[redacted]

T.C.
AİLE VE SOSYAL HİZMETLER
BAKANLIĞININ

ÜYESİ BULUNDUĞU

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

İLE

[redacted]

ARASINDA İMZALANAN
İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

YÜRÜRLÜK
01.11.2024– 31.12.2026

İMZA TARİHİ
26.08.2025

MADDE 1 - SÖZLEŞMENİN AMACI:

Bu toplu iş sözleşmesinin amacı; işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, hizmet verimini artırmak, işverenlerin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında taraflar arasında doğabilecek farklı düşünceleri uzlaştırıcı yollarla çözümlemektir.

MADDE 2 - TARAFLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinin tarafları: T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının üyesi bulunduğu Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile [redacted] dır.

MADDE 3 - TANIMLAR:

Bu sözleşmede;

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

MADDE 4 - SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA:

a)Kapsam:
Bu işletme toplu iş sözleşmesi 17 no'lu "Sağlık ve sosyal hizmetler" işkolunda işverene bağlı işyerleri ile bu işyerleri ve eklentilerinde çalışan taraf sendika üyesi işçileri kapsar.
b)Yararlanma:
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.
Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır.
Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu hususta işçi sendikasının muvafakati aranmaz.
Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir.

MADDE 5- 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.

MADDE 6 - SÖZLEŞMENİN YÜRÜTÜLMESİ:

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

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

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

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

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

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

İşveren vekili veya yetkili kılacağı kişiler, toplantıya katılıp konuşma yapabilir. Sendika yöneticileri toplantıda politik, ideolojik, üyeleri işveren aleyhine kışkırtıcı, iş ahengini ve huzuru bozucu konuşma yapamazlar.

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

MADDE 8 -İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN ATANMASI VE GÖREVLERİ:

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

a) İşçi sayısı 50'ye kadar olan işyerlerinde 1,

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

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

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

e) İşçi sayısı 1001 ile 2000 arasında olan işyerlerinde en çok 6, temsilcisini, işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak on beş gün içinde işverene bildirir. b, c, d ve e fıkralarına göre atanan temsilcilerden birisi sendika tarafından baş temsilci olarak görevlendirilebilir.

İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlemek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma

barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve İş Kanunu ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.

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

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

MADDE 9- SENDİKA TEMSİLCİ VE YÖNETİCİLERİNİN TEMİNATI:

İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Güvencesi:

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

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

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

İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi:

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

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

Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde 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.

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

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

MADDE 10 - SENDİKAL İZİNLER:

a) Baştemsilcilik İzni:

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

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

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

b) Temsilci İzinleri:

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

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

c) Diğer İzinler:

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

İşyeri İşçi Sayısı	Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi
01 – 50 işçi çalıştıran işyerinde	20 gün
51 – 100 işçi çalıştıran işyerinde	30 gün
101 – 200 işçi çalıştıran işyerinde	40gün
201 – 500 işçi çalıştıran işyerinde	50 gün
501 – 1000 işçi çalıştıran işyerinde	65 gün
1000'den fazla işçi çalıştıran işyerinde işçi	sayısının %10'u kadar gün

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

MADDE 11- SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ, MOBBİNG:

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

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

MADDE 12 - TEMSİLCİ ODASI:

İşyerinde temsilcilerin evrak ve kayıtlarını muhafaza etmeleri ve çalışmalarını yürütmeleri amacıyla imkanlar ölçüsünde bir temsilcilik odası verilebilir.

MADDE 13 - İLAN PANOSU:

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

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

c) Bildiri, işveren vekilince incelenir, niteliği (b) fıkrasına uymazsa astırılmaz.

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

MADDE 14 - SENDİKAL AİDATLAR:

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

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

MADDE 15 - SENDİKAYA BİLGİ GÖNDERME:

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

MADDE 16 - YENİ İŞÇİ ALINMASI VE DENEME SÜRESİ:

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

İşe ilk defa girenler için deneme süresi iki aydır.

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

MADDE 17 - İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

1- İşçi ihtiyaç halinde, birim içinde unvan veya niteliği benzer başka işlerde veya yerlerde görevlendirilebilir.

2- Görev yaptığı birimin kapatılması ya da kapasitesinin azaltılması nedeniyle hizmet ihtiyacının ortadan kalkması halinde işçi, mevcut görevinde çalışmak kaydı ile İl içinde personel ve hizmet ihtiyacı bulunan başka bir birime atanabilir.

3- İl içinde personel istihdamında sıkıntı yaşanan, kapasite artışı ya da doğum izni, askerlik, emeklilik vb. ayrılmalar nedeniyle personel ihtiyacı oluşan birimin ihtiyacının karşılanması amacıyla, personel eksiği bulunmayan birimlerden ihtiyaç olan unvanda yeteri kadar personel yılda üç ayı geçmemek ve ihtiyaç süresiyle sınırlı olmak kaydıyla geçici görevle dönüşümlü olarak çalıştırılabilir. Personelin talebi halinde aynı işçi yıl boyunca görevlendirilebilir.

4- İstihdam şekline bakılmaksızın; istihdam türü ile unvanı/görevi aynı işçiler, kendi aralarında anlaşmak suretiyle atama döneminde karşılıklı yer değiştirme talep edebilir. Karşılıklı yer değiştiren işçiler 2 yıl karşılıklı yer değiştirme talep edemez.

5- Hastalığı dolayısıyla işi ve işyerinin değiştirilmesi zorunluluğu sağlık kurulu raporuyla sabit olanların, raporda belirtilen esaslara göre ve 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 8. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde sayılan görevlerle sınırlı olmak üzere il içinde işi/işyeri değiştirilebilir.

6-İlgili mevzuatında yer değişikliği kısıtlaması bulunmayan işçinin iş yeri değişikliği, Bakanlıkça belirlenecek usul ve esaslar kapsamında standart ve boş kadro imkanları dahilinde gerçekleştirilebilir. İşçi, Bakanlıkça ilan edilen birim ve unvanlar için yer değiştirme döneminde il içi ve iller arası iş yeri değiştirme başvurusu yapabilir.

7- 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun kapsamında hakim tarafından işyeri değişikliğine karar verilen ya da bulunduğu yerde, kendisinin, eşinin veya bakmakla yükümlü olduğu çocuklarının can güvenliğinin tehlikeye düştüğü adli veya mülki makamlarca belgelendirilen işçinin görev yeri, kadro durumu, personel ve hizmet ihtiyacı kapsamında, döneme bağlı olmaksızın il içinde ya da farklı bir İl'de olmak üzere **hakkındaki tedbir kararı süresince** değiştirilebilir.

