

TÜB TAK
TÜRK YE B L MSEL VE TEKNOLOJ K
ARA TIRMA KURUMU
BA KANLI I
16. DÖNEM
LETME
TOPLU SÖZLE MES

TARAFLAR :
VEREN SEND KASI : KAMU- ;
KAMU LETMELER VERENLER
SEND KASI

Ç SEND KASI : TEZ-KOOP- ;
TÜRK YE T CARET, KOOPERAT F, E T M,
BÜRO VE GÜZEL SANATLAR Ç LER
SEND KASI

YÜRÜRLÜK TAR H : 01.03.2015 - 28.02.2017

MZA TAR H : 24 / 08 / 2015

TÜRK YE B L MSEL VE TEKNOLOJ K ARA TIRMA KURUMU BA KANLI I TOPLU SÖZLE MES

I. BÖLÜM GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1- TARAFLAR

İletme düzeyindeki bu Toplu Sözle mesinin taraflar² Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Ara tırma Kurumu (TÜB TAK) Ba kanlı² nın üyesi bulundu u Kamu İletmeleri verenleri Sendikası² (KAMU-) ile Türkiye Ticaret, Kooperatif, E itim, Büro ve Güzel Sanatlar çileri Sendikası² (TEZ-KOOP-) dir.

MADDE 2- TANIMLAR

Bu Toplu Sözle mesinde;

- Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Ara tırma Kurumu Ba kanlı² (VEREN)
- İletmenin veya i yerinin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlar (VEREN VEK L)
- Sözle meye taraf olan Kamu İletmeleri verenleri Sendikası² (KAMU-) (VEREN SEND KASI)
- Türkiye Ticaret, Kooperatif, E itim, Büro ve Güzel Sanatlar çileri Sendikası² (TEZ-KOOP-) (Ç SEND KASI)
- Bu Toplu Sözle mesinin kapsamında bulunan esas i in yapıld² yerlerle, i in niteli i ve yürütümü bakımdan i yerine ba lı her türlü eklenti, araç ve tamamlayıcılar (YER)
- İ yerlerinin tamamı (İLETME)
- İ yerlerinde TEZ-KOOP- Sendikasına kayıtlı i çiler (ÜYE)
- Bu Toplu Sözle mesi ekleriyle birlikte (SÖZLE ME)
- Çalışma ya amına ili kin her türlü yasa, kararname, tüzük, yönetmelik ve genelge vb. (MEVZUAT)

olarak tanımlanmıştır.

- Bu sözleşme de geçen i veren deyimini i veren vekilini de kapsar.

MADDE 3- SÖZLE MEN N AMACI

Bu Toplu Sözle mesinin amacı; i sözleşmenin yapılması, muhtevass ve sona ermesi ile ilgili hususlar düzenlemek, i yerinde düzenli ve verimli çalışmaya sa lamak, üretimi artırmak, i verenin ve i çilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karışıklı iyi niyet ve güvenle i barışlı sa lamak, taraflar arasında do abilecek farklılıklar uzla tırıcı yollarla çözümlenmektir.

veren ve iiler kurumun kurulu yasaında belirlenmi olan Kurum amaçlarının etkin bir biçimde gerçekle tirilmesi yolunda kar ıkları anlayı ve i birli i içinde çaba gosterirler.

MADDE 4- KAPSAM

A) Yer itibariyle :

Bu toplu i sözle mesi, Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Ara tırma Kurumu Ba kanları ve Ba kanları a ba lı yerlerini kapsar.

B) alı an itibariyle :

Bu toplu i sözle mesi, Sendika yesi iileri kapsar. Ancak, a a ıda belirtilen unvanlarda çalı anlar bu toplu i sözle mesinin kapsamı dı ındadırlar.

