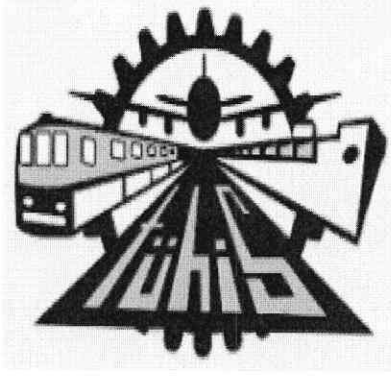




T.C.

**ADALET BAKANLIĞI
(10 NO'LU İŞKOLUNDA FAALİYET GÖSTEREN)
İŞYERLERİNE İLİŞKİN OLARAK**

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

İLE

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

**ARASINDA İMZALANAN
İŞLETMETOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

YÜRÜRLÜK SÜRESİ

01.03.2025-31.12.2026

İmza Tarihi:19.08.2025

MADDE 1- SÖZLEŞMENİN AMACI:

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

MADDE 2- TARAFLAR VE TANIMLAR:

A) Taraflar:

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

B) Tanımlar:

Bu toplu iş sözleşmesi metninde,

a- T.C. Adalet Bakanlığında yer alan 10no'lu "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" iş koluna giren işyerleri ayrı ayrı "İŞYERİ", bütünü "İŞLETME",

b-T.C. Adalet Bakanlığı "İŞVEREN",

c-.T.C. Adalet Bakanlığına bağlı işyerini sevk ve idareye yetkili olanlar, "İŞVEREN VEKİLİ",

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

e-Türkiye Kooperatif, Ticaret, Eğitim ve Büro İşçileri Sendikası (KOOP-İŞ), "SENDİKA",

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

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

h- Bu işletme toplu iş sözleşmesi "SÖZLEŞME".

diye tanımlanmıştır.

MADDE 3- KAPSAM VE YARARLANMA:

A) Kapsam:

Bu işletme toplu iş sözleşmesi T.C. Adalet Bakanlığına bağlı 10 no'lu "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolundaki işyerleri ile bu işyerlerine bağlı eklentilerde çalışan taraf sendika üyesi işçileri kapsar.

B) Yararlanma:

Bu toplu iş sözleşmesinden taraf sendika üyesi işçiler yararlanırlar.

Bu toplu iş sözleşmesinden, imza tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra sendikaya üye olanlar ise üyeliklerinin sendikaca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

Üye olmayanların yararlanmaları hakkında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun hükümleri uygulanır.

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 4- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ:

Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. İş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.

Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

Sözleşmede belirtilmeyen konularda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 5- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ:

A) Atanması

Sendika, işyerlerinde çalışan ve bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işçilerden olmak kaydıyla 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 27. maddesi hükümleri uyarınca işyeri sendika temsilci/temsilcilerini seçer ve seçtiği temsilcilerin listesini, varsa baştemsilciyi ayrıca belirtmek suretiyle on beş gün içinde işverene yazı ile bildirir.

B) Görevleri

İşyeri sendika temsilci/temsilcileri kanunlarda ve bu toplu iş sözleşmesinde kendilerine verilen görevlerden başka;

İşyerinde, üyelerle işveren arasında ilişkiyi ve çalışma huzurunu sağlamak,

Sendika ile üyeler arasında bağları güçlendirmek,

İşyerinde çalışma saatleri içinde asıl işini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı davranmamak kaydıyla üyelerin şikâyet ve müracaatlarını dinlemek,

Üye ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözümünde çalışmakla görevlidir.

MADDE 6- SENDİKA ÜYELİĞİNİN, TEMSİLCİLİĞİNİN VE YÖNETİCİLİĞİN GÜVENCESİ:

A) İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Güvencesi:

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

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

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

B) İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi:

1- 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.

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

3- Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek

ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.

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

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

C) Sendika Özgürlüğünün Güvencesi:

1- İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.

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

3- İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.

4- İşverenin yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.

5- Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun, 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

6- İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

7- Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.

8- Yukarıdaki hükümlere aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir.

9- İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır.

MADDE 7- SENDİKAL İZİNLER:

A) TEMSİLCİ İZİNLERİ:

Sendika baştemsilci veya temsilcileri işyerindeki temsilcilik görevlerini işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile işverenin de uygun göreceği zamanlarda aşağıdaki yazılı sürelerde yerine getirirler.

Baştemsilcinin bu izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, baştemsilci izin süresini, Sendika merkezi, şube veya bölge temsilciliğinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

HAFTALIK İZİN SÜRESİ		
İşyeri İşçi Mevcudu	Temsilci	Baş Temsilci
01– 50 işçi çalıştırılan işyerinde	1 saat	-
51– 200 işçi çalıştırılan işyerinde	2 saat	3 saat
201- 500 işçi çalıştırılan işyerinde	3 saat	4 saat
501 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerinde	4 saat	5 saat

B)DİĞER İZİNLER:

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

YILLIK TOPLAM ÜCRETLİ İZİN SÜRESİ	
İşyeri İşçi Mevcudu	Sendika Temsilcisi ve Görevlileri
01 – 50 işçi çalıştırılan işyerinde	10 Gün
51 – 200 işçi çalıştırılan işyerinde	15 Gün
201 - 500 işçi çalıştırılan işyerinde	20 Gün
501 - 1000 işçi çalıştırılan işyerinde	25 Gün
1001 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerinde	işçi sayısının %10' u kadar gün

Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler içindir. Bir seferde işyeri işçi sayısının %5' inden fazla sayıda üyenin birden eğitim izni kullanması işverenin onayına tabidir. Ancak Genel Kurullar için bu %5 oranı aranmaz.

MADDE 8- SENDİKA İLAN TAHTASIVE TEMSİLCİ ODASI:

A) İLAN TAHTASI:

İşveren, sendika haberlerinin işçilere duyurulması için işyerinden işçilerin kolayca görebilecekleri uygun bir yere ilan tahtası konulmasını sağlar.

