmasını istediği bildirimleri bir yazı ile işverene gönderir. Bildirimler alındığı tarihten itibaren üç gün içinde ve 15 gün süre ile ilan tahtasına asılır. İlan tahtasına asılacak bildirimler, hiçbir surette siyasi yahut kanunlarca yasaklanmış veya işvereni küçük düşürücü mahiyette kanunen suç teşkil eden konuları ihtiva edemez.

- Sendika Genel Merkezinin yazılı istemi olmadan, sendika adına ilan tahtasına bildiri asılamaz.

MADDE 10- SENDİKA TEMSİLCİ, YÖNETİCİ VE ÜYELERİNE TANINAN ÜCRETLİ İZİNLER:

A) Baştemsilci İzni:

Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Baştemsilcisine, temsilcilik görevlerini yerine getirebilmesi için haftada 8 saat izin verilir. Baş temsilciler bu izni işyerindeki esas işini aksatmamak şartı ile kullanırlar. Baştemsilciler seçildikleri veya atandıkları işyerinde ve devamlı gündüz vardiyasında çalıştırılır.

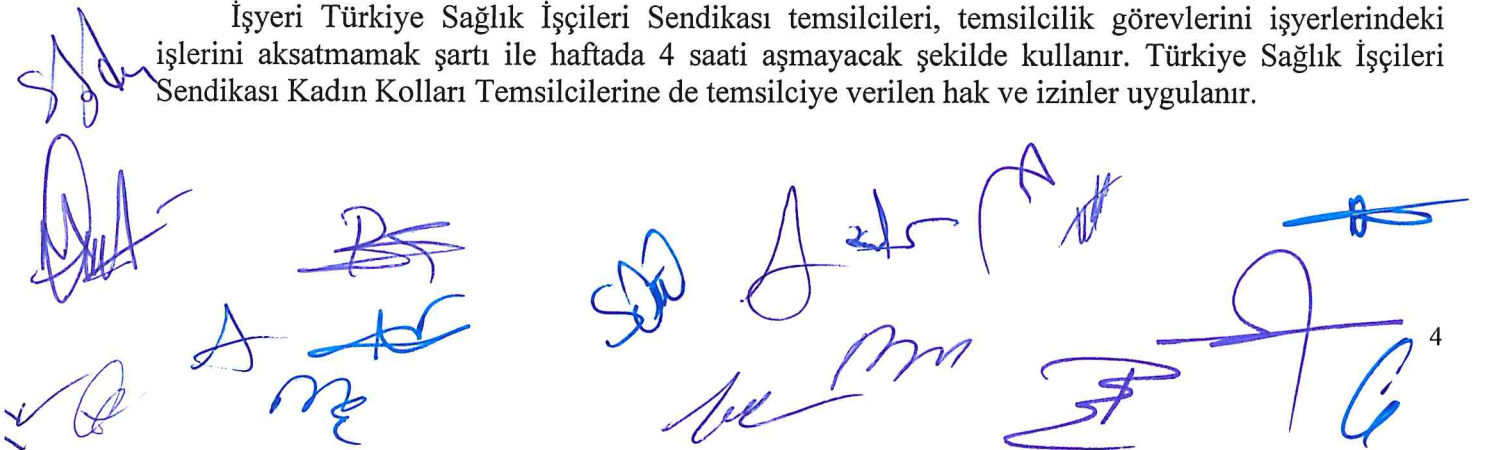
Baştemsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, sendika veya şubesinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilirler.

Baştemsilci mühim ve acil vakalarda günün her saatinde işyerine gelerek konuyla ilgilenebilirler, bu uygulama vardiyalı çalışmalarda da yapılabilir. Şu kadar ki olay yerine gelen Baştemsilci de, iş disiplininin gerektirdiği tutum ve davranış içinde olmak zorundadır.

Sendikada Yönetici olarak görev alan işçilere de yukarıdaki baştemsilciye verilen hak ve izinlerin yarısını uygulanır.

B) Temsilci İzinleri:

İşyeri Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası temsilcileri, temsilcilik görevlerini işyerlerindeki işlerini aksatmamak şartı ile haftada 4 saati aşmayacak şekilde kullanır. Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Kadın Kolları Temsilcilerine de temsilciye verilen hak ve izinler uygulanır.



C) DİĞER İZİNLER:

Sendika temsilcisi ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenen şekle göre ücretli izin verilir.

<u>İŞYERİ İŞÇİ MEVCUDU</u>	<u>YILLIK TOPLAM ÜCRETLİ İZİN SÜRESİ</u>
01-50 işçi çalıştıran işyerinde	20 gün,
51-100 işçi çalıştıran işyerinde	30 gün,
101-200 işçi çalıştıran işyerinde	40 gün,
201-500 işçi çalıştıran işyerinde	60 gün,
501-1000 işçi çalıştıran işyerinde	100 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 bu izni kullanması işverenin onayına tabidir.

Ancak, genel kurullar ve eğitim seminerlerinde bu % 5 oranı aranmaz.

MADDE 11- SENDİKADA GÖREV ALANLARIN GÜVENCELERİ:

Kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 12- SENDİKANIN YARARLANABİLECEĞİ SALON, ARAÇ VE GEREÇLERİ:

Sendika; eğitim, seminer, konferans ve benzeri sosyal, eğitsel toplantıları için işverenin salon ile araç ve gereçlerinden işverenle anlaşma sağlayarak ücretsiz yararlanır.

MADDE 13- SENDİKA AİDATI VE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ:

A) İşveren 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine uygun olarak sendikaca bildirilecek üyelere aidat keserek işçi aylık ücretlerinin ödendiği günü izleyen 15 gün içinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. Ayrıca, hangi işçilerden ne kadar kesinti yapıldığını gösterir listeyi de aynı süre içerisinde sendikaya göndermekle yükümlüdür. İşveren bu yükümlülüklerini yerine getirmek için sendikadan herhangi bir ücret talep etmez. İşçilerden kesilecek dayanışma aidatı içinde aynı esaslar uygulanır.

B) İşveren, yukarıda belirtilen süre içerisinde sendika üyelerinden kesmediği veya kesmesine rağmen, sendikanın hesabına yatırmadığı aidatları ödemekle yükümlüdür.

C) Yetkili sendika dışında başka bir sendika adına ve hesabına aidat kesintisi yapılamaz.

D) İşveren veya işveren vekilleri, sendika ve şubece isim listesi istenmesi halinde geciktirilmeden, çalışan işçilerin kadroları ve mümkün olan bilgilerde belirtilerek isim listesini mevcut belgelere dayanarak onaylanmış şekilde sendikaya vermekle yükümlüdür.

MADDE 14- SENDİKA ÜYELERİNİN GÜVENCESİ:

Anayasa ve diğer mevzuat hükümleri ile işçilere tanınmış bulunan haklar, gerek doğrudan doğruya ve gerekse dolaylı olarak ihlal olunamaz. İşçilerin hak etmiş olduğu ücretlerinden her ne sebeple olursa olsun bir indirim yapılamaz. İşçinin ücret statüsünde, ödeme şeklinde, unvanı vs. şartlarında işçi aleyhine bir değişiklik yapılamaz.

MADDE 15- İŞÇİNİN ZORLANAMAYACAĞI GÖREVLER:

İşveren işçiye, yasalara, toplu iş sözleşmesine, iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliğine aykırı iş yaptıramaz. İşçi kendisine verilen emri, yasa ve toplu iş sözleşmesine aykırı görürse bizzat veya işyeri temsilcisi aracılığıyla görevin yasaya ve sözleşmeye aykırılığını görev veren yetkiliye derhal bildirir. Yetkili bu görevin yapılmasında ısrar ederse emir yerine getirilir. İşçinin veya temsilcinin uyarısına rağmen yaptırılan işten veya sonucundan işçi sorumlu tutulamaz. İşçi veya temsilci olayı en kısa sürede emri verenin bir üst amirine yazılı olarak bildirmek zorundadır.

MADDE 16- ASKERE GİDEN İŞÇİLERE ASKERLİK YARDIMI YAPILMASI VE TEKRAR İŞE ALINMASI:

Muvazzaf askerlik görevi sebebi ile (bedelli askerlik hali hariç) iş sözleşmesi askıya alınan işçiye 1.750,00-TL/brüt askerlik yardımı yapılır. İlgili ödeme ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenir.

