



**TOPRAK MAHSULLERİ OFİSİ
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ VE BAĞLI**

İŞYERLERİ İÇİN

**TÜRK AĞIR SANAYİİ VE HİZMET SEKTÖRÜ KAMU
İŞVERENLERİ SENDİKASI
(TÜHİS)**

İLE

**TÜRKİYE TİCARET, KOOPERATİF, EĞİTİM, BÜRO VE
GÜZEL SANATLAR İŞÇİLERİ SENDİKASI
(TEZ-KOOP-İŞ)**

ARASINDA AKDEDİLEN

İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

**YÜRÜRLÜK
01.02.2023-31.01.2025**

İmza Tarihi:16.06.2023

MADDE 1- BAŞLANGIC:

Bu İşletme Toplu İş Sözleşmesi Toprak Mahsulleri Ofisi Genel Müdürlüğü'nün üyesi bulunduğu, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ) arasında bağitlanmıştır.

MADDE 2- TARAFLAR VE TANIMLAR:

Bu Toplu İş Sözleşmesinde;

a) Toprak Mahsulleri Ofisi Genel Müdürlüğü'nün üyesi bulunduğu, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ) müştereken; "TARAFLAR",

b) Toprak Mahsulleri Ofisi Genel Müdürlüğü; "İŞVEREN", onun adına karar ve yürütme yetkisine haiz olanlar; "İŞVEREN VEKİLİ",

c) Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS); "KAMU İŞVEREN SENDİKASI",

d) Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ); "SENDİKA",

e) İşyerinde iş sözleşmesine göre çalışanlar; "İŞÇİ",

f) İşin yapıldığı yer ile işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağılı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yemek yeme, yıkanma, muayene, bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlar; "İŞYERİ",

g) İşçi ve işveren arasındaki yasal ilişki; "İŞ SÖZLEŞMESİ", olarak ifade edilmiştir.

MADDE 3- SÖZLEŞMENİN AMACI:

Bu toplu iş sözleşmesinin amacı, işyerlerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi artırmak, işveren ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırıcı yollarla kotarmaktır.

MADDE 4- SÖZLEŞMENİN TANIMI VE KONUSU:

Bu toplu iş sözleşmesi iş sözleşmesinin yapılması, konusu, kapsam ve sona ermesi ile ilgili işlemleri düzenlemek üzere taraflar arasında yapılan sözleşme olup, taraf sendika üyesi işçilerin görev, hak ve sorumluluklarını, ücret, sosyal hak ve güvenlikleri ile diğer çalışma ilkelerini konu alarak, sözleşmenin uygulanması, denetimi, uyuşmazlıkların çözümü, tarafların karşılıklı işlem ve yükümlülükleri için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri içerir.

İşveren kendi iç mevzuatını işçi haklarını yok edici ve kısıtlayıcı hükümler koyarak bir düzenlemeye gidemez.

MADDE 5- SÖZLEŞMENİN KAPSAMI, DÜZEYİ VE YARARLANMA:

a) Bu işletme toplu iş sözleşmesi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasına göre ekli 1 sayılı cetvelin 10 sıra numaralı işkolunda sayılan işyerlerini ve bu işyerlerinde çalışan sendika üyesi işçileri kapsar.

b) Bu işletme toplu iş sözleşmesinden sendika üyesi işçiler yararlanırlar. Üye olmayan işçilerin bu toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları hususunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 39. maddesi hükümleri uygulanır.

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

MADDE 6- GENEL İLKE:

Taraflar, bu toplu iş sözleşmesinin ilgili maddesinde ifade edilen amacın gerçekleşmesini sağlamak için yüklenmelerini iyi niyetle ve mümkün olan en iyi şekilde yerine getirmeyi, sözleşme süresince çalışma barışını korumayı ve sürdürmeyi, çıkacak her çeşit uyuşmazlıkları barışçı yollarla ve bu sözleşmenin koyduğu esaslara uyarak çözümlenmeyi, iş verimliliğinin artırılması hususunda kendi paylarına düşen çabayı göstermeyi karşılıklı olarak yükümlenirler.

MADDE 7- YÖNETİM:

İşin ve işyerinin tamamının yönetimi, işverene aittir. İşveren yetkisini kullanabilmek, toplu iş sözleşmesi hükümlerini zedelememek ve mevzuat ile işçiye ve sendikaya tanınmış hakları bozmamak kaydıyla işyerinin emniyeti ve randımanın artırılmasını sağlamak, işi rasyonel esaslar dairesinde yürütmek amacıyla gerekli önlemleri alır. Tarafların 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndan doğan hakları saklıdır.

MADDE 8- SENDİKAL HAKLAR:

Sendika idarecileri ve işyerindeki sendika temsilcileri, işverene haber vermek, zaman ve yer bakımından uyum sağlamak, işyerinin çalışma düzenini bozmamak şartıyla sendikal çalışmalarda bulunabilirler. İşverenin oluru alınmak kaydıyla üyeleri ile şikâyet ve uyuşmazlıkları görüşmek için işyerine girebilirler.

MADDE 9- SENDİKA-İŞVEREN İLİŞKİLERİ:

Genel olarak işçi ve işveren vekilleri arasındaki ilişkiler, sendika işyeri temsilcileri aracılığı ile düzenlenir. Ancak, işveren vekilleri ile temsilciler arasında halli mümkün olmayan konularda taraflardan birinin arzusu veya işyeri temsilcilerinin teklifi üzerine çelişkili konular, doğrudan doğruya işveren veya vekilleri ile sendika yöneticileri arasında görüşülür.

Bu takdirde, görüşülecek konunun günü, yeri ve saati ivedi haller hariç olmak üzere en az 5 gün öncesinden diğer tarafa bildirilir.

MADDE 10- SENDİKAL AİDATLAR:

İşveren, yasalar gereğince kesmeye mecbur olduğu aidatları her ay keserek işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden 10 gün içinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. İşveren bu işlemler için sendikadan herhangi bir masraf isteyemez. Bu madde uyarınca yapılan kesintileri gösterir bir listeyi sendikaya gönderir.

MADDE 11- İLAN TAHTALARININ KONULMASI:

İşveren, sendikaca işveren aleyhine propaganda mahiyetinde olmamak şartıyla, sadece sendikal eğitim ve sendika haberlerinin işçiye ulaştırılmasını sağlayan ilan tahtalarının işçilerin görüp okuyabilecekleri yerlere konulmasını kabul eder.

İlan tahtalarına sendikal eğitimle ve sendika haberleri ile ilgili ilanlar sendika tarafından asılır, bu ilanların sorumluluğu sendikaya aittir.

MADDE 12- SENDİKA ÜYELİĞİNİN TEMİNATI VE TEMSİLCİ ODASI:

a) Sendika Üyeliğinin Teminatı: Sendika üyeliğinin teminatı konusunda 6356 sayılı Kanunun 25'inci maddesi uygulanır.

b) Temsilci Odası: Genel Müdürlük, Ankara, Hatay, Kocaeli ve İzmir ile Mersin Başmüdürlüklerinde işyerlerinde imkânlar ölçüsünde temsilci odası işverence tahsis edilir. Diğer işyerlerinde ise imkânlar ölçüsünde temsilci odası teminine gayret gösterilir.

MADDE 13- SENDİKANIN İŞYERİ TEMSİLCİLERİ:

Sendika, işyerinde çalışan ve toplu iş sözleşmesi kapsamına giren üyelerden olmak kaydıyla 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 27'inci maddesine uygun olarak seçtiği sendika temsilcileri ile baş temsilcilerinin isimlerini ve unvanlarını gösteren listeyi, toplu iş sözleşmesi yapmak için yetki belgesini aldığı tarihi takip eden 15 gün içinde işverene verir. Listede yapılacak değişiklikleri de işverene ayrıca bildirir.

MADDE 14- SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÖREVLERİ:

Sendika işyeri temsilcileri, yürürlükteki mevzuat ve toplu iş sözleşmesinin özel olarak kendilerine yüklediği görevlere ek olarak;

a) Bu toplu iş sözleşmesinin veya iş mevzuatının uygulanmasından doğan işçi veya işveren veya işveren vekili tarafından kendilerine yansıtılan anlaşmazlık ve şikâyetleri ilgililer arasında aracı olarak inceleyip, sonuçlandırmaya çalışmak,

b) Toplu iş Sözleşmesinin uygulanmasını yakından izlemek ve işçi ile işveren arasındaki ilişkiyi koruyarak doğabilecek uyuşmazlık ve şikâyetleri başlangıcında önlemeye çalışmakla görevlidirler.

c) İşveren, sendika yöneticisi ve temsilcilerinin sendikanın üyeleri ile ilişkisini sağlamak amacı ile iş saatleri dışında olmak ve başka uğraşta bulunmamak üzere ve önceden haber vermek koşuluyla imkanlar ölçüsünde salon, sinema salonu, konferans salonu, lokal ve lokanta gibi yerlerden yararlanmalarına izin verebilir.

MADDE 15- SENDİKA TEMSİLCİSİ VE YÖNETİCİLERİNİN TEMİNATI:

a) Sendika Yöneticiliğinin Teminatı: İşçi Sendikası ve Konfederasyon Yöneticiliğinin teminatı konusunda 6356 sayılı Kanunun 23'üncü maddesi hükmü uygulanır.

