

**T.C.
AİLE ve SOSYAL HİZMETLER
BAKANLIĞI
SOSYAL HİZMET İŞÇİLERİ
İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

TEKLİF TASLAĞI

**YÜRÜRLÜK
01.11.2024- 31.10.2026**

**İmza Tarihi
.../.../2025**

MADDE 1- SÖZLEŞMENİN AMACI:

Bu toplu iş sözleşmesinin amacı; Bakanlığa bağlı işyerlerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, hizmet verimini artırmak, işçilerin hak ve menfaatlerini adil eşitlik ilkesi ile dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında taraflar arasında doğabilecek farklı düşünceleri çözümlenektir.

MADDE 2- TARAFLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinin tarafları: T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Bakanlığın üyesi bulunduğu Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ve Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası (TÜRKİYE SAĞLIK-İŞ)'dir.

MADDE 3- TANIMLAR:

Bu sözleşmede;

- a) T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İŞVEREN,
- b) İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere, İŞVEREN VEKİLİ,
- c) 17 No.lu "Sağlık ve Sosyal hizmetler" işkolunda olup, işverene bağlı bulunan işyerleri ve eklentileri, İŞYERİ,
- d) Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) İŞVEREN SENDİKASI,
- e) Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası, İŞÇİ SENDİKASI,
- f) Belirtilen işyerlerinde işçi statüsünde çalışanlar, İŞÇİ,
- g) Bu işletme toplu iş sözleşmesi ekleriyle birlikte, SÖZLEŞME,
- h) Çalışma hayatını ve hizmet şartlarını düzenlemek üzere işveren tarafından yürürlüğe konulan Yönetmelik, Talimat, Genelge vb. BAKANLIK MEVZUATI,
- ı) Kanun, Kararname, Tüzük, Yönetmelik vb. MEVZUAT, şeklinde tanımlanmıştır.

MADDE 4- SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA:

a-Kapsam:

Bu işletme toplu iş sözleşmesi 17 no'lu "Sağlık ve Sosyal Hizmetler" işkolunda işverene bağlı işyerleri ile bu işyerleri ve eklentilerinde çalışan işçileri kapsar.

b-Yararlanma:

Bu toplu iş sözleşmesinden, imza tarihi itibarıyla taraf sendika üyesi olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra sendikaya üye olanlar ise, üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır.

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 çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu hususta işçi sendikasının muvafakati aranmaz.

Anayasa Mahkemesinin 30/12/2020 tarihli ve E.:2020/57; K.:2020/83 sayılı Kararı gereğince TİS imza tarihinden önce dayanışma aidatı dilekçesinin verilmesi halinde TİS'den yararlanma, yürürlük başlangıç tarihinden itibaren geçerlidir. Ancak, TİS imza tarihinden sonra verilen dayanışma aidatı dilekçeleri, talep tarihinden geçerlidir.

Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesi hükümleri, yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

Sözleşme ile üyeler için düzenlenmiş tüm akçeli hükümler, eş veya aynı ailenin üyeleri olsa dahi işyerinde çalışan işçilerin her biri için ayrı ayrı hüküm doğurur ve ödenir.

MADDE 5- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ:

Belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmeleri, Toplu İş Sözleşmelerine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır.

MADDE 6- SÖZLEŞMENİN YÜRÜTÜLMESİ:

Bu toplu iş sözleşmesi; işveren, işveren vekilleri ve diğer yetkililerce yürütülür. Sözleşmenin yürütülmesinden her yetkili kendi yetkileri çerçevesinde sorumludur.

MADDE 7- SENDİKA YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİNİN ÜYELER VE İŞVERENLE GÖRÜŞMESİ:

a) Münferit Görüşme: Sendika yöneticilerinden veya temsilcilerinden biri, işçi şikayet ve dileklerini tespit etmek üzere işyerine gidip işçilerle görüşür. Bu görüşme, işi aksatmayacak şekilde iş saatleri içerisinde de yapılabilir.

b) İşveren Vekili ile Görüşme: Sendika yöneticilerinden veya temsilcilerinden biri veya birkaçı önceden randevu almak şartıyla işveren vekili ile görüşebilir.

c) İşçilerle Toplu Halde Görüşme: Sendika yöneticileri, önceden bildirmek ve işyerindeki işleri aksatmamak kaydıyla işyerinde işçilerle toplu halde görüşür.

Toplantı, toplantı salonu yoksa toplu halde görüşülebilecek uygun bir yerde yapılır. Toplu görüşmelerde genel olarak iş disiplini, iş verimi, sendika-işveren ilişkileri, sendika çalışmaları, Toplu İş Sözleşmesi Uygulamaları ve benzeri konulara değinilir.

Sendika yöneticileri toplantıda politik, ideolojik, üyeleri işveren aleyhine kışkırtıcı, iş ahengini ve huzuru bozucu konuşma yapamazlar.

d) Eğitim Çalışmaları: İşveren veya işveren vekilleri ile sendika birlikte, işçilerin mesleki bilgilerini artırmak, kişisel gelişimlerini desteklemek, moral ve motivasyonunu artırmak amacıyla eğitim seminerleri düzenleyebilirler. Sendika tarafından düzenlenen seminerlere işveren, imkânlar nispetinde işyerinde bulunan müsait salonlarını ve misafirhanelerini tahsis eder ve gerekli izinleri verir.

MADDE 8 -İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN ATANMASI VE GÖREVLERİ:

Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika bu maddede belirtilen sayıda her işyeri için sendika temsilcilerini tayin eder.

a) İşçi sayısı 50'ye kadar olan işyerlerinde her vardiya için en çok 1,

b) İşçi sayısı 51 ile 100 arasında olan işyerlerinde her vardiya için en çok 2,

c) İşçi sayısı 101 ile 500 arasında olan işyerlerinde her vardiya için en çok 3,

d) İşçi sayısı 501 ile 1000 arasında olan işyerlerinde her vardiya için en çok 4,

e) İşçi sayısı 1001 ile 2000 arasında olan işyerlerinde her vardiya için en çok 6, temsilcisini, işyerinde çalışan üyeleri arasından o işyerinde yapılan seçim sonucu seçilen temsilcileri on beş gün içinde işverene bildirir. b, c, d ve e fıkralarına göre seçilen temsilcilerden birisi sendika tarafından baş temsilci olarak görevlendirilebilir.

İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve İş Kanunu ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.

İşyeri sendika temsilcileri, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile görevlerini yerine getirir. İşyerlerinde, sendika temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek kolaylıklar sağlanır. Baş temsilciler gündüz vardiyasında çalıştırılır.

İşyerlerinin birleştirilmesi, isimlerinin değiştirilmesi, bölünmesi veya ayrılması halinde, temsili sayısı, o işyerindeki yeni işçi sayısına göre sendika tarafından yeniden belirlenir.

MADDE 9- SENDİKA TEMSİLCİ VE YÖNETİCİLERİNİN TEMİNATI:

İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Güvencesi:

İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.

İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır.

Yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır.

İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi:

İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.

Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi kesin olarak karar verir.

Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilocinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilcilğe atanma hâlinde de uygulanır.

İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.

Bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır.

MADDE 10 - SENDİKAL İZİNLER:

a) Bastemsilcilik İzni:

Sendika bastemsilcileri, temsilcilik görevlerini işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla aşağıdaki yazılı sürelerde yerine getirir.

İşyeri İşçi Sayısı	Haftalık Ücretli İzin Süresi
01 — 50 işçi çalıştıran işyerinde	2 saat
51 — 200 işçi çalıştıran işyerinde	4 saat
201 — 500 işçi çalıştıran işyerinde	6 saat
500' den fazla işçi çalıştıran işyerinde	8 saat

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

b) Temsilci İzinleri:

İşyeri sendika temsilcileri, temsilcilik görevlerini işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla aşağıda yazılı sürelerde yerine getirirler.

İşyeri İşçi Sayısı	Haftalık Ücretli İzin Süresi
01-50 işçi çalıştıran işyerinde	1 saat
51-200 işçi çalıştıran işyerinde	2 saat
201-500 işçi çalıştıran işyerinde	3 saat
500' den fazla işçi çalıştıran işyerinde	4 saat

c) Diğer İzinler:

Sendika temsilcisine ve sendikaca görevlendirilen üyelere kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, disiplin kurulu ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenmiş şekline göre ücretli izin verilir.

İşyeri İşçi Sayısı	Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi
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	50 gün
501-1000 işçi çalıştıran işyerinde	65 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 için bu %5 oranı aranmaz.