Muvazzaf askerlik hizmeti dışında, herhangi bir nedenle silahaltına alınan işçinin hizmet akdinin askıya alındığı süre içerisinde ücret ve sosyal haklarının tamamı ödenir.

Muvazzaf askerlik hizmetini yaptıktan sonra 1 ay içinde işine dönmek isteyen işçi (kıdem tazminatını almamış ise) ayrıldığı derece ve müktesep haklarına ek olarak işbu sözleşme ile sağlanan haklardan yararlandırılarak eski yerine veya eski işine uygun başka bir işe alınır.

MADDE 17- DENEME SÜRESİ:

İşçiler işe alındıkları tarihten itibaren 2 ay deneme süresine tabi tutulurlar. Deneme süresi içerisinde başarı gösteremeyenlerin ilişkileri ihbar önellerine uymaksızın kesilebilir. Deneme süresi sonunda işçinin ilişkisi kesilmemişse, artık daimi işçi vasfını kazanmış olur.

MADDE 18- İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

İşçiler genel olarak istihdamına esas olan işinde ve branşında çalıştırılır. İşçinin işyerinin, ikametgâhına yakın olmasına özen gösterilir. Ancak iş icap ve zaruretlerine göre işçiler işyeri içinde veya Kocaeli Üniversitesi Rektörlüğü'ne bağlı 17 nolu Sağlık ve Sosyal Hizmetler İşkolunda bulunan işyerlerinde işçinin rızası alınarak, işyerinde unvan veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde geçici olarak işveren tarafından çalıştırılabilir. Ancak bu süre 3 ayı geçemez. İhtiyacın devam etmesi halinde bir defaya mahsus 3 ay daha süre uzatılabilir. Ancak bir takvim yılında süre toplam 6 ayı geçemez.

MADDE 19- VARDİYA USULÜ ÇALIŞTIRMA:

Vardiya cetvelleri her ay liste halinde işyerinde ilan olunur. Vardiyalı işçiler 16 saat dinlendirilmeden önce işe çağrılmazlar. Vardiya bitiminde belediye toplu taşıma araçları çalışmıyorsa veya ikametgahtan uzak olarak geliş gidiş yapıyorlarsa işçilere işverence servis tahsis edilir.

MADDE 20- ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER:

A) İşçinin işveren tarafından işyerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmesi halinde yolda geçen süreler.

B) İşçinin, işveren tarafından işiyle ilgili başka bir yere gönderilmesi veya işverenle ilgili başka bir yerde meşgul edilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

C) Yağmur, sel, elektrik ve su akımının kesilmesi, malzeme araç ve koruyucu eşyanın olmaması nedeniyle işbaşında olup da çalışmadığı süreler işçinin yasal iş süresinden sayılır.

D) İşçinin, işverenin işini yaparken meydana gelen olaydan dolayı mahkemede, karakolda ve hastanede geçen süreleri belgeleme koşuluyla iş süresinden sayılır.

E) İşverenin araç ve gerecinde meydana gelen arıza nedeniyle gecikilen süreler de çalışmış gibi sayılır.

F) Hafta Tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde işyerinde çalışmayan işçi o günlerde çalışmış gibi sayılır.

G) Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri öncesinde ve sonrasında Cumhurbaşkanı kararı ile verilen idari izinlerde de işçi çalışmış gibi sayılır.

MADDE 21- İŞE GEÇ GELME:

İşçinin saatinde işe gelmesi esastır. 30 günlük süre içinde 2 defa 30 dakikaya kadar işe geç gelen işçiyi işveren işe başlatır. Bu gecikmeden dolayı işçinin ücretinden bir kesinti yapılamaz. 30 günlük süre içinde (2 defadan fazla) veya 30 dakikayı aşan geç gelmede işçiyi işveren tam veya yarım gün için işe başlatıp başlatmamada serbesttir. 30 günlük süre işçinin işe geç geldiği günden itibaren hesaplanır. Yangın, deprem, su baskını, yoğun kar yağışı gibi nedenlerle mahalli vasıtaların gecikmeye uğradığı hallerde o gün işine geç gelen işçi işe başlatılır. Geç kaldığı saatler ücretli izinli sayılır. Bunun dışında birim amirince kabul edilen meşru mazeretlerinden dolayı işe geç gelenler geç kaldıkları sürelerce ücretli izinli sayılırlar.

MADDE 22- NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİ:

1- Bu işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin haftalık çalışma süresi 45 saattir. Ancak işveren işin yoğunluğuna ve esnek çalışma prensiplerine göre 45 saatin altında çalışma yaptırabilir. Bu halde işveren ve sendika temsilcilerinden oluşturulacak komisyon birim bazlı karar almaya yetkilidir.

2- İşveren, bu 45 saatlik haftalık çalışma süresini işyerinin özelliklerine göre haftada 5 gün veya 6 gün olarak düzenlemeye, sonradan iş icap ve zaruretlerine göre değiştirmeye yetkilidir.

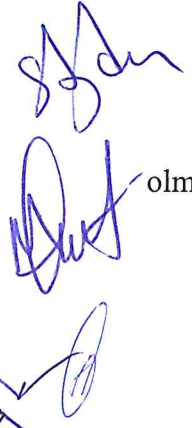
3- Röntgen mahalli olarak tecrit edilen yerlerle, radyum ve radyoterapi hizmetlerinde çalışanların haftalık çalışma süresi 35 saattir.

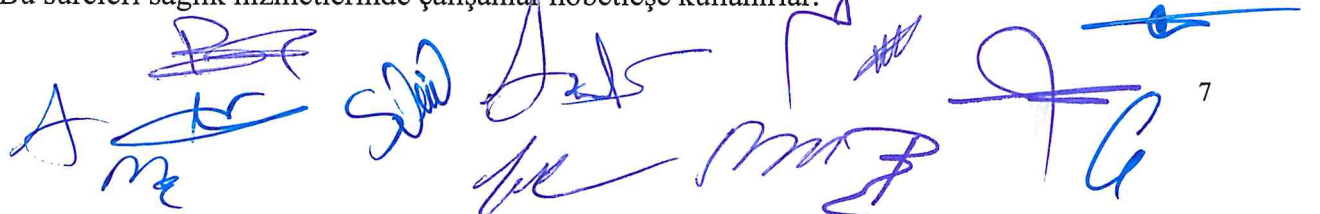
MADDE 23- ARA DİNLENMESİ:

İşyerinde ara dinlenmesi 1 saattir. Ara dinlenmesi, işçilere nöbetleşe kullanılabilir.

Ara dinlenmesi içinde işçinin çalıştırılması halinde veya ara dinlenmesi kullanmaları mümkün olmayan birimlerde çalışanlar için bu sürelerdeki çalışmalarını normal çalışma süresinden sayılır.

Bu süreleri sağlık hizmetlerinde çalışanlar nöbetleşe kullanırlar.





MADDE 24- TUTUKLULUK, GÖZETİM ALTINA ALINMA VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA:

1) İşçi, herhangi bir suçla tutuklandığı ve tutukluluğu İş kanununun 25.maddesinin IV. bendinde belirtilen bildirim sürelerini aştığı takdirde, iş sözleşmesi münfesiş sayılır. Belirlenen bildirim süreleri kadar süren tutukluluk hallerinde, tutuklu kalınan süreler kadar işçi ücretsiz izinli kabul edilir.

2) Gözetim altına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde yasal gözaltı süresinde ücretli izinli addedilir. Ancak, gözaltında geçen süre sonunda tutuklanan işçilerin hizmet akitleri münfesiş sayılır. (1. bent hükmü saklıdır.)

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 180 gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren 15 gün içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde işveren tarafından emsallerin hakları ile işe alınır. 180 gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer varsa işe alınırlar. Bu halde işe tekrar alınan işçinin eski kıdem hakları saklıdır. Ancak, beraat eden işçi 240 güne sınırlı olmaksızın işbaşı yaptırılır.

4) Adi suçlardan (bu maddenin 6. bendindeki suçlar hariç) yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken 240 gün içinde tahliye edilenlerin 1 hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması halinde işveren tarafından tekrar işe alınırlar.