Sendika ve Konfederasyon Yöneticiliğinden ayrılıp, eski işine dönen işçiler, işe döndükleri tarihteki emsali kıdemdeki işçilerin ücreti ile işe başlatılır.

b) İşyeri Sendika Temsilcilerinin Teminatı: İşyeri Sendika temsilcilerinin teminatı konusunda 6356 sayılı Kanunun 24'üncü maddesi hükmü uygulanır.

MADDE 16- TEMSİLCİLİK SIFATININ KALKMASI:

Bu toplu iş sözleşmesi hükümlerinden doğan hak saklı kalmak koşuluyla sendika temsilcileri ödevlerini gereği gibi yapmamak veya yasak faaliyetlerde bulunmak suretiyle görevlerini kötüye kullandıkları takdirde işveren vekili delilleri ile birlikte durumu sendikaya yazılı olarak bildirerek adı geçen temsilcinin bu sıfatının kaldırılmasını ister.

MADDE 17- SENDİKA-İŞVEREN EĞİTİM İŞBİRLİĞİ:

a) Sendikanın ve Toprak Mahsulleri Ofisi'nin düzenleyeceği yurt içi ve yurt dışı seminerlere, gerekli görülürse sendika ve işveren karşılıklı olarak eğitimci ve kursiyer göndermeyi kabul eder.

b) Toprak Mahsulleri Ofisi Genel Müdürlüğü'nce düzenlenecek hizmet içi eğitimlere işveren gerek duyması halinde uygun gördüğü işçilerin de katılmasını sağlayabilir.

MADDE 18- ÇALIŞMA ŞART VE SÜRELERİ:

Toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde normal çalışma süresi günde 8, haftada 40 saattir. Haftalık çalışma süresi Pazartesi günü sabahı başlar, Cuma günü akşamı sona erer. Çalışma saatleri işyeri ve mahalli şartlara göre işveren vekillerince düzenlenir.

MADDE 19- İŞE BAŞLAMA:

İş bu Toplu İş sözleşmesine göre tayin ve tespit edilen işbaşı saatinde işçi, işyerinde bulunmaya mecburdur. Ancak, işe başlama saatlerinde yerleşmiş kart basma, marka basma ve puantaj veya isimler okunarak işe sevkleri, mesai saati başlangıcından 10 dakika evvel başlar ve 10 dakika geçinceye kadar devam eder.

MADDE 20- HAZIRLAMA-TAMAMLAMA VE TEMİZLİK İŞLERİ:

İşyerlerinde yürütülen işin düzenli yapılabilmesi için, asıl işe ait tespit edilmiş olan günlük çalışma sürelerine ilave olarak işe başlama saatlerinden önce veya işin bitimi saatlerinden sonra, günde en çok 2 saat çalışma yaptırılabilir. Günlük fazla mesai süresi 3 saati aşamayacağından fazla mesai yapan işçinin, çalışma süresine hazırlama-tamamlama süresi ilave edilemez.

Hazırlama- tamamlama ve temizleme işlerinde münhasıran bu işlere tahsis edilen işçiler kullanılabilmesi gibi asıl işçiler de çalıştırılabilirler.

5 gün çalışan işçilerin, normal çalışma süresi dışında yaptırılan hazırlama- tamamlama ve temizleme işlerine ait zamanlar iş bu sözleşmedeki fazla mesai ücretine tabidir.

Hazırlama-Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği hükümleri saklıdır.

MADDE 21- İŞÇİYİ İŞYERİNE VE İŞE ALIŞTIRMA:

Göreve başlayan işçiler, işyeri amirince bir tanıtma eğitimine tabi tutulurlar. Bu eğitimde;

- İşyerinin özelliği,
- Puantaj değerlendirilmesi veya kart basma şekilleri,
- Para işleri,
- İş disiplini ve emniyetiyle ilgili hususlar,
- Şemalı veya şemasız olarak bağlı olduğu amirler, sendika temsilcileri, işyeri arkadaşları,
- Başvurma ve şikâyet usulleri,
- Kendisine teslim edilecek alet ve edevatın tanıtılması,
- İşyeri emniyetinin gerektirdiği hususlar,
- Atandığı görevin özellikleri,
- Çevre koşulları ve durumu,
- Sağlık işlemleri vb. hususlara yer verilir.

MADDE 22- İŞ SÜRESİNDEN SAYILAN ZAMANLAR:

a) İşçinin işinde ve işverenin her an emrinde hazır bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek geçirdiği zamanlar,

b) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi suretiyle uhdesindeki ve asıl işyerinde görülmesi icabeden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlar (gidiş-dönüş dahil),

c) İşçinin mutad işyerine geldikten sonra fiilen çalışacağı yere gidip gelmesi esnasında geçecek zamanlar ile Kanunen iş süresinden sayılması gereken zamanlar iş süresinden sayılırlar.

MADDE 23- İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

İşçiler, gerektiği takdirde, işyeri içinde unvan veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilebilirler.

Görülen işin niteliğinde benzerlik olmak şartı ile işçilerin aynı işverene bağlı ve Belediye (Büyükşehir Belediyelerinde Büyükşehir Belediyeleri) hudutları içindeki aynı iş kolunda faaliyet gösteren bir başka işyerine nakledilmeleri mümkündür. Geçici süreli görevlendirilmelerde aynı iş kolu şartı aranmaz.

İşçiler aynı işverene bağlı Belediye (Büyükşehir Belediyelerinde Büyükşehir Belediyeleri) hudutları dışındaki işyerlerine nakledilebilirler. Nakle rıza göstermeyen işçiler iş sözleşmelerini bildirimssiz olarak feshedebilirler. Bu durumda işçilere kıdem tazminatları işverence mümkün olan en kısa sürede ödenir.

MADDE 24- İŞE ALMA VE YENİDEN İŞ İSTEĞİNDE BULUNAN İŞÇİLER:

İşveren “Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” esasları dâhilinde dilediği miktar ve vasıfta işçi almakta serbesttir. Ancak;

a) Askerlik gibi zorunlu nedenlerle işinden ayrılan işçilerden bu görevin sona ermesinden başlayarak 2 ay içinde işe girmek için başvuranlar gerek geçici, gerekse sürekli kadrolarda iken disiplin sebepleri dışında herhangi bir şekilde tenkisata tabi tutulmuş olup, 4857 sayılı Yasanın 7 ve 29. Maddelerinde belirtilen 6 aylık süreyi doldurmamış bulunan işçiler varsa öncelikle işe alınırlar.

Bu halde işe alınan işçiler işyerinde geçen hizmet sürelerine göre emsal kıdemdeki işçilerin ücreti ile işe başlatılır.

b) Hastalık nedeniyle ayrılmış olup ta, iyileşmeleri resmi sağlık kuruluşları raporuyla kanıtlanmak kaydıyla, kanıtlanma belgesi tarihinden başlamak üzere 2 ay içinde başvuranlar boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe o andaki şartlarla başka isteklilere tercih edilerek alınmak zorundadır.

c) Sınav sonucu eşit durumda olan adaylar arasından işyerinde çalışmakta iken ölen, emekliye ayrılan ve maluliyete sevk edilenlerin eş ve reşit olan çocukları öncelikle işe alınır.

MADDE 25- SINAV KURULLARI:

a) Merkez Sınav Kurulu: İşveren veya vekilinin görevlendireceği 3 işveren temsilcisi ve sendikanın tayin edeceği 2 sendika temsilcisinden oluşur. Kurula işveren temsilcilerinden biri başkanlık eder.

b) Başmüdürlük Sınav Kurulu: İşveren veya vekilinin görevlendireceği 3 işveren temsilcisi ve sendikanın tayin edeceği 2 sendika temsilcisinden oluşur. Sınav başkanları işveren veya işveren vekili tarafından seçilir.

c) Bu sözleşme gereğince uygun görülmesi halinde gerekli görev değiştirme sınavları bu sınav kurullarınca yapılır. Sınav soruları Sınav Kurulları tarafından ve sınavdan en az yarım saat önce gizli olarak hazırlanır. Yazılı sınavlarda tam not 100 puandır. Aynı şekilde uygulamalı sınavda da tam not 100 puandır.

Yazılı sınavlarda 60 ve uygulamalı sınavlarda da 80 puan alan aday, başarı göstermiş sayılır. Adaylardan 140 ve daha üstünde puan alanlar puan durumları itibariyle öncelikle göreve alınacaklardır.

Sınavlar, görevlerin özelliklerine göre yazılı, sözlü, uygulamalı, mülakat usullerinden biri veya birkaçı uygulanmak suretiyle yapılır. Bu usuller, görev değişikliği sınavları için de geçerlidir. Görevler için ne şekilde sınav türü veya türleri uygulanacağı ilgili sınav kurullarınca saptanır.

Sınav sonunda, sınava kaç kişinin girdiği, sınavın başlama ve bitiş saatleri, sınav yeri ve tarihi, sınavı hükümsüz sayılan olup olmadığını belirtilecek bir tutanak hazırlanır. Ayrıca değerlendirme sonuçları da aynı şekilde yapılır.

MADDE 26- YENİ KADROLARA YAPILACAK TAYİNLER:

İşveren Ek-1 sayılı cetvelde belirtilen görev unvanları dışında bir iş ihdas etmesi halinde bu yeni unvanın gireceği grup, sendikanın yazılı görüşü alınarak işverence tespit edilir.