- Ba kan,
- Bilim Kurulu yeleri,
- Danı ma Kurulu yeleri, Merkez ve Enstitülerde görev yapan Yönetim Kurulu, Akademik ve Teknik Komisyon Ba kan ve yeleri,
- Ba kan Yardımcıları, Genel Sekreter ve Yardımcıları,
- Danı manlar,
- Hukuk Hizmetleri Ba kanı, Hukuk M avirleri, Avukatlar
- Merkez Ba kanı, Ba kan Yardımcıları,
- ULAKB M Müdürü ve Yardımcıları,
- Enstitü Müdürleri, Enstitü Müdür Yardımcıları,
- Grup Yürütme Komitesi Sekreterleri ve yeleri,
- Daire Ba kanları,
-  Denetim Birimi Ba kanı ve Yardımcıları,  Denetçiler, Editörler
- Müdürler, Birim Yöneticileri,
- Uluslararası Program Yöneticisi,
- Kurum Doktorları, yeri Hekimleri,
- Ara tırma Gruplarına ba lı ünite ve Projelerde alı anlar,
- Asli görevi ba ka kurulu ta olanlar,
- Destek Programları Ba kanı ve Yardımcıları,
- Gemi Adamları,
- Kısmi süreli olarak çalı anlar,

Avrupa Birli i ereve Programları kapsamındaki projelerde çalı anlarla TARAL kapsamındaki projelerde çalı anlar kapsamı dı ındadırlar.

Ancak, 01.01.2016 tarihinden itibaren ilk defa i e alınarak TARAL projelerinde istihdam edilen iilerle, toplu i sözle mesi kapsamında bulunup 01.01.2016 tarihinden sonra TARAL projesinde görevlendirilenler bu toplu i sözle mesinin kapsamı içindedirler. Bu iilere toplu i sözle mesinin hükümleri uygulanır.

C- Dı destekli projelerde süresi belirli i sözle mesiyle çalı an Ara tırmacılar ile Ara tırma Teknisyenlerinden, toplu i sözle mesi kapsamında bulunanlara ilgili projenin ödene inde yeterli denek bulunması kaydıyla bu toplu i sözle mesi ile belirlenen emsali iinin üzerinde ücret tespit edilebilir. Bu tür personele ödenecek ücretler kurum tarafından kar ılanmaz.

MADDE 5- SÖZLE MEN N HÜKMÜ

Toplu Sözle mesinde aksi belirtilmedikçe i sözle meleri, Toplu Sözle mesine aykır olamaz. sözle melerinin Toplu Sözle mesine aykır hükümlerinin yerini, Toplu Sözle mesindeki hükümler alır. sözle mesinde düzenlenmeyen hususlarda Toplu Sözle mesindeki hükümler uygulanır.

Toplu Sözle mesinde, i sözle melerine aykır hükümlerin bulunmasında halinde i sözle mesinin i çinde lehindeki hükümleri geçerlidir.

Her ne sebeple olursa olsun, süresi sona eren Toplu Sözle mesinin i sözle mesine ili kin hükümleri, yenisi yürürlü e girinceye kadar i sözle mesi hükmü olarak devam eder.

MADDE 6- YÜRÜRLÜK VE SÜRE

Bu Toplu Sözle mesi 01.03.2015 tarihinde yürürlü e girmek ve 28.02.2017 tarihinde sona ermek üzere 2 yıl sürelidir.

MADDE 7- YARARLANMA

- 1- Toplu i sözle mesinden taraf i çinde sendikaların üyeleri yararlanır.
- 2- Toplu i sözle mesinden, sözle menin imzalanmasında tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf i çinde sendikadanca i verene bildirildi i tarihten itibaren yararlanır.
- 3- Toplu i sözle mesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında i sözle mesi sona eren üyeler de, i sözle melerinin sona erdiği tarihe kadar toplu i sözle mesinden yararlanır.
- 4- Toplu i sözle mesinin imzasında srasında taraf sendikaya üye olmayanlar, sonradan i yerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf i çinde sendikaya üye olup da ayrılanlar veya çökarlanların toplu i sözle mesinden yararlanabilmeleri, toplu i sözle mesinin taraf olan i çinde sendikaya dayanma aidatı ödemelerine ba lıdır.