MADDE 11- SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ, MOBBİNG:

İşveren, sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

Psikolojik Baskının (Mobbing) Önlenmesi: Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre işçinin aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması halinde bu ve benzeri fiilleri uygulayanlar hakkında ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 12- TEMSİLCİ ODASI:

Her işyerinde temsilcilerin evrak ve kayıtlarını muhafaza etme ve çalışmalarını yürütmek amacıyla bir temsilcilik odası verilir. İşverence temsilci odasında bir masa, yeteri kadar sandalye, dolap, telefon, bilgisayar, yazıcı, duvar gazetesi için pano, kitaplık, gerekli kırtasiye malzemeleri ve ihtiyaç doğrultusunda oluşacak gerekli malzemeler işveren tarafından temin edilir.

Site şeklinde birçok işyerinin bir arada olduğu yerlerde sendikanın belirleyeceği işyerinde temsilci odası temin edilir.

MADDE 13- İLAN PANOSU:

a) İşyerinde işçilerin görebilecekleri yerlere sendikaya ait olduğu belirtilen camlı ve kilitli ilan panosu konulur. Sendika ilan panosuna asılmasını istediği bildiri ve haber bültenlerini işveren vekiline gönderir. İşveren vekili bildiri veya bülteni aldığı tarihten itibaren 2 gün içerisinde ilan panosuna astırır. Panoya asılan bildiri veya bülten 15 gün sonra işyerindeki özel dosyasına konulur.

Site şeklinde birçok işyerinin bir arada olduğu yerlerde sendikanın belirleyeceği işyerinde ilan panosu konulur.

b) Sendikaca gönderilecek bildiri veya bültenin en az bir sendika Yöneticisi tarafından imza edilmesi ve mühürlü/kaşeli olması, işçilerle ilgili konuları ihtiva etmesi ve siyasi yahut yasalarca yasaklanmış konuları kapsamaması şarttır. Bildiri veya bültenlerde yer alan konulardan doğacak sorumluluk sendikaya aittir.

c) Bildiri, işveren vekilince incelenir, niteliği (b) fıkrasına uymazsa gerekçelerini sendikaya sarıh ve izahatlı olarak yazılı şekilde bildirir ve sendikadan gerekli düzeltmeleri yapması istenir.

d) İlan panosunun iki kilidi bulunur. Kilitlerden birinin anahtarı işveren veya vekilinde, diğerininki ise sendika temsilcisinde bulunur.

MADDE 14- SENDİKAL AİDATLAR:

a) İşveren/işveren vekili yasalar gereğince kesmeye mecbur olduğu aidatları işçilerin ücretlerinden kesilmesi için sendika tarafından işverene yazılı talepte bulunduktan itibaren her ay keserek işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden 10 gün içerisinde sendikanın bildireceği banka hesabına (hesap numarası yazılı olarak bildirilmediği durumlarda, (333 10 02 32 Maliye Hesap Kodu ile bağlı banka hesabına) yatırmakla yükümlüdür. İşveren, bu madde uyarınca yapılan kesintileri gösterir bir listeyi (sendika üyesi işçinin unvan ve görev yerlerini de belirten) her ay elektronik posta yolu ile (info@sagliklis.org.tr) adresine gönderir. İşveren bu işlemler için sendikadan herhangi bir masraf isteyemez.

b) Ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını, bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ile birlikte ödemekle **yükümlüdür**.

MADDE 15- SENDİKAYA BİLGİ GÖNDERME:

Sendika üyesi işçilerin çalışma ve hizmet şartları ile sözleşmenin uygulanmasıyla ilgili olarak işveren tarafından yürürlüğe konulacak yönetmelik, talimat ve genelgeler en kısa zamanda sendikaya gönderilir.

MADDE 16 - YENİ İŞÇİ ALINMASI VE DENEME SÜRESİ:

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

İşe ilk defa girenler için deneme süresi iki aydır.

Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir.

MADDE 17- MESLEK ADI ve KODU ile GÖREV (İS) TANIMI

A-Meslek Adı ve Kodu:

İşçinin veya sendikanın, işveren veya vekiline yazılı müracaatı doğrultusunda ve müracaat tarihinden itibaren 30 gün içerisinde;

İşçilerin fiilen yaptıkları işe göre kadro unvanı, meslek kodu ve meslek adı işveren tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilir. İşçilerin fiilen yaptıkları işe uygun meslek kodunun ve meslek adının Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi/düzeltilmesi ile tahsisi ve Personel Yönetim Sistemine tanımlanması işverenin sorumluluğundadır.

Açıklamalı [Mh1]: Aidatların sendika hesabına yatırılması **SENDİKA ÜYELİĞİNİN KAZANILMASI VE SONA ERMESİ İLE ÜYELİK AİDATININ TAHSİLİ HAKKINDA YÖNETMELİK**

MADDE 9 – (1) Üyelik ve dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilerek ilgili sendikaya ödenir. Genel kurul kararı ile aidatlarda değişiklik yapıldığı takdirde, en geç bir ay içinde sendika tarafından aidat miktarı işverene bildirilir. (Ek cümle:RG-14/6/2015-29386) Yetkili işçi sendikası, üyelik değişikliklerini de en geç bir ay içerisinde işverene bildirmekle yükümlüdür.

(2) İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası veya toplu iş sözleşmesi yapılmamışsa ya da sona ermişse yetki belgesi alan işçi sendikası, aidatların işçilerin ücretlerinden kesilmesi için işverene yazılı talepte bulunur.

(3) İşveren aidatları kesmeye, kestiği aidatın türünü belirterek tutarı ile kesinti listesini sendikaya göndermekle yükümlüdür.

(4) Yukarıdaki hükümlere göre ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlüdür.

B- Görev (İş) Tanımı

Meslek adı ve kodu düzenlenen/düzeltilen veya değiştirilen işçinin görev (iş) tanımları;

- En sarıh şekilde, anlaşılır bir dil kullanılarak,
- Görevleri net bir şekilde ifade eden,
- Karmaşık terimlerden kaçınılarak,
- İşçinin temel görevlerini sıralayan ve bu görevleri genel bir açıklama ile destekleyen yazılı şekilde; Mesleki Yeterlilik Kurumu, Ulusal Meslek Standartları Meslek Tanımları dikkate alınarak işveren tarafından iş bu toplu iş sözleşmesi hükümlerine uygun şekilde düzenlenerek işçiye ve taraf yetkili sendikaya bildirilir.

İş (görev) tanımları, toplu iş sözleşmesi imza tarihinden itibaren en geç 3 ay içerisinde tamamlanır. İş (görev) tanımları yapılan işçinin unvan tahsisi işveren tarafından işçiye tebliğ edilerek Personel Yönetim Sistemine (PYS) işlenir.

Sözleşmenin imza tarihinden itibaren 6 (Altı) ay içerisinde işçilere iş elbiselerinin yakalarına takacakları kadro, görev ve unvanlarını belirtir bir kimlik kartı verilir. Kimlik kartı işçinin bilgilerini, fotoğrafını ve işyerinin mührünü taşır.

İşçilere kadro unvanı, görev tanımlaması, meslek unvanı dışında işler yaptırılmaz. Her işçi kendi kadro unvanı ve görev tanımlamasındaki işlerde çalıştırılır.

İşçinin PYS sistemine tanımlanmış kadro unvanı ve görev tanımlaması dışında çalışma koşullarında yapılacak değişiklik, bu durumun işçiye yazılı olarak bildirilmesinden itibaren işçinin altı işgünü içinde yazılı olarak kabul etmesi halinde mümkündür. Aksi halde çalışma koşullarında yapılan değişiklik işçiye bağlamaz.

İşletmeye bağlı işyerlerinde ilk defa işe başlatılan işçilerin unvanları istihdam edildikleri görevleri doğrultusunda tahsis edilir.

MADDE 18- İŞ ve İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ (TAYİN ve BECAYİŞ):

İşçi, yazılı rızası alınmak suretiyle birim içinde başka işlerde görevlendirilebilir. Bu görevlendirme işçinin kadro unvanı, meslek adı ve koduna aykırı olamaz.

1- Görev yaptığı birimin veya işyerinin kapatılması ya da kapasitesinin azaltılması nedeniyle hizmet ihtiyacının ortadan kalkması halinde işçi, mevcut görevinde çalışmak kaydı ile öncelikle işyerinin bulunduğu ilçede, zorunlu hallerde ise yazılı rızası alınmak suretiyle il içinde personel ve hizmet ihtiyacı bulunan başka bir işyerine atanabilir.

2- İl içinde işçi istihdamında sıkıntı yaşanan, kapasite artışı ya da doğum izni, askerlik, emeklilik vb. ayrılmalar nedeniyle personel ihtiyacı oluşan işyerinin ihtiyacının karşılanması amacıyla, işçi eksikliği bulunmayan işyerinden ihtiyaç olan meslek/unvanda yeteri kadar işçinin yazılı rızası alınarak yılda üç ayı geçmemek ve ihtiyaç süresiyle sınırlı olmak kaydıyla geçici görevle dönüşümlü olarak çalıştırılabilir.

1-Becayış (İller arası karşılıklı işyeri değiştirme)

İşçiler iller arası işyeri değiştirme talep dilekçelerini (Becayış) her yıl Nisan ayı içerisinde, Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne iletmek üzere görevli olduğu Kurum Müdürlüğüne ve belgeleri ile birlikte yaparlar.