MADDE 27- DENEME SÜRESİ-DAİMİ İŞÇİ:

a) Yeni işe alınan işçiye eşitlik sağlamak kaydıyla, işverenin göreceği lüzuma binaen deneme süresine tabi tutulacağı gibi, mevzuatın her halde denemeye tabi tutulmasını öngördüğü hallerde, bir deneme süresini tamamlamadıkça kesin olarak işe alınamaz.

b) Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde deneme süresi 1 aydır.

c) Deneme süresi sonunda yeterlilikleri tespit edilemeyenlerin iş sözleşmeleri, işveren tarafından bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedilebilir. Bu süre zarfında işçi de iş sözleşmesini aynı şekilde bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedebilir. Deneme süresi sonunda iş sözleşmesi feshedilmeyerek işe devam ettirilen işçinin iş sözleşmesi belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşür.

d) Belirli süreli iş sözleşmeleri sona erdirilen işçilerin kıdem tazminatları konusunda Yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 28- İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞ SÖZLEŞMELERİNE ETKİSİ:

a) Aksi bu toplu iş sözleşmesinde belirtilmedikçe sendika üyesi işçilerin iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmesinin bu toplu iş sözleşmesine aykırı olan hükümlerinin yerini bu toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Ancak, iş sözleşmesinin işçi lehine tesis edilmiş bulunan hükümleri ve mevzuat ile kazanılmış olan hakları saklıdır.

b) İş sözleşmesi ile düzenlenmemiş bulunan hususlarda bu toplu iş sözleşmesinin hükümleri uygulanır.

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

MADDE 29- İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ:

İşyerlerinde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmalarına karşın bu sözleşmeden yararlananlar sürenin sonunda fesih bildirimine gerek olmaksızın sözleşmeleri son bulur. Bu işçilerin kıdem tazminatı ile diğer yasal hakları saklıdır.

MADDE 30- ŞİKÂYET:

İşyerinde terfilerde ve ücret sistemi tatbikatından dolayı şikâyetler, işyeri sendika temsilcileri vasıtası ile işveren vekiline yapılır. Bu şikâyet 72. maddedeki komitece incelenerek kesin karara bağlanır.

MADDE 31- SENDİKAL İZİNLER:

A) BAŞTEMSİLCİ İZİNİ

Sendika baş temsilcisi işyerinde temsilcilik görevlerini, işyerindeki işleri aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla işverenin izni ile aşağıda yazılı sürelerde yerine getirir.

İŞYERİ İŞÇİ MEVCUDU	HAFTALIK ÜCRETLİ İZİN SÜRESİ
01-50 İşçi çalıştıran işyerinde	04 Saat
51-200 “ “	06 Saat
201-500 “ “	08 Saat
501'den fazla “ “	10 Saat

Baş temsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak Sendika Merkezinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşuluyla sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

B) TEMSİLCİ İZİNLERİ

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

İŞYERİ İŞÇİ MEVCUDU	HAFTALIK ÜCRETLİ İZİN SÜRESİ
01-50 İşçi çalıştıran işyerinde	02 Saat
51-200 “ “	03 Saat
201-500 “ “	04 Saat
501’den fazla “ “	05 Saat

C) DİĞER İZİNLER

Sendika temsilcisi ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, onur kurulu, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıda düzenleniş şekline göre ücretli izin verilir.

İŞYERİ İŞÇİ MEVCUDU	YILLIK TOPLAM ÜCRETLİ İZİN SÜRESİ
01-50 İşçi çalıştıran işyerinde	20 Gün
51-100 “ “	30 Gün
101-200 “ “	40 Gün
201-500 “ “	60 Gün
501-1000 “ “	80 Gün

1000’den fazla “ “ 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 32- YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER:

İşçilere İş Yasası gereğince iş durumları nazara alınarak hafta tatili, genel tatil günleri hariç olmak üzere aşağıda gösterilen sürelerde yıllık ücretli izin verilir.

Hizmeti;

1 yıldan 5 yıla kadar olanlara 20 iş günü,

6 yıldan 15 yıla kadar olanlara 26 iş günü,

15 yıldan fazla olanlara 30 iş günü,

izin verilir.

Ücretli izinlerin hesabında Cumartesi günü iş günü sayılır. 4857 sayılı İş yasasına göre saptanacak usul ve sürelerde izin müddetine karşılık olan normal günlük çalışma ücretleri yıllık izin ücreti olarak ödenir.

İşçi sayısı 100’ün üzerinde bulunan işyerlerinde Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği uygulanır. İşçi sayısı 100’den az olan işyerlerinde ise işveren vekillerince her takvim yılı başında iş durumu da dikkate alınarak, yıllık izin cetveli hazırlanır ve işçilerin görebileceği bir yere asılır. İzni kullanacak işçi ve işveren vekilinin anlaşması halinde izin kullanma zamanında değişiklik yapılabilir.

MADDE 33- SOSYAL İHTİYAC İZİNİ:

Belge göstermek koşulu ile işçinin veya çocuğunun evlenmesi, eşinin doğum yapması, eş ve çocuğunun ölümü ile kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hallerinde 6 iş günü, evlat edinmesi halinde 3 iş günü, yangın, deprem ve benzeri tabii afetlerde zarar görmesi halinde 7 iş gününü geçmemek üzere ücretli izin verilir.

İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli mazeret izni verilir.

İşçinin bakmakla yükümlü olduğu ve işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hallerinde, bu hallerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, 15 güne kadar ücretli izin verilir. Gerektiğinde bu süre 10 güne kadar uzatılabilir. Aynı kişi ve aynı vakaya dayalı olarak verilecek refakat izninin toplam süresi 25 günü geçemez. İzin süresi içinde refakati gerektiren durumun ortadan kalkması halinde işçi iznin bitmesini beklemeksizin göreve başlar.

Ayrıca, İşçiye sosyal gereksinmelerini karşılamak ve yılda 6 iş gününü geçmemek üzere ücretli mazeret izni verilir. İşverence uygun görüldüğü takdirde ücretli mazeret izni saatlik de kullanılabilir.

MADDE 34- NAKİL İZİNİ:

Bir işyerinden Büyükşehir belediye hudutları dışındaki başka mahalde bulunan diğer bir işyerine nakil edilen işçiler, nakil emrinin kendilerine tebliği tarihinden itibaren 15 gün içinde yeni görev yerlerinde işe başlamaya mecburdurlar.

Bu şekilde 15 günlük nakil süresi içinde işlerine başlayan işçilerin nakil tarihinden işe başlama tarihine kadar geçen zamana ait (hafta ve genel tatil günleri dahil) ücretleri yeni işyerinde ödenir. Bu süre bitimine kadar mazeret belirtmemeleri halinde işe başlamayanlar, iş sözleşmelerini feshetmiş sayılırlar.

MADDE 35- ÜCRETSİZ İZİN:

İşçiye; kişisel mazeretine dayalı olarak yılda 90 işgünü geçmemek üzere ve iş durumu dikkate alınarak ücretsiz izin verilebilir.

MADDE 36- ASKERLİK İZİNİ:

Muvazzaf hizmet dışında manevra, tatbikat ve benzeri sebeplerle silah altına alınan işçilere, bu günlere ait ücretleri tam olarak ödenir. Ancak, Kamu Makamlarınca yapılan ödemeler mahsup edilir.

MADDE 37- İZİN SIRASINDAKİ HASTALIK:

Sözleşmenin kapsadığı işyerlerinde çalışan işçilere verilen ücretli senelik izinlerde ve ücretsiz izinlerde hastalanmaları halinde sigortaya müracaatlarında herhangi bir müşküle uğramamaları için iş sözleşmesinin devam ettiğini ve sigorta numarasını gösteren bir belge verilir. 4857 sayılı Yasanın ücretli izinlerle ilgili hükümleri gereğince ücretli izin kullanmakta iken hastalanan işçiler raporlarının bitiminde (Rapor süresi izinden sayılmamak suretiyle) izinlerin bakiyesini işverenin iznini almak suretiyle kullanabilirler.

İş durumu itibarıyla rapor süresi sonunda göreve başlayanların kalan izinleri yıl içinde kullanılır.

MADDE 38- HASTALIK İZİNİ:

a) İş bu toplu İş Sözleşmesi kapsamına giren işçilerin viziteye çıkmaları, hasta ve istirahatlı olmaları halinde istirahatlı kalınan süreye ait işçiye SGK'ca ödenen geçici iş görmezlik ödeneğine ilişkin ibraz ettiği makbuzda belirtilen meblağ kendisinden tahsil edilerek, aylık ücreti normal olarak ödenir.

b) 18 ayı geçen istirahatlar için işverence herhangi bir ücret ödenmez. Şu kadar ki sözleşme kapsamına giren işçi lehinde mevzuattan doğan haklar saklıdır.

c) İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı hükümlerine göre doktor, sağlık memuru istihdam etmeyi ve bu Mevzuatın öngördüğü yükümlülükleri eksiksiz olarak yerine getirmeyi işveren kabul eder.

d) İşçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin hastalığı halinde refakatçi izni konusunda SGK mevzuatına göre işlem yapılır.

MADDE 39- ÜCRET VE SOSYAL YARDIMLAR:

Ücret, işverenin bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren ve bir iş sözleşmesi dolayısıyla çalışmayı taahhüt edenlere, bu hizmetleri karşılığı yapacağı ödemedir. İşe çağrılmış bulunan işçiye iş verilirse dahi ücreti tam olarak ödenir. Bu ücretler şunlardan teşekkül eder;

a) Esas (çıplak) Ücretler; İşçinin maaş bordrosunda gösterilen bu maddenin (b) bendindeki ek ödemelerin ve sosyal yardımlar dışında kalan brüt miktarı esas ücretidir.

b) Ek ödemeler ve Sosyal Yardımlar; Fazla mesai, ikramiye ve sosyal yardımlar vb.