Sendika ilanları, işyeri sendika temsilcilerince önceden bir sureti işverene verilmek ve mutabakat sağlamak kaydıyla, ilan tahtasına asılır. Yetkili imza ve mühürleri taşımayan duyuru ve bildiriler ile işveren aleyhine olan ve suç teşkil eden ilanlar ilan tahtasına asılamaz.

B) TEMSİLCİ ODASI:

İşveren, işyerinde imkanlar dahilinde işyeri sendika temsilcilerinin temsilcilik görevlerini yapabilecekleri ve evraklarını muhafaza edebilecekleri bir odayı sendikaya temsilcilik odası olarak tahsis edebilir.

MADDE 9- SENDİKA YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİNİN ÜYE VE İŞVERENLE GÖRÜŞMESİ:

Sendika yöneticileri, işveren veya vekillinden izin almak şartıyla işverenin göstereceği yerde ve işi aksatmayacak şekilde üyelerle görüşme yapabilirler.

Sendika yöneticileri ve işyeri sendika temsilcileri, işyeriyle ilgili konular hakkında önceden randevu almak şartıyla işveren veya vekilleriyle görüşebilirler.

MADDE 10- SENDİKA AİDATI:

İşveren, kanun gereği kesmesi gereken üyelik aidatını veya dayanışma aidatını işçilerin ücretlerinden keserek bir ay içinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmak ve kesinti listesini sendikaya göndermekle yükümlüdür.

MADDE 11 - İŞE ALMADA USUL:

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

MADDE 12- DENEME SÜRESİ:

Deneme süresi 2 aydır. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın tazminatsız feshedebilirler. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

MADDE 13- İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

İşçilerin tabi oldukları mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla;

İşçiler gerektiği takdirde, işyeri içinde unvanı veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde muvafakat aranmaksızın geçici olarak işveren vekili tarafından görevlendirilebilirler.

İşveren tarafından gerekli görülen hallerde, yapılan işin niteliğinde benzerlik olmak şartı ile işçilerin, aynı işverene bağlı il sınırları içindeki bir başka işyerine Bakanlıkça nakledilmeleri veya görevlendirilmeleri mümkündür.

İşveren tarafından gerekli görülen hallerde işçilerin aynı işverene bağlı ve il sınırları dışındaki işyerlerine nakledilmeleri veya görevlendirilmeleri mümkündür. Nakiller işçinin yazılı rızasına bağlıdır. Geçici süre ile görevlendirmelerde işçinin rızası aranmaz ve bu süre 3 ayı geçemez.

İl sınırları dışındaki bir işyerine nakledilen işçiler 6 iş günü içinde yeni işyerlerinde göreve başlarlar ve bu sürelerde ücretli izinli sayılırlar.

İşçinin tek taraflı yazılı rızası işyeri değişikliğini gerektirecek bir sonuç doğurmaz.

İş ve işyeri değişikliği ceza mahiyetinde olamaz.

MADDE 14- ASKERLİK VE KANUNDAN DOĞAN ÇALIŞMA:

İşçinin, muvazzaf askerlik hizmeti dışında, manevra veya herhangi bir nedenle silahlaltına alınması nedeniyle işinden ayrılması halinde bu konuya ilişkin olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 31. madde hükümleri uygulanır.

MADDE 15- YENİ İŞ ARAMA İZNİ:

Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izin süresi günde iki saattir. İşçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırır o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.

İşveren, iş arama izni esnasında işçiye çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

MADDE 16- HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ:

İşyerinde çalışma süresi haftada en çok 45 saattir.

Çalışma süresinin günlere göre dağılımı, mesai başlama ve bitiş süreleri işin gereğine ve işyerinin özelliklerine göre mevzuat hükümlerine uygun olarak işverence tespit edilir ve işyerinde ilan edilir.

Vardiyalı çalışılan işlerde mevcut uygulamaya devam edilir.

Kapsamda bulunan işçilerin iş sözleşmelerinde farklı hüküm (denkleştirme vb.) bulunması halinde, toplu iş sözleşmesi hükümleri geçerlidir.

MADDE 17- ARA DİNLENMESİ:

Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

a- Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika,

b-Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,

c-Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat,
ara dinlenmesi verilir.

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir.

Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir.

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

MADDE 18- FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:

a) Haftalık 45 saatin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışmadır.

b) Fazla çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışmanın saat başına düşen miktarının % 70 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

c) Fazla çalışma yapan işçi isterse, bu çalışma karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında iki saati serbest zaman olarak kullanabilir.

MADDE 19- HAFTA TATİLİ ÇALIŞMASI VE ÜCRETİ:

İşçilere, işyerinde belirlenen çalışma günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

Hafta tatili günü çalıştırılan işçilere, çalışmadan alacakları ücretleri ile birlikte bu gün için toplam 3 (üç) günlük ücret ödenir.

MADDE 20- ULUSAL BAYRAM - GENEL TATİL GÜNLERİ VE ÜCRETLERİ:

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri kanunda belirtilen günlerdir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde çalıştırılan işçilere, bir iş karşılığı olmaksızın alacakları ücretleri ile birlikte bu gün için toplam 3 (üç) günlük ücret ödenir.

MADDE 21 - YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER:

4857 sayılı İş Kanununun 53. maddesi gereğince; işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

a- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 16 gün,

b- Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara 23 gün,

c-Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 28 gün,
ücretli izin verilir.

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

Yukarıda gösterilen izin süreleri tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir.

