

T.C.
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
SPOR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
VE BAĞLI İŞYERLERİ

İŞLETME
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

TARAFLAR:

İŞVEREN SENDİKASI

: KAMU – İŞ

İŞÇİ SENDİKASI

: TEZ – KOOP – İŞ

YÜRÜRLÜK

01.03.2019 – 28.02.2021

İMZA TARİHİ

16.10.2019

BÖLÜM - I

GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1- TARAFLAR VE TANIMLAR

A- Taraflar:

Bu Toplu İş Sözleşmesinin tarafları T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığının üyesi bulunduğu, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) ile Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ)'dir.

B- Tanımlar:

- a) T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı "İŞVEREN",
- b) Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) "İŞVEREN SENDİKASI",
- c) İşveren adına hareket eden işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kişiler "İŞVEREN VEKİLİ",
- d) Bir iş sözleşmesine dayanarak bu işyerinde ücret karşılığı çalışanlar "İŞÇİ",
- e) Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ) "SENDİKA",
- f) Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan esas işin yapıldığı yerlerle, işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı her türlü eklenti, araç ve tamamlayıcılar "İŞYERİ",
- g) İşyerinde TEZ-KOOP-İŞ Sendikasına kayıtlı işçiler "ÜYE",
- h) İşbu toplu iş sözleşmesi "SÖZLEŞME", olarak tanımlanmıştır.

MADDE 2- AMAÇ

Bu sözleşmenin amacı; iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesiyle ilgili hususları düzenlemek, işyerinde verimli ve düzenli bir çalışmayla üretimin artırılmasına çaba göstermek, işçi-işveren ilişkilerinde ekonomik, toplumsal hak ve çıkarları korumak, geliştirmek ve düzenlemek; iyi niyet ve güvenle çalışma barışını sürdürmek ve doğabilecek uyuşmazlıkları mevzuat ve bu sözleşmede belirlenmiş ilke ve yöntemlerle çözüme kavuşturmak.

MADDE 3 - SÜRE

Bu toplu iş sözleşmesi 01.03.2019 tarihinde başlayıp 28.02.2021 tarihinde sona ermek üzere 2 yıl süreli.

MADDE 4 - SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA

A- Kapsam

Bu Sözleşme; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca tanzim edilen 05.03.2019/562251 sayılı "Yetki Belgesi" nde belirtilen T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğü ve bağlı 10 no'lu "Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar" işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinde uygulanmak üzere işletme seviyesinde akdedilmiştir.

B- Yararlanma

Bu Sözleşmeden yukarda belirtilen kapsam işyerlerinde çalışan sendika üyesi işçiler, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 39. maddesi çerçevesinde yararlanırlar.

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.

MADDE 5 - TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ

Toplu İş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu İş sözleşmesindeki hükümler alır. İş sözleşmesinde belirlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde; iş sözleşmesinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir.

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

BÖLÜM - II

SENDİKA VE İŞVERENİN HAK VE GÖREVLERİ

MADDE 6 - SENDİKA YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİNİN TEMİNATI

İşyerlerinde çalışan sendika yönetim, denetim, disiplin kurulları başkan ve üyeleri ile işyeri sendika temsilcileri sırf sendikal faaliyetler nedeniyle cezalandırılmaz ve iş sözleşmeleri bu nedenle bozulamaz. Sendika yönetici ve temsilcileri rızaları dışında meslekleri ile ilgili olmayan bir işe nakledilemezler veya başka bir işyerine daimi olarak yılda bir aydan fazla gönderilemezler. Sendika üyeleri, yönetici ve temsilcilerinin teminatı ile iş sözleşmelerinin feshi konusunda yasal hükümler uygulanır. Sendika Yöneticilerinden Kanunda belirtilen şartlara uygun olarak işe başlatılanlara emsallerinin ücreti verilir.

MADDE 7 - İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ

A- Atanmaları:

Sendika, işyerlerinde çalışan ve toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işçiler arasından 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 27. maddesine uygun olarak tayin ettiği sendika işyeri temsilcilerinin kimliklerini içeren listeyi en geç 15 gün içinde işyerine bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilir. Listede olabilecek değişikliklerde işverene aynı süre içinde bildirilir.

B- Görevleri:

Sendika işyeri temsilcileri yürürlükteki mevzuat ve toplu iş sözleşmesinin kendilerine yönelttiği görevlere ek olarak:

Bu toplu iş sözleşmesinin ya da mevzuatın uygulanmasından doğan işçi ve işveren yada işveren vekilince kendilerine yansıtılan anlaşmazlık ve şikayetleri ilgililere aracı olarak iletip sonuçlandırmaya çalışmak, Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasını yakından izlemek, işçiyle işveren arasındaki ilişkiyi koruyarak doğabilecek uyuşmazlık ve şikayetleri başlangıcında önlemeye çalışmak, işçilerin bilgi ve becerilerini artırıp yetiştirilmeleri amacıyla işverence işyeri içinde yada dışında yapılacak her türlü eğitim çalışmalarında işverene yardımcı olmaya ve işçilerin bu gibi çalışmalara katılmalarını sağlamaya çaba göstermek ile görevlidirler.

İşveren ve sendika temsilcileri kendilerine bildirilen istek ve şikayetlerle ilgili görüşlerini birbirlerine en kısa zamanda yazılı olarak bildirmek zorundadır.

C- Hak ve Yükümlülükleri:

Sendika temsilcileri işçilerle görüşme hakkına sahiptir. Bunun dışında temsilci veya baş temsilciler birim amirinden izin almak suretiyle iş saatleri içinde de görev yapabilirler. Temsilci ve baş temsilcilerin bu tür görevlerinde geçen süreler iş süresinden sayılır. Bu süreler sözleşmenin 10. maddesinde belirtilmiştir. Baş temsilcinin görevini yapabilmesi için işveren de yardımcı olmaya çalışır.

D- Güvenceleri:

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.

MADDE 8 - SENDİKA TEMSİLCİ ODASI

İşveren sendika temsilci ve yöneticilerinin sendikal çalışmalarını yürütebilmeleri için mümkün olduğu takdirde (mevcudu koruyarak) işyerlerinde bir oda tahsis etmeye çalışır ve temsilcilerin çalışmalarını kolaylaştıracak santral çıkışlı telefon ile masa ve sandalye sağlar.

MADDE 9 - SENDİKA DUYURU PANOSU

İşveren işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan panosu bulundurur. İlan panosunda bu sözleşmenin hüküm ve ilkeleri ile ilgili mevzuata aykırı olmamak kaydı

3

ve şartı ile sendikal çalışmalar ve sendikacılıkla ilgili her türlü haber ve ilan ile kanunen duyurulması gereken ilan ve tebliğler asılır.

Asılan ilanlarda işyeri baş temsilcisinin, onun yokluğunda vekalet eden temsilcinin, ilan sendika şubesi veya genel merkeze ait ise şube veya genel merkez yetkililerinin imzaları bulunacaktır. İlanlardan dolayı sendikanın ve temsilcisinin sorumluluğu vardır.