İl Müdürlüklerince bu madde kapsamında belgeleri ile birlikte kabul edilen dilekçeler en geç 15 Mayıs tarihine kadar Personel Genel Müdürlüğüne iletilir.

Yer değiştirme (Becayış) iş ve işlemleri Personel Genel Müdürlüğü tarafından 30 Haziran'a kadar topluca yapılır.

Mücbir bir neden olmadıkça, iller arası iş yeri değiştirme (Becayış) talebinde bulunacak işçi; bulunduğu iş yerinde 1 (bir) yıl çalışmadıkça işyeri değişikliği yapamaz.

İller arası karşılıklı işyeri değiştirmede her işçiye ayrı ayrı 5 (beş) gün yol izni verilir. Karşılıklı yer değiştirme işlemlerinde işverenin rızası aranmaz.

2-İşyeri Değişikliği (Tayin)

a- İşyeri Değişikliği dönemi; İstihdam şekline bakılmaksızın; İşçiler işyeri değiştirme (Tayin) talep dilekçelerini her yıl Nisan ayı içerisinde Personel Genel Müdürlüğüne iletilmek üzere görevli olduğu Kurum Müdürlüğüne ve belgeleri ile birlikte yaparlar. Tayin (İşyeri değiştirme) talepleri Personel Genel Müdürlüğü tarafından Haziran ayı içerisinde sonuçlandırılır. İşçi, bulunduğu ilde1 (bir) yıl çalışmadıkça işyeri değişikliği talebinde bulunamaz.

Ancak, aşağıda yer alan gerekçelerle yapılan işyeri değişikliği taleplerinde dönem ve süre şartı aranmaz.

b- Kanun Güvenliği; Kendisinin eşinin veya bakmakla yükümlü olduğu çocuklarının bulunduğu yerde kalmasının can güvenliğini tehdit altında bırakacağını adli ve idari makamlarınca verilen belge ile belgelendiren işçinin talep ettiği yere işyeri değişikliği yapılır. İşyeri değişikliği talep edilen yerin dışında yapılacak tayin işlemlerinde işçinin yazılı muvafakati aranır.

c- Boşanma; İşçinin, eşinden boşanması halinde mahkeme kararının kesinleşmesine müteakip 1 (bir) yıl içerisinde müracaatı halinde anne, baba, kardeş veya reşit çocuklarının ikamet ettiği yere işyeri değişikliği yapılır.

d- Koruyucu Tedbir Kararı; 6284 sayılı, Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanunun 4'üncü maddesi uyarınca, hakkında adli makamlarca koruyucu tedbir kararı verilen işçini talep ettiği yere işyeri değişikliği yapılır.

e- Hastalık; İşçinin; kendisinin, eşinin, çocuklarının, yargı kararı ile vasi tayin edildiği kişinin, kendisi veya eşinin annesinin, babasının, hastalığı veya süregelen hastalığının, görev yaptığı yerde tedavisinin mümkün olmadığını sağlık kurulu raporu ile belgelendirmesi halinde, tedavinin yapılabilmesi bir sağlık kurumu veya kuruluşunun bulunduğu veya sağlığının olumsuz etkilenmeyeceği yere işyeri değişikliği yapılır.

f- Zorunlu yer değiştirme; Eşleri, mevzuatı uyarınca zorunlu yer değiştirmeye tâbi olarak görev yapan işçinin talebi halinde, eşinin görev yaptığı yere talebi doğrultusunda geçici veya daimi yer değişikliği yapılır.

g- Engelli; Sağlık kurulu raporuna göre en az üçüncü derece engellilik oranında engelli olduğu belirtilen işçiler ile en az ikinci derece engellilik oranında eşi veya bakmakla yükümlü olduğu yakını bulunan işçilerin, engellilik durumundan kaynaklanan gerekçelere dayalı olarak işyeri değişikliği, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30 uncu maddesine göre istihdam etmekle yükümlü olduğu engelli kontenjanı göz önüne alınarak yapılacaktır.

h- Eski hükümlü; Eski hükümlü olarak görev yapan işçilerin yer değişikliği, işverenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30 uncu maddesine göre istihdam etmekle yükümlü olduğu eski hükümlü kontenjanı dikkate alınarak yapılır.

i- İl içerisindeki işyeri değişikliği; İşçilerin, il içerisindeki işyeri değişikliği, hizmetin aksamadan sürdürülmesi göz önünde bulundurularak işçinin talebi halinde ve İl Müdürlüğü onayı ile yapılır.

j- Şehit, Malul, Gazi veya Vefat; Eşi vefat eden, şehit, malul veya gazi olanların işyeri değişikliği, mezkur olayın meydana geldiği tarihten iki yıl içerisinde başvurusu halinde yapılır.

k- Aile birliğinin sağlanması; Aile birliğinin sağlanması için yapılacak başvurular işyeri değişikliği döneminde değerlendirilerek neticelendirilir. Aile birliğine dayalı olarak yapılacak yer değişikliği taleplerinin değerlendirilmesine ilişkin usul ve esaslar Sendika Genel Başkanlığının belirleyeceği üç üye ile işverenin belirleyeceği üç üyeden olmak üzere toplam altı üyeden oluşan komisyonda belirlenecektir.

Komisyon, toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden itibaren taraflardan birinin komisyon üyelerini bildirmesini müteakip 15 gün içerisinde ve taraflardan birinin yazılı talebi ile toplanır.

Komisyonun görevi, aile birliğinin sağlanması amacıyla yapılacak iş yeri değişikliklerinin usul ve esaslarını belirlemekle sınırlıdır. Söz konusu usul ve esaslara yönelik kararlar oy çokluğu ile alınır.

Açıklamalı [Mh2]: Hâkim tarafından verilecek koruyucu tedbir kararları MADDE 4 – (1) Bu Kanun kapsamında korunan kişilerle ilgili olarak aşağıdaki koruyucu tedbirlerden birine, birkaçına veya uygun görülecek benzer tedbirlere hâkim tarafından karar verilebilir: a) İşyerinin değiştirilmesi. b) Kişinin evli olması hâlinde müşterek yerleşim yerinden ayrı yerleşim yeri belirlenmesi. c) 22/11/2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medenî Kanunundaki şartların varlığı hâlinde ve korunan kişinin talebi üzerine tapu kütüğüne aile konutu şerhi konulması. ç) Korunan kişi bakımından hayatı tehlikenin bulunması ve bu tehlikenin önlenmesi için diğer tedbirlerin yeterli olmayacağının anlaşılması hâlinde ve ilgilinin aydınlatılmış rızasına dayalı olarak 27/12/2007 tarihli ve 5726 sayılı Tanık Koruma Kanunu hükümlerine göre kimlik ve ilgili diğer bilgi ve belgelerinin değiştirilmesi.

Aile birliğinin sağlanması amacıyla yapılacak iş yeri değişikliklerinin usul ve esasları ilk toplantıdan itibaren 30 gün içerisinde komisyon tarafından belirlenir.

l- Öğrenim; Öğrenim sebebiyle işyeri değişikliği talebinde bulunan işçinin yer değişikliği talebi ön lisans veya lisans öğrenimi gördüğünü ve okuluna devam mecburiyeti olduğunu belgelendirmesi halinde yapılır. Okulundan mezun olan işçinin ilk görev yerine dönmesi asıldır.

m- Geçici Görevlendirme; İl içi yapılacak geçici görevlendirme işlemlerinde öncelikle gönüllü olan işçilerin talepleri değerlendirilir. Geçici görevlendirmenin süresi üç ayı geçemez. İşçinin talebi ve işveren vekilinin oluru ile bu süre bir yıla kadar artırılabilir.

n- Belediye hudutları dışındaki il içi işyeri değişikliğinde 4 (dört) gün, iller arasında ise 7 (yedi) gün yol izni verilir.

o- İller arası işlemler Personel Genel Müdürlüğünce, il içindeki işlemler ise İl Müdürlüklerince yapılır.

p- İşveren veya işveren vekili, toplu iş sözleşmesine aykırı usul ve esas düzenleyemez. Ancak ihtiyaç duyulması halinde ve toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı olmamak kaydı ile işçi lehine yeni usul ve esas düzenlemesi ancak taraflardan birinin müracaatı halinde düzenlenecek Ek protokol ile yapılabilir.

q- İş yeri değiştirilen (Tayin) veya İller arası karşılıklı işyeri değiştirilen (Becayış) işçiler ile geçici göreve gönderilen işçilere Bütçe ve Harcırah Kanunu hükümleri uygulanır.

r- Önceki dönemde mazereti nedeniyle işyeri değiştirilen veya geçici görevlendirilen işçi, mazeretinin sona ermesi durumunda, talebi halinde eski görev yerine iade edilir.

s- İşçinin yazılı talebi neticesinde yer değişikliği talebi ile tayin olmak istediği yerde boş işçi kadrosunun bulunmaması durumunda, işçinin mevcut kadrosunun iptal edilerek tayin gitmek istediği il'e ihdas edilmesi sonucunda oluşacak işçi kadro pozisyonuna tayin işlemi gerçekleştirilir. Kadro pozisyonunun iptal/ihdas işlemi ancak ve sadece tayin işleminin yapılabilmesi amacıyla işveren tarafından gerçekleştirilir.