MADDE 22- ÜCRETLİ MAZERET İZİNLERİ:

İşçilere aşağıdaki halleri belgelendirmek ve olayın vukuundan itibaren 10 gün içerisinde kullanmak kaydıyla;

- a- İşçinin evlenmesi halinde 5 gün,
- b- İşçinin ana, baba veya kardeşinin ölümü halinde 5 gün, eş veya çocuğunun ölümü halinde 6 gün, kayınvalide veya kayınpederinin ölümü halinde 2 gün,
- c- İşçinin eşinin doğum yapması halinde 5 gün,
- d- İşçinin evlat edinmesi halinde 5 gün,
- e- Yangın, sel, deprem gibi doğal afetlere uğrayan işçilere 10 gün, ücretli mazeret izni verilir.

f- İşçilere işverence mazeretleri uygun görülmesi kaydıyla, yılda 4 güne kadar ücretli mazeret izni verilebilir. Bu izinlerin kullanılması bir defada bir saatten az, bir günden fazla olamaz.

g- İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde 10 güne kadar ücretli mazeret izni verilir. Bu izin her bir çocuk için ayrı ayrı uygulanır.

h- İşçinin eş, çocuk, ana veya babasının kanser, verem gibi ağır ve acil tedavi gerektiren hastalığa maruz kalmalarında, ilgili mevzuatın öngördüğü belgelere istinaden refakat gerektiği hallerde işçiye, yılda 10 güne kadar ücretli refakat izni verilir.

MADDE 23- ÜCRETSİZ MAZERET İZNİ:

a- İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin talepleri ve mazeretlerinin işverence kabulü halinde yılda 45 güne kadar ücretsiz izin verilebilir. Bu izin süresi işverence uygun görülmesi halinde aynı şartlarla 45 gün daha uzatılabilir.

b- 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 6 (altı) aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Aynı şartlarda bu süre işverenin onayı ile bir katına kadar uzatılabilir.

MADDE 24- ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZNİ:

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 25- GÖZALTINA ALINMA - TUTUKLULUK VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA:

1- Gözaltına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde kanuni gözaltı süresince ücretsiz izinli sayılırlar.

2- İşçi herhangi bir suçla tutuklandığı, gözaltına alındığı ve tutuklu kaldığı sürelerin toplamı, İş Kanunundaki bildirim sürelerini aştığı takdirde iş sözleşmesi münfesiş sayılır. Bu sürelerin İş Kanunundaki bildirim süresini aşmaması hallerinde, işçi bu süreler için ücretsiz izinli sayılır.

3- Tutukluluğun;

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

nedenlerinden biriyle 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 varsa işe alınır. Bu halde işe tekrar alınan işçinin eski kıdem hakları saklıdır.

4- Adi suçlardan (bu maddenin 6. bendindeki suçlar hariç) yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken doksan gün içinde tahliye edilenlerin bir hafta içinde işe başvurması halinde münhal kadro bulunması ve ihtiyaç duyulması halinde işveren tarafından tekrar işe alınırlar. Bilahare hüküm giymeleri halinde hizmet akitleri 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 nedeni ile, 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 hiç bir suretle tekrar işe alınamazlar.

7-İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken, trafik kazası yapan şoförler ve iş makineleri 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 alınırlar. 90 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

8- Güvenlik görevlisi olarak görev yapan işçinin herhangi bir sebeple istihdamına esas güvenlik kartının yetkili ve görevli makam olan emniyet teşkilatınca iptal edilmesi halinde kartını geri alabilme ihtimali göz önüne alınarak mağduriyete sebebiyet vermemek açısından işçinin sözleşmesi en fazla 90 güne kadar hiçbir mali ve özlük hakkı ödenmeksizin askıya alınır. Bu süre bir defaya mahsus olmak üzere 90 gün daha uzatılır. Ancak, yüz kızartıcı suçlar sebebiyle kartın geri alınması işlemi tesis edilmiş ise askıya alma işlemi uygulanmaz.

MADDE 26- BİLDİRİM SÜRELERİ:

Bildirim süreleri hakkında 4857 sayılı İş Kanununun 17. madde hükümleri uygulanır.

MADDE 27- KIDEM TAZMİNATI:

Kıdem tazminatı konusunda kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 28-HARCIRAH:

Harcirah konusunda 6245 sayılı Harcırar Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 29- İŞ GÖREMEZLİK HALİ VE HASTALIK YARDIMI:

Hastalık nedeniyle geçici iş göremezliğe uğrayan işçilerin, T.C. Sosyal Güvenlik Kurumunca ödeme yapılmayan günlere ait ücretlerinin tamamı yılda 4 defayı geçmemek üzere işverence ödenir.

MADDE 30- ÜCRET VE ÖDEME ZAMANI:

Ücret, işçilere yaptıkları iş karşılığında işveren tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

İşçi ücretleri mevzuat gereği Türk Parası ile işçilerin banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenir.

İşveren yaptığı her ödemede işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir ücret pusulası verir.

MADDE 31- ÜCRET ZAMMI:

1- TABAN ÜCRET VE SEYYANEN ZAM:

a) Taban Ücret:

01.03.2025 tarihinde günlük brüt çıplak ücretleri; 1.400,00 TL'nin altında olan işçilerin, günlük brüt çıplak ücretleri 1.400,00 TL'ye çekilecektir.

b) Seyyanen Zam:

01.03.2025 tarihi itibariyle günlük brüt çıplak ücretleri 1.400,00 TL ve üzerinde olan işçilerin günlük brüt çıplak ücretlerine 40,00 TL/Gün seyyanen zam yapılacaktır.

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

2- ÜCRET ZAMLARI:

a) Birinci Dönem Zammı (01.03.2025-31.08.2025):

01.03.2025 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin ücretleri (1.) fıkradaki taban ücrete çekildikten ve taban ücret dışında kalan işçilere ise seyyanen zam yapıldıktan sonra, 01.03.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.03.2025 tarihinden geçerli olmak üzere birinci dönem için %24 (Yirmidört) oranında zam yapılacaktır.