MADDE 10 - SENDİKAL İZİNLER

Sendika baş temsilcisi ve işyeri sendika temsilcilerine asıl işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak kaydıyla temsilcilik görevinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmeleri için işverence aşağıda yazılı süreler kadar izin verilir.

A- BAŞTEMSİLCİ İZNİ

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Haftalık Ücretli İzin Süresi</u>
01 - 50 işçi çalıştırılan işyerinde	4 saat
51 - 200 işçi çalıştırılan işyerinde	6 saat
201-500 işçi çalıştırılan işyerinde	8 saat
500'den fazla işçi çalıştırılan işyerinde	10 saat

Baştemsilci gündüz vardiyasında çalıştırılır. Baştemsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıdır. Ancak sendika merkezi veya şubesinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşuluyla sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

B- TEMSİLCİ İZNİ

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Haftalık Ücretli İzin Süresi</u>
01-50 işçi çalıştırılan işyerinde	2 saat
51-200 işçi çalıştırılan işyerinde	3 saat
201-500 işçi çalıştırılan işyerinde	4 saat
500'den fazla işçi çalıştırılan işyerinde	5 saat

C- DİĞER İZİNLER

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

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi</u>
01 - 50 işçi çalıştırılan işyerinde	20 gün
51 - 100 işçi çalıştırılan işyerinde	30 gün
101-200 işçi çalıştırılan işyerinde	40 gün
201-500 işçi çalıştırılan işyerinde	60 gün

501-1000 işçi çalıştırılan işyerinde

80 gün

1000'den fazla işçi çalıştırılan işyerinde

İşçi 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 - İŞVERENİN SORUMLULUĞU

Bu sözleşmenin hükümlerini zamanında ve eksiksiz olarak uygulamak, işçi hak-edişlerinin zamanında ve noksansız olarak ellerine geçmesini sağlamak, işçi kuruluşları ve işçilere karşı gerek mevzuat gerekse toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini yerine getirmekle işveren sorumludur. İşveren çalışma ilişkileri içerisinde işçileri farklı muameleye tabi tutamaz. Ayrıca, Teşkilat içi mevzuat düzenlemeleri ile Toplu İş Sözleşmesi hükümlerini ihlal edemez. Sendika ile işveren arasında yapılan yazışmaları taraflar cevaplandırmak zorundadır.

MADDE 12 - İŞYERLERİNE GİRME VE İŞVERENLE GÖRÜŞME

Sendika yöneticisi ve işyeri sendika temsilcileri, üyelerin sorunları ile ilgilenmek amacıyla, yer ve zaman bakımından işverenle uyum sağlayarak çalışma düzenini bozmaksızın işyerlerinde sendikal çalışmalar yapabilirler.

İş saatleri dışında çalışma hayatı ve işçi-işveren sendika ilişkileri ile ilgili konuları görüşmek üzere işverenin göstereceği uygun bir yerde işçilerle toplu görüşme yapabilir, gerektiğinde önceden haber vererek işverenle de görüşebilirler.

MADDE 13 - SENDİKA AİDATI

İşveren, sendikanın yazılı talebi halinde 6356 sayılı kanununa göre kesilmesi gereken üyelik ve dayanışma aidatlarını işçilere yapacağı ücret ödemelerinden kesip, sendikanın göstereceği banka hesabına en geç 10 gün içinde yatırır. Gecikme halinde yasa hükümleri uygulanır.

Kimlerden ne miktar kesildiğini gösteren listelerden bir suret sendika Genel Merkezi adresine gönderilir. İşveren bu konuda yaptığı çalışma karşılığını ve giderlerini sendikadan isteyemez.

BÖLÜM - III

İŞ SÖZLEŞMELERİNİN YAPILMASI, ÇALIŞMA ŞARTLARI VE

SONA ERMESİ

MADDE 14 - İŞE ALMA

İlk defa işe alınacak işçiler hakkında "Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" hükümleri uygulanır.

MADDE 15 - DENEME SÜRESİ

İşe alınan işçiler 1 (Bir) ay, deneme süresine tabi tutulur. Deneme süresi sonunda yeterli görülmeyenlerin iş sözleşmeleri bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedilebilir.

MADDE 16 – ASKERLİK VE KANUNDAN DOĞAN ÇALIŞMA

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

İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez.

İş sözleşmesinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti işlemez. Ancak özel kanunların bu husustaki hükümleri saklıdır. Devlet tarafından yapılan ödeme ile işçinin ücreti arasındaki fark işverence ödenir. Bu süre içinde iş sözleşmesinin Kanundan doğan başka bir sebebe dayanılarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, fesih için Kanunun gösterdiği süre bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak iş sözleşmesi belirli süreli olarak yapılmış ve sözleşme yukarıda yazılı süre içinde kendiliğinden sona eriyorsa bu madde hükümleri uygulanmaz.

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

MADDE 17 - ÇALIŞMA SÜRELERİ

Haftalık çalışma süresi 45 saati geçemez. İşveren haftalık çalışma süresini beş gün çalışacak şekilde mevcut uygulamayı da dikkate alarak düzenler. Cumartesi günü işçi dinlendirilir. Ancak, bu çalışma sistemine tabi mevcut işçilerden yazılı muvafakat verenler ile 01 Mart 2019 tarihinden itibaren ilk defa işe alınan işçiler için iş ve işyerinin zorunlu kıldığı hallere, ayrıca faaliyet konusu gereği Cumartesi ve Pazar günlerinde hizmet verilmesi gereken birimlere münhasır olmak ve münavebeli uygulanmak kaydıyla akdi tatil günü Cumartesi günü dışında farklı bir gün olarak da düzenlenebilir. Bu durumda akdi tatil gününü takip eden gün hafta tatilidir. Bu işçilerin kendileri için belirlenen akdi tatil ve hafta tatili günlerinde çalıştırılmaları halinde, hafta tatili ve ücreti ile ilgili maddede akdi tatil ve hafta tatili için öngörülen hükümler uygulanır.

MADDE 18 - ÇALIŞMA VE FAZLA ÇALIŞMALARIN TESPİTİ

İşçiler, işe giriş ve çıkış saatlerini puantaj defterine yazarak imza ederler. İşçilerin hangi saatler arasında işyerinde bulunduğu yasal çalışma ve dinlenme

6 MB

sürelerinde işyerinde bulunup bulunmadığı söz konusu defter kayıtlarına göre belirlenir. Ancak, başka bir tesise geçici görevle gitmeleri halinde işçiye geçici görev formu verilir. Puantaj defterinden işveren sorumludur.

MADDE 19 - İŞ SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER

a) Bu konuda İş Kanunu hükümleri uygulanır.

b) Yıllık izin hesabında çalışılmış gibi sayılan haller açısından İş Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 20 - İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ VE NAKİLLER

A) İş ve İşyeri Değişikliği:

İşçilerin, işe alınırken iş sözleşmesinde belirlenmiş olan işlerinde çalıştırılmaları esastır. İşçilerin başka iş veya işyerlerine nakli aşağıdaki hallerde gerçekleştirilir.