8- 5620 sayılı Kanun'un Ek 2. maddesi kapsamında; devlet veya üniversite hastanesinden alınan sağlık kurulu raporunda en az yüzde kırk oranında engelli olduğu belirtilen işçiler ile ağır engelli raporlu eşi veya bakmakla yükümlü olduğu birinci derece kan hısımları bulunan işçiler, engellilik durumundan kaynaklanan gerekçelere dayalı olarak kurum içinde yer değiştirme talebinde bulunabilir. Engellilik durumu ortadan kalkan işçiler hakkında genel hükümler çerçevesinde işlem yapılır. Engellilik durumuna ilişkin gerekçeler engelliliği artırıcı faktörler, bakım ve tedavi imkânı, özel eğitim imkânı vb. gerekçeler olabilir.

9- Kendisi, eş veya çocuğu, sosyal güvenlik mevzuatına göre bakmakla yükümlü olduğu ana veya babası ile vasi tayin edildiği kardeşinin görev yaptığı İl'de tedavi imkânı bulunmayan bir hastalığa tutulduğunu devlet veya üniversite hastanesinden alınan sağlık kurulu raporu ile belgeleyen işçi, **sağlık mazeretinin devamı süresince** kadro durumu, personel ve hizmet ihtiyacı kapsamında hastalığın tedavi imkânı bulunan bir İl'e döneme bağlı olmaksızın atanabilir.

10- İşçi için iller arası atama dönemi her yıl 1 Nisan- 30 Haziran tarihleri arasıdır.

İşçi, bu maddede sayılan döneme bağlı iller arası yer değiştirme talebini her yıl 1-30 Nisan tarihleri arasında görevli olduğu Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne belgeleri ile birlikte yapar.

İl Müdürlüklerince bu madde kapsamında uygunluğu tespit edilen talepler, belgeleri ve İl Müdürlüğü görüşü ile en geç 15 Mayıs tarihine kadar Personel Genel Müdürlüğüne iletilir.

Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü'nce ayrıca önceki atama dönemlerinde mazereti nedeniyle o İl'e atanan işçilerden mazereti sona erenler de aynı süre içinde Personel Genel Müdürlüğüne bildirir.

Yer değiştirme talebine ilişkin nihai değerlendirme kadro durumu, personel ve hizmet ihtiyacı kapsamında Personel Genel Müdürlüğü'nce yapılarak uygun bulunanların ataması 30 Haziran'a kadar topluca yapılır.

Önceki atama dönemlerinde mazereti nedeniyle atanan işçi, mazeretinin sona ermesi halinde eski görev yerine iade edilir.

11- Belediye hudutları dışındaki il içi daimi nakillerde 1 gün, iller arası daimi nakillerde ise 3 gün nakil izni verilir.

12- İşveren tarafından işyeri değiştirilen işçiye bütçe ve harcırah kanunu hükümleri uygulanır. İşyeri değişikliği yetkili işverenin/işveren vekilinin onayı ile yapılır.

13- Yer değiştiren işçi, sorumluluğu altında bulunan araç-gereç ve malzemeyi Bakanlık mevzuatına uygun şekilde yetkililere teslim etmekle yükümlüdür.

14- Bakanlık, ihtiyaç duyması halinde başkaca usul ve esas düzenlemesi cihetine gidebilir.

MADDE 18- ÇALIŞMA SÜRELERİ, ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER VE ARA DİNLENMESİ:

1- Bu işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin haftalık çalışma süresi 45 saattir. İşveren, bu 45 saatlik haftalık çalışma süresini işyerinin özelliklerine göre haftada 5 gün veya 6 gün olarak düzenlemeye, sonradan iş icap ve zaruretlerine göre değiştirmeye yetkilidir. Ancak, servis uygulaması olan işyerlerinde işveren, haftalık çalışma sürelerini aşmamak kaydıyla işçilerin çalışma sürelerini düzenleyebilir.

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

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

b) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

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

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

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

3) Ara dinlenmesi

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

MADDE 19- 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 çalışma ücretinin 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 saat serbest zaman olarak kullanabilir.

d- Ev tipi sosyal hizmet kuruluşlarında 24 saat tek vardiya şeklinde yapılan çalışmalarda işçilere dava açmamak kayıt ve şartıyla her 24 saat tek vardiya dönemi için 3 saat fazla çalışma ücreti ödenir. Bunun dışındaki vardiyalara da birinci fıkradaki çalışma süresini aşan çalışmalara fazla çalışma ücreti ödenir.

MADDE 20- ULUSAL BAYRAM, GENEL TATİL VE HAFTA TATİLİ GÜNLERİNDE ÇALIŞMASI VE ÜCRETİ:

Ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günleri kanunlarda belirtilen günlerdir.

Ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günlerinde çalıştırılan işçilere o gün için toplam 3 (üç) günlük ücret (çalışmadan hak ettikleri bir günlük ücret dâhil) ödenir.

MADDE 21 -HARCIRAH:

Harcırah konusunda Bütçe ve Harcırah Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 22 – YILLIK İZİN:

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

a) Hizmet süreleri 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) olanlara 20 işgünü,
b) Hizmet süreleri 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 24 işgünü,
c) Hizmet süreleri 15 yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 28 işgünü,
ücretli izin verilir.

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

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

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin verir.

MADDE 23- ÜCRETLİ MAZERET İZİNLERİ:

Mazeretlerini belgelemek kaydıyla; olayın vukuundan itibaren 7 gün içerisinde başvuran işçilere aşağıda belirtilen sürelerde ücretli mazeret izni verilir.

a) İşçinin veya çocuğunun evlenmesi halinde 5 gün,
b) İşçinin ana, baba, eş, kardeş veya çocuklarından birinin ölümü halinde 5 gün,
c) İşçinin eşinin doğum yapması halinde 5 gün,
d) İşçinin evlat edinmesi halinde 3 gün,
e) İşçinin kayınvalide veya kayınpederinin ölümü halinde ise 3 gün,
f) Çocuğun ölü doğması veya anne karnında gerçekleşen çocuk ölümlerinde kadın işçiye olayın vukuu bulduğu tarihten itibaren 3 gün
ücretli izin verilir.
g) Yangın sel, deprem gibi doğal afetlere uğrayan işçiye 5 güne kadar,
h) İşçinin eş, çocuk, ana veya babasının tedavisi için lüzum görülmesi halinde refakat edecek sendika üyesi işçilere belgelendirilmesi kaydıyla bir takvim yılında en çok 10 güne kadar ücretli mazeret izni verilir.
ı) İşçilere işverence mazeretleri uygun görülmesi kaydıyla, imza tarihinden geçerli olmak üzere, yılda 4 güne kadar ücretli mazeret izni verilebilir. Bu izinlerin kullanılması bir defada bir saatten az, bir günden fazla olamaz.
i) İşçilerin en az yüzde altmış oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir. Birden fazla engelli çocuğu olan işçilere her bir çocuk için bu izin ayrı ayrı uygulanır.