MADDE 19- ÇALIŞMA SÜRELERİ, ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER VE ARA DİNLENMESİ:

1- İşçilerin haftalık çalışma süresi 40 saattir. İşveren, bu 40 saatlik haftalık çalışma süresini işyerinin özelliklerine göre haftada 5 gün veya 6 gün olarak düzenlemeye, sonradan iş icap ve zaruretlerine göre değiştirmeye yetkilidir.

2- Aşağıdaki süreler veya benzeri haller işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

a) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde fiili görevini yapmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

b) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek (İşyerinden ayrılmaksızın geçirilen ara dinlenme süreleri dâhil) boş geçirdiği süreler.

c) İşçinin işveren veya işveren vekili tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverene veya işveren vekili ile ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

d) Çocuk emziren işçilerin çocuklarını emzirmekle geçirdiği süreler. (Süt izni)

e) 06.04.2004 tarih ve 25425 Sayılı İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 3. Maddesinde yer alan (Ara dinlenme süreleri hariç) "Çalışma Süresi İşçinin Çalıştırıldığı İşte Geçirdiği Süredir" hükmüne istinaden işyerinde geçirilen süreler.

f) Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz. İşyerinden ayrılmaksızın geçirilen ara dinlenme süreleri günlük çalışma süresinden sayılır.

g) İşçinin; hasta, çocuk, engelli vb. dezavantajlı bireylere daha iyi hizmet verilebilmesi amacıyla işveren veya işveren vekili tarafından uygulanan eğitim, mesleki eğitim, kamp, seminer vb.

Açıklamalı [Mh3]: Madde 3 —Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanununun 66 ncı maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Aynı Kanunun 68 inci maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise, çalışma süresinden sayılmaz. Ara dinlenmeleri, iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak, yirmidört saat içinde kesintisiz oniki saat dinlenme süresi dikkate alınarak düzenlenir. 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinin son fıkrası hükmü saklıdır.

gönderilmesi halinde geçirilen sürelerin tamamı günlük çalışma süresinden sayılır. Bu sürelerle yolda geçirilen süreler de dâhildir.

3) Ara dinlenmesi

Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere ara dinlenmesi verilir. Ancak, işin niteliği, bir işyerinin aynı bölümündeki bütün işçilere aynı saatte ara dinlenmesi verilmesine olanak bırakmıyorsa, bu dinlenme, işçilere, gruplar halinde arka arkaya çalışma süresinin ortalarından başlayarak kullandırılır.

Aralıksız ve kesintisiz şekilde kullandırılan ara dinlenme süresi içinde işçiye herhangi bir iş yaptırılmaz. İşçi ara dinlenme süresinde işyerinde bulunmaya zorlanamaz. Ara dinlenme süreleri günlük çalışma süresinden sayılır.

İşçinin bir haftalık zaman kesitinde 24 saat süreyle kesintisiz dinlendirildiği gün hafta tatili olup günlük iki vardiya sistemi ile çalışılan işyerlerinde hafta tatili iki vardiya arasında en az 11 saat olması gereken dinlenme süresinin bitiminden itibaren 24 saattir.

MADDE 20- FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:

Haftalık 40 saatin üzerinde yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışma, haftalık 45 saatin üzerinde yapılan çalışmalar ise fazla çalışmadır.

Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının (yüzde yetmiş) %70 yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının 120 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Fazla çalışma süresi toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saati aşması halinde aşan kısım da fazla çalışma olarak ödenir. Yıllık toplam iki yüz yetmiş saatlik fazla çalışma sürelerinin hesabında ulusal bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatilinde yapılan çalışmalar dikkate alınmaz.

MADDE 21- ULUSAL BAYRAM GENEL TATİL VE HAFTA TATİLİ GÜNLERİNDE ÇALIŞMASI VE ÜCRETİ:

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 Bayramı
- 5- 15 Temmuz Demokrasi ve Özgürlükler Günü
- 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.
- 3- Resmi bayram ve genel tatil günlerine denk gelen vardiyalarda gün dönümü olan 00.00 öncesi ve sonrası yapılan çalışmalarda işçiye çalışılan her gün için ayrı ayrı normal yevmiyesinin dışında 2 (iki) yevmiye daha ödenir.
- 4- Resmi bayram ve genel tatil günlerinde yapılan çalışmalar, haftalık veya aylık çalışma süresinden düşürülemez.
- 5- Hafta tatilinde yapılan çalışmalar da ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili çalışması sayılır.

Açıklamalı [Mh4]: 4857 66/d)

İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

MADDE 22 -HARCIRAH:

Harcirah konusunda Bütçe ve Harcirah Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 23- YILLIK İZİN:

İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilere aşağıda belirtilen sürelerde yıllık ücretli izin verilir.

- a) Hizmet süreleri 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) olanlara 24 işgünü,
- b) Hizmet süreleri 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 29 işgünü,
- c) Hizmet süreleri 15 yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 34 işgünü, ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izinlerin tamamının bir kerede verilmesi esastır. Ancak, bu süreler, tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.

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

MADDE 24- ÜCRETİ MAZERET İZİNLERİ:

İşçilere aşağıdaki halleri belgelendirmek kaydıyla;

- a) İşçinin veya çocuğunun evlenmesi halinde 10 gün,
- b) İşçinin ana, baba, eş, kardeş veya çocuklarından birinin ölümü halinde 10 gün,
- c) İşçinin eşinin doğum yapması halinde 10 gün,
- d) İşçinin evlat edinmesi halinde 10 gün,
- e) İşçinin kayınvalide veya kayınpederinin ölümü halinde ise 7 gün,
- f) Çocuğun ölü doğması veya anne kamında gerçekleşen çocuk ölümlerinde kadın işçiye olayın vukuu bulunduğu tarihten itibaren 7 gün ücretli izin verilir.
- g) Yangın sel, deprem gibi doğal afetlere uğrayan işçiye 30 güne kadar,
- h) İşçinin eş, çocuk, ana veya babasının tedavisi için ilgili mevzuatın öngördüğü belgelere istinaden refakat gerektiği hallerde işçiye, imza tarihinden geçerli olmak üzere yılda 45 güne kadar, ücretli mazeret izni verilir.

İşçilerin en az yüzde altmış oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde otuz güne kadar ücretli izin verilir.

MADDE 25- ÜCRETSİZ İZİN:

a) İşçilere talepleri halinde meşru mazeretlerine istinaden bir takvim yılında 45 güne kadar ücretsiz izin verilebilir.

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 12 (on iki) aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Aynı şartlarda bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

Kadın işçilere 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 74'üncü maddesine göre 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. İşçinin talebi ve İşverenin oluru halinde bu süre 6 ay daha uzatılır.

5620 sayılı kanunun Ek Madde 1'in 2. Fıkrasına göre; İşçilere, 10 hizmet yılını tamamlamış olmaları ve istekleri halinde işçilik süreleri boyunca ve bir defada kullanılmak üzere altı a kadar ücretsiz izin verilebilir.

5620 sayılı kanunun Ek Madde 1'in 3. Fıkrasına göre; Yetiştirilmek üzere (burslu veya kendi imkânlarıyla gidenler dâhil) yurt dışına Devlet tarafından gönderilen öğrenci ve memurlarla, yurt içine ve yurt dışına sürekli görevle atanan memurların işçi olan eşlerine işçilik süresince her defasında bir yıldan az olmamak üzere en çok sekiz yıla kadar ücretsiz izin verilebilir. Ücretsiz izin süresinin bitiminden önce mazeretini gerektiren sebebin kalkması halinde, işçi derhal görevine dönmek

zorundadır. Mazeret sebebinin kalkması halinde veya ücretsiz izin süresinin bitiminden itibaren 10 gün içinde görevine dönmeyenler, işçilikten istifa etmiş sayılır.

MADDE 26-GÖZALTINA ALINMA TUTUKLULUK VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA:

1- Gözaltına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde, yasal gözaltı süresinde ücretsiz izinli addedilir.

2- İşçinin tutukluluğu halinde devamsızlığı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesindeki bildirim önelllerini aştığı takdirde iş sözleşmesi münfesiş sayılır. 4857/17. maddesinde sayılan süreler kadar tutukluluk hallerinde ise tutuklu kalman süreler kadar işçi ücretsiz izinli kabul edilir.

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 6 ay içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde, işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. 6 ay sonunda yapılan başvuru halinde boş yer varsa işe alınırlar. Bu halde işe tekrar alınan işçinin, eski kıdem hakları saklıdır.