Ücret ödemelerinde işçiye ücreti ve kesintileri gösteren ücret hesap pusulası 4857 sayılı Yasa'nın 37. Maddesi uyarınca verilir.

MADDE 40- ASGARİ ÜCRET:

Bu toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde asgari ücret, yasal asgari ücrettir.

MADDE 41- ÜCRET ZAMMI:

1- TABAN ÜCRET:

01.02.2023 tarihinde günlük brüt çıplak ücretleri; 500,00 TL'nin altında olan işçilerin, günlük brüt çıplak ücretleri 500,00 TL'ye çekilecektir.

2- ÜCRET ZAMLARI:

a) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.02.2023 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin ücretleri (1.) fıkradaki taban ücrete çekildikten sonra, 01.02.2023 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.02.2023 tarihinden geçerli olmak üzere birinci yıl birinci altı ay için Refah payı dahil % 45 (Kırkbeş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Temmuz 2023 indeks sayısının, Ocak 2023 indeks sayısına göre değişim oranının % 45 (Kırkbeş)'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, birinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

b) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

01.08.2023 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.08.2023 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.08.2023 tarihinden geçerli olmak üzere % 15 (Onbeş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Ocak 2024 indeks sayısının, Temmuz 2023 indeks sayısına göre değişim oranının % 15 (Onbeş)'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

01.02.2024 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.02.2024 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.02.2024 tarihinden geçerli olmak üzere % 10 (On) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Temmuz 2024 indeks sayısının, Ocak 2024 indeks sayısına göre değişim oranının % 10 (On)'u aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

d) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

01.08.2024 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.08.2024 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.08.2024 tarihinden geçerli olmak üzere % 10 (On) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Ocak 2025 indeks sayısının, Temmuz 2024 indeks sayısına göre değişim oranının % 10 (On)'u aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ayının son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere (01.02.2025 tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin 31.01.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine) ilave edilecektir.

e) 01.02.2023 tarihinden sonra işe ilk defa veya yeniden girecek işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları halinde ücretleri, yararlandıkları tarihten itibaren pozisyon ve derecelerine göre Ek-1 seviyesine yükseltilir. 01.02.2023-31.07.2023 tarihleri arasında işe giren işçilere bu döneme ilişkin ücret zamları ayrıca uygulanmaz. Bu işçiler 01.08.2023 tarihinden sonraki ücret zamlarından yararlandırılırlar.

Birinci yıl ikinci altı ay, ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylık dönemlerde işe alınacak işçiler Ek-1 Sayılı Taban Ücret Cetvelinde belirtilen işe giriş ücreti ile işe başlatılırlar. Bu işçilere ayrıca işe girdikleri dönemin ücret zammı uygulanmaz. Takip eden dönemin ücret zamları uygulanır. Şu kadar ki, bu uygulama sonucu bulunan günlük ücretleri emsali kıdemli işçilerin günlük ücretlerinden fazla olamaz.

Bulunduğu gruptaki diğer bir göreve atanacak işçi yeni görevine almakta olduğu yevmiyesi ile atanır. Daha üst gruptaki bir göreve atanacak olan işçi, yeni görevine almakta olduğu yevmiyesine bulunduğu grup ile atanacağı grubun taban yevmiyeleri arasındaki farkın eklenmesi suretiyle, kendi isteğiyle daha alt gruptaki bir göreve atanacak olan işçi ise atanacağı grubun taban yevmiyeleri arasındaki farkın yevmiyesinden düşürülmesi suretiyle atanır. Sağlık Kurullarınca daha hafif işlerde çalıştırılması kararlaştırılanlar, daha alt gruplara dâhil bir görevin sınavına katılarak başarılı olmaları halinde, yeni görevlerine almakta oldukları yevmiyeleri ile atanırlar.

Geçici işçilere Ek-1 sayılı cetvelde tespit edilen gruplardaki vasıflı işleri yaptıkları sürece, geçici işçinin kendi grubu ile yaptığı işin girdiği grubun taban ücreti arasındaki fark tazminat olarak ödenir.

MADDE 42- GECE ÇALIŞMALARI:

İş hayatında gece tabiri saat 20.00'den başlayarak en erken 06.00'ya kadar devam eden devredir. Bu devredeki çalışmalar hiçbir suretle 7,5 saati geçemez. En fazla bir iş haftası gece çalıştırılan işçilerin bunu izleyen bir iş haftası gündüz çalıştırılmaları zorunludur. Şu kadar ki, gece ve gündüz postalarında 15'er günlük nöbetleşme izninin, işverence Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan alınması koşulu ile nöbetler 15'er günlüğe çıkarılabilir. Bu maddeye göre yapılan gece çalışmalarında görevli işçilere müktesep hak sayılmamak ve başka ödemeleri etkilememek kaydıyla çalıştıkları süreler için ücretleri %8 (Yüzde sekiz) zamlı olarak ödenir.

MADDE 43- HARCIRAH:

İşçilerin İl hudutları içinde ve dışında işverence gösterilen mesleği ile ilgili işi yapması zorunlu olup, bu işlerin yapılmasında mecburi yol masraflarından başka aşağıda gösterilen ücretler ödenir.

a) Yapılacak iş, Belediye hudutları içerisinde ise normal yevmiyesi ile 54. maddedeki yemek bedeli ve fazla mesai yaptıkları takdirde fazla mesai ücreti ödenir.

b) Yapılacak iş Belediye hudutları dışında ise normal yevmiyesi ile fazla mesai yaptığı takdirde fazla mesai ücreti ile birlikte Bütçe ve Harcırâh Kanunları gereğince harcırâh ödenir. Ayrıca yemek verilen işyerlerinde bedelsiz yemekten istifade ettirilir.

c) İşveren geçici görevlerde vasıtanın cinsini kesinlikle seyahat olurunda bildirecektir.

Geçici görevle Belediye hudutları dışına çıkan ekiplerde çalışan personele verilen soğuk yemekten sendika üyesi işçiler de yararlanır.

Bu maddede geçen “Belediye Hudutları” ibaresi Büyükşehir Belediyesi olan yerlerde “Büyükşehir Belediye Hudutları” nı ifade eder.

MADDE 44- FAZLA MESAI ÜCRETİ:

Günlük ve haftalık normal çalışmaların dışında yapılan çalışmalar fazla saatlerde çalışma olarak kabul olunur. İşveren veya işveren vekilinin göreceği lüzum ve izni ile işçilerin tamamı veya bir kısmı fazla saatlerde çalıştırılabilir. Ancak, normal çalışma süresi üzerine eklenecek fazla çalışma süresi günde en çok 3 saat olabilir. İşçilerin fazla çalıştıkları fazla mesai saat ücretleri, %70 zamlı olarak hesaplanması suretiyle ödenir.

MADDE 45- HAFTA TATİLİ-ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNÜ ÜCRETİ:

Ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günleri Yasaların belirlediği günlerdir.

Hafta tatili Pazar günüdür.

Hafta tatili günü çalıştırılmayan işçilere o hafta tatilinden önceki 5 işgünü fiilen çalıştıkları takdirde o günkü hafta tatili yevmiesi hiçbir iş karşılığı olmaksızın tam olarak ödenir

İşyerinde çalışan işçinin evlenmesi, çocuk sahibi olması, karı-koca, ana, baba veya çocuklarının ölümü ve kayınvalide-kayınpeder ölümü ve 33. Madde dahilinde izin verilmesi halinde verilen izin süreleri ile 1 haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen izinlerle, hastalık, dinlenme izinleri çalışılmış gibi hesaba katılır.

Ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili (Pazar), günleri çalıştırılan işçilerin yevmieseleri kendi yevmieseleri dahil toplam 3 yevmiye olarak ödenir.

MADDE 46- İKRAMIYE VE İLAVE TEDİYE:

a) Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işçilere 6772 sayılı yasa gereğince Cumhurbaşkanı Kararı esaslarına göre ilave tediye ödenir.

b) (a) bendinde belirtilen ilave tediye dışında işçilere yılda 60 günlük ücretleri tutarında ikramiye verilir. Bu ikramiye ödemesi Nisan ve Eylül aylarının içinde iki bölüm halinde verilir.

MADDE 47- BİLDİRİM VE KIDEM TAZMİNATI:

A) **BİLDİRİM TAZMİNATI:** Bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak;

- İş 6 aydan az süren çalışmalarda 3 hafta sonra,
- İş 6 aydan 1,5 yıla kadar süren çalışmalarda 5 hafta sonra,
- İş 1,5 yıldan 3 yıla kadar süren çalışmalarda 7 hafta sonra,
- İş 3 yıldan fazla süren çalışmalarda 9 hafta sonra,

iş sözleşmesi feshedilmiş olur.

05.03.1985’den sonra işe giren işçiler için bildirim süreleri yasa ile belirlenen sürelerdir.

B) **KIDEM TAZMİNATI:** Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında çalışan işçilere kıdem tazminatı Yasaların öngördüğü koşullarda her yıl için 45 günlük ücretleri tutarında ödenir.

05.03.1985 tarihinden sonra işe giren işçiler için Kıdem tazminatına esas gün sayısı 35 gündür. İşçinin iş kazası veya meslek hastalığı sebebi ölümü halinde kıdem tazminatına esas gün sayısı 40’tır.

MADDE 48- SOSYAL YARDIM:

İşveren işçilere her ay olmak üzere toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında her ay brüt 1.595,00 TL/Ay sosyal yardım ödenir.