MADDE 24- ÜCRETSİZ İZİN:

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

b) Kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli işçi kadrolarında çalışan işçilere; bakmaya mecbur olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek, anne, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde bu hallerin Hekim raporu ile belgelendirilmesi şartıyla istekleri üzerine en çok 6 (altı) aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Aynı şartlarda bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

c) Kadın işçilere 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 74'üncü maddesine göre 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Aynı şartlarda bu süre işçinin talebi ve işverenin oluru halinde on iki aya kadar uzatılabilir.

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

d) 5620 sayılı kanunun Ek Madde 1'in 3. Fıkrasına göre; Yetiştirilmek üzere (burslu veya kendi imkânlarıyla gidenler dâhil) yurt dışına Devlet tarafından gönderilen öğrenci ve memurlarla, yurt içine ve yurt dışına sürekli görevle atanan memurların işçi olan eşlerine işçilik süresince her defasında bir yıldan az olmamak üzere en çok sekiz yıla kadar ücretsiz izin verilebilir. Ücretsiz izin süresinin bitiminden önce mazeretini gerektiren sebebin kalkması halinde, işçi derhal görevine dönmek zorundadır. Mazeret sebebinin kalkması halinde veya ücretsiz izin süresinin bitiminden itibaren 10 gün içinde görevine dönmeyenler, işçilikten istifa etmiş sayılır.

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

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

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

3- Tutukluluğun;

a) Kovuşturmaya yer olmadığı,

b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,

c) Beraat kararı verilmesi,

d) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması, nedenlerinden biri ile 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 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 edilenlerin bir hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması, hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işveren tarafından tekrar işe alınırlar.

Bilahare hüküm giymeleri halinde hizmet akitleri 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, cinsel taciz, çocuğun cinsel istismarı, uyuşturucu madde kullanımı/ticareti ile sabotaj, devletin ülke ve milleti ile bütünlüğüne, milli güvenliğe, kamu düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiçbir suretle tekrar işe alınamazlar.

7- İşverene ait herhangi bir aracın görevli olarak kullanırken trafik kazası yapan şoförler ve iş makineleri operatörleri bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde 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.

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. Bu süre içerisinde işçi kartını geri alamaz ise iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle derhal feshedilir.

MADDE 26 - KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI:

a) Kıdem tazminatı konusunda yasa hükümleri uygulanır. Ancak; 01.11.2013 tarihinden önce işçilere uygulanan toplu iş sözleşmelerinde kıdem tazminatı gün sayısı yasada belirtilen gün sayısından yüksek olan işçiler için şahıslarına bağlı olarak yüksek olan kıdem tazminatı gün sayısı uygulanır.

b) İhbar Tazminatı: Bu konuda 4857 Sayılı İş Kanununun 17. maddesi uygulanır.

MADDE 27 – ÜCRET ZAMMI:

A- BİRİNCİ DÖNEM ZAMMI (01.11.2024-31.12.2024):

01.11.2024 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin, **01.11.2024** tarihi itibariyle almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine **01.11.2024** tarihinden geçerli olmak üzere **% 5** (yüzde beş) oranında zam yapılacaktır.

B- İKİNCİ DÖNEM ÜCRET ZAMMI (01.01.2025-31.12.2026):

1- TABAN ÜCRET VE SEYYANEN ZAM:

a) Taban Ücret:

01.01.2025 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:

01.01.2025 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 yaralanamazlar.

2- ÜCRET ZAMLARI:

a) İkinci Dönem Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı (01.01.2025-30.06.2025):

01.01.2025 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin ücretleri (1.) fıkradaki taban ücrete çekildikten ve taban ücret dışında kalan işçilere ise seyyanen zam yapıldıktan sonra, 01.01.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2025 tarihinden geçerli olmak üzere ikinci dönem birinci yıl birinci altı ay için %24 (Yirmidört) oranında zam yapılacaktır.

b) İkinci Dönem Birinci Yıl İkinci Altı Ay Seyyanen Zam ve Ücret Zammı: (01.07.2025-31.12.2025):

i) İkinci Dönem Birinci Yıl İkinci Altı Ay Seyyanen Zam:

01.07.2025 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2025 tarihinden geçerli olmak üzere 50 TL/Gün seyyanen zam yapılacaktır.

ii) İkinci Dönem Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

01.07.2025 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine seyyanen zam yapıtlıktan sonra, 01.07.2025 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2025 tarihinden geçerli olmak üzere % 11 (Onbir) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2025 indeks sayısının, Haziran 2025 indeks sayısına göre değişim oranının % 11 (Onbir)'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci dönem ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

c) İkinci Dönem İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı (01.01.2026-30.06.2026):

01.01.2026 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.01.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.01.2026 tarihinden geçerli olmak üzere % 10 (On) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2026 indeks sayısının, Aralık 2025 indeks sayısına göre değişim oranının % 10 (On)'u aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci dönem ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

d) İkinci Dönem İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı (01.07.2026-31.12.2026):

01.07.2026 tarihinde işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin 01.07.2026 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine, 01.07.2026 tarihinden geçerli olmak üzere % 6 (Altı) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2026 indeks sayısının, Haziran 2026 indeks sayısına göre değişim oranının % 6 (Altı)'yı aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci dönem ikinci yıl ikinci altı ayının 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) İşe giriş ücretleri;

01.11.2024-31.12.2025 tarihleri arasında açıktan ilk defa işe alınan işçilerin işe giriş ücretleri işe giriş dönemlerine göre aşağıda tabloda gösterilmiştir.