1) İşyeri gereklerinden kaynaklı zorunlu nedenler ile işin niteliğinde benzerlik olması veyahut işçinin dosyasında mevcut belgeye göre sahip olduğu ehliyet ve liyakate uygun olmak kaydıyla işyeri içinde veya il hudutları içinde muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilebilirler. Bu nakil ve yapacağı işle ilgili hususlar, yazı ile işçiye tebliğ edilir.

2) İşçilerin aynı işverene bağlı il hudutları dışındaki işyerlerine daimi olarak nakledilebilmeleri yazılı rızaya bağlıdır. Bu nakle rıza gösteren işçiler nakledildikleri işyerinde 15 gün içinde göreve başlamak zorundadır. Daimi nakle rıza göstermeyenlerin iş sözleşmeleri işveren tarafından bildirimli olarak feshedilebilir. Geçici süreli nakillerde işçinin rızası aranmaz. Ancak bu süre yılda (2) ayı geçemez.

3) Bakanlığa bağlı farklı işkollarındaki işyerlerinde işçinin sahip olduğu ehliyet veya belgeye uygun işlerde işçi ihtiyacı doğması halinde bu işlere; öncelikle istekli olanlar nakledilirler. İstekli olmaması halinde ise yılda üç ayı geçmemek üzere geçici görevlendirme yapılabilir.

4) İşçilerden mesleki eğitime katılmış ve onaylı sertifika sahibi olanlar, meslek lisesi, meslek yüksekokulu, lisans ve lisansüstü eğitim kurumları mezunları, kurumda ihtiyaç duyulan mesleki işlerde veya eğitimlerine uygun işlerde görülen hizmetlerin aksamamasına meydan vermeyecek şekilde yazılı rızaları alınmak kaydıyla görevlendirilebilirler.

Yukarıdaki fıkralarda öngörülen nakillerde, işçinin ücretinde bir azaltma yapılamaz ve bu madde hükümleri hiçbir zaman cezai mahiyette olamaz.

B) İşçilerin Nakli:

1) Sağlık ve eş durumu öncelikli olmak kaydıyla işçinin isteği, çalıştığı yerin işveren vekili ile istekte bulunduğu yerin işveren vekilinin uygun bulması ve talebin Gençlik ve Spor Bakanlığınca onaylanması halinde işçinin başka bir işyerine nakli yapılabilir.

2) Bu sözleşme kapsamındaki işçiler, aynı şartlarda olmak kaydıyla karşılıklı yer değiştirme talebinde bulunabilir.

Bu madde hükümlerinin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlık tarafından belirlenir.

3) (B) bendinde sayılan nedenlerle İl hudutları dışındaki bir işyerine nakledilen işçiler 6 işgünü içinde yeni işyerlerinde görevé başlarlar ve bu sürelerde ücretli izinli sayılırlar.

4) İşçiler, bu madde hükümleri saklı kalmak kaydıyla Bakanlığa bağlı işyerleri dışındaki işyerlerine rızaları alınmadan geçici dahi olsa görevlendirilemezler.

MADDE 21 - TUTUKLULUK - GÖZALTINA ALINMA VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 22- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Bu konuda İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı hükümleri uygulanır. Mevzuat hükümleri uyarınca kapsama dahil işyerlerinde çalışan işçilere, yapılan işin özelliğine göre verilmesi gereken koruyucu malzeme ve tahaffuz eşyası toplu iş sözleşmesi ekinde düzenlemiş olup; bu eşyaların yazlıkları Nisan, kışlıkları Eylül ayı içinde verilir. Ek listede (Bu listede tatad edilmeyen unvanlara veya görevlerin karşılığına 6331 sayılı yasaya göre verilmesi gereken koruyucu malzemeler dahil) tespit edilen eşyalar ile 6331 sayılı Kanun gereği verilmesi lazım gelen eşyaların verilmesinde mükerrer uygulama yapılmayacaktır.

İşyerlerinde çalışan işçiler, işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre mevzuatta belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenesine tabi tutulur.

MADDE 23 - HASTALANAN İŞÇİNİN BAŞKA İŞE NAKLİ

Hastalığı sebebiyle bulunduğu işte çalışamayacağı SGK mevzuatının öngördüğü hastanelerden alınmış "Sağlık Kurulu" raporuyla sabit olan işçiler, işyerinde sıhhatine uygun yapabileceği bir iş varsa o işe nakledilirler.

MADDE 24 – İŞ SÖZLEŞMELERİNİN SONA ERMESİ VE İŞGÜCÜNÜN AZALTILMASI

İş veya işgücünün azaltılması gerektiği takdirde işveren, İş Kanunu hükümlerine göre işlem yapar. Ancak, toplu işçi çıkarma hallerinde; yaşlılık aylığı almaya hak kazananlardan başlanması esas olup, diğer kriterler taraflarca belirlenir.

MADDE 25 – BİLDİRİM SÜRELERİ

İş sözleşmeleri;

a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İş altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İş birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

Feshedilmiş sayılır.

Ancak, 23.05.1987 tarihinden önce işe giren işçilerin bildirim süreleri 12 hafta olarak uygulanır.

MADDE 26 - KIDEM TAZMİNATI

Kapsam işyerlerinde çalışan sendika üyesi işçilerin kıdem tazminatı hakkında Yasa hükümleri uygulanır. Ancak, 23.05.1987 tarihinden önce işe girenlerin kıdem tazminatlarına esas gün sayısı ise 45 gündür.

BÖLÜM - IV

İZİNLER

MADDE 27 - SOSYAL İHTİYAÇ İZİNLERİ

Kapsam işyerlerinde çalışan sendika üyesi işçilere aşağıda yazılı hallerde belirtilen süre kadar ücretli izin verilir.

A) Ücretli Mazeret İzinleri

1- İşçinin evlenmesi halinde 8 gün,

2- İşçinin ana, baba, kardeş, eş ve çocuklarının ölümü halinde 5 gün, kayınpederinin ölümü halinde 3 gün,

3- Yangın, sel, deprem gibi tabii afetlere uğramaları halinde 15 gün,

4- Eşinin doğum yapması halinde 5 gün,

5- Çocuğunun evlenmesi halinde 2 gün,

6- İşçinin evlat edinmesi halinde 3 gün,

7- İşçilerin en az (%70) yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir.

Yukarıda sayılan izinlerin olayın vukuunu izleyen 10 gün içinde belgelere istinaden kullanılması gerekir.

8- İşçiye resmi dairelere, mahkemeye, askerlik şubesine ve SGK mevzuatının öngördüğü hastanelere gitmek üzere veya benzeri mazeretleri sebebiyle yılda toplam 6 işgünü geçmemek kaydıyla ücretli mazeret izni verilir. Bu izinler saatlik ve günlük kullanılabilir. Bu izinlerden yararlanmada personelin hizmet süresine bakılmaz.

B) Ücretsiz Mazeret İzinleri

Kapsam işyerlerinde çalışan sendika üyesi işçilere taleplerine istinaden, meşru mazeretlerini tevsik etmek kaydıyla yılda 60 güne kadar ücretsiz mazeret izni verilebilir. İşçiye 5620 sayılı Kanunun Ek Madde 1'inde belirtilen usul, esas ve sürelerde ücretsiz mazeret izni verilir.