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

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

MADDE 49-EK ÖDEME:

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa toplu iş sözleşmesinin birinci yılının Mayıs ayında brüt 3.625,00 TL Ek ödeme yapılacaktır.

Ek ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının Mayıs ayında ve bir kez ödenmek kaydıyla ödendiği döneme kadar ki ücret zamları (toplu iş sözleşmesinin birinci yılının birinci altı ay zammı olan %45 hariç) oranında arttırılarak ödenecektir. Ek ödemenin ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem ek ödeme miktarına yansıtılacaktır.

Ek ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 50- EVLENME YARDIMI:

İşveren belge karşılığında, toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında evlenmeleri halinde brüt 927,43 TL evlenme yardımı yapar.

Evlenme olayının toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında gerçekleşmesi halinde bu yardım ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla arttırılarak ödenecektir.

MADDE 51- DOĞUM YARDIMI:

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işçilere, resmi tabip veya tasdikli ebe raporuna veya nüfus cüzdanının tasdikli örneğine istinaden, doğum olayı sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında gerçekleşmiş halinde 463,55 TL doğum yardımı ödenir.

Doğum olayının toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında olması halinde ise bu yardım ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla arttırılarak ödenecektir.

MADDE 52- ÖLÜM YARDIMI:

a) Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işçinin ölümü halinde, kanuni mirasçılara işverence, ölüm olayı sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında vukuu bulmuşsa 2.583,62 TL ölüm yardımı ödenir.

b) İşçinin bakmakla yükümlü bulunduğu ana, baba, eşi ve çocuklarının ölümü halinde; ölüm olayı sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında vukuu bulmuşsa 1.937,72 TL ölüm yardımı ödenir.

c) İşveren, bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde iş kazası sonucu ölen işçilerin kanuni mirasçılara, ölüm olayı sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında vukuu bulmuşsa 3.875,44 TL ölüm yardımı öder.

Ölüm olayları toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yılının birinci veya ikinci altı aylarında vukuu bulmuşsa bu yardım ücret zammı oranında arttırılarak uygulanır.

MADDE 53- GIYİM YARDIMI VE KORUNMA MALZEMESİ:

a) İşçilere yılda bir takım yazlık ve bir takım kışlık elbise, bir çift ayakkabı ve bir gömlek tutarı kadar orta kalite ve kotta giyim yardımı yapılır. Giyim yardımı aynı olarak verilemediği takdirde, bu belirlenen eşyaların yerine 2022 Nisan ve Ekim aylarında fatura ibraz eden işçilere ödenen giyim yardımı miktarları, bu toplu iş sözleşmesinin birinci yılında, ödeme tarihine kadar uygulanacak olan ücret zamları oranında arttırılmak suretiyle, ilgili aylarda fatura ibraz eden işçilere giyim yardımı olarak ödenir. Bu ödeme sözleşmenin ikinci yılında ücret zammı oranında

artırılarak uygulanır. Yıl içinde fasılasız hizmetleri toplamı 180 günü geçen geçici işçiler de bu yardımdan faydalanır. Yazlık elbise Nisan, kışlık elbise Ekim ayında verilir.

b) İşverence sendika üyesi tüm işçilere bir yıl miadlı olmak üzere yılda bir kat yazlık ve bir kat kışlık iş elbisesi verilir. (Bir yıl olarak belirtilen miad 2 yaz ve 2 kış kapsar.) Yıpranan ve eskiyen iş elbiseleri işverence değiştirilir.

c) İşveren işin gereğine göre işçilere giydirilmek üzere işyerinde yeteri kadar lastik çizme, yağmurluk (gemici muşambası vb.) ve deri ceketi işyeri demirbaşı olarak bulundurmamak ve kullandırmamak zorundadır. Bu malzemeler dışında hak kazananlara işverenin TMO Varlıklar ve Malzeme İşleri Yönergesinde belirtilen giyim ve koruma malzemelerinin verilmesine devam olunur.

MADDE 54- YEMEK YARDIMI:

a) İşveren, toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere fiilen çalıştıkları günlerde bir öğün olmak üzere 2000 kalorili 3 kap doyurucu yemek verir.

b) Yemek çıkmayan işyerlerinde çalışan işçiler ile Ramazan ayında oruç tutanlara ve doktor raporu ile yemek yemeyenlere fiilen çalıştıkları günler için sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında net **94,25 TL/Gün**; yemek yardımı ödenir.

Günlük çalışma süresi ara dinlenme dahil 12 saat olan işçilere, iki öğün yemek bedeli ödenir. Ancak bir öğün yemek yiyen işçiye sadece ikinci öğün yemek parası ödenir. İşverenin her iki öğünde de aynı olarak yemek vermesi halinde nakdi ödeme ayrıca yapılmaz.

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

MADDE 55- VASITA YARDIMI:

İşveren, bu toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinde çalışan sendika üyesi işçilerin, işyerlerine gidip gelmelerinde kolaylık sağlamak ve iş verimini artırmak amacıyla servis sağlar.

a) Servis sağlanamayan yerlerde çalışan ve servis sağlanmakla birlikte servis güzergahına uzak yerlerde oturan işçilere toplu taşıma kartı uygulaması olan Kentlerde toplu taşıma kartı verilir. Toplu taşıma kartı verilecek işçiler, işveren ve sendikaca tespit edilir.

b) Toplu taşıma kartı uygulaması olmayan işyerlerinde çalışan işçilere fiilen çalışılan günler için 2 adet Belediye otobüsü veya belediye denetimindeki özel halk otobüsü ücreti ödenir.

c) Servis sağlanamayan ve Belediye otobüsü işletilmeyen işyerlerinde vasıta ile gidip gelmek zorunda olan işçilere fiilen çalışılan günler için vasıta bedeli olarak işyerinin bulunduğu belediyenin otobüs rayiç bedeli üzerinden iki adet bilet ücreti ödenir.

d) Toprak Mahsulleri Ofisi lojmanlarında oturanlara vasıta yardımı yapılmaz.

MADDE 56- TEŞVİK PRİMİ:

İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilere; hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla ücrete hak kazanılan günler için günlük brüt çıplak ücretinin % 13'ü (yüzde onüç) oranında teşvik primi ödenir.

Bu ödeme yıllık izin süresinde ve raporlu olunan sürelerde ödenmez.

MADDE 57- HİZMET ZAMMI:

Taraf sendika üyesi işçilere çalıştıkları Kamu Kurum ve Kuruluşunda geçirdikleri her tam hizmet yılı için hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresince brüt 15,00 TL/Ay hizmet zammı verilir.

MADDE 58- EK PRİM:

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

MADDE 59- LOJMAN TAHSİSİ ve DİNLENME TESİSLERİNDEN

YARARLANDIRMA:

İşveren, lojman bulunan işyerinde sendikalı işçilere de mevcut Yönetmelik hükümlerine uygun olarak lojman tahsisinde bulunmayı kabul eder.

Memur ve sözleşmeli personele tanınan kira birim bedeli indirimlerinden lojman tahsis edilen işçiler de yararlandırılır.

İşveren, işçileri eğitim ve dinlenme tesislerinden mevcut yönetmelik hükümleri çerçevesinde yararlandırmaya gayret eder.

MADDE 60- İŞÇİLERİN UYMAK ZORUNDA OLDUKLARI HUSUSLAR:

İşçiler aşağıdaki maddelerde yazılı hususlara uymak zorundadırlar;

a) İşçiler, işyerinde ve özellikle kendilerine verilen iş mevzuunda noksanlık veya aksaklık görünce derhal işyeri amirine bilgi verirler. Bu noksanlık veya aksaklık diğer işçiye veya diğer hususlara ait olsa dahi işçi noksanlık ve aksaklığı öğrenince veya görünce bir taraftan ilgili işçiyi uyarmakla beraber, diğer taraftan da işyeri amirine ve sendika temsilcisine haber verir.

b) İşçiler, iş saatlerine uymak zorundadırlar. Zamanında görevleri başında bulunmaya ve paydos olmadıkça, hastalık, kaza gibi haller bulunmadıkça görevlerinden ayrılmamaya, işe giriş ve çıkışta devam cetvellerini imza etmeye veya devamla ilgili usule, istirahat zamanlarına uymaya, zarar görebilecek iş ve malzemeyi tehlikeden uzak hale getirmeye ve iş bitiminde aynı şekilde hareket etmeye zorunludurlar.

c) İşyeri amiri, yerini tayin etmek suretiyle ve günde bir defaya mahsus olmak ve 10 dakikayı geçmemek suretiyle işçiye misafir ile görüşme izni verir. İşçi, izin süresini hiçbir suretle aşamaz.