Bilahare, hüküm giymeleri halinde iş sözleşmeleri münfesiş sayılır. Şu kadar ki 5. fıkranın (a), (b) bentleri saklıdır.

5) Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

a) 6 ay veya daha az ceza alan,

b) 6 aydan daha fazla ceza aldığı halde cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeniyle 6 aydan önce tahliye edilen işçiler 1 hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç bulunması halinde işverenin takdiri ile tekrar işe alınabilirler.

6) Yüz kızartıcı suçlar ile sabotaj, Devletin Ülke ve Milleti ile bütünlüğüne, Milli güvenliğe, Kamu düzenine, Cumhurbaşkanlığı Makamına, Türk Silahlı Kuvvetlerine, karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler, cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiç bir suretle tekrar işe alınmazlar.

7) İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken trafik kazası yapan şoförler ve iş makinesi operatörleri bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde, 1 yıl içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartı ile,

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

b) Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7 gün içinde başvurmaları halinde eski işlerine alınır.

Bu bent kapsamına giren şoförler ve iş makinesi operatörlerinin tutuklanma gününden başlayarak 45 güne kadar ki ücretlerinin ödenmesine devam olunur. 1 yıldan fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

MADDE 25- İŞE ALMADA USUL:

Hangi kadro ve unvanda olursa olsun işe alımlarda ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 26- YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER:

A)

Hizmeti 1-5 yıl olanlar için	18 işgünü
Hizmeti 5-15 yıl olanlar için	25 işgünü
Hizmeti 15 yıldan fazla olanlar için	30 işgünü ücretli izin verilir.

B) Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez ve ücreti ödenerek izin hakkı kaldırılamaz. (İşçinin, zorunlu hallerde yıllık ücretli iznine mahsuben izin kullanması mümkündür. Bu hüküm asgari 1 yıl çalışmış işçilere uygulanır.)

C) Ücretli izine rastlayan Pazar günleri ile Ulusal Bayram ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz, ücretli izine ilave edilir. İşçi yaptığı iş gereğince ve isteği halinde yıllık izinlerini 10 günden az parça halinde kullanabilir.

MADDE 27- ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER:

İşçilere aşağıdaki esaslar dâhilinde sosyal durumlarına göre izin verilir.

1) Evlenen işçilere yazılı isteği üzerine 7 gün, Çocuğu evlenen işçilere yazılı isteği üzerine 7 gün,

2) Eşi doğum yapan işçiye 7 gün,

3) İşçinin ve eşinin anne, baba, eş ve kardeşiyle çocukların, kayın valide ve kayın babanın ölümü halinde 7 gün izin verilir. İşçinin ölümü halinde, o işyerinde çalışan yeteri kadar işçiye, cenaze törenine katılmak üzere saatlik izin verilir.

4) Askerlik işlemleri için 1 gün,

5) Yangın, deprem, su baskını ve benzeri felaketlerde kazaya uğrayanlara durumunu belgelendirmek kaydıyla 10 gün,

6) İşçiye eşini, çocuğunu, anasına veya babasını hastaneye götürmek için bir takvim yılında 5 güne kadar ücretli izin verilir. İşçilerin ana, baba, eş, çocuklarından birinin doktor raporuyla belgelemek kaydıyla refakat gerektirecek hastalık halinde, işçiye bir takvim yılında 3 aya kadar ücretli refakat izni idarenin onayı ile verilebilir. Durumun devamı halinde bu süre 3 ay kadar daha uzatılabilir. 5 günlük süre için tek hekim raporu, 3 aylık süreler için en az 3 hekim imzalı raporun olması gereklidir.

7) Bu toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan tüm kadın işçilere 8 Mart Dünya Kadınlar Gününde veya tüm engelli işçilere 3 Aralık Dünya Engelliler Gününde kurum içindeki sendikanın veya kurumun düzenlediği 8 Mart veya 3 Aralık etkinliklerine katılmak üzere işlerini aksatmayacak şekilde ücretli saatlik izinli verilir.

8) Sosyal izin kullananlar, işe dönüşünde mazeretlerini evlenme cüzdanı, doğum ve ölüm belgesi, afetlerde mahalle muhtarı belgesi, kazalarda doktor raporu, hastalık vizite kağıdı gibi belgelerle en geç 3 gün içinde kanıtlamak zorundadırlar. Aksi halde kullandıkları izin süresi yıllık izinlerinden mahsup edilir.

9) Bu izinler olayın oluşundan tarihinden, evlenme izni resmi evlilik tarihinden itibaren 15 gün içinde kullanılır. Şu kadar ki işçi izinli ve raporlu ise ücretli sosyal iznini rapor ve iznin bitiminden itibaren aynı sürelerde kullanır.

10) Bu maddede tespit edilen sosyal izinler birden çok kişiyi ilgilendirirse izinlerden ilgili işçiler ayrı ayrı yararlanırlar.

11) Röntgen mahalli olarak tecrit edilen yerlerle, radyum ve radyoterapi hizmetlerinde çalışan kadın işçiler, hamileliğini tespit eden doktor raporu ibrazı tarihinden itibaren hamileliği süresince branşlarına yakın başka bir işte çalıştırılır.

12) Hamile işçilere; SGK mevzuatına göre doğum öncesi 8 hafta, doğum sonrası 8 hafta olarak verilen raporlu süreler için ödenen iş göremezlik ödenekleri, işverence tama iblağ edilir. 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. Bu gibilere talepleri halinde doğum sonrası ücretli izinlerinin bitiminden itibaren 1 yıla kadar ücretsiz izin verilir. 1 yıl ile 2 yıl arasındaki ücretsiz izin talepleri idarenin onayına bağlıdır.

13) Doğum yapan kadın işçilere doğumdan itibaren 6 aya kadar öğleden önce 1,5 saat, öğleden sonra 1,5 saat olmak üzere günde 3 saat, 6 aydan bir yıla kadar öğleden önce 1 saat öğleden sonra 1 saat olmak üzere günde 2 saat emzirme izni verilir. Bu izinler istenirse günlük topluca kullanılabilir.

MADDE 28- ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri aşağıda belirtilen günlerdir.

Ulusal Bayram 29 Ekim günüdür. 28 Ekim günü saat: 13.00'de başlar, 29 Ekim günü devam eder.

Resmi Bayram ve Genel Tatil Günleri:

- 1- 1 Ocak günü Yılbaşı Tatilidir
- 2- 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramıdır.
- 3- 19 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramıdır.
- 4- 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Bayramıdır
- 5- 15 Temmuz Demokrasi ve Özgürlükler Günüdür
- 6- 30 Ağustos Zafer Bayramıdır.

Dini Bayramlar:

- 1- Ramazan Bayramı: Arife günü saat: 13.00 den itibaren 3,5 gündür.
- 2- Kurban Bayramı: Arife günü saat: 13.00 den itibaren 4,5 gündür.

MADDE 29- ÜCRETSİZ MAZERET İZİNİ:

İşçiye her takvim yılı için müracaatı üzerine mazeretine binaen 4 aya kadar işverenin onayı ile ücretsiz mazeret izni verilebilir.

MADDE 30- İŞ GÜVENCESİ VE İŞÇİ ÇIKARTILMAMASI:

a) İşveren, ilgili yasalara, Yargıtay Kararlarına ve bu toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı olarak işçilerin iş akitlerini sona erdiremez.

b) İş akdinin fesh edildiği durumlarda, işyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın 4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesine ilişkin hükümleri (4857/18-19-20-21-22) uygulanır.

c) İşveren tarafından, 4857 sayılı İş Kanununun 25'nci maddesi dışında keyfi ve haksız bir sebeple işten çıkarmalarda, Mahkeme tarafından feshin geçersizliğine karar verildiğinde, Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye, dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer tüm sosyal hakları ödenir.

d) İşveren, 4857 sayılı İş Kanununun 25'nci maddesi dışında keyfi ve haksız bir sebeple işten çıkarmalarda, Mahkeme veya Özel Hakem tarafından feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde, 4857 sayılı İş Kanununun 21'nci maddesinde belirtilen iş güvencesi tazminatını 4 – 8 aylık ücreti tutarında ödemekle yükümlüdür.