İşçilere ; 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 altı aya kadar ücretsiz izin verilebilir.Aynı şartlarda bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

C) Doğum İzni

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

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

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

İşverence, "Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik" hükümleri uygulanır.

MADDE 28 - YILLIK ÜCRETİ İZİNLER

A- Kapsama dahil işyerlerinde çalışan sendika üyesi işçilere, en az bir yıl kıdemli olmak kaydıyla 30 gün yıllık ücretli izin verilir. İzin süreleri tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir.

B- Yıllık ücretli izin süresi hesabında izin süresine rastlayan Ulusal Bayram, Genel Tatil ve Pazar günleri izin süresinden sayılmaz.

Ücretli izin döneminde işçi hastanede tedavi edildiğini SGK mevzuatının öngördüğü hastanelerden aldığı raporla belgelerse, hastalık süresi yıllık ücretli izin süresine ilave edilir.

C- İznini bulunduğu il dışında geçirecek olanlara, isterse 7 güne kadar ücretsiz yol izni verilebilir. İznini il dışında kullanan işçilerin izin esnasında göreve çağrılmaları halinde Harcırah Kanunu hükümleri uygulanır.

D- Yıllık ücretli izne hak kazanma ve bu izinlerin kullandırılmasına ilişkin konularda mevzuat hükümleri uygulanır.

Her yılbaşında izne çıkacakların listesi sendika temsilcileri ve işyeri il müdürlüğüne oluşturulan kurulca tanzim edilir. Tanzim edilen liste ilan tahtasında ilan olunur. İtirazlar İzin kurulunda incelenir ve karara bağlanır.

BÖLÜM - V

ÜCRET VE DİĞER ÖDEMELER

MADDE 29 - ÜCRETİN TEDİYESİ

İşçilerin her türlü istihkakı mevzuat gereği bankalar aracılığı ile ödenir. İşyerlerinde günlük ücret ödeme esasına göre işlem yapılır. Ay veya dönem esasına göre puantaj yapılarak çalıştırılan Sendika üyesi işçilere her ayın 14. günü anlaşmalı bankalar aracılığı ile ücretleri ödenir.

İşçilere ait olduğu ayın ücret tutar ve kesintilerini gösteren bir ücret hesap pusulası verilir.

Ölen işçinin o aya ait ücretleri tam olarak ödenir.

MADDE 30 - ÜCRET ZAMLARI

A- İYİLEŞTİRME:

01.03.2019 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerden, 01.03.2019 tarihi itibarıyla günlük brüt çıplak ücretleri 116,67 (Yüz On Altı virgöl Altmış Yedi) TL/Gün'ün altında olanların günlük brüt çıplak ücretlerine 116,67 (Yüz On Altı virgöl Altmış Yedi) TL/Gün'ü geçmemek üzere 5,00 (Beş) TL/Gün iyileştirme yapılacaktır.

B- BİRİNCİ YIL BİRİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.03.2019 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, 01.03.2019 tarihi itibariyle almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine (iyileştirmeden yararlanan işçilerin A fıkrası ile oluşan ücretlerine) 01.03.2019 tarihinden geçerli olmak üzere % 8 (Yüzde Sekiz) oranında zam yapılacaktır.

C- BİRİNCİ YIL İKİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.09.2019 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, 31.08.2019 tarihi itibariyle almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine 01.09.2019 tarihinden geçerli olmak üzere % 4 (Yüzde Dört) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Şubat 2020 İndeks sayısının, Ağustos 2019 İndeks sayısına göre değişim oranının % 4'ü (Yüzde Dört) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

D- İKİNCİ YIL BİRİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.03.2020 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, 29.02.2020 tarihi itibariyle almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine 01.03.2020 tarihinden geçerli olmak üzere % 3 (Yüzde Üç) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Ağustos 2020 İndeks sayısının, Şubat 2020 İndeks sayısına göre değişim oranının % 3'ü (Yüzde Üç) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

E- İKİNCİ YIL İKİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.09.2020 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 31.08.2020 tarihi itibariyle almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine 01.09.2020 tarihinden geçerli olmak üzere % 3 (Yüzde Üç) oranında zam yapılacaktır.

Ancak T.C. Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Şubat 2021 İndeks sayısının, Ağustos 2020 İndeks sayısına göre değişim oranının % 3'ü (Yüzde Üç) aşması halinde aşan kısmın tamamı, 01.03.2021 tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin 28.02.2021 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine zam olarak uygulanacaktır.

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

G- Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinden itibaren kapsam işyerlerine ilk defa işe alınacak işçiler, asgari ücretle işe başlatılırlar. Bu işçilerin, deneme sürelerini başarı ile tamamlamaları kaydıyla, sendikaya üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşından geçerli olmak üzere, günlük brüt çıplak ücretleri; bu toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında vasıflı işçiler için 97,00 TL/Gün'e, vasıfsız işçiler için ise 87,00 TL/Gün'e; ikinci altı ayında vasıflı işçiler için 100,88 TL/Gün'e, vasıfsız işçiler için ise 90,48 TL/Gün'e yükseltilecektir.

Bu işe giriş ücreti; sözleşmenin ikinci yılında işverence ücretin zamlandığı tarih itibarıyla ücret zammı oranında artırılarak yeniden belirlenir. İşe yeni alınan işçilere işe alındıkları dönem için öngörülen ücret zamları ayrıca uygulanmaz, ancak takip eden dönemlerin ücret zamlarından yararlandırılırlar. Ancak, bu uygulama sebebiyle sonradan işe alınan işçilerin ücretleri hiç bir şekilde aynı nitelikteki kendinden kıdemli işçilerin ücretini geçemez.

İşbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinden itibaren kapsam işyerlerine devren gelecek işçilerden, toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlayanların fiili günlük ücretleri; ilk defa işe alınacak işçinin işe giriş ücretinin altında kalır ise toplu iş sözleşmesinden yararlanma tarihini takip eden aybaşından geçerli olarak mevcut günlük ücretleri işe giriş ücretine yükseltilir, üstünde ise fiili günlük ücretini almaya devam eder.

MADDE 31 - FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ

Memleketin genel yararları ya da işin niteliği, üretimin artırılması gibi nedenlerle bu toplu iş sözleşmesinde belirlenen günlük çalışma süresinin dışında fazla çalışma yapılabilir.

- a) Fazla çalışma süresi günde 3 saati geçemez.
- b) Fazla çalışmanın toplamı yılda 270 saatten fazla olamaz.
- c) Sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ya da daha az çalışması gereken işlerde fazla çalışma yapılamaz.
- d) Bir günde yapılan fazla çalışma süresinin bir saatten az olması durumunda ücreti bir saat olarak ödenir.
- e) Fazla çalışma yapılacağı önceden bilinen hallerde işçi yazılı olarak haberdar edilir. İşçinin yazılı talebi olmadan fazla çalışma ücreti yerine izin kullanılamaz.
- f) Zorunlu nedenlerle yasal sürelerin üzerinde fazla çalışma yaptırılmışsa, ücreti de ödenecektir.
- g) İşçilere fazla çalışma yaptırmada vasıf gerektiren işler dışında sıra yöntemi uygulanır.