ç) Sigara içilmesi veya ateş yakılması yasak olan yerlerde, işçilerin bu hususa uymaları gereklidir. Bu yasak tüm işçilere, memurlara ve dışarıdan gelenlere de uygulanır. İşçiler, branşları ve ihtisasları dâhilinde verilecek görevi yerine getirmekle yükümlüdürler.

d) İşyerine ne sıfatla olursa olsun herhangi bir kimsenin ispirotolu içki getirmesi veya sarhoş olarak gelmesi ve bu gibi içkileri işyerinde kullanması veya başkasına vermesi veya satması yasaktır.

e) İşçiler, amir ve üstleriyle olan her türlü resmi ve özel ilişkilerinde, terbiye ve nezaket kuralları dâhilinde hareket etmek ve genel kural ve geleneklerin gerektirdiği saygıyı göstermek zorundadırlar. Keza işçiler, arkadaşlarına ve iş sahiplerine karşı da iyi niyetle hareket etmekle yükümlüdürler.

f) İşçiler, işyerinde görevli olmadıkları, özellikle tehlikeli maddeler bulunan yerlere, kazalara neden olabilecek makine ve gereçlerin bulunduğu yerlere işyeri amirinin izni olmadıkça giremezler.

g) İşçiler, hastalık ve sair sebeplerle görevlerinden geçici bile olsa ayrılmak gereğini hissettikleri zaman durumu derhal işyeri amirine bildirmek koşuluyla yazılı izin almak zorundadırlar. İşçiler işin güvencesi ve devamı yönünden zorunlu önlemlerin alınması konusunda işyeri amirini uyarmakla yükümlüdürler.

h) İşçiler, her ne şekilde olursa olsun arkadaşlarını oyalama, işlerine engel ve işyerini terk etmeye neden olacak hareketlerde bulunamazlar.

ı) İşçiler, iş bu toplu iş sözleşmesi hükümlerinden ve diğer iş mevzuatı bakımından doğacak herhangi bir uyuşmazlıktan dolayı kişisel veya mevzuat dışı hiçbir suretle toplu olarak işlerini terk edemezler. Uyuşmazlıklar bu sözleşme dâhilinde çözümlenir.

i) İşçiler, hastanelerde ve sağlık odalarında, bunların tabi olduğu önlem, usul ve koşullara tüm olarak uymak zorundadırlar.

j) İşçiler, işleri gereği olarak kendilerine ait her türlü döküntü ve çıkıntıyı işyerinde kendilerine gösterilen mahallerde toplamakla yükümlüdürler.

k) İşçilerin sağlığını korumak amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı hükümlerine işveren ve işçiler uymak zorundadırlar.

ı) İşçiler, işyerinde iş mevzuları itibariyle işyeri amiri tarafından lüzum görülen ve müsaade edilenlerden başka kişilere ait olsun olmasın her türlü araç, gereç, eşya, malzeme, tabanca, suç aracı getiremezler ve bunları kullanamazlar.

m) İşyerinin özellikleri yönünden işyeri amirleri tarafından yukarıdaki fıkralarda yazılı hükümler dışında yasa ve mevzuata uygun olarak alınmasına gerek görülen önlemlere de işçiler uymak zorundadırlar.

MADDE 61- DİSİPLİN İŞLEMLERİ:

İşçilere, suç ve kusurlarından dolayı aşağıdaki cezalar verilir.

a) **Uyarma:** İşçinin suç sayılan belirli bir eylem veya davranışından dolayı dikkate davet edilmesidir. Bu ceza işveren veya vekilleri tarafından resen verilebilir.

b) **Para Kesme Cezası:** İşçinin 5 yevmiyeye kadar ücretinin kesilmesidir. Bu ceza her ay için 2 günlük ücretten fazla olmamak üzere işçinin aylık istihkakından kesilmek suretiyle uygulanır.

c) **İşten Çıkarma:** (İ.Ç.) İşçinin, Ofis teşkilatında bir daha çalıştırılmamak kaydıyla, işine son verilmesidir.

MADDE 62- DİSİPLİN CEZASI VERİLMESİNİ GEREKTİREN FİİL VE HALLER:

Disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve haller, Ek-2 Ceza cetvelinde gösterilmiştir.

MADDE 63- CEZA CETVELİNDE BULUNMAYAN FİİL VE HALLER:

Ceza cetvelinde gösterilmeyen bir suçun işlenmesi halinde ilgili Disiplin Kurulu, cetvelde yer alan suç ve ceza durumlarını göz önüne alarak takdiren ceza verir.

MADDE 64- DİSİPLİN KURULLARI:

İşverenin 4857 Sayılı Yasanın 25/II. Maddesi hükmü saklı kalmak kaydıyla işçiler hakkında disiplin cezası uygulamasına ve Ofis zararının ödettilmesine disiplin kurulları yetkilidir.

Disiplin Kurulları 3 işveren temsilcisi ve 3 sendika temsilcisinden oluşur. Başkan, işverence işveren vekilleri arasından seçilir.

Başkan ve üyelerin oy hakları tektir. Disiplin Kurulları üye salt çoğunluğu ile toplanır ve karar alır. Eşitlik halinde başkanın oyu 2 sayılır.

Her işçi çalıştığı işyerinin bağlı bulunduğu Disiplin Kurulunca işlem görür. Ancak gerekli görüldüğü takdirde Merkez İşçi Disiplin Kurulu tarafından da işlem görür. İşçi kendisi hakkında verilen Disiplin Kurulu kararına tebellüğ tarihinden itibaren 6 işgünü içinde Üst Disiplin Kurulu nezdinde itiraz edebilir. İtiraz halinde, itiraz Üst Disiplin Kurulunca incelenerek, karara bağlandıktan sonra Genel Müdürün onayı ile kesinleşir. Süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin kurulu kararı atamaya yetkili amirin onayı ile kesinleşir.

Onay mercileri dilerse Disiplin Kurullarınca teklif edilen cezayı hafifletebilir veya affedebilir.

a) Disiplin Kurulunun Teşekkül Tarzı

1) Başmüdürlük Disiplin Kurulu: Başmüdürün görevlendireceği 3 işveren temsilcisi ile Sendikanın görevlendireceği 3 temsilciden oluşur.

2) Merkez Disiplin Kurulu: Genel Müdürün görevlendireceği 3 işveren temsilcisi ile sendikanın görevlendireceği 3 üyeden oluşur.

3) Üst Disiplin Kurulu: Genel Müdürlüğün görevlendireceği 3 işveren temsilcisi ile sendikanın görevlendireceği 3 temsilcinin katılımı ile oluşur.

b) Disiplin Kurulunun Çalışma Tarzı

Disiplin Kurullarının raportörlüğü Başmüdürlüklerde Personel Şefliklerince görevlendirilecek bir memur tarafından, Genel Müdürlükte Personel Müdürlüğünce görevlendirilecek bir memur tarafından yürütülür.

Raportörler oylamaya katılmaz. Toplantının yer, gün ve saati 15 gün önceden işverence üyelere bildirilir.

İşçinin kesinleşen Disiplin Kurulu Kararlarına karşı dava hakkı saklıdır.

MADDE 65- SAVUNMA HAKKI:

İşçi hakkında, savunması alınmadan disiplin cezası verilemez. Savunma soru varakasının kendisine tebliğ tarihinden itibaren 10 gün içinde veya ilgili Disiplin kurulunca belirlenen tarihe kadar savunmasını yapmayan işçi, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.

MADDE 66- DİSİPLİN CEZALARININ UYGULANMASI:

Disiplin cezaları, yetkili amirlerce onanarak kesinleştiği tarihten itibaren hüküm ifade eder ve uygulanır. İşçiye tebliğ edilmeyen Disiplin Kurulu kararı uygulanamaz

MADDE 67-SUCUN TEKRARLANMASI:

Bir suçtan dolayı disiplin cezası alan işçinin, ceza aldığı tarihten 2 yıl geçtikten sonra aynı suçu işlemesi halinde, kendisine o suça ait en son aldığı ceza verilir.

Ceza cetvelinde suçun tekrarlanma sayısına göre belirtilmiş bulunan en son ceza, suçun daha sonraki tekrarlarında da aynen verilmeye devam olunur.

MADDE 68- İŞÇİNİN İTİRAZ HAKKI:

İşçilerin her türlü şikâyetlerde ve haklarında tatbik edilen işlemlerde şikâyet ve itiraz hakları ile Sendikaya ve Mahkemeye başvurma hakları saklı olup, bu sözleşme hükümleri çerçevesinde işlem yapılır. İşçinin haklı olduğu belirlenirse, işçi hakkında asılsız şikâyet yapan işveren vekili hakkında tabi olduğu ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 69- DİSİPLİN NEDENLERİ İLE AYRILAN İŞÇİLER:

Toprak Mahsulleri Ofisi tarafından, bir suç sebebiyle veya disiplin nedenlerinden veya işçilere men edilen hususlardan birinden dolayı veya kusur, ihmal veya sabotaj gibi sebeplerle işine nihayet verilen işçiler tekrar işe alınmazlar.

MADDE 70- İŞÇİ ÜCRETİNDEN YAPILACAK KESİNTİLER:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 38. maddesine dayalı bu sözleşmenin ilgili maddesinde yazılı cezaların tatbiki dolayısıyla kesilen paralar, hazırlanacak bir cetvelle birlikte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın belirteceği milli bankalardan birine yatırılır.

MADDE 71- CEZALARIN TATBİKİ:

İşçiler hakkında sözleşmenin ilgili maddesindeki cezaların herhangi birinin tatbiki, bundan doğacak işverenin zararını ayrıca ödenmesine mani teşkil etmez. Bu maksatla, İş Yasasının 38. maddesi tatbikatına devam olunur.

İşçiler hakkında para kesme, işten çıkarma cezalarının tatbiki halinde keyfiyet gerekçesi ile birlikte Genel Müdürlüğe bildirilir.

MADDE 72- ZARARIN SAPTANMASI VE ÖDETTİRİLMESİ:

İşçiler, kendilerine verilen meslekleriyle ilgili her işi dikkat ve özenle yapmakla yükümlü olup, zarar ve ziyana neden olacak her türlü eylemlerden sakınmakla yükümlüdürler. Aksi halde doğacak zarar ve ziyan ilgili işçilere ödettilir.