MADDE 31- BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ:

Hizmet akitleri, bu sözleşme hükümlerine uygun olarak işveren tarafından önceden karşı tarafa yazılı bildirimde bulunmak koşulu ile bildirim tarihinden itibaren;

6 aydan az süre ile çalışan işçilere	3 hafta
6 ile 18 ay süre ile çalışan işçilere	5 hafta
18 ay ile 3 yıla kadar çalışan işçilere	8 hafta
3 yıldan fazla süre ile kadar çalışan işçilere	10 hafta

İş akdi feshedilmiş sayılır.

İşçi, bildirim önellerinde işveren tarafından çalıştırıldığı takdirde, bildirim öneli içerisinde tüm haklardan yararlanır.

MADDE 32- YENİ İŞ ARAMA İZİNİ:

İşverenin yazılı ihbarı ile veya işçinin dilekçesi ile iş sözleşmesi ihbar önellerine uyulmak suretiyle fesh edildiğinde işveren, işçiye talebi halinde, çalışma saatleri içinde günde 2 saat ücretli iş arama izni verir. İşçi talep ettiğinde sözleşmenin son bulacağı zamandan önceki günlere rastlamak üzere bu izinler topluca verilir.

MADDE 33- KIDEM ZAMMINA ESAS KIDEM TARİFİ:

Kıdem, hizmet akdinin aralıklarla devam etmiş ve yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalışılan bütün hizmetlerinin toplamıdır.

MADDE 34- KIDEM TAZMİNATI:

İşçilerin iş sözleşmelerinin iş yasasındaki kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren hallerden birisi ile feshi halinde, işçiye her tam hizmet yılı için 35 günlük brüt ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. 1 yıldan artan süreler içinde aynı oran üzerinden ödeme yapılır. Ölüm hallerinde tazminat, yasal mirasçılara verilir, iş kazası nedeniyle ölen işçinin kıdem tazminatı 45 gündür.

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

MADDE 35- KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ:

A) Kıdem Tazminatına esas olan ücret, işçinin en son aldığı günlük ücretine bu toplu iş sözleşmesiyle kazanılan ve devamlılık arz eden aynı ve nakdi yardımların toplamının ilavesi ile bulunacak brüt ücrettir.

B) İşçinin kıdem tazminatının hesaplanmasında yasa ve toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanır.

C) Emekliliğe hak kazanıp Sosyal Güvenlik Kurumundan emekli olabilir belgesi alan işçiler, işverene emeklilik dilekçesini verdiği tarihten itibaren işveren işçinin hesaplanacak kıdem tazminatını bir seferde ödemek zorundadır.

MADDE 36- HASTALIK YARDIMI:

1. Hastalık nedeni ile iş göremezliğe uğrayan işçilerin 3 (üç) gün ve daha fazla istirahatlı olmaları hâlinde Sosyal Güvenlik Kurumunca ödeme yapılmayan günlere ait ücretlerin tamamı ve eksik ödeme yapılan günlere ait ücretlerin bakiyesi işverence ödenir.

İşçinin hastalık nedeniyle işe devam edemediği veya raporlu olduğu süreler için SGK tarafından ödenmeyen ilk 2 günün ücreti işveren tarafından ödenir.

2. İşçinin, işyerinin bulunduğu mahal veya başka bir mahale sevk suretiyle viziteye çıkması hâlinde, işyerinden ayrı kalacağı zamanlarda; işçiye istirahat verilmeksizin ayakta tedavisine lüzum görüldüğü takdirde geçirdiği süreler için işçi ücretli izinli sayılır.

MADDE 37- İŞ PRİMİ:

Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan tüm işçilere aylık Ek-2 Ücret Cetvelinde belirtilen günlük yevmiyeleri oranlarında iş primi ödemesi yapılır. İş primi oranları Ek-2 Ücret Cetvelinde belirtilmiştir. İlgili ödeme günlük yevmiyelerin zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenir.

MADDE 38- MALİ SORUMLULUK TAZMİNATI:

İşyerlerinde maaş birimi çalışanları, personel büro çalışanları, vezne, satın alma, taşınır kayıt yetkilisi, nakit veya nakit yerine geçen kıymet sorumluları vb. işlerde çalışanlara her ay 350,00 TL/brüt tutarında mali sorumluluk tazminatı ödenir. İlgili ödeme ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenir.

MADDE 39- ÖZELLİKLİ BİRİMLER TEŞVİK ÜCRETİ:

Özellikli Birimler Teşvik Ücreti (Ek-3) cetvelinde belirtilen birimlerde çalışan işçilere sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında fiilen çalışılan günler için günlük 10,00-TL/brüt özellikli birimler teşvik ücreti ödenir. İlgili ödeme ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenir.

MADDE 40- NÖBET VE İCAPÇILIK:

a) İcapçı olarak görevlendirilmiş olanlara, icapçı kaldıkları her gün için 2 saatlik fazla çalışmaya tekabül eden ücreti ödenir. İcapçılık esnasında göreve çağrılanlara ayrıca fazla çalışma ücreti ödenir. (16 saat icap = 2 saat fazla mesai)

b) İşçilere normal çalışma saatlerinin dışında nöbet tutturulması halinde, nöbet tutulan süre kadar, fazla çalışma ücreti ödenir.

c) İcapçı olarak göreve çağrılan işçiler işe gidiş ve dönüşlerinde işverence temin edilecek servis araçları ile götürülüp getirilirler.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones across the bottom.]

MADDE 41- UZUN SÜRELİ HASTALIK HALİ:

Uzun süreli hastalık halinde iş yasası ile ilgili mevzuat hükümleri saklı kalmak üzere 5510 sayılı yasa hükümlerine göre işlem yapılır.

MADDE 42- DİSİPLİN KURULU:

İşyeri Disiplin Kurulu:

İşyerlerinde 3 işveren, 3 sendika temsilcisinden oluşan işyeri disiplin kurulu kurulur. Taraflar kurula asıl üye kadar da yedek üye belirlerler. Sözleşmenin imza tarihinden itibaren bir ay içerisinde taraflar asıl ve yedek üyelerini yazılı olarak birbirlerine bildirirler. Sendika temsilcisi olarak kurula katılan üyelere birinin disiplin kuruluna sevk edilmesi halinde yerine yedek üye katılır.

Kurulun başkanlığını işveren temsilcilerinden biri yapar. Başkanın tensip edeceği bir üye, aynı zamanda kurulun raportörlüğünü ifa eder. Lüzumu halinde, taraflardan birinin yazılı müracaatı ile kurul, kurul başkanı tarafından toplantıya çağrılır. Kurulun gündemi üç işgünü içinde kurul üyelerine gönderilir. Kararlar ekseriyetle alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış olur. Kurul, gündemindeki maddeleri ilk toplantı tarihinden itibaren beş işgünü içinde karara bağlar. Lüzum görüldüğü takdirde bu süre 15 güne kadar uzatılabilir.

Disiplin cezaları ekte belirtilmiştir. Cetvelde bulunmayan suçlar için kurul kıyasen karar verir. Ceza cetveli EK-1 de gösterilmiştir.

MADDE 43- UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZÜM KURULU:

(1) Toplu iş sözleşmesinin uygulaması ile hükümlerinin yorumu konusunda çıkacak uyuşmazlıkların ilk kademe olarak işyerindeki işveren vekilleri ile sendika temsilcileri arasında halli esastır. Bu şekilde halli mümkün olmayan uyuşmazlıklar Kocaeli Üniversitesi Rektörlüğü'nde teşekkül ettirilen Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu'nda tetkik edilir. Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu, 3 işveren temsilcisi ile 3 sendika temsilcisinden oluşur. Ayrıca, üçer adet yedek temsilci de seçilir. Kurula işveren temsilcilerinden biri başkanlık eder.

(2) Kurul taraflardan birisinin başvurusu üzerine toplanır (yazılı çağrıda hangi konuların görüşülmesi istendiği açıkça belirtilir). Toplantı için çağrı yapılır. Kurul, daveti müteakip 3 işgünü içinde toplanarak uyuşmazlık konusunun varit olup olmadığını, varit ise giderilmesi çarelerini araştırır ve 15 gün içinde karara bağlar. Acil hallerde yazı çağrı olmadan sözlü çağrı yapılabilir.