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

Bilahare hüküm giymeleri halinde hizmet akitleri münfesiş sayılır. Şu kadar ki,

5.fıkranın (a) ve (b) bentleri saklıdır.

5- Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

a) 6 ay ve daha az ceza alan,

b) 6 aydan fazla ceza alıp, cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali 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- Yüz kızartıcı suçlar, cinsel taciz, çocuğun cinsel istismarı, uyuşturucu madde kullanımı/ticareti ile sabotaj, devletin ülke ve milleti ile bütünlüğüne, milli güvenliğe, kamu düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiçbir suretle tekrar işe alınamazlar.

7- İşverene ait herhangi bir aracın görevli olarak kullanırken trafik kazası yapan şoförler ve iş makineleri operatörleri bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde 6 ay içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartıyla;

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

b) Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda, ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7 gün içinde başvurmaları halinde eski işlerine alınır. 6 aydan fazla süren hükümlülük ve tutukluluk halinde tekrar işe başlatma İşverenin takdirine bağlıdır.

MADDE 27- KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI:

a) İhbar Tazminatı: Bu konuda 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uygulanır.

Kıdem tazminatı konusunda yasa hükümleri uygulanır. Kıdemin hesabında her hizmet yılı için işçinin 45 günlük ücreti temel alınır. Bu hüküm sendika üyesi işçiler için iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Ölüm hallerinde tazminat, yasal mirasçılara verilir, iş kazası nedeniyle ölen işçinin kıdem tazminatı 60 gündür.

MADDE 28- KIDEM PRİMİ:

İşçilere, kıdem tazminatı ödemesi ile birlikte her hizmet yılı için 15 günlük giydirilmiş brüt ücreti tutarında net kıdem primi ödenir. Bu ödeme her takvim yılı için yapılır ve kistelyevm uygulanmaz.

MADDE 29- ÜCRET ZAMMI:

Taban Ücret ve İyileştirme;

a- 696 Sayılı KHK kapsamında daimi işçi kadrolarına geçirilen işçilerin 31.10.2024 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretleri, geçiş öncesindeki son ihale kapsamında aldıkları asgari ücret yüzdelik fark kayıplarını telafi amacıyla bir defaya mahsus olmak üzere %70 oranında artırılır.

b- İşçilerin 31.10.2024 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine a bendinde yer alan yüzdelik fark eklendikten sonra oluşan günlük brüt çıplak ücretin 2.200,00-TL/gün altında olması halinde bu ücretler 2.200,00-TL/gün yükseltilir.

A) Birinci Dönem Ücret Zammı (01.11.2024-31.12.2024)

01.11.2024 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin ücretleri birinci fıkradaki taban ücrete çekildikten sonra, 01.11.2024 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.11.2024 tarihinden geçerli olmak üzere birinci dönem için %27 (Yirmi yedi) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003—100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2024 indeks sayısının, Kasım 2024 indeks sayısına göre değişim oranı ikinci dönem birinci altı ay ücret zammına ilave edilecektir.

B) İkinci Dönem Ücret Zamları (01.01.2025-31.12.2025)

a- 01.01.2025-30.06.2025 Tarihleri Arası Ücret Zammı:

01.01.2025 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin (01.01.2025 tarihinde ücretleri brüt asgari ücretin altında kalan işçilerin ücretleri asgari ücret düzeyine çekildikten sonra) 01.01.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2025 tarihinden geçerli olmak üzere %80 (Seksen) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2025 indeks sayısının, Aralık 2024 indeks sayısına göre değişim oranı ikinci dönem ikinci altı ay ücret zammına ilave edilecektir.

b- 01.07.2025-31.12.2025 Tarihleri Arası Ücret Zammı:

01.07.2025 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2025 tarihinden geçerli olmak üzere %35 (Otuz beş) 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 oranı, üçüncü dönem birinci altı ay ücret zammına ilave edilecektir.

C) Üçüncü Dönem Ücret Zamları (01.01.2026-31.12.2026)

a- 01.01.2026-30.06.2026 Tarihleri Arası Ücret Zammı:

01.01.2026 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin (01.01.2026 tarihinde ücretleri brüt asgari ücretin altında kalan işçilerin ücretleri asgari ücret düzeyine çekildikten sonra) 01.01.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2026 tarihinden geçerli olmak üzere %35 (Otuz beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2026 indeks sayısının, Aralık 2026 indeks sayısına göre değişim oranı üçüncü dönem ikinci altı ay ücret zammına ilave edilecektir.

b- 01.07.2026-31.12.2026 Tarihleri Arası Ücret Zammı:

01.07.2026 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2026 tarihinden geçerli olmak üzere %35 (Otuz beş) 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 oranı, üçüncü dönem ikinci altı ayının son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere (01.01.2027 tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin 01.01.2027 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine) ilave edilecektir

D) İşe giriş ücretleri

Açıktan ilk defa işe alınan işçilerin işe giriş ücretleri işe giriş dönemlerine göre aşağıda tabloda gösterilmiştir.

Açıktan ilk defa işe alınan işçiler asgari ücretle işe alınırlar. Deneme süresini tamamlamaları ve taraf sendikaya üye olmaları halinde; açıktan ilk defa işe alınan bu işçilerin ücretleri aşağıdaki tabloda belirtilen seviyeye yükseltilir.

İşe Giriş Dönemi	İşe Giriş Dönemi
01.11.2024-31.12.2024	01.01.2025-30.06.2025
..... TL/Gün	 TL/Gün

Bu işe giriş ücreti toplu iş sözleşmesinin müteakip dönem ücret zamları oranında artırılarak uygulanır.

MADDE 30- ÜCRETİN ÖDENMESİ:

İşçilerin maaş tahakkuk işlemleri İşverenin PYS "Personel Yönetim Sistemi" içerisinde ve Bakanlık merkez teşkilatında oluşturulacak "İşçi Maaş Tahakkuk Daire" tarafından işverenin belirleyeceği tarihlerde Personel Yönetim Sistemi üzerinden kurumlara açılacak ekranlara her ay ücret tahakkuk dönemlerinde girilmesi gereken veriler ilgili kurum tarafından girildikten sonra ücret (maaş) tahakkuk işlemleri Bakanlık merkez teşkilatınca tek bir merkezden gerçekleştirilecektir.

a) Mevzuat ve toplu iş sözleşmesi gereğince hak edilen ücretler her ayın 15'inde işlemleri olarak ödenir. İşçilerin ücret ödemeleri günlük olarak hesaplanır. Her takvim yılı için 365 günlük ödeme yapılır.

b) İşveren bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusulayı (ücret bordrosu) işçinin yazılı olarak bildireceği e Posta adresine her ay göndermek zorundadır. Bu pusulada ödemenin günü ve dönemi ile asıl ücrete yapılan her türlü eklemeler tutarının ve her çeşit kesintinin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

c) Kanuni kesintiler dışında işçinin aylık istihkakından yazılı rızası olmadıkça hiçbir surette kesinti yapılamaz.

Ücretlerin puantaj hesaplaması ya da tahakkuku ile ilgili yanlışlıklar, bu yanlışlıkların tespit edildiği ayı takip eden aybaşında karşılıklı mahsup edilir.

Ödemesi aylık dönemler halinde yapılan yanlışlığın mahsubu, aynı yöntemle aylık taksitler halinde gerçekleştirilir. Mahsuplaşmada işçilere faiz yansıtılamaz.

MADDE 31- İLAVE TEDİYE VE İKRAMİYE:

1- İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan sendika üyesi işçilere 6772 sayılı Kanuna göre İlave Tediye ödenir. İşçilere ayrıca bu ilave tediye dışında her yıl 60 günlük giydirilmiş ücretleri tutarında ikramiye ödenir.

Bu ödemeler işçilere yıl içindeki çalıştığı sürelerle orantılı olarak yapılır.

2- 6772 sayılı Kanuna göre verilen ilave tediye Cumhurbaşkanınca tespit edilen tarihlerde, ilave tediye dışında kalan ikramiyeler ise Nisan ve Eylül aylarında işçilere iki eşit taksitte ödenir.

3- İşyeri ile ilişkileri devam eden, SGK dan iş göremezlik ödeneğı alan, hasta raporlu sendika üyesi işçiler bu ilave tediye ile ikramiyelerden işyerinde çalışmış gibi aynen yararlanırlar.

MADDE 32- SORUMLULUK TAZMİNATI:

İşbu sözleşme kapsamındaki işçilere; hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla fiilen çalıştıkları günlerde gün başına günlük brüt çıplak ücretinin %25'i tutarında sorumluluk tazminatı ödenir.

MADDE 33- SOSYAL YARDIM:

a) Sosyal Yardım:

İşveren işçilere her ay olmak üzere sözleşmenin birinci döneminde 10.000,00 TL/Ay sosyal yardım öder.