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

İşe Giriş Dönemi	İşe Giriş Dönemi	İşe Giriş Dönemi
01.11.2024-31.12.2024	**01.01.2025-30.06.2025**	**01.07.2025-31.12.2025**
1.195,00 TL/Gün	1.835,00 TL/Gün	2.090,00 TL/Gün

Bu işçiler, işe girdikleri dönemin ücret zamlarından ayrıca yararlanamazlar. Bu işe giriş ücretleri sözleşmenin ikinci dönem ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanır. **Ancak, toplu iş sözleşmesi zamlarını almalarına rağmen işe giriş ücretinin altında kalan işçilerin ücretleri o dönemin işe giriş ücreti seviyesine yükseltilir.**

MADDE 28 - ÜCRETİN ÖDENMESİ:

a) Mevzuat ve toplu iş sözleşmesi gereğince hak edilen ücretler her ayın 15'inde işlemiş olarak ödenir. İşçilerin ücret ödemeleri günlük olarak hesaplanır.

b) İşveren bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula (ücret bordrosu) vermek zorundadır. Bu pusulada ödemenin günü ve dönemi ile asıl ücrete yapılan her türlü eklemeler tutarının ve her çeşit kesintinin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

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

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

MADDE 29 - İLAVE TEDİYE VE İKRAMİYE:

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

b) Ayrıca, işçilere 6772 sayılı Kanun gereğince verilmekte olan ilave tediye dışında, toplu iş sözleşmesinin birinci döneminde (01.11.2024-31.12.2024) 10 günlük ücretleri tutarında ikramiye Kasım ayında ödenir.

Toplu iş sözleşmesinin ikinci döneminde (01.01.2025-31.12.2026) her yıl için 60 günlük ücretleri tutarında ikramiye ödemesi yapılır. Bu ikramiyelerin 30 günü Nisan ayında, 30 günü ise Eylül ayında ödenir.

c) İşçilere, İlave Tediye ve ikramiyeler çalıştıkları süre ile orantılı olarak ödenir.

MADDE 30 – SORUMLULUK TAZMİNATI:

İşbu sözleşme kapsamındaki işçilere; hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla fiilen çalıştıkları günlerde gün başına 01.11.2024-31.12.2024 tarihlerinde günlük brüt çıplak ücretinin %13 (yüzde onüç)'ü tutarında, 01.01.2025 tarihinden itibaren %16 (yüzde onaltı) tutarında sorumluluk tazminatı ödenir.

MADDE 31 - SOSYAL YARDIM:

İşveren işçilere her ay olmak üzere sözleşmenin birinci döneminde (01.11.2024-31.12.2024) her ay brüt **2.974,16 TL/Ay**, ikinci döneminin birinci yıl birinci altı ayında (01.01.2025-30.06.2025) her ay brüt **3.687,96 TL/Ay,** ikinci döneminin birinci yıl ikinci altı ayında (01.07.2025-31.12.2025) her ay brüt **4.093,64 TL/Ay** sosyal yardım ödenir.

Bu yardım toplu iş sözleşmesinin ikinci dönemi 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 istirahatli halleri ve bir ayı aşmayan diğer hastalık istirahat hallerinde kıstelyevm yapılmaz.

MADDE 32- EK ÖDEME:

İşçilere müktesep hak sayılmak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa toplu iş sözleşmesinin ikinci döneminin birinci yılının (01.01.2025-31.12.2025) Mayıs ayında brüt **8.477,69 TL** Ek ödeme yapılacaktır.

Ek ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci döneminin ikinci yılının Mayıs ayında ve bir kez ödenmek kaydıyla ödendiği döneme kadar ki ücret zamları (toplu iş sözleşmesinin ikinci döneminin birinci yılının birinci altı ay zammı olan %24 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 33- YEMEK YARDIMI:

İşveren, işyerinde çalışan işçilere çalışılan günlerde vardiya/posta sistemine göre aşağıdaki şekliyle en az bir öğün yemek verir.

Yemek verilemediği hallerde fiilen çalıştıkları günlere münhasır olmak üzere sözleşmenin birinci döneminde (01.11.2024-31.12.2024) net **212,28 TL/Gün**, ikinci döneminin birinci yıl birinci altı ayında (01.01.2025 30.06.2025) net **263,23 TL/Gün**, ikinci döneminin birinci yıl ikinci altı ayında (01.07.2025-31.12.2025) net **292,19 TL/Gün** yemek yardımı yapılır. Ramazan ayı başında oruç tutacağını yazılı olarak bildiren işçilerle, perhizli olduğunu doktor raporuyla bildiren işçilere fiilen çalıştıkları günler için yemek bedeli ödenir. Yemek bedelini alan işçiler bu süre içinde ayrıca işyerinde yemek yiyemezler.

İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde günlük 8 saate kadar çalışma yapılan işyerlerinde 1 öğün, ikili vardiya/posta şeklinde çalışanlara (günlük ara dinlenmesi dahil 12 saat çalışanlara) 2 öğün yemek verir.

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

MADDE 34 - İŞE GİDİŞ – DÖNÜŞÜN SAĞLANMASI:

İşyerinde servis uygulaması varsa işveren imkânlar ölçüsünde işçileri servis araçlarından yararlandırır. Servis uygulaması olmayan işyerlerinde yahut servis uygulamasından yararlanamayan işçilere ise işyerine gidiş ve gelişlerini temin etmek üzere, fiilen çalıştıkları her gün için, tek vasıta kullananlara iki büyükşehir belediyesi/belediye otobüsü bileti rayiç bedeli net olarak ödenir. Çift vasıta kullananlara dört adet büyükşehir belediyesi/belediye otobüsü bileti rayiç bedeli net olarak ödenir. Servisten yararlanan işçilere bu bilet bedeli ödenmez. Belediyece toplu taşım uygulaması bulunmayan yerlerde ise, en yakın ildeki belediye rayiç bedeli esas alınarak net olarak ödenir.

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

MADDE 35- 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 (01.11.2024-31.12.2024) brüt **15,00 TL/Ay**, ikinci döneminin birinci yıl birinci altı ayında (01.01.2025 30.06.2025) brüt **18,60 TL/Ay**, ikinci döneminin birinci yıl ikinci altı ayında (01.07.2025-31.12.2025) brüt **20,65 TL/Ay** hizmet zammı verilir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci dönemi ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

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

MADDE 36 - EVLENME YARDIMI:

İşverenin işyerinde bir yıldan fazla çalışmış olmak kaydıyla evlenen işçilere bir defaya mahsus olmak üzere, evlenme olayı sözleşmenin birinci döneminde (01.11.2024-31.12.2024) evlenmeleri halinde brüt **1.721,42 TL,** ikinci döneminin birinci yıl birinci altı ayında (01.01.2025-30.06.2025) tarihleri arasında gerçekleşmesi halinde brüt **2.134,56 TL,** ikinci döneminin birinci yıl ikinci altı ayında (01.07.2025-31.12.2025) tarihleri arasında gerçekleşmesi halinde ise brüt **2.369,36 TL,** evlenme yardımı yapılır.