Herhangi bir zarar ve ziyanın doğması halinde olayın ve zararın ne şekilde ve ne gibi nedenler altında meydana geldiği, olay yerinde en az bir teknisyen ve yardımcı bir işçi ve zararı yapan işçi veya olay ile ilgili işçilerden birisi olmak üzere en az üç imzayı taşıyan bir tutanak ile saptanır. Tutanak mümkünse olay anında veya sonrasında tanzimle bir örneği işveren vekiline ve diğer bir örneği de sendika temsilcisine verilir. İşveren vekili bu tutanak üzerine gerektiği hallerde olayı yukarıdaki maddeler gereğince işleme koyar.

MADDE 73- SÖZLEŞMENİN UYGULANMASI VE UYUŞMAZLIKLAR:

Bu toplu iş sözleşmesi, sendika üyesi işçiler hakkında işveren ve işveren vekilleri tarafından uygulanır. Bu uygulamada işçinin bir şikâyeti veya istemi varsa şikâyetçi durumu önce sendika temsilcisine intikal ettirecektir. Temsilci şikâyeti haksız gördüğü takdirde mütalaasını kendisine bildirir. Temsilci şikâyeti haklı görürse işyeri amiri ile birlikte inceler. Bir karara varamaz ise durumu yazılı olarak bir üst işveren vekiline bildirir. Üst işveren vekili şikâyeti 2 işgünü içinde incelemeye başlar veya başlatır. Sonucunu müracaat tarihinden itibaren 15 işgünü içerisinde temsilciye yazılı olarak bildirir. Şikâyeti haklı görürse toplu sözleşmenin uygulanmasını aksatan sebepleri ortadan kaldıracak önlemleri 15 işgünü içinde alır veya aldırır.

Şikâyeti haksız görürse reddeder. Nedenlerini yazılı olarak Sendika temsilcisine bildirir. Sendika temsilcileri bu beyanı inceler ve uygun görürlerse şikâyetçiye bildirirler. Uygun görmedikleri takdirde düşünceleri ile birlikte bağlı buldukları sendika şubesine ve işveren vekiline bildirirler.

Sendika ve İşveren konuyu “Merkez ve Başmüdürlük Komitesi” başlıklı 74. Madde gereğince Başmüdürlük komitelerine aktarabilirler. Bu komitede anlaşmaya varılmaması halinde tutulacak tutanak Merkez Uygulama Komitesine en geç 10 iş günü içinde aktarılır. Komitede anlaşmaya varılarak alınan karar için ayrı bir tutanak tutulur ve bu kararlar taraflarca aynen uygulanır.

Ancak, taraflarca ivedi hallerde, 1 gün evvelden haber verilmek ve Uygulama Komitelerine aktarılacak konular yazı ile bildirilmek suretiyle 2 işgünü içinde de toplanır.

MADDE 74- MERKEZ VE BAŞMÜDÜRLÜK KOMİTESİ:

Genel Müdürlükte ve Başmüdürlük merkezlerinde birer uygulama komitesi kurulur. Bu komiteler sendika temsilcilerinin işyeri amirine aktardıkları yukarıda konu edilen şikâyet ve talepleri inceleyerek karara bağlarlar. Uygulama Komiteleri sendikanın bildireceği 3 ve işveren vekilinin sendikaya üye olmayan kendi personeli arasından seçeceği aynı sayıda kimselerden teşekkül eder. (Taraflar aynı sayıda yedek üyeyi seçer.) Başkanı işveren, 10 gün içinde tayin eder.

Başkan, taraflarca kendisine aktarılan konuları görüşmek üzere 6 işgünü içerisinde Komiteyi toplayarak uyuşmazlık konularının var olup olmadığını, var ise giderme yollarını araştırır ve bir karara varmaya çalışır.

Karara varıldığı takdirde durum bir tutanakla tespit edildikten sonra bu karar taraflarca aynen uygulanır. Karara bağlanmadığı takdirde durum her iki tarafın görüşlerini ihtiva eden bir tutanakla tespit edilerek bir sureti Genel Müdürlüğe diğer bir sureti Sendikaya gönderilir.

Komiteler oy çokluğu ile karar alırlar. Yorum uyuşmazlığı dışındaki konularda oyların eşitliği halinde başkanın oyu 2 sayılır. Ancak, Merkez ve Başmüdürlük Komitelerince alınan kararlardan karar tarihinden itibaren 15 gün içinde Toprak Mahsulleri Ofisinin veya Tez-Koop-İş’in itiraz ettikleri kararlar Uyuşmazlığın Çözümü Komisyonunda görüşülür.

MADDE 75- UYUŞMAZLIK VE ŞİKÂYET KONUSU:

Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunduğu sürece taraflar arasında doğabilecek uyuşmazlık veya şikâyet, sadece söz konusu sözleşmenin uygulanmasından veya yorumlanmasından doğan meselelere ilişkin olacaktır.

MADDE 76- UYUŞMAZLIĞIN ÇÖZÜM KOMİSYONU:

Uygulama Komitesinde uyuşmazlık giderilemediği takdirde TMO Genel Müdürlüğü Merkezinde biri TÜHİS' den olmak üzere 3 işveren temsilcisi ile Sendikanın görevlendireceği 3 sendika temsilcisinden oluşan Komisyonda çözüm yolu aranır. Komisyon tarafların başvurusu üzerine 6 gün içinde oluşturulur. Komisyon Başkanı işveren tarafından tespit edilir. Oyların eşitliği halinde, yorum uyuşmazlığı dışındaki konularda başkanın oyu 2 sayılır. Komisyon en çok 6 işgünü içinde sorunu çözümlenmeye çalışır. Komisyonda alınan karara taraflar uymak zorundadırlar. Komisyon bir karara varamazsa tarafların yasal hakları saklıdır.

MADDE 77- GÖZETİM ALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA:

1- Gözetim altına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde, yasal gözetim altı süresince ücretsiz izinli addedilir.

2- İşçi herhangi bir suçla tutuklandığı ve tutukluluğu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesindeki bildirim önelerini aştığı takdirde iş sözleşmesi münfesih sayılır. 4857/17. maddesinde sayılan süreler kadar süren tutukluluk hallerinde, tutuklu kalınan süreler kadar işçi ücretsiz izinli kabul edilir.

3-Tutukluğun,

- a) Kovuşturmaya yer olmadığı,
- b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,
- c) Beraat kararı verilmesi,
- d) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması,

nedenlerinden biri ile 90 gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde, işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. 90 gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer var ise işe 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 90 gün içinde tahliye edilenler, bir hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işveren tarafından tekrar işe alınırlar.

Bilahare hüküm giymeleri halinde iş sözleşmeleri münfesih 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 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 aracı görevli olarak kullanırken trafik kazası yapan şoförler ve iş makinaları operatörleri, bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde 90 gün 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. 90 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

MADDE 78 – KOMİTE VE KURULLARIN ÇALIŞMASI:

Sendikanın yetki belgesi alması kaydıyla sözleşmenin yürürlük tarihinin bittiği tarihten yeni sözleşmenin imza edileceği tarihe kadar olan süre içinde bu sözleşme ile kurulmuş olan komisyon ve komiteler görevlerine devam eder.

MADDE 79- TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ:

Toplu işten çıkarma ve iş güvencesi konusunda yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 80- ANALIK İZNI

Analık izni ile ilgili konularda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. Maddesi hükümleri ile ilgili mevzuat hükümleri uygulanır. Ancak kadın işçiye çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izin süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde 3 saat, ikinci altı ayda günde birbuçuk saat süt izni verilir.

MADDE 81- YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

Bu işletme toplu iş sözleşmesi 01.02.2023 tarihinde yürürlüğe girmek ve 31.01.2025 tarihinde sona ermek üzere 24 ay yürürlük sürelidir.

GEÇİCİ MADDE 1- FARKLARIN ÖDENME ZAMANI:

Toplu iş sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar kurumun bütçe imkanı göz önüne alınarak geciktirilmeden ödenecektir.

GEÇİCİ MADDE -2:

Hükümet, Türk-İş ve Hak-İş Konfederasyonları ile Kamu İşveren Sendikası (TÜHİS) arasında 09.05.2023 tarihinde imzalanan "2023 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü" nün 6. maddesine istinaden 24.05.2023 tarihinde Hükümet ve Türk-İş Konfederasyonu ile Kamu İşveren Sendikası (TÜHİS) arasında imzalanan "Ek Çerçeve Anlaşma Protokolü" nün (a) fıkrasına istinaden bu toplu iş sözleşmesinin "Yemek Yardımı" başlıklı 54. Maddesinin "b" fıkrasını ikinci bendindeki düzenleme yapılmıştır.

İş bu toplu iş sözleşmesi 81 Asıl, 2 Geçici Madde ve 2 Ek'ten ibaret olup, 16.06.2023 tarihinde taraflarca imzalanmıştır.