Bu ödeme, ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

Bu yardımın ödenmesinde her türlü ücretli izinler ile iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle istirahatli halleri ve bir ayı aşmayan diğer hastalık istirahat hallerinde kıstelyevm yapılmaz.

b) Çocuk Yardımı:

Sözleşme kapsamındaki işçilere her çocuğı için sözleşmenin birinci döneminde 2.000,00 TL/Ay çocuk yardımı ödenir. Altı yaşını doldurmamış çocuğı evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene de çocuğun aileye fiilen teslim edildiğı tarihten itibaren çocuk yardımı aynı şekilde ödenir.

Bu ödeme, ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

c) Yakacak Yardımı:

İşçilere sözleşmenin birinci yılında 1.500,00 TL/Ay yakacak yardımı yapılır.

Bu ödeme, ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

d) Bayram Yardımı:

Sözleşme kapsamındaki işçilere Ramazan ve Kurban Bayramlarının arife gününden önce ödenmek üzere; Ramazan Bayramı için 10.000,00 TL, Kurban Bayramı için 14.000,00 TL Bayram yardımı verilir.

Bu ödeme, ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

e) Tahsil Yardımı:

İşveren, işçinin öğrenim gören her çocuğı için Eylül ayında ödenmek üzere işçiye;

Sözleşmenin birinci yılında; ilkokul için 5.000,00 TL, ortaokul için 7.000,00 TL, lise ve dengi okullar için 9.000,00 TL, ön lisans ve lisans öğrenimi için 15.000,00 TL, yüksek lisans ve doktora öğrenimi için 17.000,00 TL öğrenim yardımı yapılır.

Bu ödeme, ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

İşçiler bu haklardan belge karşılığı yararlandırılırlar. Bu haklardan, öğrenim gören işçiler de gördüğü öğrenim durumuna göre yararlanırlar.

f) Konut Yardımı:

Sözleşme kapsamındaki işçilere sözleşmenin birinci döneminde 1.500,00TL/Ay konut yardımı ödenir.

Bu ödeme, ücret zammı oranında ve ücretin zamlanıldığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

g) Giyim Yardımı:

İşçilere yılda bir defa ve Nisan ayında olmak üzere birinci yıl için net 10.000,00 TL, giyim yardımı ödenecektir.

Bu ödeme, ücret zammı oranında ve ücretin zamlanıldığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

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

h) Evlenme Yardımı:

İşçinin, bu toplu iş sözleşmesinin birinci döneminde evlenmesi halinde ve nikah tarihinden sonraki ilk ücreti ile birlikte 20.000,00 TL, toplu iş sözleşmesinin ikinci döneminde evlenmesi halinde ise nikah tarihinden sonraki ilk ücreti ile birlikte işçiye 25.000,00 TL evlenme yardımı ödenir.

Bu ödeme, ücret zammı oranında ve ücretin zamlanıldığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

i) Doğum Yardımı:

Üyenin kendisi veya eşinin doğum yapması halinde, doğumu belgeleyen işçiye; sözleşmenin birinci döneminde ve doğum tarihinden sonraki ilk ücreti ile birlikte 15.000,00 TL, toplu iş sözleşmesinin ikinci döneminde doğum olması halinde ise doğum tarihinden sonraki ilk ücreti ile birlikte işçiye 20.000,00TL doğum yardımı yapılır.

Bu ödeme, ücret zammı oranında ve ücretin zamlanıldığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

j) Ölüm yardımı:

İşçinin vefatı halinde kanuni varislerine iki aylık brüt ücreti tutarında, net ölüm yardımı yapılır.

İşçinin iş kazası ya da meslek hastalıkları nedeniyle vefatı halinde ve durumu belgelemek kaydı ile kanuni varislerine altı aylık brüt ücreti tutarında, net ölüm yardımı yapılır.

İşçinin, eşinin, çocuğunun, ana ve babasının vefatı halinde işçiye iki aylık çıplak ücreti tutarında ölüm yardımı yapılır. Cenaze masrafları konusunda mevzuata göre işlem yapılır.

Bu ödeme, ücret zammı oranında ve ücretin zamlanıldığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

k) Kreş ve Çocuk Bakım Yardımı:

İşyerinde, kurum tarafından yeterli kapasite ile 24 saat ücretsiz kreş hizmeti verilir.

Kreş hizmeti verilememesi durumunda, Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Koşullarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları (Kreş) Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre, kreş açmak zorunda olan işveren bu yükümlülüğünü yerine getirinceye kadar, Yönetmelikte belirtilen yaşlarda çocuğu bulunan işçilerden, herhangi bir kreşe bırakanlara, bu durumu belgeledikleri her ay için, Maliye Bakanlığınca her yıl için tespit edilip, Bütçe Uygulama Talimatı olarak, Resmi Gazetede ilan edilen Kamu Kurum ve Kuruluşlarına ait çocuk bakımevlerine kabul edilecek çocuklar için bakım ücreti net 5.000,00TL/Ay olarak ödenir.

Bu ödeme, ücret zammı oranında ve ücretin zamlanıldığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

l) Analık Yardımı:

4857 Sayılı İş Kanunu'nun öngördüğü esaslar dâhilinde ücretli izin verilir. (Bu süreler doktor raporuyla artırılabilir.)

Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar.

Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam iki saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

Emziren kadınlara 6 ay süre ile sözleşmenin birinci döneminde 100,00 TL/ Gün süt parası ödenir.

Kadın işçilerin (b) fıkrasında belirtilen süreler içerisinde rızası olmadıkça işleri ve işyerleri değiştirilemez. Geçici görevle bulundukları yer dışına gönderilemezler.

Doğum nedeniyle ücretli izne ayrılanlara ikramiye ve giyim yardımları herhangi bir kesinti yapılmaksızın ödenir.

Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır.

(1) fıkrasında yer alan ödemeler, ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

m) Kıdemli İşçiliği Teşvik Primi

Kurumda bilfiil 15 yıl hizmeti tamamlayan işçilere, müteakip ay bir aylık ücretleri tutarında teşvik primi ve bir hizmet plaketi verilir.

n) Öğrenim Yardımı:

İşveren, işçinin öğrenim gören her çocuğu için belge ibraz etmek şartı ile yılda bir kez Eylül ayında ödenmek üzere; sosyal ya

- Anaokulu için 2.000,00 TL
- İlkokul için 2.500,00 TL
- Orta Okul için 3.000,00 TL
- Lise ve Dengi Okullar için 3.500,00 TL

Yüksekokullar ve üniversite için (okulun normal eğitim süresi artı bir yıl süreyle sınırlı olmak üzere) 4.500,00 TL tutarında öğrenim yardımı yapar.

o) Doğal Afet Yardımı:

İşçinin sel, yangın, deprem gibi doğal afetlere uğraması halinde uğradığı zarar miktarını belgelenmek koşulu ile 17.000,00 TL ödenir.

Yukarıda yer alan sosyal yardımlarda, kısmi süreli veya yarı zamanlı çalışmalar nedeniyle kıstelyevm yapılamaz.

MADDE 34- EK ÖDEME:

Yılda bir defa, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi boyunca her Mayıs ayında 13.650,00 TL Ek Ödeme yapılacaktır.

Bu ödeme, ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

MADDE 35- YEMEK YARDIMI:

İşçilere; 1 öğün yemek verilir. 8 saati aşan çalışmalarda bir öğün daha yemek verilir.

Ancak, Ramazan ayında oruç tutanlara, sağlık kurulu raporu ile perhizli olduğunu belgeleyenlere ve yemek çıkarılması veya verilmesi mümkün olmayan işyerlerinde çalışan işçilere fiilen çalıştıkları her gün için sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında net **400,00-TL/Gün;** yemek yardımı ödenir.

Günlük çalışma süresi ara dinlenme dahil 8 saati aşan 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.

Eğer işyeri yemek hizmetini dışardan hizmet alımı yoluyla (ihale) temin edecekse, oluşturulacak olan komisyonda Sendika adına, Sendika tarafından bildirilecek kişiler de yer alacaktır.

Yemek listesinin aylık olarak hazırlanması sırasında Sendika tarafından belirlenecek kişi/kişiler de bu listenin oluşturulmasında görüş beyan ederler.

Çamaşırhane, Yoğun Bakım, Ameliyathane, Tıbbi ve Evsel Atık, Tekstil bölümlerinde çalışan tüm işçilere zehirlenmelere karşı günde 1 (bir) kg süt veya süt verilemediği takdirde rayiç bedeli üzerinden parası net olarak ödenir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin müteakip dönem ücret zamları oranında artırılarak uygulanır.