Evlilik olayı toplu iş sözleşmesinin ikinci dönemi ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

MADDE 37 - DOĞUM YARDIMI:

İşçinin doğan beher çocuğu için gerekli belge ibrazında işçiye, doğum olayı sözleşmenin birinci döneminde (01.11.2024-31.12.2024) tarihleri arasında gerçekleşmesi halinde brüt **856,66 TL**; ikinci döneminin birinci yıl birinci altı ayında (01.01.2025-30.06.2025) tarihleri arasında gerçekleşmesi halinde ise brüt **1.062,26 TL,** ikinci döneminin birinci yıl ikinci altı ayında (01.07.2025-31.12.2025) tarihleri arasında gerçekleşmesi halinde ise brüt **1.179,11 TL** doğum yardımı yapılır.

Eşlerden her ikisi de işyerinde çalışmakta ise bu yardım yalnız birine yapılır.

Doğum olayı toplu iş sözleşmesinin ikinci dönemi ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

MADDE 38 - ÖLÜM YARDIMI:

a) Görevi sırasında maruz kaldığı iş kazası sebebiyle ölen işçinin eş ve çocuklarına, yoksa anne veya babasına, bunlar da bulunmadığı takdirde bakmakla mükellef olduğu kardeşlerinden birisine toptan olarak, ölüm olayı toplu iş sözleşmesinin birinci döneminde (01.11.2024-31.12.2024) brüt **6.379,26 TL,** ikinci döneminin birinci yılı birinci altı ayında (01.01.2025-30.06.2025) **7.910,28 TL,** ikinci döneminin birinci yıl ikinci altı ayında (01.07.2025-31.12.2025) **8.780,41 TL** ölüm yardımı yapılır.

b) İşçinin (a) fıkrasında belirtilen iş kazası dışında herhangi bir sebeple ölümü halinde işçinin (a) fıkrasında belirtilen yakınlarından birisine toplam olarak, ölüm olayı toplu iş sözleşmesinin birinci döneminde (01.11.2024-31.12.2024) brüt **4.000,67 TL,** ikinci döneminin birinci yılı birinci altı ayında (01.01.2025-30.06.2025) **4.960,83 TL,** ikinci döneminin birinci yıl ikinci altı ayında (01.07.2025-31.12.2025) **5.506,52 TL** ölüm yardımı yapılır.

c)İşçinin; eşinin, çocuğunun, ana veya babasından birisinin ölümü halinde, ölüm olayı toplu iş sözleşmesinin birinci döneminde (01.11.2024-31.12.2024) **2.378,83 TL,** ikinci döneminin birinci yılı birinci altı ayında (01.01.2025-30.06.2025) **2.949,75 TL,** ikinci döneminin birinci yıl ikinci altı ayında (01.07.2025-31.12.2025) **3.274,22 TL** ölüm yardımı yapılır.

Ölüm olayı toplu iş sözleşmesinin ikinci dönemi ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında artırılarak uygulanır.

MADDE 39 – GİYİM YARDIMI:

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işçilere her yıl bir defa olmak üzere Eylül ayında verilmek kaydıyla beher işçiye toplu iş sözleşmesinin ikinci dönem birinci yılında (01.11.2024-31.12.2025) bir defa olmak üzere Eylül ayında verilmek kaydıyla beher işçiye brüt **2.777,79 TL** giyim yardımı nakdi olarak verilir.

Bu yardımın ödenmesi toplu iş sözleşmesinin ikinci dönem ikinci yılında Eylül ayında yukarıdaki esaslar dâhilinde ödenmek üzere ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak uygulanacaktır. Giyim yardımı ödendiği tarihten sonraki ücret zamları yeni dönem giyim yardım miktarına yansıtılacaktır.

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

MADDE 40- EK PRİM:

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

MADDE 41- ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA, SÜT İZNİ VE KREŞ YARDIMI:

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

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

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Ancak, 12 saat ve üzeri vardiyalarda 1,5 saatlik süt izni ilk altı ay 2 saat olarak uygulanır.

Kreş Yardımı konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

Analık hâli izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi, işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin

çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.

MADDE 42-SAĞLIK YARDIMI:

Hastalık nedeni ile iş göremezliğe uğrayan işçilerin, raporlu olduğu süreye ait yılda 4 defayı geçmemek üzere SGK tarafından ödenmeyen ilk 2 günün ücreti işveren tarafından ödenir.

MADDE 43- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ:

İş sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 44- DİSİPLİN KURULU:

İşverenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesindeki hakları saklı kalmak kaydıyla disiplin cezaları EK-1 Disiplin Ceza Cetvelinde belirtilmiştir.

Disiplin cezaları hafifinden ağırına doğru; ihtar, 1 yevmiye kesme cezası, 2 yevmiye kesme cezası, 3 yevmiye kesme cezası, 5 yevmiye kesme cezası, 6 yevmiye kesme cezası ve işten çıkarma cezasıdır. EK-1 Disiplin Ceza Cetvelinde en ağır ceza olarak yevmiye kesme cezası olan fiillerin dördüncü defa ve daha fazla işlenmesi halinde fiile ilişkin en ağır olan ceza uygulanır. Alt ceza uygulamasında bu sıralama dikkate alınır.

EK-1 Disiplin Ceza Cetvelinde yer alan disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve halleri işçinin işlediğinin işveren/işveren vekili tarafından yapılan/yaptırılan disiplin soruşturması neticesinde tespit edilmesi halinde işçiye işlediği fiil ve hallerine karşılık gelen disiplin cezası verilir. Disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve halleri işleyen işçiler hakkında, bu fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren 3 (üç) ay içinde disiplin soruşturmasına başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar. Disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallerin işlendiği tarihten itibaren nihayet 2 (iki) yıl içinde disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

İşlenen fiil veya halin ceza cetvelinde iki ayrı karşılığı olması halinde aynı fiil için iki ceza verilemeyeceğinden işlenen fiile karşılık gelen cezalardan yalnızca yüksek olanı uygulanır. Belli bir disiplin cezası verilmesi gereken fiil ve hallerden dolayı ceza alan ve cezası kesinleşen işçiye, aynı fiili ve hali 5 yıl içerisinde yeniden işlemesi halinde bu cezanın bir yukarı derecedeki cezası uygulanır. Bu fiil ve halden dolayı ceza alan işçi, 5 yıl içerisinde aynı fiil ve halden ceza almaması durumunda, bu cezası tekerrürde dikkate alınmaz ve en son verilen ceza uygulanır.

EK-1 Disiplin Ceza Cetvelinde sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere nitelik ve ağırlıkları itibarıyla benzer eylemlerde bulunanlar hakkında İş Kanunu'nun ilgili maddeleri ve konuya ilişkin genel mevzuat hükümleri doğrultusunda değerlendirme yapılarak, verilecek ceza kıyas yoluyla takdir ve tayin edilir. İşçiye savunması alınarak disiplin cezası verilmesi esastır. İşçi, 7 (yedi) gün içinde savunmasını verir. Verilen süre içinde savunmasını yapmayan işçi, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.