Bu toplu iş sözleşmesinde belirtilen haftalık çalışma saatlerinin üzerindeki her türlü çalışma, fazla çalışma olup, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 100 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

MADDE 32 - HAFTA TATİLİ VE ÜCRETİ

- a) İşçilerin hafta tatili Pazar günüdür. Hafta tatili gününde çalıştırılan işçilere ücretleri % 100 zamlı olarak ödenir. (Çalışmadan hak ettiği dahil toplam 3)

Ancak bu günlerde normal günlük çalışma süresini aşan çalışmalar için işçiye, her bir saat çalışma karşılığı ücreti, normal saat ücretinin % 200 zamlı (Toplam 3 saat) tutarı ödenir.

b) Haftalık çalışmanın 5 gün üzerinden düzenlendiği işyerlerinde işçilerin Cumartesi günü çalıştırılmaları halinde işçilere ücretleri % 100 (Yüzdeyüz) zamlı ödenir. (Örnek: İşçinin Cumartesi günü tam çalıştırılması halinde çalıştırılan her Cumartesi günü için aylık istihkaklarına 2 yevmiye ilave edilir.)

MADDE 33 - ULUSAL BAYRAM, GENEL TATİL GÜNLERİ VE ÜCRETİ

1- Ulusal Bayram Günü

Ulusal Bayram 29 Ekim günüdür. 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder.

2- Resmi Bayram Günleri

- a) 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramıdır.
- b) 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı günüdür.
- c) 30 Ağustos günü Zafer Bayramıdır.

3) Dini Bayram Günleri

Ramazan Bayramı; Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gündür.
Kurban Bayramı; Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gündür.

4) 1 Ocak günü yılbaşı tatili, 1 Mayıs günü Emek ve Dayanışma Günü, 15 Temmuz Günü Demokrasi ve Milli Birlik Günü tatilidir.

Bu günlerde çalıştırılmayan işçilere bir iş karşılığı olmaksızın o günün normal ücretleri tam olarak ödenir. İşçilerin bu günlerde çalıştırılmaları halinde ise o güne ait ücreti % 100 zamlı (toplam 3 yevmiye) olarak ödenir.

Bu günlerde, günlük normal mesai saatlerini aşan çalışmalar için işçiye her bir saat fazla çalışma karşılığı normal saat ücreti % 200 zamlı (Toplam 3 saat) olarak ödenir.

MADDE 34 - İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE

a) İşçilere 6772 sayılı Kanun esaslarına göre ilave tediye ödenir.

b) İşçilere 6772 sayılı Kanuna göre verilmekte olan ilave tediye dışı ve 30 günlük ücretleri üzerinden yılda iki akdi ikramiye ödenir. Bu iki akdi ikramiyenin hak edilmesinde de 6772 sayılı Kanundaki esaslar göz önünde tutulur.

c) Akdi ikramiyeler Mart ve Eylül aylarının 15 ile 20. günleri arasında ödenir.

MADDE 35 - YOLLUK VE GÜNDELİKLER

Yolluk ve gündelikler konusunda Bütçe Kanunu ve Harcırah Kanunu hükümleri uygulanır.

İşveren, işçiyi, il sınırları içerisinde, asıl işyerinde çalışmakta iken başka bir işyerine görevlendirmesi halinde, gidiş geliş için bir araç temin eder veya gidiş dönüş için bilet veya bedelini verir.

BÖLÜM - VI

SOSYAL YARDIMLAR

MADDE 36 - SOSYAL YARDIM

İşbu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan sendika üyesi işçilere; toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında **349,49 TL/Ay**, ikinci altı ayında **363,47 TL/Ay** sosyal yardım ödenir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir. Bu uygulamalar sonucu oluşacak olan yarım kuruş ve üzerindeki küsuratlar bir kuruşa tamamlanacak, yarım kuruşun altındaki küsuratlar dikkate alınmayacaktır.

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

İşe yeni giren işçiler ile işten ayrılan işçilere bu yardım, o ay içinde çalıştıkları süre ile orantılı olarak yapılır.

MADDE 37- YEMEK YARDIMI

İşçilere 2000 kalori ve 3 kaptan az olmamak üzere öğlen yemeği verilir. Ancak, herhangi bir sebeple görev yapılan işyerinde yemek verilemediği takdirde veya Ramazan ayında yemek yemeyen işçilere; perhizli olduğunu SGK mevzuatının öngördüğü hastanelerden aldığı raporla belgeleyen işçilere; işyerinde çıkan yemekten faydalanmak istemediğini, bunun yerine her takvim yılının başında yazılı olarak bu maddede belirlenen yemek bedelini almak istediğini işverene bildiren işçilere çalışılan günlere münhasır kalmak kaydıyla sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında **10,75 TL/Gün**, ikinci altı ayında **11,18 TL/Gün** yemek yardımı yapılır.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanacaktır. Bu uygulama sonucu oluşacak yarım Kuruş ve üzerindeki değerler bir Kuruşa tamamlanır, yarım Kuruşun altındaki değerler dikkate alınmaz.

Verilecek yemeğin kazan maliyeti yazılı yemek ücretiyle sınırlı değildir. Genel tatil günlerinde çalıştırılan işçilere ve yemek saatinde işveren tarafından il hudutları içerisindeki işyerlerine görevli olarak gönderilen işçilere yukarıda yazılı yemek bedeli ödenir.

MADDE 38- VASITA YARDIMI

a) İşbu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde Büyükşehir Belediyesi statüsündeki illerin, İl Merkezlerinde çalışan üyelere (münhasıran kadroları İl Merkezinde olan üyeler); sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında her ay net **354,51-TL**, ikinci altı ayında her ay net **368,69-TL** Vasıta Yardımı ödenir. İş bu sözleşmenin imza tarihinden sonra Büyükşehir Belediyesi statüsüne dahil olacak illerde çalışanlara ise ilin Büyükşehir Belediye statüsüne dahil olma tarihini takip eden aybaşından itibaren bu yardım ödenir.

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

Bu uygulama sonucu oluşacak yarım Kuruş ve üzerindeki değerler bir Kuruşa tamamlanır, yarım Kuruşun altındaki değerler dikkate alınmaz.

Bir ayı aşan izin ile istirahat hallerinde bu ödeme yapılmaz.

b) Yukarıda sayılan yerler dışında çalışan üyelere; işbu maddenin (a) bendindeki miktarın 2/3'ü aynı esas ve usuller çerçevesinde ödenir.

MADDE 39- EVLENME, DOĞUM VE ÖLÜM YARDIMI

A- EVLENME YARDIMI

İşyerinde çalışan işçilerden sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında evlenenlere **206,42 TL**, ikinci altı ayında evlenenlere **214,68 TL** evlenme yardımı yapılır.

B- DOĞUM YARDIMI

İşyerinde çalışan işçilerden sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında çocuğu doğanlara **103,19 TL**, ikinci altı ayında çocuğu doğanlara **107,32 TL** doğum yardımı yapılır.