(3) Taraflar kurul kararlarına uymak zorundadırlar. Taraflar kurula girecek üyelerini toplu iş sözleşmesinin imzasından itibaren 1 ay içinde karşı tarafa bildirir.

MADDE 44- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULUNUN GÖREVLERİ:

İlgili mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 45- KAZALARIN BİLDİRİLMESİ:

İşyerinde meydana gelen bir kaza sonucunda yaralanan işçinin durumu derhal yetkiliye bildirilir. İşçinin durumu buna olanak vermeyecek kadar ağır ise yaralanmasının bildirilmesi, yanında bulunan işçi arkadaşlarına düşer. Kazaya uğrayan işçi, yetkili tarafından doldurulacak kaza raporu ile birlikte veya buna olanak yoksa hemen işçinin bakılacağı sağlık teşkilatına bildirilir. Durum derhal işveren vekiline ve sendika temsilcisine duyurulur. İşyerinde meydana gelen en küçük yaralanma olayları bile işçi tarafından yetkiliye bildirilir. Kendilerini tedavi etmeye veya yetkili olmayan kimselere tedavi ettirmeye çalışanlara karşı işveren vekili bir sorumluluk kabul etmez. İşveren hayati önem arz eden kazalarda, işçinin Kamu hastanelerine götürülmesi kaydı aramaz. En yakın hastaneye veya Sağlık kuruluşuna götürülür.

MADDE 46- SOSYAL YARDIM ÖDEMELERİ:

A) Öğrenim Yardımı:

İşveren, işçinin **örgün öğrenim** gören 25 yaşını geçmemiş her çocuğu için Eylül ayı içinde ödenmek üzere;

Sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında;

İlkokul için 550,00-TL/brüt,

Orta Okul için 650,00-TL/brüt,

Lise ve Dengi Okullar için 800,00-TL/brüt,

Yüksek Okul ve Üniversite öğrenimi için 1.050,00-TL/brüt, öğrenim yardımı yapılır.

İşçiler bu haklardan belge karşılığı ve belgenin ibraz tarihinden itibaren yararlandırılırlar. Bu haklardan, **örgün öğrenim gören** işçiler de gördüğü öğrenim durumuna göre yararlanırlar.

B) Yemek Yardımı:

Mevcut uygulamaya devam edilir.

C) Aile ve Çocuk Yardımı:

Toplu İş Sözleşmesinden yararlanan evli işçilere (eşin çalışıp / çalışmadığına bakılmaksızın) aile yardımı olarak her ay 650,00-TL/brüt,

Çocuklu işçilere (çocuk sayısına bakılmaksızın ve 18 - 25 yaş arası olan çocukları için örgün öğrenimde olmak kaydıyla) her ay 250,00-TL/brüt,

Sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında aile veya çocuk yardımı olarak ödenir.

İşçiler bu haklardan belge karşılığı ve belgenin ibraz tarihinden itibaren yararlandırılırlar.

D) Yakacak Yardımı:

Toplu İş Sözleşmesinden yararlanan işçilere sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında her ay 300,00-TL/brüt yakacak yardımı yapılır.

E) Bayram Yardımı:

Toplu İş Sözleşmesinden yararlanan işçilere sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında Ramazan ve Kurban Bayramlarından en az 5 gün önce olmak üzere Ramazan Bayramı için 700,00-TL/brüt, Kurban Bayramı için 1.000,00-TL/brüt bayram harçlığı verilir. Bu ödemeler ait olduğu dönemin zamları uygulandıktan sonra yapılır.

F) Sosyal Yardım:

Toplu İş Sözleşmesinden yararlanan işçilere sosyal harcamalarını karşılamak amacı ile sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında her ay 850,00-TL/brüt, sosyal yardım ödemesi yapılır.

G) Evlenme Yardımı:

İşveren, sendika üyesi işçilerin evlenmesi halinde birinci yıl birinci altı ayında 1.000,00-TL/brüt, evlenme yardımı ödemesi yapılır.

H) Doğum Yardımı:

İşveren, sendika üyesi işçinin veya eşinin doğum yapması halinde sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında 1.500,00-TL/brüt, doğum yardımı yapar.

Çocuğun ölü doğması halinde ölüm yardımını da birlikte ödenir.

Çoğul gebelik durumunda ise bu yardım her çocuk için ayrı ayrı yapılır.

I) Ölüm Yardımı:

İşçinin iş kazası sonucu ölümü halinde yasal mirasçılarına 3 brüt ücreti tutarı yasal kesintiler yapıldıktan sonra ödenir.

İşçinin normal ölümü halinde yasal mirasçılarına veya cenazeyi kaldıran yakınlarına, belgelemek kaydıyla 3.000,00-TL/brüt ölüm yardımı yapılır.

İşçinin ana, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde 500,00-TL/brüt ölüm yardımı yapılır.

İ) Doğal Afet Yardımı:

İşçinin, doğal afetlere uğraması halinde uğradığı zararı belgelemek koşulu ile sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında 3.000,00-TL/brüt ödenir.

J) Giyim Yardımı Ve Koruyucu Eşya:

Mevcut uygulamaya devam edilir.

K) Konut Yardımı:

İşçilere, sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında her ay olmak üzere 320,00-TL/brüt konut yardımı ödenir.

L)Toplu iş sözleşmesinden faydalanan evli işçiler toplu iş sözleşmesinden ayrı ayrı faydalanır.

M) Yukarıda fıkralar halinde sıralanan tüm ödemeler sözleşmenin birinci yıl ikinci altı ayında, ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenir.

MADDE 47- ÜCRET ZAMMI

A- BİRİNCİ YIL BİRİNCİ ALTI AY ZAMMI:

Ekli EK-2 cetvele göre işlem yapılır.

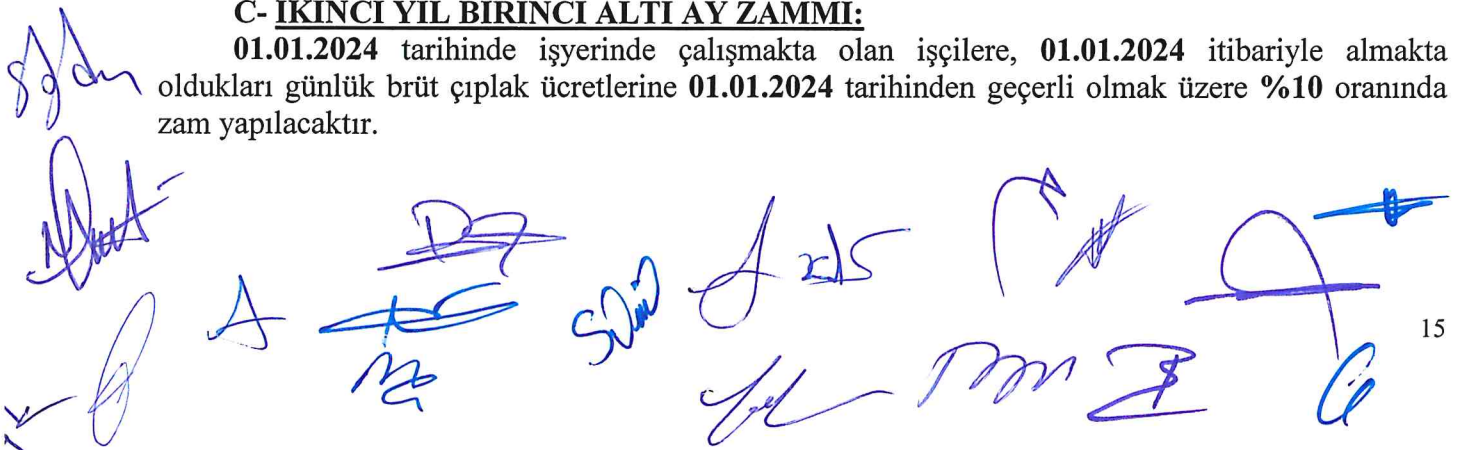
B- BİRİNCİ YIL İKİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.07.2023 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilere, 01.07.2023 itibariyle almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine 01.07.2023 tarihinden geçerli olmak üzere %15 oranında zam yapılacaktır.

Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2022 indeks sayısının, Haziran 2023 indeks sayısına (Ocak – Şubat – Mart – Nisan – Mayıs – Haziran 2023 ayları toplamına) göre değişim oranının %15'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, Birinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

C- İKİNCİ YIL BİRİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.01.2024 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilere, 01.01.2024 itibariyle almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine 01.01.2024 tarihinden geçerli olmak üzere %10 oranında zam yapılacaktır.



Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Temmuz 2023 indeks sayısının, Aralık 2023 indeks sayısına (Temmuz – Ağustos – Eylül – Ekim – Kasım – Aralık 2023 ayları toplamına) göre değişim oranının %10'u aşması halinde aşan kısmın tamamı, İkinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

D- İKİNCİ YIL İKİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.07.2024 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilere, **01.07.2024** itibariyle almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine **01.07.2024** tarihinden geçerli olmak üzere **%10** oranında zam yapılacaktır.

Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Ocak 2024 indeks sayısının, Haziran 2024 indeks sayısına (Ocak – Şubat – Mart – Nisan – Mayıs – Haziran 2024 ayları toplamına) göre değişim oranının %10'u aşması halinde aşan kısmın tamamı, Birinci yıl İkinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

E- Bu uygulamalar sonucu oluşacak olan yarım Kuruş ve üzeri küsuratlar bir Kuruş'a tamamlanacak, yarım Kuruş'un altındaki değerler dikkate alınmayacaktır.

F- İşbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde işe yeni alınan işçiler yasal asgari ücretle işe alınırlar. Deneme süresini tamamlamaları ve taraf sendikaya üye olmaları halinde; bu işçilerin günlük brüt çıplak ücretlerine ekli ücret zammı cetveline göre dönemin ücret zammı uygulanır.

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

MADDE 48- İLAVE TEDİYE VE İKRAMİYE:

1- İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilere, 6772 Sayılı Kanuna göre ilave tediye ödenir. İşçilere ayrıca bu ilave tediye dışında her yıl 60 brüt günlük ücretleri tutarında ikramiye ödenir. Bu ödemeler işçilere yıl içindeki çalıştığı sürelerle orantılı olarak yapılır.

2- 6772 Sayılı Kanun'a göre verilen ilave tediye Cumhurbaşkanlığı Kararı ile tespit edilen tarihlerde, ilave tediye dışında kalan ikramiyeler ise Mart ve Eylül aylarında işçilere iki eşit taksitte ödenir.

MADDE 49- KIDEM YARDIMI:

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere hiçbir ödemeyi etkilememek kaydıyla işyerinde çalıştıkları her tam hizmet yılı için birinci yıl birinci altı ayında aylık 17,00-TL/brüt, kıdem yardımı ödenir. İlgili ödeme ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenir.

MADDE 50- GECE ZAMMI:

Akşam saat 20.00'den sabah saat 06.00'ya kadar geçen süre gece dönemidir. Gece döneminde çalışan işçilerin, çalıştıkları süreler için ücretleri %10 zamlı olarak ödenir.





MADDE 51- TAHSİL YARDIMI:

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere hiçbir ödemeyi etkilememek kaydıyla sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında; belge ibraz etmek ve ibraz tarihinden geçerli olmak üzere;

Lise ve dengi okul mezunu işçilere her ay 40,00-TL/brüt,
Ön lisans ve dengi okul mezunu işçilere her ay 50,00-TL/brüt,
Lisans mezunu işçilere her ay 60,00-TL/brüt, tahsil yardımı yapılır.
Yüksek lisans ve Doktora mezunu işçilere her ay 100,00-TL/brüt, tahsil yardımı yapılır.

Bu ödemeler sözleşmenin birinci yıl ikinci altı ayında, ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenir.

MADDE 52- TATİLDE ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:

A) Vardiyalı çalışan işçilerin hafta tatili 6 işgünü çalışmasından sonraki gündür. Ancak, çalışılmayan Cumartesi günü veya onun yerini alan çalışılmayan gün 6 işgünün hesabında çalışılmış gün gibi sayılır. Normal çalışma yapılan yerlerde hafta tatili Pazar günüdür. İşyeri hizmetlerinin özelliği itibariyle, işveren zaruri gördüğü hallerde ve işin gereği hafta tatili günlerinde çalıştırılan işçilere müteakip hafta içinde 1 gün izin vermezse, kendi yevmiyesine ilaveten (2) iki yevmiye daha öder.

B) Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçilere her gün için ilave 2 yevmiye (1+2=3) ödenir.

C) Vardiyalı işçi, kendi hafta tatilinde çalıştırıldığı takdirde 1 ilave yevmiye (1+1=2) ödenir.

MADDE 53- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ:

Günlük 7,5 saati veya haftada 45 saati aşan (hafta tatili ve Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde yapılan 7,5 saatlik çalışmalar hariç) çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilir ve bu tür yaptırılacak her bir saatlik fazla çalışma için ödenecek ücret, saatlik normal çalışma ücretinin %70 zamlısı olarak ödenir. Bu hüküm vardiyalı vardiyasız tüm işçileri kapsar.

İşçilere önceden haber vermek kaydı ile fazla çalışma yaptırılabilir.

Hafta tatili, bayram tatili ve fazla çalışma işin gerektirdiği işçi ve vasıf ihtiyacı dikkate alınarak işçiler arasında eşitlik esasına göre yapılır.

MADDE 54- İŞE GİDİŞ-DÖNÜŞÜN SAĞLANMASI:

İşçiler, işe gidiş ve dönüşlerinde işverence temin edilecek servis araçları ile götürülüp getirilirler. İşverence, vasıta temin edilmediği takdirde işçilere fiilen çalıştıkları günler için bir gidiş ve bir dönüş olmak üzere 2 (iki) adet belediye otobüs bileti rayicinde net ödeme yapılır.

MADDE 55- KREŞ ve ANAOKULU ÖDENEĞİ:

Kurum bünyesinde bulunan kreş imkanlarının artırılması ve yeni kreşlerin yapılması için kurum ve sendika iş birliği içinde hareket edecektir. Kurum kreş kontenjanının sendika üyeleri lehine artırılması için kurum içinde çalışma yapılacaktır.

MADDE 56- SOSYAL TESİS İNDİRİMİ

Mevcut uygulamaya devam edilir.

MADDE 57- DENGE ÖDENEĞİ:

İşçilere müktesep hak sayılmak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa Ekim ayında 3.625-TL/brüt denge ödeneği ödenecektir. Yıl içinde alınan ücretsiz izin günleri dikkate alınarak kistelyevm yapılır.

Bu ödeme sözleşmenin birinci yıl ikinci altı ayında, ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenir.

MADDE 58- ÜCRET ÖDEMELERİNİN YAPILMASI:

Mevcut uygulamaya devam edilir.

MADDE 59- ÜCRET ÖDEME ŞEKLİ:

İşçilerin ücretleri bordro imzalatılmak üzere işverenin görevlendirileceği mutemet tarafından ödenir. İşçi aldığı paranın bordroya ve verilen hesap pusulasına uygunluğunu ödemeyi yapan mutemedin önünde sayarak tespit eder. Her ödeme yapıldığında işveren ödemeyi gösterir bir ücret pusulasını işçilere vermek zorundadır. Bankamatige geçen işyerlerinde işçiler ücretlerini bankamatikten alırlar.

MADDE 60- HARCIRAHLAR:

Harcirahlar konusunda Devlet Bütçe ve Harcırâh Kanunu hükümleri uygulanır.