İşçilerin, taban ücret veya seyyanen zam ve birinci dönem ücret zammı yapıldıktan sonra 01.03.2025 tarihinde oluşan günlük brüt çıplak ücretlerine, önceki dönem enflasyon farkından kaynaklı %3,68 (Üçaltmışsekiz) oranında zam yapılacaktır.

b) İkinci Dönem Seyyanen Zam ve Ücret Zammı (01.09.2025-28.02.2026):

i) İkinci Dönem Seyyanen Zam:

01.09.2025 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 01.09.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.09.2025 tarihinden geçerli olmak üzere 50,00 TL/Gün seyyanen zam yapılacaktır.

ii) İkinci Dönem Zammı:

01.09.2025 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 01.09.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine seyyanen zam yapıldıktan sonra, 01.09.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.09.2025 tarihinden geçerli olmak üzere ikinci dönem için %11 (Onbir) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Şubat 2026 indeks sayısının, Ağustos 2025 indeks sayısına göre değişim oranının %11 (Onbir)'i aşması halinde aşan kısmın tamamı üçüncü dönem ücret zammı oranına ilave edilecektir.

c) Üçüncü Dönem Zammı (01.03.2026-31.08.2026):

01.03.2026 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 01.03.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.03.2026 tarihinden geçerli olmak üzere üçüncü dönem için %10 (On) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Ağustos 2026 indeks sayısının, Şubat 2026 indeks sayısına göre değişim oranının %10

(On)'u aşması halinde aşan kısmın tamamı, dördüncü dönem ücret zammı oranına ilave edilecektir.

d) Dördüncü Dönem Zammı (01.09.2026-31.12.2026):

01.09.2026 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 01.09.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.09.2026 tarihinden geçerli olmak üzere dördüncü dönem için %4 (Dört) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2026 indeks sayısının, Ağustos 2026 indeks sayısına göre değişim oranının %4 (Dört)'ü aşması halinde aşan kısmın tamamı, dördüncü dönemin son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere (01.01.2027 tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin 31.12.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine) ilave edilecektir.

e) Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinden sonra kapsam işyerine ilk defa işe alınacak işçiler, asgari ücretle işe başlatılırlar. Bu işçilerin, deneme sürelerini başarı ile tamamlamaları kaydıyla, sendikaca üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşından geçerli olmak üzere toplu iş sözleşmesinin "İş Primi" başlıklı 37. maddesindeki gruplar esas alınmak kaydıyla aşağıdaki tespit edilen işe giriş ücretlerine yükseltirler.

İŞE GİRİŞ ÜCRETLERİ

GRUP	I. DÖNEM 01.03.2025-31.08.2025	II. DÖNEM 01.09.2025-28.02.2026
1. GRUP	1.835,00 TL/Gün	2.090,00 TL/Gün
2. GRUP	1.830,00 TL/Gün	2.085,00 TL/Gün
3. GRUP	1.825,00 TL/Gün	2.080,00 TL/Gün

Bu işçiler, işe girdikleri dönemin ücret zamlarından ayrıca yararlanamazlar. Bu işe giriş ücretleri sözleşmenin üçüncü ve dördüncü dönemlerinde ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak uygulanır. Ancak, toplu iş sözleşmesi zamlarını almalarına rağmen işe giriş ücretinin altında kalan işçilerin ücretleri o dönemin işe giriş ücreti seviyesine yükseltir.

MADDE 32- İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE:

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

b) Ayrıca işçilere, toplu iş sözleşmesinin birinci ve ikinci döneminde yer alan 01.03.2025-28.02.2026 tarihleri arasında işçilerin 60 günlük ücretleri tutarında yapılır. Bu ikramiyelerin 30 günü Nisan ayında, 30 günü ise Eylül ayında ödenir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin üçüncü ve dördüncü döneminde yer alan 01.03.2026-31.12.2026 tarihleri arasında ise işçilerin 50 günlük ücretleri tutarında yapılır. İkramiyelerin 30 günü Nisan ayında, 20 günü ise Eylül ayında ödenir.

c) İkramiyelerin ödenmesinde kıstelyevm usulü uygulanır ve ücretsiz izin günleri hesaba katılmaz. Yıl içinde ödenen ikramiyeler, ikramiyelerin ödeme tarihlerinde işçinin çalıştığı süreyle orantılı olarak hesaplanıp ödenir. Ancak işten ayrıldığı tarihte ikramiye ödemesi yapılmayan çalışma süresi varsa, bu çalışmasına tekabül eden ikramiye de kıstelyevm usulü ile ödenir.

MADDE 33- YEMEK YARDIMI:

İşçilere; işyerinde fiilen çalıştıkları günlerde bir öğün ücretsiz yemek verilir.

Ancak, Ramazan ayında oruç tutanlara, sağlık kurulu raporu ile perhizli olduğunu belgeleyenlere ve yemek çıkarılması veya verilmesi mümkün olmayan işyerlerinde çalışan işçiler ile yemek yemeyerek ücretini almak istediğini Ocak ve Temmuz aylarının başında işverene yazılı olarak bildiren işçilere fiilen çalıştıkları her gün için sözleşmenin birinci döneminde net **235,02TL/Gün**, ikinci döneminde net **260,87 TL/Gün** yemek yardımı ödenir.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin üçüncü ve dördüncü döneminde ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

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

Ancak, işyerinde uygulanan mevcut tutarlar, yukarıda bahsi geçen rayiç bedellerden yüksek ise işverenin ödemiş olduğu tutarlar dikkate alınacaktır.

MADDE 34-BİRLEŞTİRİLMİŞ SOSYAL YARDIM:

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

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin üçüncü ve dördüncü döneminde 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 istirahat hallerinde kıstelyevm yapılmaz.