C- ÖLÜM YARDIMI

a) İşyerinde çalışan işçinin sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında ölümü halinde işçiye **516,14 TL**, ikinci altı ayında ölümü halinde **536,79 TL**,

b) İşyerinde çalışan işçilerin, eş ve çocuklarının, bakmakla mükellef olduğu ana, baba ve kardeşlerinin sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında ölümü halinde işçiye **309,75 TL**, ikinci altı ayında ölümü halinde **322,14 TL**,

c) İşçinin iş kazası sonucu sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında ölümü halinde kanuni mirasçılarına **825,83 TL**, ikinci altı ayında ölümü halinde **858,86 TL**,

tutarında ölüm yardımı yapılır.

d) Bu ödemeler toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılacak ve evlenme, doğum veya ölüm olaylarının olduğu sözleşme dilimine tekabül eden tutar üzerinden ödenecektir. Bu uygulama sonucu oluşacak yarım Kuruş ve üzerindeki değerler bir Kuruşa tamamlanır, yarım Kuruşun altındaki değerler dikkate alınmaz.

MADDE 40 - DOĞAL AFET YARDIMI

Yangın, sel, deprem vb. afetlere uğrayan ve bu hali resmi belge ile tevsik eden işçilere, olayın toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ayında olması halinde **206,42 TL**, ikinci altı ayında olması halinde **214,68 TL** doğal afet yardımı yapılır.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanacak ve doğal afetin olduğu sözleşme dilimine tekabül eden tutar üzerinden ödenecektir. Bu uygulama sonucu oluşacak yarım Kuruş ve üzerindeki değerler bir Kuruşa tamamlanır, yarım Kuruşun altındaki değerler dikkate alınmaz.

MADDE 41 - GİYİM YARDIMI

Sendika üyesi işçilere toplu iş sözleşmesinin birinci yılında ve Ekim ayında **235,01 TL/Yıl** giyim yardımı yapılır.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yılı için Ekim ayına kadar olan ücret zammı uygulama tarihlerinde ücret zammı kadar artırılarak uygulanacaktır. Bu uygulama sonucu oluşacak yarım Kuruş ve üzerindeki değerler bir Kuruşa tamamlanır, yarım Kuruşun altındaki değerler dikkate alınmaz.

MADDE 42 - KREŞ YARDIMI

İşveren, işyerlerinde çalışan işçilerin altı yaşına (Ana sınıfı kaydı yapılmıyca) kadar çocuklarının eğitilmesi ve bakılmasına katkı sağlamak amacıyla ve belge ile tevsik edilmek kaydıyla her ay T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığının Bütçe uygulama talimatında belirtilen miktarda ödeme yapar. Ancak, işverence sağlanan kreşlerden yararlananlara bu yardım yapılmaz.

MADDE 43 - SAĞLIK YARDIMI

İşçinin Sosyal Güvenlik Mevzuatı uyarınca Sağlık Hizmeti Sunucularından istirahat alması halinde ücreti tam olarak ödenir. İşçiye istirahatli bulunduğu günler için Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenen geçici işgöremezlik ödeneği, ödemeyi müteakip bir hafta içinde evrakı ile birlikte işverene ödenir.

Bu madde gereğince; Sosyal Güvenlik Kurumu'nca işçilere verilen işgöremezlik ödeneği belirtilen süre içinde işverene ödenmemesi durumunda, bu günler için işveren tarafından işçilere yapılan ücret ödemesi tüm maliyet unsurları ile işçilerin bir sonraki aya ait istihkakından kesilir.

BÖLÜM - VII

DISİPLİN HÜKÜMLERİ

MADDE 44- DISİPLİN KURULU, FESİH VE İŞ GÜVENCESİ

Disiplin kurulu işveren vekili tarafından seçilecek 2 üye ile sendika tarafından seçilecek 2 üyeden teşekkül eder. Kurul Başkanı işvereni temsil eden üyeler arasından işveren vekilince atanır. Her kurul üyesinin bir oy hakkı vardır. Oylar eşit olduğu takdirde Başkanın oyu çift sayılır.

Disiplin Kurulu'nun görevi, işyerinde uygulanan işyeri talimat ve nizamlarına, işyeri disiplinine, umumî ahlâk ve adaba aykırı hareketleri cezalandırmaktır.

Disiplin Kurulu'na işler, işveren tarafından intikal ettirilir. Disiplin Kurulu Başkanı toplantı yeri, günü ve saatini üyelere 3 gün önceden bildirir. Bu bildiri üzerine Kurul, katılan üyelerle toplanır ve kendisine tevdi edilen işleri ilk toplantı tarihinden itibaren 15 gün içinde kararını verir.

Disiplin Kuruluna sevk edilen işçinin savunması alınır. Savunma her halükarda yazılı olarak alınır. Ancak, savunmasını vermekten imtina eden işçinin gıyabında karar verilir. Gerekliğinde 15 günlük süreyi artırmaya Disiplin Kurulu yetkilidir.

İşveren verilen cezayı işçi lehine değiştirebilir veya tamamen kaldırabilir.

Disiplin Kurulunca verilecek cezalar, Sözleşmenin CEZA CETVELİ başlıklı ekinde gösterilmiştir. Ceza cetvelinde olmayan fiil ve hareketlerin tespiti ile bu fiil ve hareketlerden dolayı cezayı gerektiren durumlarda disiplin kurulu yetkilidir.

İşten çıkarmalarda Disiplin Kurulu kararına karşılık ilgili işçi, kararın tebliği tarihinden itibaren 7 gün içinde itiraz edebilir.

İşten çıkarmalarda itiraz, Personel Genel Müdürü veya Genel Müdürün belirleyeceği yardımcısının başkanlığında; Hukuk Hizmetleri Genel Müdürü veya yetkilendireceği bir üye, Personel Genel Müdürlüğünde işçilerle ilgili birimden yetkili bir üye ve Personel Genel Müdürü tarafından seçilecek bir üye olmak üzere toplam 4 kişiden oluşacak kurulca karara bağlanır. Kararlar Bakan ya da yetkilendireceği makamın onayı ile yürürlüğe girer.

BÖLÜM - VIII

DİĞER HÜKÜMLER

MADDE 45- TESİSLERDEN YARARLANMA VE KAMP

İl içinde T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığınca düzenlenen sportif faaliyetlere girişlerinde bu sözleşme kapsamındaki işçilerden herhangi bir ücret talep edilemez. Ayrıca işveren T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı Spor Eğitim kuruluşları ve kamplardan işçilerin eş ve çocuklarının belirli bir oran ve imkanlar dahilinde yararlandırılmalarını temin eder.

MADDE 46 - SPORTİF FAALİYETLER VE YARDIMLAŞMA SANDIĞI

İşveren, işçiler arasında sosyal dayanışmayı artırmak ve karşılıklı yardımlaşmayı sağlamak için kurulmuş bulunan yardımlaşma sandığını uygun göreceği şekil ve şartlarda mali yönden destekler ve çalışanların spor yapmaları sağlar.