MADDE 36- İŞE GİDİŞ- DÖNÜŞÜN SAĞLANMASI:

a) Vardiya değişim saatleri gece çalışmasına (20.00-06.00) denk gelen işçilerin işyerine gidiş ve dönüşleri, işveren/işveren vekilinin sağlayacağı uygun toplu taşıma araçları ile yapılır.

b) Vardiya değişim saatleri gece çalışmasına (20.00-06.00) denk gelmeyen işyerinde servis uygulaması varsa işçileri servis araçlarından yararlandırır. Servis uygulaması olmayan işyerlerinde yahut servis uygulamasından yararlanamayan işçilere ise işyerine gidiş ve gelişlerini temin etmek üzere, fiilen çalıştıkları her gün için, tek vasıta kullananlara iki büyükşehir belediyesi/belediye otobüsü bileti rayiç bedeli net olarak ödenir. çift vasıta kullananlara dört adet büyükşehir belediyesi/belediye otobüsü bileti rayiç bedeli net olarak ödenir. Servisten yararlanan işçilere bu bilet bedeli ödenmez.

İşverence yapılacak incelemede, ikametgâhları veya gerçek ulaşım bilgilerini yanlış beyan edenlerin tespiti halinde disiplin hükümleri uygulanır.

MADDE 37- SOSYAL HİZMET ZAMMI:

İşçilere, hiçbir ödemeyi etkilememek kaydı ile her ay brüt çıplak ücretlerinin %20'lik tutarında net, sosyal hizmet zammı ödenir.

MADDE 38- ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA, SÜT İZNİ:

1) Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra on iki hafta olmak üzere toplam yirmi haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır.

2) Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelerle otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanılan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.

3) Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam üç saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Ancak,

Açıklamalı [Mh5]: KADIN ÇALIŞANLARIN GECE POSTALARINDA ÇALIŞTIRILMA KOŞULLARI HAKKINDA YÖNETMELİK
İşyerine ulaşım MADDE 6 – (1) Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür.

12 saat ve üzeri vardiyalarda 3 saatlik süt izni ilk altı ay 4 saat olarak uygulanır. 1 yaşından büyük çocuklar için süt izni günde 2 saat olarak uygulanır.

4) Analık hâli izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağıının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi, işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.

MADDE 39-SAĞLIK YARDIMI:

Sendika üyesi işçilerin hastalığı veya herhangi bir sağlık engeli halinde;

(1) Hastalığın, Sosyal Güvenlik Kurumu'na ödenek verilmeyen ilk iki işgünü için, normal günlük ücreti tam olarak, işverence ödenir.

(2) Kapsama dâhil işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin; yatarak tedavi gördükleri veya istirahatli bulundukları sürelerle ait ücretleri tam olarak ödenir. Bu durumda olan işçiler, istirahatın sona erdiği tarihten itibaren en geç bir ay içerisinde, Sosyal Güvenlik Kurumundan kendi adına tahakkuk ettirilen geçici iş görmezlik ödeneğini alır, en geç üç işgünü içinde belgesiyle birlikte işverene öder. İşverence kabul edilebilir mazereti dışında, bu ödemeyi süresinde yapmayan işçinin ilk ücretinden, bu ödemeler mahsup edilir.

(3) İşçinin hizmet sözleşmesi, Sosyal Güvenlik Kurumunun sağlık yardımı yapmakla yükümlü olduğu süre içinde feshedilemez.

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

(5) İşveren işçilerin periyodik sağlık kontrollerini yaptırır, Sendika üyesi işçiye, eşlerine ve çocuklarına HPV, Endemi ve Pandemi aşılarını aşılarını ücretsiz temin eder ve uygular.

(6) Hastalık izni:

İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamında faydalanan işçiye;

Aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde on sekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise on iki aya kadar ücretli izin verilir.

MADDE 40- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ:

İş sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 41- DİSİPLİN KURULU:

1- 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 üyelerden 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 çağırılır. 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. Bu süre 15 güne kadar uzatılabilir. Kurulda anlaşmaya varılamayan hususlar bir tutanakla tespit edilerek ilgili evrakı müsbite ile birlikte üst disiplin kuruluna intikal ettirilir. Kurul kararlarına, karar tarihinden itibaren 5 işgünü içinde itiraz edilebilir. Bu sürenin sonunda yapılan itirazlar geçerli değildir.

2- Üst Disiplin Kurulu:

Bakanlık bünyesinde 3 işveren ve 3 sendika temsilcisinden oluşan Üst 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.

Kurulun Başkanlığını işveren temsilcilerinden biri yapar. Başkanın tensip edeceği bir üye aynı zamanda kurulun raportörlüğünü de ifa eder. Mazereti dolayısıyla toplantıya katılamayan asıl üye yerine yedek üye çağrılır. Toplantı gündemi, toplantı tarihinden beş (5) işgünü önceden üyelere yazılı olarak bildirilir. Üst Disiplin Kurulu, İşyeri Disiplin Kurulunca karara varılamayan hususları, ihraç kararlarını ve işyerlerinde çalışan sendika yönetici ve temsilcileri hakkında verilen disiplin cezalarına karşı yapılacak itirazları, görüşüp karara bağlar. Kararlar, toplantıya katılanların çoğunluğuyla alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış olur.

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

MADDE 42- UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZÜM KURULU:

Toplu iş sözleşmesinin uygulaması ile hükümlerinin yorumu konusunda çıkacak uyuşmazlıkların ilk kademe olarak işyerlerindeki işveren vekilleri ile sendika temsilcileri arasında halli esastır. Bu şekilde halli mümkün olmayan uyuşmazlıklar Uyuşmazlıklar Çözüm Kurulu'nda tetkik edilir. Uyuşmazlıklar Çözüm Kurulu, biri TÜHİS'ten olmak üzere 3 işveren temsilcisi ile 3 sendika temsilcisinden oluşur. Ayrıca, 3'er adet yedek temsilci de seçilir. Kurula işveren temsilcilerinden biri başkanlık eder.

Kurul taraflardan birisinin yazılı başvurusu üzerine mümkün olan en kısa sürede toplantıya davet edilir. Kurul, daveti müteakip 3 işgünü içinde toplanarak uyuşmazlık konusunun varit olup olmadığını, varit ise giderilmesi çarelerini araştırır ve 15 gün içinde karara bağlar. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu çift sayılır.

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

MADDE 43- TOPLU İSTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ:

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 44- 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 %35 zamlı olarak ödenir.

Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışmasının tamamı gece çalışması sayılır.

MADDE 45- YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

Bu toplu iş sözleşmesi 01.11.2024 tarihinde yürürlüğe girmek ve 31.12.2026 tarihinde sona ermek üzere yirmi altı ay sürelidir.

MADDE 46- GÜVENLİK GÖREVLİLERİ:

- 1) Taraf sendika üyesi güvenlik görevlileri 5188 sayılı kanun 7.nci 8.nci ve Maddesinde geçen yetkileri kapsamında görevlendirilir haricen görevlendirilemez.
- 2) Taraf sendika üyesi güvenlik görevlilerine özel güvenlik kart yenileme ücreti işveren tarafından karşılanır. Eğitimde geçen süreler çalışma süresinden sayılır.
- 3) Yüz kızartıcı suçlar ile sabotaj, devletin ülke ve milleti bütünlüğüne, milli güvenliğine, kamu düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlar hariç başka bir nedenle güvenlik kartı askıya alınan ya da güvenlik kartı iptal edilen işçi geçici olarak emsal hizmetlerde çalıştırılmaya devam ettirilir. Kart yenilendikten sonra tekrar eski görevine iade edilir.
- 4) 5188 sayılı kanun kapsamında özel güvenlik görevlilerinde aranacak şartlar madde 10 (f) bendinde “Görevin yapılmasına engel olabilecek vücut ve akıl hastalığı ile engeli bulunmamak” hükmü haiz olunur. Bu minvalde taraf sendika üyesi güvenlik görevlileri göreve başladığı (işe giriş tarihi) anda mevcut olmasa bile göreve başladıktan sonra; güvenlik görevini yerine getiremeyecek akıl ve vücut sağlığı engelini yaşayanı sonrasında işçinin güvenlik kartı iptali ya da bu sebeple yenileyememesi durumlarında işçi emsal hizmetlerde çalıştırılmaya devam ettirilir.

EK MADDE 1- BAKIM PERSONELİ İŞ PRİMİ

İşbu sözleşme kapsamındaki işçilere fiilen çalıştıkları günlerde gün başına günlük brüt çıplak ücretinin %17'si (yüzde onyedisi) oranında Bakım Personeli İş Primi ödenir.

Saat 20:00-06:00 arasında yapılan çalışmalar gece çalışmalarıdır. Bu saatlerde çalıştırılan işçilere ücretleri %60 zamlı ödenir. Nöbet usulü (Vardiyalı) çalışan işçinin gece döneminde geçirdiği süreler de gece zammı kapsamındadır.

İş bu Toplu İş Sözleşmesinde yer alan düzenlemeler, istihdam türüne bakılmaksızın işverene bağlı işyerlerinde ve eklentilerinde çalışmakta olan tüm işçilere aynen uygulanır. İşçilerin imzalamış olduğu belirsiz süreli iş sözleşmeleri iş bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden itibaren yürürlükten kaldırılmış olup, belirsiz süreli iş sözleşmeleri TİS imza tarihinden itibaren en geç 60 gün içerisinde, toplu iş sözleşmesi hükümlerine uygun şekilde işveren tarafından yenilenir.