Bunun için i çinde sendikaların onay aranmaz. Dayanma aidatı ödemek suretiyle toplu i sözle mesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir. mza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm do urur.

Di er hususlarda kanun hükümleri uygulanır.

01.01.2016 tarihinden itibaren TARAL projelerinde çalı mak üzere istihdam edilen fakat kendi istekleri ile taraf sendikaya üye olmak suretiyle toplu i sözle mesinden yararlanmak istemeyen i çilerden, bilahare Sendikaya üye olarak veya dayanma aidatı ödeyerek toplu i sözle mesinden yararlanmak isteyenler; Sendikaya üyeliklerinin i verene bildirildi i veya dayanma aidatı ödemek suretiyle yararlanma talep tarihini takip eden ayba ından itibaren bu toplu i sözle mesinin tüm hükümlerine tabi olurlar; bu i çilere mükerrer olmamak kaydıyla toplu i sözle mesi kapsamında bulunan emsali i çilere yapılan uygulama yapılır. Bu i çiler için önceki dönemlerinde uygulanmakta olan hükümler müktesep hak olu turmaz.

II. BÖLÜM TARAF L KLER

MADDE 8- YER NDE SEND KAL ÇALI MALAR

A) Sendika yöneticisi ve i yeri sendika temsilcileri üyelerin sorunlarıyla ilgilenmek amacıyla; yer ve zaman bakımından i verenle uyum sa layarak çal² ma düzenini bozma²z²n i yerlerinde sendikal çal² malar yapabilir. Çal² ma ya am² ve i ç-i veren sendika ili kileriyle ilgili konular² görü mek üzere i verenin gösterece i uygun bir yerde i çilerle toplu görü me yapabilir. Gerekti inde önceden haber vererek i verenle görü ebilir.

B) ç-i, sendika veya ilgili ube tarafından, taraflar² ve i çiyi ilgilendiren konularda i veren ve i veren vekillerine yaz²² olarak yap²acak müracaatlar, (30) gün içinde cevapland²²².

MADDE 9- A DATLARIN KES M

veren, sendikan²n yaz²² talebi üzerine üyelik ve dayan² ma aidatlar²n² i çilere yapaca ² ücret ödemelerinden kesip sendikan²n gösterece i banka hesab²na en geç 10 gün içinde yat²²². Gecikmelerde 6356 say²² Sendikalar ve Toplu Sözle mesi Kanunu hükümleri uygulan². Kimlerden ne miktarda aidat kesildi ini, ayr²an, i ten ç²kar²an veya emekli olanlar² bildiren listelerden bir suret Sendika Genel Merkezine, bir suret de ube adresine gönderilir.

veren, bu konuda yapt² ² çal² ma kar ²² ²n² ve giderlerini sendikadan istemez.

MADDE 10- SEND KA ÜYEL N N TEM NATI

Bu konuda 6356 say²² Sendikalar ve Toplu Sözle mesi Kanununun 25. maddesi hükümleri uygulan².

MADDE 11- SEND KA TEMS LC L VE GÖREVLER

1. Sendika 6356 say²² Sendikalar ve Toplu Sözle mesi Kanununun 27.inci maddesine göre i yerinde çal² an üyeleri aras²ndan seçece i i yeri sendika temsilcilerinin isimlerini 15 gün içinde i verene bildirir. Bunlardan biri ba temsilci olarak görevlendirilir.