MADDE 47- TARAFLARIN İŞBİRLİĞİ

İşyerini yaşatmak, istihdamı kolaylaştırmak ve artırmak amacıyla, çalışma hayatımızı düzenleyen mevzuatta esneklik sağlayacak düzenlemeler gerektiği konusunda taraflar mutabıktırlar.

Bu nedenle taraflar, bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde esneklik konusunda birlikte çalışmayı planlı bir şekilde sürdüreceklerdir.

MADDE 48- İHALELİ İŞLERDE ÇALIŞACAK İŞÇİLER

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE – 49: EK ÖDEME:

İşçilere, müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, toplu iş sözleşmesinin birinci yılında yılda bir defa ve Mayıs Ayında brüt **810** (Sekizyüzon) TL ek ödeme yapılacaktır.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl Mayıs Ayında ise, birinci yıl Mayıs Ayından itibaren ikinci yıl Mayıs Ayına kadar gerçekleşecek olan ücret zammı oranlarında artırılarak uygulanacaktır.

Bu uygulama sonucu oluşan yarım kuruşa kadar olan kesirler dikkate alınmaz, yarım kuruş ve üzeri kesirler bir kuruşa tamamlanır. Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

GEÇİCİ MADDE 1- FARKLARI ÖDEME ZAMANI

Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar işverenin bütçe imkanları göz önüne alınarak gecikmeden ödenecektir.

GEÇİCİ MADDE 2 -

Bu Toplu İş Sözleşmesinin Çalışma Süreleri başlıklı 17. maddesinde, İş ve İşyeri Değişikliği ve Nakiller başlıklı 20. maddesinde ve Yemek Yardımı başlıklı 37. maddesinin son paragrafında yapılan yeni düzenlemeler ile Evlenme, Doğum ve Ölüm Yardımı başlıklı 39. maddesi ve Doğal Afet Yardımı başlıklı 40. maddesinde belirlenen yeni miktarların ve EK-2 Ceza Cetvelinde yapılan düzenlemelerin uygulamasına sözleşmenin imza tarihini takip eden aybaşından itibaren başlanacaktır.

GEÇİCİ MADDE 3 -

T.C. Gençlik Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğü ve bağlı (10 no'lu işkolunda faaliyet gösteren) işyerlerinde uygulanan 01.03.2017-28.02.2019 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin kapsamında olan işyerlerinden 703 sayılı KHK düzenlemelerine istinaden Bakanlık teşkilat yapısında meydana gelen değişiklikler nedeni ile iş bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında tadat edilmeyen işyerlerinde görevlendirilmiş bulunan Tez-Koop-İş Sendikasına üye işçiler bu toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar.

GEÇİCİ MADDE 4 –

İşbu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilerin iş sözleşmelerinde belirtilen veya işyerlerinde görevlendirildikleri işler ile ilgili görev tanımlarına yönelik çalışmalar; işveren ve tarafların temsilcilerinden oluşturulacak komisyon marifetiyle en kısa sürede tamamlanır ve bir protokol ile toplu iş sözleşmesine eklenir.

İşbu toplu iş sözleşmesi 49 Asıl ve 4 Geçici Madde, EK – 1 KORUYUCU GİYİM EŞYALARI CETVELİ, EK 2- CEZA CETVELİ' nden ibaret olup; taraflarca 16.10.2019 tarihinde tanzim ve imza edilmiştir.

5/10.5.19 - 40.02.2021

KAMU-İŞ

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

T.C. GENÇLİK VE SPOR
BAKANLIĞI

ERHAN POLAT

ABDULLAH KAHRAMAN

Av. FİLİZ ATAY

Dr. SÜLEYMAN ERYİĞİT

HASAN KARSLI

ÇİĞDEM SEYDİOĞULLARI

ESRA YENİDÜNYA

ENGİN YALÇIN

BÜLENT MERDAN

İSMAİL KARAHASANOĞLU

TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI
TEMSİLCİLERİ

HAYDAR ÖZDEMİROĞLU

HAKAN BOZKURT

İSMAİL AYDIN

ÇAĞDAŞ DUYAR

SEBAHATTİN ŞEN

MEHMET MERAL

MUSTAFA BARIN

SELAHATTİN KARAKURT

HAKAN KURT

CANER FIRAT

HASAN HÜSEYİN YILMAZ

MUSTAFA OĞUZ

BARIŞ ÖZDEMİR

MEHMET PEKGÖZ

BİLAL ÖZTOKMAK

HÜSEYİN YILDIZ

ŞERİF TAŞÖREN

TARIK SAYIN

BÜLENT ÇETİN

SALİH MEMİŞ

S. AYDIN ARIK

BARIŞ YILAN

ESRA KESKİN

TÜLAY JAVANSHIR

EKREM IRMAK

EK-1 TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN 22. MADDESİ UYARINCA İŞÇİLERE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI HÜKÜMLERİ GEREĞİNCE VERİLMESİ GEREKEN KORUYUCU MALZEME

Kadro Unvanı	İş Elbisesi Yaz/Kış	Pantolon Yaz/Kış	İş Önlüğü Yaz/Kış	Lastik Çizme 1 Yıl Milatlı	Eldiven 6 Ay Milatlı	Aşçı Kepi 6 Ay Milatlı	İç Muflonlu Yağmurluk 1 Yıl Milatlı	Bere ve Anorak Kış	Dağ Ayakkabısı 1 Yıl Milatlı	Postal veya İş Ayakkabısı 1 Yıl Milatlı
AŞÇI		X		X		X				
DEMİRCİ	X				X		X			X
ELEKTRİKÇİ			X	X	X					
SHHİ TESİSATÇI	X			X	X		X			
MARANGOZ	X									X
ŞOFÖR	X			X			X			
TERZİ			X							
BOYACI-BADANACI	X			X			X			X
KAYNAKÇI	X				X					X
OTO TAMİRCİSİ	X				X					X
FOTO FİLM	X									
TELESKİ-TELESİYELİ TEK.					X			X		
FİLTREASYON TEKNİSYENİ	X									
BEKÇİ-BAKICI	X			X	X		X			
KADRO UNVANI YUKARIDA SAYILANLARDAN OLUP, AŞAĞIDA BELİRTİLEN İŞLERDE ÇALIŞTIRILANLAR										
ŞOFÖR	X			X			X			
DÖŞEMEÇİ	X									
BULASIKÇI		X	X	X	X					
ÇAYCI - GARSON		X	X							
ODACI			X							
KALORİFERCİ	X				X					X

NOT:

- 1- Her ne kadar kadro unvanları itibarıyla malzeme dağılımı yukarıda gösterilmiş ise de, işçilere yaptıkları işe göre koruyucu malzeme verilecektir.
- 2- Koruyucu malzemelerin işbaşında kullanılması zorunludur.
- 3- Yazlık olanlar Nisan ayı içerisinde kışlık olan Eylül ayı içerisinde verilir.