İşçinin cezalandırılmasını gerekli kılan fiil ve hareketlerin mahiyeti, işten çıkarılmasını gerektiriyorsa ve cezalandırılması da ivedilik arz ediyorsa İşveren veya İşveren vekili işçiye geçici olarak işten el çektirir ve durumu 6 iş günü içinde üst disiplin kuruluna intikal ettirir.

a. EK-1 Disiplin Ceza Cetvelinde yer alan ihtar ve yevmiye kesme cezaları, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Disiplin Amirleri Yönetmeliği ekinde "diğer personel" için belirlenen disiplin amirleri tarafından verilir. İşçiye tebliğ edilir. İhtar ve yevmiye kesme

cezalarına karşı yapılacak itirazları değerlendirmek üzere; Bakanlık merkez teşkilatında görevli bulunan işçiler için kadrosunun bulunduğu birimde, taşra teşkilatındaki işçiler için her bir il müdürlüğü bünyesinde Disiplin Kurulu kurulur.

b. EK-1 Disiplin Ceza Cetvelinde yer alan işten çıkarma ve iş yeri değişikliği cezaları, Bakanlık merkez teşkilatında kurulan Üst Disiplin Kurulunca verilir. Hakkında yapılan soruşturma neticesinde disiplin cezası olarak işten çıkarılması ve iş yeri değişikliği önerilen işçi ile ilgili soruşturma dosyası ve ekleri işlem tesis edilebilmesi için Personel Genel Müdürlüğüne gizlilik esaslarına uygun olarak gönderilir.

Disiplin kurulları, işçinin isnad edilen fiil ve halleri işlemediğini tespit ettiği takdirde, disiplin cezasını kaldırır. Verilen cezanın EK- 1 Disiplin Ceza Cetvelinde belirtilen maddelere aykırı olduğunu veya usulsüz karar alındığını tespit ettiği takdirde cezayı kaldırabilir ya da değiştirebilir. Yetkili kurullarca itirazlar hakkında verilen kararlar kesindir.

İşçinin, mevcut işyerinde kalmasının hizmet sunumu ve kalitesi ile iş barışını olumsuz etkileyeceğinin tespiti halinde, Üst Disiplin Kurulu kararı ile, görevi uhdesinde kalmak üzere işyerinin farklı bir birimine, bu mümkün değil ise il içinde başka bir işyerine nakline karar verilebilir.

A. İŞYERİ DİSİPLİN KURULU:

İş Yeri Disiplin Kurulu 3 işveren ve 3 sendika temsilcisinden oluşur. Taraflar kurula asıl üye kadar da yedek üye belirlerler. Sözleşmenin imza tarihinden itibaren bir ay içerisinde taraflar asıl ve yedek üyelerini yazılı olarak birbirlerine bildirirler. Asıl üyelerin mazereti halinde kurula yedekleri katılır. Sendika temsilcisi olarak kurula katılan üyelerden birinin disiplin kuruluna sevk edilmesi halinde yerine yedek üye katılır. İşçiye ihtar veya yevmiye kesme cezalarını veren disiplin amiri ile işçinin eşi veya ikinci dereceye kadar (bu derece dahil) kan ve sıhri hısımları kurul üyesi ise yerine yedek üye katılır.

Kurula işveren temsilcileri arasından işveren veya işveren vekilinin tayin edeceği biri başkanlık eder. Başkanın tensip edeceği bir üye, aynı zamanda kurulun raportörlüğünü ifa eder. Lüzumu halinde, taraflardan birinin yazılı müracaatı ile kurul, kurul başkanı tarafından toplantıya çağrılır. İş Yeri Disiplin Kurulu, ihtar ve yevmiye kesme cezalarına karşı yapılacak itirazları değerlendirir. İtirazda süre, işlenilen fiil ve hale karşılık gelen disiplin cezasının işçiye tebliğinden itibaren 7 (yedi) gündür. İtiraz halinde, kurulun gündemi 3 (üç) işgünü içinde gizlilik esaslarına uygun olarak kurul üyelerine gönderilir. Kurul dosyanın kendisine intikalinden itibaren, bir ay içinde kararını verir. Kurul ihtiyaç halinde ceza istenen işçi/işçileri veya tanıkları dinleyebilir. Kararlar ekseriyetle alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış olur.

Süresi içinde itiraz edilmeyen ya da itiraz edilip de Kurul tarafından ret edilen disiplin cezaları kesinleşir ve işçiye tebliğ edilerek kararın bir örneği işçinin özlük dosyasında saklanır ve bir nüshası PYS'ye kaydedilmek üzere 10 (on) gün içinde Personel Genel Müdürlüğüne gönderilir. İtirazı değerlendiren İşyeri disiplin kurulu; işçinin sicil durumunu, geçmiş hizmetlerini ve iyi halini gözeterek itiraz edilen ceza yerine takdiren bir alt cezaya hükmedebilir.

B. ÜST DİSİPLİN KURULU:

Bakanlık merkez teşkilatında, 3 işveren ve 3 sendika temsilcisinden oluşan Üst Disiplin Kurulu kurulur. Taraflar kurula asıl üye kadar da yedek üye belirlerler. Sözleşmenin imza tarihinden itibaren bir ay içerisinde taraflar asıl ve yedek üyelerini yazılı olarak birbirlerine bildirirler. Asıl üyelerin mazereti halinde kurula yedekleri katılır.

Sendika temsilcisi olarak kurula katılan üyelerden birinin üst disiplin kuruluna sevk edilmesi halinde yerine yedek üye katılır. İşçinin eşi veya ikinci dereceye kadar (bu derece dahil) kan ve sıhri hısımları kurul üyesi ise yerine yedek üye katılır. Kurulun başkanlığını, işveren/işveren vekilinin belirleyeceği temsilci yapar. Başkanın tensip edeceği bir üye aynı zamanda kurulun raportörlüğünü de ifa eder. Toplantı gündemi, gizlilik esaslarına uygun olarak

toplantı tarihinden 5 (beş) işgünü önceden üyelere yazılı olarak bildirilir. Kurul ihtiyaç halinde ceza istenen işçi/işçileri veya tanıkları dinleyebilir. Kararlar ekseriyetle alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış olur. Kurulun verdiği karar kesindir. Alınan karar işçiye tebliğ edilir ve kararın bir örneği işçinin özlük dosyasında saklanmak üzere kadrosunun bulunduğu birime, PYS'ye kaydedilmek üzere Personel Genel Müdürlüğüne gönderilir

İtirazı değerlendiren üst disiplin kurulu; işçinin sicil durumunu, geçmiş hizmetlerini ve iyi halini gözeterek işten çıkarma cezası yerine takdiren bir alt cezaya hükmedebilir.