2. yeri Sendika Temsilcilerinin Görevleri:

yeri sendika temsilcileri ve ba temsilci, i yerine münhas²r kalmak kaydıyla i çilerin dileklerini dinlemek ve ikâyetlerini çözümlmek, i ç-i veren aras²ndaki i birli i ve çal² ma ahengi ile çal² ma bar² ²n² devam ettirmek, i çilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, Kanunlar² ile Toplu Sözle mesinde öngörülen çal² ma artlar²n²n uygulanmas²na yard²mc² olmakla görevlidirler.

yeri sendika temsilcileri bu görevlerini, i yerindeki i lerini aksatmamak ve i disiplinine aykır olmamak art ile yerine getirirler.

MADDE 12- SEND KAL Z NLER

A) Ba temsilci zni:

Sendika Ba temsilcisine, temsilcilik görevinin gerektirdi i faaliyetlerde bulunabilmesi için a a 2da düzenlenen ekilde ücretli izin verilir.

yeri ç i Mevcudu	Haftalık Ücretli zin Süresi
50 i ç i çal t rran i yerinde	4 saat
51-200 i ç i çal t rran i yerinde	6 ‰
201-500 i ç i çal t rran i yerinde	8 ‰
501den fazla i ç i çal t rran i yerinde	10 "

Ba temsilci gündüz vardiyasında çal t r r. Ba temsilcinin izin süresini i yerinde geçirmesi as d r. Ancak sendika merkezi veya ube veya bölge temsilcili inin i verene yapaca 2 yaz r veya sonradan yaz ile do rulamak ko ulu ile sözlü ça r s üzerine, bu süreyi ça r yap an yerde de geçirebilir.

B) Temsilci zinleri:

Sendika temsilcileri gündüz vardiyasında çal t r r. Bu görevlerini yerine getirirken as i lerini aksatmamak zorundad rlar. Ancak Sendika temsilcilerine aralar nda toplant yapabilmeleri için a a 2da düzenlenen ekilde ücretli izin verilir.

yeri ç i Mevcudu	Haftalık Ücretli zin Süresi
50 i ç i çal t rran i yerinde	2 saat
51-200 i ç i çal t rran i yerinde	3 ‰
201-500 i ç i çal t rran i yerinde	4 ‰
501den fazla i ç i çal t rran i yerinde	5 ‰

C) Di er zinler:

Sendika temsilci ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, disiplin kurulu, genel kurul ve temsilciler meclisi ve benzeri toplant lara kat lmalar için sendikan n yaz r talebi üzerine a a 2daki düzenlenmi ekline göre ücretli izin verilir.

yeri ç i Mevcudu	Y lık Toplam Ücretli zin Süresi
50 i ç i çal t rran i yerinde	40 gün
51-100 i ç i çal t rran i yerinde	60 ‰
101-200 i ç i çal t rran i yerinde	90 ‰
201-500 i ç i çal t rran i yerinde	120 ‰
501-1000 i ç i çal t rran i yerinde	160 ‰
1001den fazla i ç i çal t rran i yerinde i ç i say s n n % 10 q kadar gün	

Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler içindir. Bir seferde i yeri i çi sayısının % 5'inden fazla sayı da üyenin birden e itim izni kullanması i verenin onayına tabidir.

Ancak Genel Kurullar için bu % 5 oranı aranmaz.

MADDE 13- SEND KANIN YARARLANACA I TEMS LC ODASI, ARAÇ VE GEREÇLER

veren, i yeri sendika temsilcilerinin sendikal çalışmaları yürütmek amacıyla, elveri li sendika temsilci odası tahsis etmeyi, büro araç ve gereçlerini sağlamayı kabul eder. Oda tahsisi mümkün olmayan i yerlerinde, toplantılar için i veren elveri li bir oda önermeyi kabul eder.