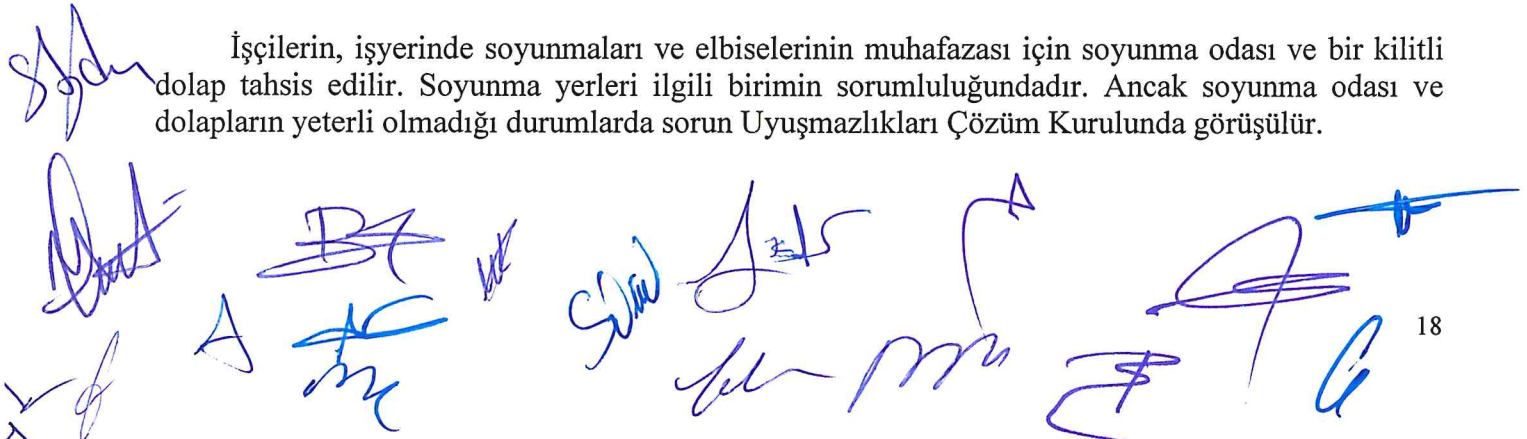
MADDE 61-BANKA PROMOSYONLARI

Kocaeli Üniversitesi ile banka arasında personeller adına imzalanan promosyon sözleşmesi gereğince ödenmesi gereken her türlü hak sendika üyesi işçilere de ilgili banka tarafından aynen ödenir.

Banka Promosyon İhalesi için oluşturulacak komisyona işçi personelleri temsilen Sendika tarafından belirlenecek temsilci de çağrılır.

MADDE 62- SOYUNMA YERİ:

İşçilerin, işyerinde soyunmaları ve elbiselerinin muhafazası için soyunma odası ve bir kilitli dolap tahsis edilir. Soyunma yerleri ilgili birimin sorumluluğundadır. Ancak soyunma odası ve dolapların yeterli olmadığı durumlarda sorun Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulunda görüşülür.



MADDE 63- GÜVENLİK GÖREVLİLERİ

Özel Güvenlik görevlisi olarak çalışan işçilerin çalıştırılabilmesi için kanunen zorunlu bulundurulması gereken Özel Güvenlik Kimlik Kartlarının sürelerinin dolması halinde yenilenmesi konusunda sorumluluk işçilerde olup yenilemenin süresi içinde yapılmaması halinde işçinin iş akdi derhal feshedilecektir. Belge yenileme için gerekli süreler kadar işçiye ücretli idari izin verilir.

Özel Güvenlik Kimlik Kartlarının yenilenmesi için gerekli ücret, belgelendirmek kaydıyla işçiye yasal kesintiler yapıldıktan sonra ödenir.

MADDE 64-MOBBİNG ve EŞİT DAVRANMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ:

Mobbing ve eşit davranma yükümlülüğü konusunda sendika temsilcileri ve işveren temsilcileri iyiniyetle ve iş barışı çerçevesinde görüşme yapabilirler. Yapılan görüşmelerde alınan kararlar tavsiye niteliğinde işverene bildirilir.

MADDE 65- FARKLARIN ÖDENMESİ:

Toplu iş sözleşmesinin imza tarihli ile yürürlük tarihi arasında meydana gelen ücret, ek ödeme ve sair mali farklar imza tarihinden sonra geciktirilmeden ödenir.

İş bu toplu iş sözleşmesi 65 asıl madde 3 Ek'ten ibaret olup, 01.06.2023 tarihinde taraflarca imzalanmıştır.

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SÜREKLİ KAMU İŞÇİLERİ
DİSİPLİN CEZALARI CETVELİ
(Toplu İş Sözleşmesinin Ekidir)
EK-1

	CEZAYI GEREKTİREN HAREKETLER	CEZALAR			
		İHTAR	1 GÜNLÜK ÜCRET KESİMİ	İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ	İŞ AKDİ FESHİ
1.	İş hayatı ile ilgili kanun, kararname, tüzük ve TİS hükümleri ile bunlara uygun İşveren veya vekilleri tarafından uygulamaya konulacak genelge, bildiri veya ilan edilecek emir ve yönergelere aykırı hareket etmek.	X	X	X	X
2.	İşveren veya vekilleri tarafından iş veya istihdam koşulları ile ilgili olarak istenecek her türlü bilgiyi vermemek ve her ne nedenle olursa olsun gerçeğe aykırı beyanda bulunmak.	X	X	X	X
3.	İşyerlerine giriş ve çıkışlara ilişkin olarak işveren tarafından konulan kurallara ve yasaklara uymamak.	X	X	X	X
4.	İşyerinde ve çalışma saatleri içinde iş amirine, diğer çalışanlara ve öğrencilere karşı nezaket ve terbiye kuralları çerçevesinde davranmamak.	X	X	X	X
5.	İş arkadaşlarıyla işyerinin disiplinini ve iş uyumunu bozacak şekilde hareket etmek.	X	X	X	X
6.	İş sırasında, iş arkadaşlarını her ne şekilde olursa olsun gereksiz yere meşgul edecek davranışlarda bulunmak.	X	X	X	X
7.	Görevini yapmada kayıtsızlık ve düzensizlik göstermek ve görevi ihmal etmek	X	X	X	X
8.	Kendisine verilen işi sebepsiz yere geciktirecek davranışlarda bulunmak.	X	X	X	X
9.	İşin yapılmasında amirleri ve birlikte çalıştığı kişilerle uyum içinde çalışmamak	X	X	X	X
10.	Yanında çalışan memur, işçi, öğrencileri kişisel hizmetlerinde kullanmak	X	X	X	X

11.	Söylediği veya iddia ettiği hastalığı geçerli olmadığı halde, hastalığını beyan ederek işini savsaklamak veya aksatmak	X	X	X	X
12.	İşyerleri ile bu yerlere bağlı ortak kullanım alanlarına giriş, çıkışlarda; itişip kakışmak, diğer çalışanların rahat ve huzurunu bozacak şekilde gürültü yapmak, edebe aykırı hareketlerde bulunmak.	X	X	X	X
13.	İşyerinde kavga etmek veya kavga çıkmasına sebebiyet vermek	X	X	X	X
14.	İşyerine, yetkili amirlerden izin almadan misafir getirmek	X	X	X	X
15.	İşverenin tutmakla yükümlü olduğu bordro, yıllık izin defteri, puantaj ve sözleşme vb evrakları sebepsiz yere imzalamamak	X	X	X	X
16.	İşyerlerinde işçileri İşverene karşı kışkırtacak, işin yapılmasını engelleyecek ve gücendirecek hareketlerde bulunmak.	X	X	X	X
17.	Çalıştıkları işyerleri ile bu yerlere bağlı ortak kullanım alanlarını temiz tutmamak.	X	X	X	X
18.	İş sağlığı ve güvenliği bakımından yürürlükteki mevzuata uygun olarak kendilerine duyurulmuş bütün karar, bildiri ve emirlere uymamak.	X	X	X	X
19.	İş başında ve işyerinde giyilip kullanılması zorunlu olan İş kıyafetini ve Korunma Teçhizatını kullanmamak.	X	X	X	X
20.	Maddi zarar doğuracak veya işin genel işleyişini, güvenlik ve disipline herhangi bir şekilde etki yapacak fiil ve hareketlerde bulunmak.	X	X	X	X
21.	İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.				X

22.	İşçinin, işveren ve diğer çalışanların yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.				X
23.	Amirlerine ve diğer çalışanlara ceza hukuk açısından suç teşkil eden tehdit ve hakarete bulunmak				X
24.	İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması				X
25.	İşyerine uyuşturucu madde veya alkol kullanmış olarak gelmek. İşyerinde kumar oynamak, içki içmek, uyuşturucu madde kullanmak, silah taşımak(göreve gereği hariç) ve bunları bulundurmak				X
26.	İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması				X
27.	İşçinin, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi ve yasal sürede işveren bildirilmemesi.				X
28.	İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.				X
29.	İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine ihtar edildiği halde yapmamakta ısrar etmesi				X
30.	İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması Eylemin ; A) İhmal B) Ağır İhmal C) Kasıt		X	X X	X X X