MADDE 45 - UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZÜM KURULU:

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

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

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

MADDE 46 - TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ:

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 47 - 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 sürelere ait ücretleri %8 (Yüzde sekiz) zamlı olarak ödenir.

MADDE 48 - BAKIM PERSONELİ İŞ PRİMİ

İşbu sözleşme kapsamındaki bakım personeline; hiçbir ödemeyi etkilememek ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla fiilen çalıştıkları günlerde gün başına günlük brüt çıplak ücretinin %7'si (yüzde yedi)'si oranında Bakım Personeli İş Primi ödenir.

MADDE 49 - GEÇİÇİ GÖREVLENDİRME

İşçilerin tabi oldukları mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla; işverenin merkez ve taşra teşkilatı bünyesinde görev yapan işçilerin talepleri halinde;

a) Eşleri kamu personeli olup farklı bir İl'e atanması yapılan işçinin eşinin görev yaptığı yere; eşinin görev süresiyle sınırlı olmak üzere geçici görevlendirmeleri yapılabilir.

b) Bu fıkra doğrultusunda yapılacak görevlendirme işlemleri, işçinin de rızası alınarak diğer şartların uygun olması halinde harcırahsız ve yolluksuz olarak yapılacaktır.

c) Bu kapsamda görevlendirme talebinde bulunacak işçinin bulunduğu il'de fiilen 2 yıl çalışmış olması şarttır.

d)Bakanlık, ihtiyaç duyması halinde başkaca usul ve esas düzenlemesi cihetine gidebilir.

MADDE 50 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

Bu toplu iş sözleşmesi 01.11.2024 tarihinde yürürlüğe girmek ve 31.12.2026 tarihinde sona ermek üzere 26 ay sürelidir.

EK MADDE 1-

İşbu sözleşmenin "Sorumluluk Tazminatı" başlıklı 30. maddesi ile "Bakım Personeli İş Primi" başlıklı 48. maddelerinin uygulanmasında; sabit vardiya ile çalışan işçilerin haftalık 45 saat çalışma süresini tamamlamak kayıt ve şartıyla, işçinin yıllık izin, ücretsiz izin, ücretli diğer izinler, raporlu olduğu günler ile çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerin düşülmesi suretiyle kalan günler için ödeme yapılır.

GEÇİCİ MADDE 1- FARKLARIN ÖDENMESİ:

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

GEÇİCİ MADDE 2-

İşbu sözleşmenin "Fazla Çalışma ve Ücreti başlıklı 19. maddesinin "d" fıkrası 01.11.2024 tarihinden itibaren geçerli olacaktır. Ancak, 01.11.2024 tarihinden itibaren dava açmamış, bu tarihten sonra açılan dava varsa bu davalardan feragat etmesi ve bu tarihten itibaren hiçbir hak iddia etmemesi kayıt ve şartıyla bu fıkra hükmünden yararlanacaktır.

GEÇİCİ MADDE 3-

İşbu sözleşmenin "Ek Madde" başlıklı 1. maddesinde yapılan değişiklik bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde geçerli olmak üzere ileriye dönük olarak uygulanacaktır.

Bu işletme toplu iş sözleşmesi 50 asıl, 1 ek madde, 3 geçici madde ve 1 ekten ibaret olup 26.08.2025 tarihinde taraflarca imzalanmıştır.