MADDE 14- SEND KA DUYURU TAHTASI

veren, i yerinde i çilerin görebilece i bir yerde ilan tahtası bulundurur. İlan tahtasında bu sözleşmenin hükümleri ve ilkelerine ve ilgili mevzuata aykırı olmamak amacıyla, sendikal çalışmalar ve sendikacılıkla ilgili her türlü haber ve ilan ile kanunen yapılmaması gereken ilan ve tebliğler asılır. Asılan ilanlarda i yeri ba temsilcisinin, onun yoklu unda vekalet eden temsilcinin, ilan sendika üyesi ve genel merkeze ait ise, üye ve genel merkez yetkililerinin imzaları bulunacaktır. İlanlardan dolayı sendikamızın ve temsilcinin sorumluluğu vardır.

MADDE 15- TEMS LC LER N VE YER NDE ÇALI AN SEND KA YÖNET C LER N N TEM NATI

yeri sendika temsilcileri ile i yerinde çalışan sendika yöneticilerinin teminatı konusunda yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 16- SEND KA YÖNET C LER N N TEM NATI

çii kurulu unda yönetici oldu u için çalıştığı i yerinden ayrılan i çinin i sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse i ten ayrıldığı tarihte i sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde i sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.

sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikamızın 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 i yerinde i e ba latılmak üzere i verene ba vurabilir. veren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski i lerine veya eski i lerine uygun bir di eri e ba latmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde i e ba latılmadığı takdirde, i sözleşme meleri i verence feshedilmi sayılır.

Yukarıda sayılan nedenler dâhilinde yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise ba vurular hâlinde i veren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, i yerinde çalışmış süreler göz önünde

bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer haklar esas alınır. Çinin i kanunlarından do an haklar saklıdır.

MADDE 17- UYU MAZLIKLARI GİDERME KURULU

a) Amaç:

Çi ve i veren münasebetlerini düzenlemek, çal ma bar ın sa lamak, Toplu Sözle mesinin uygulanmas na uyum sa lamak, uygulanmas ndan do an anla mazlıklar ı çözmek amacıyla Uyu mazlıklar ı Giderme Kurulu kurulmu tur. Sözle mesinin yorum ve uygulamas ndan do an ve i yeri ba temsilcisinin i veren ya da vekili ile görüşerek çözümlenemedi i konular bu kurulda görüşülür.

b) Kurulu u:

Kurul iki i veren, iki sendika temsilcisinden oluşur. Taraflar asıl ve aynı sayıdaki yedek temsilcilerini sözleşmenin imza tarihinden itibaren bir ay içinde birbirine yazılı olarak bildirirler.

c) Çal ma:

1. Kurul taraflardan birinin gündem ve toplantı gününü belirten yazılı istemini izleyen üçüncü i günü içinde toplanır. Toplantıya taraflardan birinin katılmaması durumunda, toplantı gününü izleyen 15 i günü içinde toplantı yapılır. Toplantı yapılmaz ise, gündem maddeleri veya istem konusunda uyu mazlık do mu olur ve yasal yollarla çözüm aranır. Ancak toplantıyı isteyen tarafın toplantıya gelmemesi nedeni ile toplantı yapılmaması sa uyu mazlık do mu olmaz.

2. Kurul salt ço unlukla toplanır. İlk toplantısında i veren temsilcilerinden birini başkan, içi temsilcilerinden birini sekreter seçer. Başkan dahil her üyenin bir oy hakkı vardır. Tüm toplantılarda gündemdeki konular en geç 3 i günü içinde sonuçlanılır. Bu süre, tarafların oy birliği ile uzatılabilir.

3. Toplantılar Başkan tarafından, o yoksa sekreter tarafından düzenlenip yönetilir. Toplantıda; gündem, taraf önerileri ve sonuçlar bir tutanakla saptanır. Tutana ın bir nüshası duyuru tahtasına asılır. Birer nüshası taraflara verilir.

4. Kararlar oy çokluğuyla alınır. Oy çokluğu ile karara bağlanmayan konularda uyu mazlık do mu olur ve yasal yollarla çözümlenir.