MADDE 35- VASITA YARDIMI:

İşçilere işyerine geliş ve gidişlerini temin etmek üzere fiilen çalıştıkları her gün için iki adet büyükşehir belediyesi veya belediye otobüsü bilet bedeli net olarak ödenir. Ayrıca ikametgâhları nedeniyle çift vasıta kullandığını beyan edenlere ise dört adet büyükşehir belediyesi veya belediye otobüsü bilet bedeli net olarak ödenir.

Bilet bedeli ödemelerinde işçinin işyerinin bulunduğu il/ilçe içi belediye rayiç bedelleri esas alınır. Ancak işçinin işyerinin bulunduğu yerde belediye otobüsünün bulunmaması halinde, bağlı olduğu il veya büyükşehir belediyesinin il/ilçe içi rayiç bedelleri esas alınır.

Ancak, belediyelerin teknolojik bakımdan daha gelişmiş ve bilet uygulamasına nazaran daha ekonomik ulaşım sağlayıcı sistem uygulamaya koyması halinde dört bilet bedeli yerine, bu sistemden yararlanmayı sağlayacak rayiç bedel ödenir.

Ancak, işyerinde uygulanan mevcut tutarlar, yukarıda bahsi geçen rayiç bedellerden yüksek ise işverenin ödemiş olduğu tutarlar dikkate alınacaktır.

Servis uygulaması olan yerlerde bu uygulamaya devam edilir. Servisten yararlanamayan işçilere yukarıdaki esaslara göre vasıta yardımı ödenir.

İşverence yapılacak incelemede, çift vasıta kullananlardan ikametgâh bilgilerini yanlış beyan edenlerin tespiti halinde bu işçilere disiplin hükümleri uygulanır.

MADDE 36- GİYİM YARDIMI:

İşçilere, toplu iş sözleşmesinin birinci döneminde her ay brüt **210,91 TL/Ay**, ikinci döneminde brüt **234,11 TL/Ay** giyim yardımı ödenir.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin üçüncü ve dördüncü döneminde ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

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

MADDE 37-İŞ PRİMİ:

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilerden, aşağıdaki işlerde görevlendirilenlere müktesep hak olmamak ve diğer ödemeleri etkilememek kaydıyla fiilen çalıştıkları her gün için aşağıdaki tespit edilen miktarlarda iş primi ödenir.

I. GRUP :Doktor, Mühendis, veteriner, fizyoterapist, masör, tekniker, teknisyen, elektrikçi, proje müdürü, güvenlik müdürü/amiri/şefi/sorumlusu, forklift operatörü/operatör, muhasebeci ve aşçıya günlük brüt çıplak ücretinin %9'u,

II. GRUP :Büro personeli, kaloriferci, güvenlik görevlisi, hasta bakıcı, camcı, sağlık memuru aşçı yardımcısı, garson, temizlik şefi /müdürü ,marangoz ve şoföre günlük brüt çıplak ücretinin %8'i,

III. GRUP :Diğer işçilere günlük brüt çıplak ücretinin %7'si,

İlk defa işe alınan işçiler ile yukarıdaki gruplarda yer almayan unvanlarda çalışan işçilerin sahip oldukları ehliyet ve liyakatleri dikkate alınarak ait oldukları gruplara işveren tarafından yerleştirilir.

MADDE 38- EK ÖDEME :

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, toplu iş sözleşmesinin birinci ve ikinci döneminde yer alan 01.03.2025-28.02.2026 tarihleri arasında ve Mayıs ayında brüt **9.039,03 TL** Ek ödeme yapılacaktır.

Ek ödeme, toplu iş sözleşmesinin üçüncü ve dördüncü döneminde yer alan 01.03.2026-31.12.2026 tarihleri arasında Mayıs ayında ve bir kez ödenmek kaydıyla ödendiği döneme kadar ki ücret zamları (toplu iş sözleşmesinin birinci dönem zamları olan %24 ve %3,68 hariç) oranında arttırılarak ödenecektir. Ek ödemenin ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem ek ödeme miktarına yansıtılacaktır.

Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 39- 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 birinci döneminde brüt **19,28 TL/Ay**, ikinci döneminde brüt **21,40 TL/Ay** hizmet zammı verilir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin üçüncü ve dördüncü döneminde ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla arttırılarak ödenecektir.

696 sayılı KHK ile sürekli işçiliğe geçen işçiler için kıdeme esas yıl başlangıcı sürekli işçiliğe geçilen 02.04.2018 tarihidir.

MADDE 40- EK PRİM:

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

MADDE 41- GECE ZAMMI:

Akşam saat 20.00'den sabah saat 06.00'ya kadar geçen süre, gece dönemidir. 20.00-06.00 saatleri arasında çalışılan süre kadar gece zammı ödenir. Gece döneminde çalışan işçilerin, çalıştıkları sürelerle ait ücretleri %8 (Yüzde sekiz) zamlı olarak ödenir.

MADDE 42- EVLENME YARDIMI:

İşçilere, sözleşmenin birinci döneminde evlenmeleri halinde brüt **2.239,74 TL**, ikinci döneminde evlenmeleri halinde ise brüt **2.486,11 TL** evlenme yardımı yapılır.

Evlenme olayının toplu iş sözleşmesinin üçüncü ve dördüncü döneminde gerçekleşmesi halinde bu yardım ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

Evlenen işçilerin her ikisinin de aynı işyerinde çalışmaları halinde bu yardım her ikisine de ödenir.

MADDE 43- DOĞUM YARDIMI:

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

Eşi doğum yapan işçiye veya işçinin kendisine, çocuğun ölü doğması halinde bu toplu iş sözleşmesinin Ölüm Yardımı maddesinde çocuk ölümü için belirlenen miktar işverence ödenir.