İ Ş V E R E N T E M S İ L C İ L E R İ

T.C.
AİLE VE SOSYAL
HİZMETLER BAKANLIĞI
TEMSİLCİLERİ

Hamza Gökhan ERYILMAZ

Av. Özge AYDİŞ TOY

Mahmut ASLAN

Mehmet Rauf KARSLI

Volkan ÖZDEDE

TÜHİS
TEMSİLCİLERİ

Adnan ÇİÇEK

Hasan YILMAZ

Dr. Şerefettin GÜLER

Recep BELLİCİ

Elif ÇAKAL TOMBAK

Aybars GÜN

[redacted]
TEMSİLCİLERİ

Devlet SERT

Adem YAVUZ

Mustafa ÖZÜPEK

Remzi KARATAŞ

Süleyman DOĞAN

Emre KILIÇ

Ecrin FERAH

	CEZA CETVELİ EK-1	Tekerrür Sayısın Göre Cezalar		
S. NO	**DİSİPLİN CEZASINI GEREKTİREN FİİL VE HALLER**	**1**	**2**	**3**
1	Mazeretsiz olarak ayda toplam 3 saat işe geç gelmek,	İhtar	1Y	3Y
2	İş saati bitmeden izinsiz olarak işi terk etmek,	1Y	2Y	3Y
3	Mazeretsiz bir işgünü işe gelmemek,	1Y	3Y	İ.Ç.
4	Mazeretsiz herhangi bir tatil gününü takip eden bir işgünü veya ardı ardına iki işgünü işe gelmemek,	3Y	İ.Ç.	
5	Mazeretsiz herhangi bir tatil gününü takip eden 3 işgünü veya ardı ardına 4 işgünü işe gelmemek veya yılda 5 işgünü işe gelmemek,	İ.Ç.		
6	İş saatinde yapılması gerekli işi yapmamak veya özel işiyle ilgilenmek, görevini ihmal etmek, kendi işi dışında başka işle meşgul olmak (iş saatleri içinde),	İhtar	2Y	5Y
7	İş saatinde işyerine ait alet ve malzeme ile özel işler yapmak, işyerine ait ilaç, malzeme, vasıta, alet veya işçileri kendi işinde veya şahsi çıkarı için kullanmak,	1Y	3Y	5Y
8	Yatılı sosyal hizmet birim/kuruluşlarına izin almaksızın ziyaretçi kabul etmek,	6Y	İ.Ç.	
9	İş saatinde arkadaşlarını lüzumsuz yere meşgul etmek,	İhtar	1Y	3Y
10	Çocuk kuruluşlarının kapalı ve açık alanlarında, çocukların görebileceği yerlerde veya kuruluş dışına çıkıldığında çocukların yakınında veya görebileceği yerlerde tütün ürünlerinin tüketilmesi,	İhtar	1Y	3Y
11	İşyerinin emniyetiyle görevli olanların görevleri esnasında uyuması,	3Y	İ.Ç.	
12	Amirine hakaret etmek,	İ.Ç.		
13	İş arkadaşlarına hakaret etmek,	3Y	İ.Ç.	
14	Amirine tehdit veya fiili saldırıda bulunmak, İş arkadaşlarına saldırı veya tehditte bulunmak,	İ.Ç.		
15	İşi ile ilgili olarak verilen emir ve işleri yapmamak,	3Y	5Y	İ.Ç.
16	Şahsi menfaat sağlamak amacıyla Kurumun münasebette bulunduğu şahıs veya müesseselerden yardım veya ödünç istemek,	1Y	3Y	5Y
17	İşyerinde kavga çıkarmak veya kavga çıkarılmasına sebebiyet vermek,	5Y	İ.Ç.	
18	İşyerine ait alet, malzeme veya vasıtaların bakım ve temizliğini ihmal etmek, malzemeyi, kırtasiyeyi, fuzuli yere sarf etmek,	İhtar	1Y	2Y
19	Verilen alet ve malzemenin periyodik bakımını ihmal etmek veya yapmamak,	3Y	5Y	6Y
20	Dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden zarara sebep olmak (zarar tazmin edilir),	İhtar	3Y	5Y
21	İşyerinde mevcut alet, malzeme veya şahısların maruz kaldıkları tehlike anında gereken yardımı yapmamak,	5Y	6Y	İ.Ç.
22	Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak, İşin yapılmasında amirlerine veya kendisi ile birlikte çalışanlara zorluk göstermek,	İhtar	1Y	2Y
23	İşyerinde iş arkadaşlarıyla kumar oynamak,	4Y	5Y	İ.Ç.
24	İş yerine giriş ve çıkışlarda işçinin yerine imza atmak/attırmak, giriş kartını basmak/bastırmak veya işçiyi işe gelmiş yahut erken ayrılmamış gibi göstermek, işyerinde izinsiz kalmak / yatılı kalmak,	3Y	5Y	İ.Ç.
25	Koruma ve bakım altında bulunanlarla hizmet alanlara karşı kötü muamelede bulunmak,	3Y	5Y	İ.Ç.
26	Görevi esnasında trafik kurallarına uymamak, tehlikeli araç kullanmak,	İhtar	1Y	3Y
27	İşverenlikçe belirlenen kılık/kıyafet usul ve esaslarına uymamak,	İhtar	1Y	3Y
28	İşyerinde yaşanan veya tanık olunan adli veya idari suçu gizlemek, işverenliğe bildirmemek,	3Y	5Y	İ.Ç.

1 A 9 F 2

29	Türk Devletinin Ülkesi ve Milleti ile Bölünmez Bütünlüğüne, Milli Egemenliğine, Cumhuriyete, Milli Güvenliğe Karşı Suç İşlemek,	İ.Ç.		
30	Koruma ve bakım altında bulunanlarla hizmet alanlara karşı fiili saldırıda bulunmak,	İ.Ç.		
31	Göreve sarhoş gelmek veya yanında alkollü içecek getirmek, işyerinde alkol kullanmak veya kullandırmak, Görevi esnasında alkollü araç kullanmak,	İ.Ç.		
32	Rüşvet almak, Rüşvet vermek,	İ.Ç.		
33	Resmî belgelerde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek,	İ.Ç.		
34	Koruma ve bakım altında bulunanlar veya hizmet alan kişilere cinsel saldırı, çocuğun cinsel istismarı, cinsel taciz, reşit olmayanla cinsel ilişki suçunu işlemek, bu suçlara tanık olanların bu suçu işverenliğe bildirmemesi veya gizlemesi, Türk Ceza Kanununda yer alan genel ahlaka aykırı suçların işlenmesi,	İ.Ç.		
35	Hırsızlığa teşebbüs etmek, Hırsızlık yapmak,	İ.Ç.		
36	Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olmak, bu örgütlere yardım etmek, işyerinde örgütsel doküman bulundurmak, kamu imkân ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanmak ya da kullandırmak, bu örgütlerin propagandasını yapmak,	İ.Ç.		
37	Göreve uyuşturucu madde kullanmış olarak gelmek, iş yerinde veya iş esnasında uyuşturucu madde kullanmak ya da kullandırmak veya bulundurmak,	İ.Ç.		
38	Koruma ve bakım altında bulunanlar/hizmet alan kişilere veya kurum faaliyetlerine ilişkin bilgi, belge, fotoğraf, görüntü ve sesleri izinsiz sosyal medya, internet, yazılı ve görsel basında veya hizmetin sunumuyla ilgisi olmayan kişi, kurum ve kuruluşlarla paylaşmak, kullanmak,	3Y	5Y	İ.Ç.
39	Görevine ilişkin gizli kalması gereken bilgileri kasten açıklamak ya da bu bilgileri açıklayarak çıkar sağlamak, Hizmet verilen kişilerin sırlarını ve durumlarını açıklamak,	İ.Ç.		
40	İşyerinin kısmen veya tamamen faaliyetini durdurmak amacıyla sabotaja teşebbüs etmek veya teşvik etmek veya sabotaj yapmak,	İ.Ç.		
41	İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden bir yangın başlangıcına sebebiyet vermek,	3Y	5Y	İ.Ç.
42	İşi ve işyeriyle ilgili işverenlikçe alınan sağlık ve güvenlik tedbirlerine uymamak, bu hususta gerekli özeni ve dikkati göstermemek, Şahsi koruma tedbirlerine uymamak, koruyucu malzemeleri korumamak veya kullanmamak,	1Y	3Y	5Y
43	İşçileri kendileri ile ilgili olmayan dernek ve kuruluşlara kayıt ve teberru vermeye zorlamak,	İhtar	İ.Ç.	
44	Görevini yerine getirilmesinde keyfi olarak veya kasten kişilerin zararına sebebiyet vermek,	6Y	İ.Ç.	
45	Görevin yapılmasında dil, din, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce ve siyasi parti gözetmek,	İ.Ç.		
46	Özlük bilgisi (Sağlık raporu) değişikliklerini, değişiklik olduğu tarihten itibaren 3 işgünü içinde sorumlusuna bildirmemek,	İhtar	1Y	2Y
47	Toplu iş sözleşmesinin 34. maddesine aykırı beyanda bulunmak.	İhtar	2Y	İ.Ç.
	İşçinin, İş Kanununun 25 inci maddesinde belirtilen suçların işlenmesi sonucu işveren vekilinin derhal haklı fesih hakkını kullanması dışında kalan ve yukarıda sayılan disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere nitelik ve ağırlıkları itibariyle benzer eylemlerde bulunmak.	İhtar'dan İ.Ç.'a kadar		