GEÇİCİ MADDE 1- FARKLARIN ÖDENMESİ

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar imza tarihinden itibaren en geç 30 gün içerisinde ödenir.

CEZA CETVELİ

EK-1

S. NO	DİSİPLİN CEZASINI GEREKTİREN FİİL VE HALLER	1	2	3
1	Mazeretsiz olarak ayda toplam 3 saati geç gelmek,	İhtar	1Y	2Y
2	İş saati bitmeden izinsiz olarak işi terk etmek,	İhtar	1Y	3Y
3	Mazeretsiz bir iş günü işe gelmemek,	1Y	2Y	3Y
4	Mazeretsiz herhangi bir tatil gününü takip eden bir işgünü veya ardı ardına iki iş günü işe gelmemek,	1Y	3Y	4Y
5	Mazeretsiz herhangi bir tatil gününü takip eden 3 işgünü veya ardı ardına 4 iş günü işe gelmemek ve yılda 5 iş günü işe gelmemek,	3Y	4Y	5Y
6	İş saatinde yapılması gerekli işi yapmamak veya özel işiyle ilgilenmek, görevini ihmal etmek, kendi işi dışında başka işle meşgul olmak (iş saatleri içinde)	İhtar	1Y	2Y
7	İş saatinde işyerine ait alet ve malzeme ile özel işler yapmak, işyerine ait ilaç, malzeme, vasıta, alet veya işçileri kendi işinde veya şahsi çıkarı için kullanmak,	1Y	2Y	3Y
8	Yatılı sosyal hizmet birim/kuruluşlarına izin almaksızın ziyaretçi kabul etmek,	5Y	6Y	İ.Ç.
9	İş saatinde arkadaşlarını lüzumsuz yere meşgul etmek,	İhtar	1Y	2Y
10	Çocuk kuruluşlarının kapalı ve açık alanlarında, çocukların görebileceği yerlerde veya kuruluş dışına çıkıldığında çocukların yakınında veya görebileceği yerlerde bütün ürünlerinin tüketilmesi,	İhtar	1Y	2Y
11	İşyerinin emniyeti ile görevli olanların görevleri esnasında uyuması	2Y	3Y	İ.Ç.
12	Amirine hakaret etmek,	3Y	İ.Ç.	
13	İş arkadaşlarına hakaret etmek,	3Y	İ.Ç.	
14	Amirine tehdit veya fiili saldırıda bulunmak, İş arkadaşlarına saldırı veya tehditte bulunmak,	İ.Ç.		
15	İş ile ilgili olarak verilen emir ve işleri yapmamak	3Y	4Y	İ.Ç.
16	Şahsi menfaat sağlamak amacıyla Kurumun münasebette bulunduğu şahıs veya müesseselerden yardım veya ödünç istemek,	1Y	2Y	4Y
17	İşyerinde kavga çıkarmak veya kavga çıkarılmasına sebebiyet vermek,	5Y	İ.Ç.	
18	İşyerine ait alet, malzeme veya vasıtaların bakım ve temizliğini ihmal etmek, malzemeyi, kırtasiyeyi, fuzuli yere sarf etmek,	İhtar	1Y	2Y
19	Verilen alet ve malzemenin periyodik bakımını ihmal etmek veya yapmamak	1Y	2Y	3Y
20	Dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden zarara sebep olmak (zarar tazmin edilir)	İhtar	1Y	2Y
21	İşyerinde mevcut alet, malzeme veya şahısların maruz kaldıkları tehlike anında gereken yardımı yapmamak,	2Y	4Y	İ.Ç.
22	Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak, işin yapılmasında amirlerine veya kendisi ile birlikte çalışanlara zorluk göstermek,	İhtar	1Y	2Y

23	İşyerinde iş arkadaşlarıyla kumar oynamak,	4Y	5Y	İ.Ç.
24	İşyerine giriş ve çıkışlarda işçinin yerine imza atmak/attırmak, giriş kartını basmak/bastırmak veya işçiyi işe gelmiş yahut erken ayrılmamış gibi göstermek, işyerinde izinsiz kalmak/yatılı kalmak,	3Y	4Y	İ.Ç.
25	Koruma ve bakım altında bulunanlarla hizmet alanlara karşı kötü muamelede bulunmak,	3Y	5Y	İ.Ç.
26	Görevi esnasında trafik kurallarına uymamak, tehlikeli araç kullanmak,	İhtar	1Y	3Y
27	İşverenlikçe belirlenen kılık/kiyafet usul ve esaslarına uymamak,	İhtar	1Y	2Y
28	İşyerinde yaşanan veya tanık olunan adli veya idari suçu gizlemek, işverenliğe bildirmemek,	3Y	5Y	İ.Ç.

29	Türk Devletinin Ülkesi ve Milleti ile Bölünmez Bütünlüğüne, Milli Egemenliğine, Cumhuriyete, Milli Güvenliğe Karşı Suç İşlemek,	İ.Ç.		
30	Koruma ve bakım altında bulunanlarla hizmet alanlara karşı fiili saldırıda bulunmak,	İ.Ç.		
31	Göreve sarhoş gelmek veya yanında alkollü içecek getirmek, işyerinde alkol kullanmak veya kullandırmak, Görevi esnasında alkollü araç kullanmak,	İ.Ç.		
32	Rüşvet almak, Rüşvet vermek,	İ.Ç.		
33	Resmî belgelerde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek,	İ.Ç.		
34	Koruma ve bakım altında bulunanlar veya hizmet alan kişilere cinsel saldırı, çocuğun cinsel istismarı, cinsel taciz, reşit olmayanla cinsel ilişki suçunu işlemek, bu suçlara tanık olanların bu suçu işverenliğe bildirmemesi veya gizlemesi, Türk Ceza Kanunu'nda yer alan genel ahlaka aykırı suçların işlenmesi,	İ.Ç.		
35	Hırsızlık yapmak,	İ.Ç.		
36	Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olmak, bu örgütlere yardım etmek, işyerinde örgütsel doküman bulundurmak, kamu imkân ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanmak ya da kullandırmak, bu örgütlerin propagandasını yapmak,	İ.Ç.		
37	Göreve uyuşturucu madde kullanmış olarak gelmek, iş yerinde veya iş esnasında uyuşturucu madde kullanmak ya da kullandırmak veya bulundurmak,	İ.Ç.		
38	Koruma ve bakım altında bulunanlar/hizmet alan kişilere veya kurum faaliyetlerine ilişkin bilgi, belge, fotoğraf, görüntü ve sesleri izinsiz sosyal medya, İnternet, yazılı ve görsel basında veya hizmetin sunumuyla ilgisi olmayan kişi, kurum ve kuruluşlarla paylaşmak, kullanmak,	3Y	5Y	İ.Ç.
39	Görevine ilişkin gizli kalması gereken bilgileri kasten açıklamak ya da bu bilgileri açıklayarak çıkar sağlamak, Hizmet verilen kişilerin sırlarını ve durumlarını açıklamak,	İ.Ç.		

40	İşyerinin kısmen veya tamamen faaliyetini durdurmak amacıyla sabotaja teşebbüs etmek veya teşvik etmek veya sabotaj yapmak,	İ.Ç.		
41	İşyerinde bir yangın başlangıcına sebebiyet vermek, a) İhmal varsa b) Ağır ihmal varsa c) Kasıt varsa	İhtar 2Y İ.Ç.	2Y 3Y	3Y 4Y
42	İşi ve İşyeriyle ilgili işverenlikçe alınan sağlık ve güvenlik tedbirlerine uymamak, bu hususta gerekli özeni ve dikkati göstermemek, Şahsi koruma tedbirlerine uymamak, koruyucu malzemeleri korumamak veya kullanmamak,	1Y	2Y	3Y
43	İşçileri kendileri ile ilgili olmayan dernek ve kuruluşlara kayıt ve teberru vermeye zorlamak,	İhtar	2Y	3Y
44	Görevini yerine getirilmesinde keyfi olarak veya kasten kişilerin zararına sebebiyet vermek,	1Y	2Y	3Y
45	Görevin yapılmasında dil, din, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce ve siyasi parti gözetmek,	İ.Ç.		
46	Toplu iş sözleşmesinin 36. maddesine aykırı beyanda bulunmak.	İhtar	1Y	2Y
	İşçinin, İş Kanunu'nun 25 inci maddesinde belirtilen suçların işlenmesi sonucu İşveren vekilinin derhal haklı fesih hakkını kullanması dışında kalan ve yukarıda sayılan disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere nitelik ve ağırlıkları itibariyle benzer eylemlerde bulunmak.	İhtar'dan İ.Ç.'a kadar		