III. BÖLÜM ÇALI MA ARTLARI

MADDE 18- E ALMA, DENEME VE DERECE-KADEME LERLEMES

Kurumun tabii olduğu genel mevzuata aykırı olmamak kaydıyla i veren, i e alacak içilerin görevin gerektirdi i niteliklere sahip olup olmadıkları, nsan Kaynaklar ı Yönetmeli i esaslarına göre tespit eder. Eleman gereksinimi kurum personeline de duyurulur ve niteli ine göre kurum içi personele öncelik tanınır. İçilerin deneme süresi dört aydır.

verenin belirledi i usul ve esaslara göre derece ve kademe ilerlemesi yap2r.

MADDE 19- ÇALI MA SÜRELER

çinin haftalık çal2 ma süresi 40 saattir. Bu süre haftanın çal2 2an 5 i gününe e it olarak bölünerek uygulan2r. yerinde günlük çal2 ma saatinin ba lang2ç ve bitiminin tek tip olarak saptanmas2 esast2r. Ancak, hizmetli, koruma memuru, teknisyenler ve sosyal tesislerde çal2 an i çiler ve di er i çilerin devaml2 çal2 mas2n2n zorunlu olmas2 hallerinde çal2 ma saatleri ba lang2ç ve bitim saatlerinden farklı düzenlenebilir.

A a 2da belirtilen süreler çal2 ma saatlerinden say2r.

- Bir i yapmak üzere görevli olarak i yeri d2 2na gönderilmede gidi geli ve i in yap2m2 için geçen süreler.
- çinin i yerinde bulunmas2yla birlikte, bir i yapmaks2z2n bo ta geçen süreler.
- çinin çocu unu emzirmekle geçirdi i süreler
- çinin vizite ve muayene için i yerinden ayr2p, dönü üne kadar geçen süreler
- Matbaa makineleri, torna, tesviye, freze gibi atölye makineleri ve benzeri i lerde sürekli çal2 an i çilere ö leden evvel ve ö leden sonra verilen dinlenme süreleri.

MADDE 20- ÇALI TIRMA

1. çiler gerekti i takdirde i yeri içinde unvan2 ve niteli i benzer yahut birbirine yak2n ba ka i lerde veya yerlerde muvafakat aramaks2z2n geçici veya devaml2 olarak i veren taraf2ndan görevlendirilebilirler.

Görülen i in niteli inde benzerlik olmak art2 ile i çilerin ayn2 i verene ba l2 ve Belediye (Büyük ehir Belediyesi olan yerlerde Büyük ehir Belediyesi) hudutlar2 içindeki bir ba ka i yerine i verence nakledilmeleri mümkündür.

çilerin ayn2 i verene ba l2 ve Büyük ehir Belediye hudutlar2 d2 2ndaki i yerlerine daimi olarak nakledilmeleri, yaz2 r2zaya ba l2d2r. Geçici süre ile nakillerde i çinin r2zas2 al2nmaz, ancak bu süre y2da 3 ay2 geçemez. Görevlendirme ilgiliye yaz2 olarak tebli edilir.

yerinin il hudutlar2 d2 2na nakli halinde i çinin nakil masraflar2 i verence ödenir. l hudutlar2 d2 2ndaki i yerlerine nakledilen i çilerin nakle r2za göstermemeleri halinde i sözleşmelerini bildirimli olarak feshedilir. ve i yeri de i ikli i hiçbir zaman ceza mahiyetinde olamaz.

2. veren, sendika ile birlikte taraflar2n ortakla a kabul edecekleri bilimsel bir i ve görev de erlendirmesi yapma ve uygulama konusunda çaba sarf etmeyi kabul eder.

3. hayatında gece, en geç saat 20:00'de başlayarak, en erken sabah saat 06:00'a kadar geçen ve en çok 11 saat süren dönemdir. Bu süreler içinde geçen çalılar malar gece işi sayılır.

çilerin gece çalı ması 7,5 saati geçemez.