MADDE 44- ÖLÜM YARDIMI:

a) İşçinin sözleşmenin birinci döneminde ölümü halinde kanuni mirasçılara brüt **5.599,04 TL**, ikinci döneminde ölümü halinde ise kanuni mirasçılara brüt **6.214,93 TL**,

b) İşçinin eş, çocuk, ana veya babasının sözleşmenin birinci döneminde ölümü halinde kendisine brüt **3.360,21 TL**, ikinci döneminde ölümü halinde ise kendisine brüt **3.729,83 TL**,

c) İşçinin iş kazası sonucu sözleşmenin birinci döneminde ölümü halinde kanuni mirasçılara brüt **8.957,95 TL**, ikinci döneminde ölümü halinde ise kanuni mirasçılara brüt **9.943,32 TL**,

tutarında ölüm yardımı yapılır.

Ölüm olayının toplu iş sözleşmesinin üçüncü ve dördüncü döneminde gerçekleşmesi halinde bu yardımlar ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir

MADDE 45- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ:

İş sağlığı ve güvenliği konusunda ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

5188 sayılı kanununa tabi çalışan güvenlik görevlilerine ilişkin işyeri uygulamalarına (belge-kıyafet vb.) devam edilir.

MADDE 46- DİSİPLİN KURULU VE HÜKÜMLERİ:

1-Bakanlık merkez teşkilatında ve Adalet Komisyonlarında, disipline ilişkin konularda gerekli soruşturmaları yaptıktan sonra karar vermek üzere, ikisi işveren, ikisi sendika tarafından belirlenen 4 üyeden oluşan bir disiplin kurulu kurulur. Adalet Komisyonunda oluşturulacak disiplin kuruluna işvereni temsilen seçilecek iki üye Adalet Komisyonu kararı ile Bakanlık merkez teşkilatında oluşturulacak disiplin kuruluna işvereni temsilen seçilecek iki üye ise Bakan onayı ile belirlenir. Taraflar asil üye sayısı kadar yedek üye belirlerler. Yedek üyelerin belirlenmesinde de aynı usul uygulanır. İşveren tarafından tayin edilen üyelerden biri Kurulun başkanıdır. Oyların eşitliği halinde kurul başkanının oyu iki oy sayılır.

2-Taraflar bu kurula seçecekleri asil ve yedek temsilcilerini sözleşmenin imzalanmasından itibaren 1 ay içinde birbirlerine yazılı olarak bildirirler, değişiklik halinde de aynı şekilde hareket edilir. Üyeliği sona eren üyenin yerine yenisi 1 ay içinde bildirilir.

3- Disiplin Kurulu kararı olmadıkça işçiye disiplin ceza cetvelinde belirtilen cezalardan ihtar cezası hariç diğerleri verilemez.

4- Disiplin hükümlerine uymayan işçi, işveren veya işveren vekili tarafından işlenen fiilin niteliği veya delilleriyle birlikte disiplin kuruluna sevk edilir. İşveren vekilince gerek görülmesi halinde olay, müfettiş veya muhakkik ön incelemesine tabi tutulabilir. Bu durumda müfettiş veya muhakkik görüş bildiren raporunu disiplin kuruluna sunar.

Kurul, başkanın yazılı çağrısı üzerine toplanır. Her üye kendisine yapılan çağrıya uymak zorundadır. Mazereti dolayısıyla toplantıya katılmayan asil üye yerine yedek üye çağrılır. Sendikanın süresi içinde disiplin kurulu üyesini seçerek işyerine bildirmediği haller dahil her ne sebeple olursa olsun sendika disiplin kurulu üyelerinin, yapılan çağrıya rağmen toplantıya katılmamaları veya toplantıya katılacak üyenin belli olmaması hallerinde de kurul başkan ve diğer üyeleri ile toplanarak karar verir.

5- Disipline konu olayın disiplin kuruluna intikalinden sonra kurul 30 gün içinde toplanır. Kurul, ilgili işçinin yazılı savunmasını alır; gerek görürse işçiye dinler. 7 işgünü içinde savunmasını yapmayan işçi, bu hakkından vazgeçmiş sayılır. Kurul, ilk toplantı tarihinden itibaren 30 gün içinde karar verir. Bu süre gerektiğinde 30 gün daha uzatılabilir. Kurul, işçiye suçlu bulunduğu takdirde suçun niteliği ve işleniş biçimi göz önüne alınarak ekli ceza cetveline göre kararını verir. Disiplin Kurulu isterse bir alt ceza verebilir. Kurul kararı işveren veya işveren vekili tarafından işçiye bildirilir. İş sözleşmesinin feshini gerektiren hallerde işçinin kanundan doğan hakları ve 4857 sayılı İş Kanununun 26. madde hükümleri saklıdır. Kapsamda bulunan işçilerin iş sözleşmelerindeki özel hakeme götürme ile ilgili hükümleri geçersizdir.

6- Bakanlık Merkez Teşkilatında sözleşmenin imzalanmasından sonra Bakan Onayı ile "Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulu" birinci fıkrada belirtilen usullere göre teşekkül ettirilir. Yüksek Disiplin Kurulunun çalışma esasları dördüncü fıkrada belirtilen usullere göre gerçekleştirilir. Disiplin Kurullarınca verilen sadece "işten çıkarma" cezalarına karşı, Bakanlık Yüksek Disiplin Kuruluna iletilmek üzere, verilen kararın bildiriminden itibaren Disiplin Kurullarına 7 işgünü içerisinde itiraz edilebilir. İtiraz edilmeyen kararlar kesinleşir. Disiplin Kurullarının vermiş olduğu "işten çıkarma" cezalarının itirazı durumlarında bahse konu olay belgeleri ile birlikte Bakanlık Yüksek Disiplin Kuruluna, disiplin kurullarınca derhal intikal ettirilir. Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulunda itirazlar, intikalinden itibaren 30 gün içerisinde sonuca bağlanır. Bu süre gerektiğinde 30 gün daha uzatılabilir. Bakanlık Yüksek Disiplin Kurulunda karar kesinleşinceye kadar geçen bu sürede işçi ücretsiz izinli sayılır.