(EK-2)
DISİPLİN SUÇ VE CEZA CETVELİ

İŞÇİLERİN RIAYETLE MÜKELLEF OLDUĞU HUSUSLAR	İHTAR	YEVMIYE KESİMİ					İŞTEN ÇIKARMA
		1	2	3	6	9	
1- İş esnasında gerek kendileri ve gerekse arkadaşları için tehlike teşkil edecek her türlü ihmal ve dikkatsizliklerde bulunmak.		X	X	X	X	X	X
2- İşyerlerinde gördükleri tehlikeli herhangi bir halden ve alet veya makinelerdeki noksan ve arızalardan hemen en yakın amiri veya ilgilileri haberdar etmemek.		X	X	X	X	X	X
3- Her ne surette olursa olsun işyerinde yangına sebebiyet verecek hareketlerde bulunmak, yangın başlangıcı veya yangın vukuunda keyfiyeti itfaiyeye ve ilgililere haber vermekle beraber bu konuda emirlerde belirtilen şekilde hareket etmemek.		X	X	X	X	X	X
4-İşyerinde arkadaşlarının kazaya uğraması, hastalanması veya bayılması halinde en yakın amirine bildirmemek.	X	X	X	X	X	X	X
5- Gerek kendilerinin ve gerekse işyerinin temizliğine riayet etmemek.	X	X	X	X			
6- Yerlere tükürmek, sümkürmek, havayı ve sıhhati bozacak şeyleri yerlere atmak ve her ne surette olursa olsun işyerini kirletmek.	X	X	X	X			
7- İş emniyeti ve işçi sağlığının korunması bakımından mer'i mevzuat ile bu konuda alınmış veya alınacak ve yazılı olarak kendilerine duyurulmuş ve duyurulacak bütün karar, tedbir ve emirlere harfiyen riayet etmemek.		X	X	X	X	X	X
8- İşçilerin sağlığını korumak ve iş emniyeti nizamnamesi hükümleri gereğince servislere verilecek koruma levazımını giymemek veya kullanmamak.		X	X	X	X	X	X
9- İş hayatı ile ilgili kanun, nizamname ve kararname ile bu toplu sözleşmede yazılı olan hususlar ve Kanun, nizamname ve talimatname hükümlerine uygun olarak işveren tarafından tebliğ ve ilan edilecek emirlere aykırı hareket etmek.	X	X	X	X	X	X	X
10- Puantaj veya çalışma belgeleri üzerinde tahribat yapmak				X	X	X	X
11- Amirlerle karşı nezaket ve terbiye kaideleri ile telif edilmeyecek tavır ve hareketlerde bulunmak, iş arkadaşları ile işyerinin disiplin ve ahengi bozacak şekilde geçimsizlik yapmak.	X	X	X	X	X	X	X
12- İş saatleri esnasında iş arkadaşlarını her ne şekilde olursa olsun füzuli yere meşgul etmek ve şakalaşmak.	X	X	X	X			
13- Vazifesini ifada kayıtsızlık ve intizamsızlığı imtiyaz haline getirmek.		X	X	X	X	X	
14- Kendisine verilen işi sebepsiz yere geciktirmek verilen işten başka işlerle meşgul olmak.	X	X	X	X	X	X	

15- İşin yapılmasında amirlerine veya kendisi ile birlikte çalışanlara zorluk göstermek.	X	X	X	X	X	X	
16-İşe muntazam devam etmemek.	X	X	X	X	X	X	
17-İşverence belirlenen usullere göre fazla mesaiyi zamanında yapmamak.		X	X	X	X	X	
18-İş saati bitiminden izinsiz olarak işi terketmek.	X	X	X	X	X	X	
19- İş saatinde özel işler yapmak.	X	X	X	X	X	X	
20-İş saatlerinde izinsiz olarak başka kısım ve servislere gitmek veya ziyaretçi kabul etmek.	X	X	X	X	X	X	
21-İş saatlerinde etrafını rahatsız edecek şekilde bağırarak konuşmak veya şarkı söylemek, ıslık çalmak, kitap, gazete, mecmua vs. okumak.	X	X	X	X			
22- İş saatinde uyumak. (Bekçi ve kalorifercilerde ceza yevmiye kesiminden başlıyarak 1 misli artırılarak verilir.)	X	X	X	X	X	X	X
23- Arkadaşları ve öğrenciler hakkında yalan veya yanlış,mesnetsiz ihbar ve şikayetlerde bulunmak.		X	X	X	X	X	X
24- İffet, edep ve ahlak ile örf ve adete aykırı hareketlerde bulunmak.			X	X	X	X	X
25-İşverene ait malzeme, kırtasiye vs.'yi israf etmek.	X	X	X	X	X	X	
26-İşyerinde mevcut, alet, malzeme veya şahısların maruz kaldıkları tehlike karşısında gereken tedbirin alınmasına yardım etmemek.	X	X	X	X	X	X	
27-Zaruret olmadıkça iş münasebetlerinde ve şahsi işlerde merci tecavüzünde bulunmak.	X	X	X	X	X	X	
28-Çöpleri veya faydalı imalat artıklarını işverenin gösterdiği yerlerden başka yerlere dökmek.	X	X	X	X	X	X	
29-Verildiği taktirde tanıtma kartını işyerinde daimi olarak yakasına takmamak.	X	X	X	X			
30-Şahsi nakil vasıtasını işverenin göstereceği yerlere park etmemek.	X	X	X	X			
31-İşverene ait malzeme, makina ve araçları yazılı müsaade almadan dışarı çıkartmak veya özel işlerinde kullanmak.		X	X	X	X	X	X
32-İşyerinde işçilik şeref ve haysiyetini kırarak, terbiye ve nezaketle kabili telif olmayacak hareketlerde bulunmak, iş saati içinde ve dışında iş yerinde kumar oynamak veya oynatmak.	X	X	X	X	X	X	X
33-Hastalığı doktor raporu ile sabit olmadığı halde bahane ederek iş yapmaktan kaçınmak.	X	X	X	X	X	X	
34-İdarece kendisine verilen nakil vasıtasını görev emri olmadan veya görev emri mahalli dışında özel maksatla kullanmak.			X	X	X	X	X
35-İşçinin işverenin veya vekilinin idare veya mülkiyeti altında bulunan yerlerde ikamet ettiği taktirde, yaşayış tarzının o yerin adap ve erkanına uygun veya ahlak bakımından düzgün olmaması.	X	X	X	X	X	X	X
36-İzinsiz ve özürsüz göreve geç gelmek (3'üncü tekerrürden sonra işyeri amiri işçiyi işbaşı yaptırıp yaptırmamakta serbesttir. İşbaşı yaptırmazsa ayrıca o güne ait ücreti ile ilk hafta tatili ücreti ödenmez)	X	X	X	X	X	X	

37-İş esnasında siyasi propaganda yapmak veya siyasi parti faaliyetlerine açıktan veya fiilen katılmak.			X	X	X	X	X
38-Hırsızlığa teşebbüs etmek.			X	X	X	X	X

Ceza cetvelinde yer almayan hususlarda ve Toplu İş Sözleşmesinde belirtilen diğer hususlara riayet edilmediği ahvalde fiil ve hareketin mahiyetine göre benzeri olan ceza ile cezalandırılır.

[Handwritten signatures and initials]