İ Ş V E R E N T E M S İ L C İ L E R İ

TMO GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
TEMSİLCİLERİ

TÜHİS
TEMSİLCİLERİ

TEZ KOOP-İŞ SENDİKASI
TEMSİLCİLERİ

Ümit ORHAN

Adnan ÇİÇEK

Hakan BOZKURT

Fatih KAYA

Hasan YILMAZ

Levent KOÇ

Ömer OKÇU

Dr. Şerefettin GÜLER

Barış YILAN

Burçin ÇAKIROĞLU

Recep BELLİCİ

Ferudun YILMAZ

Ayşe ÇİÇEK

Elif ÇAKAL TOMBAK

Ertuğrul ÇELİK

Yasin DEMİR

Aybars GÜN

Murat RECEP

EK 1- TABAN ÜCRET CETVELİ (TL/GÜN)
(İŞE YENİ GİREN İŞÇİLERİN SÖZLEŞMEDEN YARARLANMALARI HALİNDE
GRUPLARINA GÖRE BİRİNCİ YIL ALACAKLARI ÜCRETLERİ GÖSTERİR CETVEL)

İŞ GRUBU	GÖREV UNVAN	01.02.2023- 31.07.2023
1	Geçici İşçi	700,00
2	İşçi, Dağıtıcı, Hizmetli, Kaloriferci, Bahçıvan	702,00
3	Şoför, Aşçı, Fotoğrafçı	704,00
4	Tartıcı, Ambarcı, Santral Memuru	706,00
5	Teknisyen, Bilgisayar İşletmeni	708,00
6	Programcı, Tekniker	710,00

Bu işe giriş ücretleri toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayı ile ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılabacaktır.

EK 2- CEZA CETVELİ (TMO-BÜRO İŞKOLU)

DİSİPLİN CEZASI VERİLMESİNİ GEREKTİREN FİİL VE HALLER	SUÇUN TEKRARLAMA SAYISINA GÖRE VERİLEN CEZALAR				
	I. DEFA	II. DEFA	III. DEFA	IV. DEFA	V. DEFA
1-Ofise maddi bir zarar vermeyecek şekilde görevde kayıtsızlık göstermek.	Uyarma	1 Yev.	2-4 Yev.	İ.Ç.	
2-Mazeretsiz yarım saat işe geç kalmak.	Uyarma	1 Yev.	1 Yev.	2 Yev.	3 Yev.
3-Hastalık veya kaza ve acil haller dışında haber vermeden işinden ayrılmak.	Uyarma	1 Yev.	2 Yev.	3 Yev.	İ.Ç.
4-İşyerini dikkatsizlik ve ihmalle kirletmek.	Uyarma	1 Yev.	1 Yev.	2 Yev.	3-4 Yev.
5-Mazeretsiz bir iş gününe kadar işe gelmemek.	1 Yev.	2 Yev.	3 Yev.	4 Yev.	İ.Ç.
6-İşyeri dâhilinde terbiyeye aykırı konuşmak ve hareket etmek.	Uyarma	1 Yev.	2 Yev.	3 Yev.	4-5 Yev.
7-Amiri tarafından işi ile ilgili olarak sorulan suallere zamanında cevap vermemek.	Uyarma	1 Yev.	2 Yev.	3-4Yev.	5 Yev.
8-Mazeretsiz herhangi bir tatil gününü takip eden işgünü veya ardı ardına 3 işgünü işe gelmemek.	5 Yev.	İ.Ç.			
9-Viziteye çıkma hakkını kötüye kullanmak.	Uyarma	1 Yev.	2 Yev.	3-4 Yev.	5 Yev.
10-İş saatinde işyerine ait alet ve malzeme ile özel işler yapmak, işyerine ait malzeme, vasıta, alet ve şahısları özel işlerinde şahsi çıkar amacıyla kullanmak.	Uyarma	2 Yev.	3 Yev.	İ.Ç.	
11-Müfettiş veya tahkik memurunun suallerine, onlar tarafından tespit edilen makul bir müddet zarfında sebepsiz olarak cevap vermemek.	Uyarma	3-4 Yev.	İ.Ç.		
12-İşyerine iş icabı olup, müsaade edilenlerden gayri her çeşit alet ve malzeme sokmak.	Uyarma	1 Yev.	2 Yev.	3-4 Yev.	5 Yev.
13-İş saatinde yapılması gereken işi yapmamak ve özel işi ile meşgul olmak.	Uyarma	2 Yev.	3 Yev.	4 Yev.	İ.Ç.
14-Amirlerinin mevzuat dâhilinde koydukları hususlara riayet etmemek.	Uyarma	1 Yev.	2 Yev.	3 Yev.	4-5 Yev.
15-İş saatlerinde arkadaşlarını lüzumsuz yere meşgul etmek.	Uyarma	1 Yev.	2 Yev.	3 Yev.	5 Yev.
16-Kendisine tevdi edilen Ofis mallarını zayi ve zarar görebilecek bir halde açıkta bırakmak.	Uyarma	1 Yev.	2 Yev.	3-4Yev.	İ.Ç.
17-Yenilecek, kırılacak, bozulacak veya zarar görebilecek iş ve malzemeyi dinlenme zamanlarında veya işin bitiminde tehlikeden, zarardan korunmak üzere lüzumlu tedbirleri almamak.	Uyarma	1 Yev.	2 Yev.	3-4 Yev.	5 Yev.
18-Vazifesi başında veya vazifeden dolayı herhangi bir yerde amirini, astını, müfettişi, kontrolörü, tahkik memurunu veya emsalini haksız yere (ceza kanununun takibi şahsi şikâyete bağlı olduğuna işaret ettiği haller dışında) şikâyet etmek.	Uyarma	2-3 Yev.	4-5 Yev.	İ.Ç.	
19-İş saatlerinde etrafı rahatsız edici şekilde bağırarak konuşmak veya şarkı söylemek.	Uyarma	1 Yev.	2 Yev.	3 Yev.	4-5 Yev.
20-İşyerinde kavga çıkartmak veya kavga çıkmasına sebebiyet vermek.	2 Yev.	4-5 Yev.	İ.Ç.		
21-İşyeri amirinin ve mevkiinin vazife ve yetkileri	3 Yev.	4-5 Yev.	İ.Ç.		

dairesinde herhangi bir vazife ile ilgili emirlerine tam olarak itaat etmemek ve saygısızlık göstermek.					
22-Amirine hakaret etmek.	3 Yev.	İ.Ç.			
23-İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden bir yangın başlangıcına sebebiyet vermek.	4 Yev.	İ.Ç.			
24-İşyeri amirinin muvafakatı dışında nöbeti bir başkasına devretmek.	1 Yev.	4-5 Yev.	İ.Ç.		
25-Nöbeti terk etmek (terk etmeden mütevellit zarar mevzubahis değilse).	1 Yev.	İ.Ç.			
26-Amirlerinin ve iş arkadaşlarının aile efradına adap ve gelenek dışı fena muamelede bulunmak.	2 Yev.	3-4 Yev.	İ.Ç.		
27-İş Kanununun 25. Maddesindeki fiilleri işlemek.	İ.Ç.				
28-Görevine sarhoş gelmek veya yanında alkollü içki getirmek.	4 Yev.	5 Yev.	İ.Ç.		
29-İş esnasında veya işyerinde uyuşturucu madde kullanmak veya bulundurmak.	İ.Ç.				
30-Görevinden men'i icap ettiren bir suçtan dolayı hüküm giymek.	İ.Ç.				
31-Memur ve müstahdemleri Ofis aleyhine tahrik etmek.	2 Yev.	İ.Ç.			
32-Mevzuat ve Kanuna uygun olarak verilen emirlere muhalefet maksadıyla toplanarak muhabere ve müzakerede bulunmak.	İ.Ç.				
33-Hakikat dışı olarak Ofis aleyhine gazete ve mecmualara yazı yazmak ve havadis vermek.	İ.Ç.				
34-Maddi hatalar hariç, menfaat temini maksadıyla hakikate aykırı yolluk beyannameyi tanzim etmek.	İ.Ç.				
35-Nöbet sırasında uyumak.	Uyarma	2 Yev.	3-5 Yev.	İ.Ç.	
36-Rüşvet almak veya rüşvet vermek.	İ.Ç.				
37-Amirleri tarafından verilen mevzuata uygun işçi sağlığı ile ilgili emir ve işleri yapmamak.	3 Yev.	4-5 Yev.	İ.Ç.		
38-Hırsızlık yapmak.	İ.Ç.				
39-İşyerinde mevcut alet, malzeme veya şahısların maruz kaldıkları tehlike anında gereken yardımı kasten yapmamak.	5 Yev.	İ.Ç.			
40-Resmi belgeler üzerinde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek.	İ.Ç.				
41-Zimmet, irtikâp vs. gibi müessesenin zararını müessir olup, Kanunen suç sayılan yasak bir fiili işlemek.	İ.Ç.				
42-İşe gelmeyen işçinin yerine imza etmek, kartını bastırmak.	1-3 Yev.	4-5 Yev.	İ.Ç.		
43-Amirlerine fiili saldırıda bulunmak.	İ.Ç.				
44-İşyerinde veya iş başında, işyeri mensuplarına, iş arkadaşlarına, maiyetine veya iş sahiplerine kaba muamelede bulunmak.	Uyarma	1 Yev.	2 Yev.	3-4 Yev.	5 Yev.
45-İşyerinde veya iş esnasında, işyeri mensuplarına, iş arkadaşlarına, maiyetine veya iş sahiplerine hakaret etmek ve fiili saldırıda bulunmak.	3 Yev.	4-5 Yev.	İ.Ç.		
46-Kendisine verilen yetki dışında izinsiz iş yapmak.	İ.Ç.				
47-Yapmakla yükümlü bulunduğu ödevleri, işin ifası sırasında amiri tarafından yapılması gerektiği ikaz ve ihtar edilmesine rağmen, yapmamakta direnmek.	4-5 Yev.	İ.Ç.			