7- Sözleşme eki ceza cetvelindeki fiillere uyan ihtar cezasını, işveren veya işveren vekili gerekçe göstererek re'sen verebilir. Ücret kesme cezası, her ay için 2 günlük ücretten fazla olmamak üzere işçinin ücretinden kesilerek T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili hesabına yatırılır.

MADDE 47- UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZÜM KURULU:

Toplu iş sözleşmesinin uygulanması ile hükümlerinin yorumu konusunda çıkacak uyuşmazlıkların ilk kademe olarak işyerindeki işveren vekilleri ile sendika temsilcileri arasında çözümü esastır. Bu şekilde çözümü mümkün olmayan uyuşmazlıklar Adalet Bakanlığında oluşturulan Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu'nda incelenir.

Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu, biri TÜHİS'den olmak üzere 3 işveren temsilcisi ile 3 sendika temsilcisinden oluşur. Ayrıca, 3'er adet yedek temsilci de seçilir. Asil temsilcilerin katılamadığı durumlarda yerine yedek temsilcilerden katılım sağlanır. Kurula işveren temsilcilerinden biri başkanlık eder. Taraflar kurula girecek üyelerini toplu iş sözleşmesinin imzasından itibaren 1 ay içinde karşı tarafa bildirirler.

Kurul ihtiyaç duyulması halinde toplanır. Toplantı için çağrı yapılır. Kurul, daveti müteakip 3 işgünü içinde toplanarak uyuşmazlık konusunun gerçek olup olmadığını, gerçek ise giderilmesi çarelerini araştırır ve 15 gün içinde karara bağlar. Toplantı sonunda anlaşmaya

varılmış ise anlaşma tutanağı sözleşme hükmü olarak uygulanır. Anlaşmaya varılmamış ise, tarafların yasal yollara başvurma hakları saklıdır. Taraflar kurul kararlarına uymak zorundadırlar.

MADDE 48- HASAR VE ZARAR TESPİTİ :

Kusurları dolayısıyla kullandıkları araç, makine, alet ve edevatı hasara uğratan veya imal ettiği malı bozan, hatalı yapan işçilerden, meydana gelen zararın tazmini için şu şekilde hareket edilir;

a- Olayın vuku bulduğu işyerinde, işveren vekilinin görevlendireceği 2 kişi (bir tanesi hasar konusunda uzman kişi olmak üzere) ile sendikanın seçeceği bir kişi olmak üzere 3 kişiden oluşan bir komisyon kurulur.

b- Komisyon, işçinin savunmasını da alarak, zararın hangi sebepten meydana geldiğini, işçinin zarardaki rolünü ve ödeyeceği tazminatın miktarını tespit eder.

c- Komisyonun kararı işveren vekilinin onayından sonra işçiye tebliğ edilir. Kararın tebliğ tarihinden itibaren 6 iş günü içinde taraflar mahkemeye itiraz edebilirler. Bu süre içinde itiraz edilmemişse karar kesinleşir. İtiraz yapılmışsa karar mahkeme sonucunda kesinleşir.

d- Kesinleşen hasar veya zarar bedeli işçinin ücretinin 1/4'ü nispetinde olmak üzere her ay ücretinden muntazaman kesilerek tazmin edilir.

e- İşverenin İş Kanunundan doğan hakları saklıdır.

MADDE 49- SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK SÜRESİ:

Bu toplu iş sözleşmesi **01.03.2025** tarihinde yürürlüğe girer ve **31.12.2026** tarihinde sona erer.

EK MADDE:

696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 127 nci maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 23üncü madde kapsamında sürekli işçi kadrolarına geçirilen işçilerin kıdem tazminatı gün sayısı, bu işçilerin şahıslarına bağlı olmak kaydıyla 12.04.2018 tarihinde T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca yayımlanan toplu iş sözleşmesindeki gün sayısı dikkate alınacaktır.

GEÇİCİ MADDE 1:FARKLARIN ÖDENME ZAMANI

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

GEÇİCİ MADDE 2:

Toplu iş sözleşmesinin “Yemek Yardımı” başlıklı 33. Maddesinin ikinci paragrafındaki “yemek yemeyerek ücretini almak istediğini Ocak ve Temmuz aylarının başında işverene yazılı olarak bildiren işçilere yemek bedeli ödenmesine” dair yapılan düzenlemenin uygulamasına 01.01.2026 tarihinden itibaren başlanılacaktır.

GEÇİCİ MADDE 3:

Toplu iş sözleşmesinin İlave Tediye ve İkramiye başlıklı 32. maddesinin, “toplu iş sözleşmesinin üçüncü ve dördüncü döneminde yer alan 01.03.2026-31.12.2026 tarihleri arasında ise işçilerin 50 günlük ücretleri tutarında yapılır. İkramiyelerin 30 günü Nisan ayında, 20 günü ise Eylül ayında ödenir” hükmü iş bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin kısaltılmasından kaynaklı olup, yeni dönem toplu iş sözleşmesinde İkramiye gün sayısı 60 gün olarak uygulanacaktır.

İşbu toplu iş sözleşmesi 49 Asıl Madde, 1 Ek Madde, 3 Geçici Madde ile Ek-1 Ceza Cetvelinden ibaret olup taraflarca 19.08.2025 tarihinde imzalanmıştır.