	İle işlenmesi durumlarında.				
--	-----------------------------	--	--	--	--

- Yukarıda tertiplenen suçların ilk kez işlenmesi halinde karşılığındaki cezaların en hafifi verilir ve suçun tekrerrü durumunda cezaların sırası ile verilmesi esastır. Eylemin kasten işlenmesi istisnadır.
- Eylemin işverence haber alınmasından itibaren durum tutanağa bağlanır. Tutanak yetkili amir ve iki çalışan tarafından imzalanır. (çalışanlardan biri işçi olmak koşuluyla diğer tutanak şahidi memur veya öğretim üyesi olabilir.)
- Disiplin cetveline aykırı olan eylemin öğrenilmesinden itibaren işçinin yazılı savunması alınır, eylemin niteliği gereği sözlü savunma alınması gerekiyor ise sözlü savunma yazılı savunma yerine geçer. İşçinin yazılı savunma verme hakkı saklıdır.
- Soruşturmanın niteliği elverdiği ölçüde tanık dinlenebilir, tanık beyanları yazılı olarak alınabilir.
- İş mevzuatında ve diğer mevzuatta oluşacak değişiklikler ile kanun hükmü olarak yeni oluşacak cezalar yürürlük tarihinden itibaren disiplin cetvelinin eki olarak uygulanır.
- İş kanunu 25/II maddesi hükümleri uygulanmasını gerektiren haklı nedenle derhal feshe ilişkin işverenin disiplin kuruluna başvurmadan işlem yapma hakkı saklıdır. Bu durumda sendika temsilcisine derhal haber verilir.

→ E

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right with the number 23 below it.

Ek 2 – Ücret Cetveli

MESLEK	TAHSİL DURUMUNA GÖRE GÜNLÜK YEVMİYE			İŞ PRİMİ %
	LİSE VE ALTI	ÖNLİSANS	LİSANS VE ÜZERİ	
TEMİZLİK PERSONELİ	730,00	735,00	740,00	4
KLİNİK DESTEK ELEMANI	730,00	735,00	740,00	4
HASTA VE YAŞLI BAKIM ELEMANI	730,00	735,00	740,00	4
TEMİZLİK ŞEFİ	835,00	840,00	845,00	5
AMBULANS SÜRÜCÜSÜ	780,00	785,00	790,00	5
ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİSİ	805,00	810,00	815,00	5
PROJE YÖNETİCİSİ	835,00	840,00	845,00	5
TIBBİ SEKRETER(BÖLÜM MEZUNU OLMAYAN)	805,00	810,00	815,00	5
EKG PERSONELİ	805,00	810,00	815,00	5
BÜRO İŞÇİSİ	835,00	840,00	845,00	5
ANESTESİ TEKNİSYENİ	880,00	885,00	890,00	6
ACİL TIP TEKNİSYENİ	880,00	885,00	890,00	6
SIHHİ TESİSAT	880,00	885,00	890,00	6
MOBİL YA DEKORASYON TEKNİSYENİ	880,00	885,00	890,00	6
ELEKTRİKÇİ	880,00	885,00	890,00	6
ELEKTRİK TESİSATI VE PANO MONTÖRÜ TEKNİSYENİ	880,00	885,00	890,00	6
BOYACI	880,00	885,00	890,00	6
FOTOKOPİ MAKİNESİ OPARATÖRÜ	880,00	885,00	890,00	6
METAL İŞLERİ TEKNİKERİ	880,00	885,00	890,00	6
BOYA TEKNİKERİ	880,00	885,00	890,00	6
SOSYAL HİZMET UZMANI	900,00	910,00	915,00	6
TIBBİ DOKÜMANTASYON VE SEKRETER (SAĞLIK TEKN.)	900,00	910,00	915,00	6
ANESTEZİ TEKNİKERİ	975,00	985,00	990,00	6
LABORATUVAR TEKNİKERİ	975,00	985,00	990,00	6
LABORANT VE VETERİNER SAĞLIK TEKNİKERİ	975,00	985,00	990,00	6
BİYOLOG EMBRİYOLOG	975,00	985,00	990,00	6
PODOLOG	975,00	985,00	990,00	6
BİYOMEDİKAL CİHAZ TEKNİKERİ	975,00	985,00	990,00	6
BOYA TEKNİKERİ	975,00	985,00	990,00	6
ELEKTRİK TEKNİKERİ	975,00	985,00	990,00	6
ELEKTRİK-ELEKTRONİK TEKNOLOJİSİ TEKNİSYENİ	975,00	985,00	990,00	6
ELEKTRONİK TEKNOLOJİSİ TEKNİKERİ/ENDRÜSTİYEL ELEKTRONİK TEKNİKERİ	975,00	985,00	990,00	6
LASTİK TEKNİKERİ	975,00	985,00	990,00	6
BİLGİSAYAR TEKNOLOJİSİ VE PROGRAMLAMA TEKNİKERİ	975,00	985,00	990,00	6
BİLGİSAYAR PROGRAMCISI	975,00	985,00	990,00	6
OTOMOTİV TEKNOLOJİSİ TEKNİKERİ	975,00	985,00	990,00	6
İŞ VE UĞRAŞI TERAPİSTİ	975,00	985,00	990,00	6

Ek 3 – ÖZELLİKLİ BİRİMLER TEŞVİK ÜCRETİ

	BİRİM ADI
1	GENEL YOĞUNBAKIM ÜNİTESİ 1
2	GENEL YOĞUNBAKIM ÜNİTESİ 2
3	KVC YOĞUNBAKIM ÜNİTESİ
4	AMELİYATHANE
5	YOĞUNBAKIM ÜNİTESİ POST-OP
6	KORONER YOĞUN BAKIM
7	ÇOCUK YOĞUNBAKIM ÜNİTESİ
8	YENİDOĞAN YOĞUNBAKIM ÜNİTESİ
9	ACİL YETİŞKİN
10	ACİL ÇOCUK
11	GENEL CERRAHİ ENDOSKOPİ ÜNİTESİ
12	DİYALİZ ÜNİTESİ
13	DOĞUMHANE
14	RADYASYON ONKOLOJİ
15	GASTROENDOSKOPİ ÜNİTESİ
16	LOKAL GÖZ AMELİYATHANESİ
17	TIBBİ ATIK
18	GİRİŞİMSEL ANJİO
19	KORONER ANJİYO
20	TEKNİK SERVİS(Teknik Hizmetler Müdürlüğüne bağlı birimler)
21	ARAÇ İŞLETME BİRİMİ(Şoför)
22	STERİLİZASYON ÜNİTESİ

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right.

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Prof. Dr. Nuh Zafer CANTÜRK
Rektör

Doç. Dr. Mustafa EREN
Genel Sekreter

Burhan ERES
Hastane Başmüdürü

Alparslan OKÇU
Hastane Müdür

Çiğdem KÜÇÜK
İdari Personel Şube Müdürü

Ergün SARICI
İç Hizmetler Şube Müdürü

Av. Sercan AYDIN
Avukat

TÜRKİYE SAĞLIK İŞ SENDİKASI

Hakan VOY
Genel Başkan

Süleyman TURGUT
Genel Başkan Yardımcısı

Adem SARIÇOBAN
Genel Başkan Yardımcısı

Osman ÇAVUŞ
Genel Başkan Yardımcısı

Av. Kadir ATICI
Hukuk Müşaviri

Meral OĞUZ
Şube Başkanı

Mustafa ÇALIM
Şube Sekreteri

Muhammet Ali TATLIGÜL
Şube Başkan Yardımcı

Yahya KAYA
Şube Başkan Yardımcı

Bilal ÇİFTÇİ
Şube Mali Sekreteri

Timur GÖGERCİN
Baştemsilci

Kadir KELEŞ
Temsilci

Bedri GÜL
Temsilci

Erman ÖZDEMİR
Temsilci

Harun KÜÇÜKESKİN
Temsilci