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

**T.C. ADALET
BAKANLIĞI
TEMSİLCİLERİ**

Fatih AKKUZU

Metin KÖSE

**TÜHİS
TEMSİLCİLERİ**

Adnan ÇİÇEK

Hasan YILMAZ

Dr. Şerefettin GÜLER

Fatma TAŞKIN

Osman ADIGÜZEL

T. Eymen ÖZBEN

**KOOP-İŞ SENDİKASI
TEMSİLCİLERİ**

Eyüp ALEMDAR

Metin GÜNEY

Aytaç BALAMAN

Şahin KAYA

Soner BERK

Abdülrahman TATLIPINAR

Fatih ERCİYAS

Volkan AKGÜL

Oğuzhan GAYRETLİ

Menderes YILMAZER

Elif Yigit YILMAZ

Zeki SEYMEN

Raşit ÜNÜVAR

Ahmet COBAN

EK - 1
CEZA CETVELİ

CEZAYI GEREKTİREN HALLER	CEZALAR (TEKERRÜR SAYISINA GÖRE)				
	1	2	3	4	5
1- 30 gün içinde izinsiz ve mazeretsiz bir gün işe gelmemek	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
2- İzinsiz ve mazeretsiz ardı ardına iki gün veya 1 ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü işe gelmemek	3G.	İHRAÇ			
3- İş saati bitmeden izinsiz gitmek	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
4-Hasta olmadığı halde kendisini hasta göstermek	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
5- İşyerine sarhoş gelmek, işyerinde veya iş esnasında alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak	İHRAÇ				
6- İş saatinde yapması gereken işi yapmayarak özel işlerle meşgul olmak	2G.	3G.	İHRAÇ		
7- İşyerine ait malzeme, vasıta, alet veya şahısları özel işlerinde kullanmak	3G.	İHRAÇ			
8- İş saatinde özel ziyaretlerde bulunmak veya izin almadan ziyaretçi kabul etmek	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
9- İş saatinde etrafını rahatsız edecek şekilde bağırarak konuşmak veya şarkı söylemek	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
10- İş saatinde uyumak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
11- İşyerinde veya iş esnasında amirlerine hakaret etmek veya amirlerini tehdit etmek ve iş esnasında amirlerine fiziksel saldırıda bulunmak	İHRAÇ				
12- İşyerinde veya iş esnasında işyeri mensuplarına veya iş sahiplerine kaba muamelede bulunmak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
13- Amirleri tarafından verilen işleri yapmamak	2G.	3G.	İHRAÇ		
14- Amirleri tarafından işçi sağlığını ve iş emniyetini ihlal etmemek kaydıyla verilen görevle ilgili emir ve işleri yapmamaya arkadaşlarını kışkırtma ve yaptırmama	3G.	İHRAÇ			
15- Kendisine verilen işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek	2G.	3G.	İHRAÇ		
16- Gizli tutulması gereken göreve müteallik sırları ifşa etmek	İHRAÇ				
17- İşyerinde kavga çıkarmak veya kavga çıkmasına sebebiyet vermek	2G.	3G.	İHRAÇ		
18- İş esnasında siyasi propaganda yapmak	3G.	İHRAÇ			
19- Hırsızlık ve hırsızlığa teşebbüs etmek	İHRAÇ				
20- İşyerine ait alet, malzeme veya vasıtaların bakım ve temizliğini ihmal etmek malzemeyi ve kırtasiyeyi hor kullanmak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
21- Kendisine teslim edilen malzeme ve vasıtayı iyi korumayarak kaybına, bozulmasına sebebiyet vermek (hasarın 30 (otuz) gündelik tutarını aşmaması halinde)					
a) İhmal halinde	2G.	3G.	İHRAÇ		
b) Ağır ihmalinde	3G.	İHRAÇ			

c) Kastı halinde	İHRAÇ				
22-İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden bir yangına sebebiyet vermek	İHRAÇ				
23- İşyerini, kısmen veya tamamen durdurma amacı ile sabotaja teşvik etmek veya sabotaj yapmak	İHRAÇ				
24- Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
25- Vasıta kullananlar için trafik kurallarına riayetsizlik	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
26- İşyerinde kumar oynamak veya oynatmak	İHRAÇ				
27- İşin yapılmasında amirlerine veya kendisi ile birlikte çalışanlara işi aksatacak şekilde zorluk göstermek	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
28- İşyerinde işlediği suçtan dolayı 7 günden az hapse mahkum olmak	3G.	İHRAÇ			
29- İşyerinde, 7 günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemek	İHRAÇ				
30- İş akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından birine müteallik vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde haiz olduğunu ileri sürmek veyahut hakikate uygun olmayan bilgi vermek ve beyanda bulunmak sureti ile işçinin işvereni veya işveren vekilini yanıltması	İHRAÇ				
31- Zaruret olmadıkça iş münasebetlerinde merci tecavüzünde bulunmak	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
32- İşçinin yapmakla mükellef bulunduğu ödevleri işin ifası sırasında amiri tarafından yapması lüzumu ikaz ve ihtar edilmesine rağmen yapmamakta direnmek	3G.	İHRAÇ			
33- Resmi belgeler üzerinde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek	İHRAÇ				
34- İşe gelmeyen işçinin yerine imza atmak, kartını bastırmak veya işçiyi işe gelmiş gibi göstermek	3G.	İHRAÇ			
35- İşgünü bittikten sonra, izinsiz olarak işyerine girmek	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
36- 30 gün içinde 3 defadan fazla 10 dakikayı aşan yarım saate kadar olan gecikmeler	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ	
37- Rüşvet almak, rüşvet vermek veya bunlara teşebbüs etmek	İHRAÇ				
38- Toplu iş sözleşmesinin 35. maddesine aykırı beyanda bulunmak.	İHTAR	1G.	2G.	3G.	İHRAÇ
- Ayrıca ceza cetveli ve İş Kanununda hüküm bulunmayan hallerde disiplin kurulu, fiillerden niteliğine göre cetveldeki müeyyidelerden birine kıyasen değerlendirme yapar ve buna göre karar alır. - G: Gündelik (yevmiye) kesimini ifade eder.					