çi, yaz izni olmadan üst üste 7 günden çok gece işinde çalı tırlamaz. Gece işi gören işçilere, çalı olan gecenin gündüzünde, gündüz işi görenlere de izleyen gecede iş verilemez.

Bu paragraf koruma ve güvenlik personelini kapsamaz.

Bu toplu iş sözleşmesi imza tarihine kadar en son gece zammı tutar ödenecek olup, bu toplu iş sözleşmesi imza tarihinden geçerli olmak üzere, gece döneminde çalı an işçilere (koruma memurları dâhil) gece döneminde çalı tırlanması her saat için 1. alt ay 70 Kuru , 2. Alt ay ise 73 Kuru olarak ödenir.

Bu ödeme, sözleşmenin ikinci yılı birinci ve ikinci alt aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandı tarih itibarıyla arttırılarak ödenecektir.

4. Vardiyalı Çalı ma:

veren, işin yürütümü bakımından İstisnalar Halinde işçi Çalı tırlarak Yürütülen işlerde Çalı malara ilişkin Bazı Özel Usul ve Kurallar Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre vardiyalı çalı ma yapabilir. Vardiyalı çalı mada işçiler arasında ayrım yapılamaz. Ancak, işyeri sendika temsilcileri ile gece çalı ma yasa na girenler bu hükmün dışında değildir. Vardiyalı çalı malarda başlangıç ve bitim saatleri birbiri içine giremez. Vardiyaların postaları birer haftalık, işin gerektirdiği hallerde iki haftalık olmak üzere en az 15 gün önceden belirlenip düzenlenerek vardiyalı nöbet çizelgeleriyle işçilere duyurulur ve işçilerin hakları ve makul diğer önerileri dikkate alınır.

5. Nöbet:

Nöbet, işyerinin güvenliğini sağlamak amacıyla, asli görevi güvenlikten sorumlu personel tarafından tutulur. Nöbet listesi 1 ay önce hazırlanarak ilgililere duyurulur. Nöbet listesi hazırlanırken, bütün görevlilere eşit oranda, dönüşümlü ve tüm nöbet yerlerini kapsayacak şekilde düzenlenir.

Mazereti bulunan işçi, bir gün öncesine kadar idareye haber vermek zorunluluğuyla nöbetini devredebilir.

6. işyerlerinde hazırlama, tamamlama, temizleme işlerini de yapan işçi işçilere bu işlerde geçirdikleri sürenin her bir saati için ödenecek ücret, o işyerindeki işçilere ait normal çalı ma ücretinin saat başına düşen tutarının % 50 yükseltilmesi suretiyle verilir.

MADDE 21- ÇALI İLMAYAN GÜNLER

Bu konuda Yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 22- HAFTA TATİLİ

Pazar günü hafta tatilidir.

MADDE 23- FAZLA ÇALIŞMA

Memleketin genel yararlarına ya da işin niteliği, üretimin artırılması gibi nedenlerle günlük normal çalışma süresinin dışında fazla çalışma yapılabilir.

- Fazla çalışma süresi günde üç saati geçemez.
- Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz.
- Fazla çalışma için işçinin muvafakatinin alınması gerekir.
- Fazla çalışma için kalacak işçilere üstlerince bir gün önceden duyurulması gerekir.
- Sağlık Kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ya da daha az çalışma yapılması gereken işlerde fazla çalışma yapılamaz.
- Zorunlu nedenlerle yasal sürelerin üzerinde fazla çalışma yaptırılmısa ücreti de ödenecektir.
- Bir günde yapılan fazla çalışmanın süresinin bir saatten az olması durumunda ücreti bir saat olarak ödenir.
- Fazla çalışmaları ücreti %75 (yüzde yetmi beş) zamlı olarak ödenir.
- Koruma ve güvenlik personeli ve vardiyalı çalışanlar dışında, işçilere tatil günlerinde istekleri dışında çalışma yaptırılmaz.

Ulusal bayram, genel tatil, cumartesi ve hafta tatili günlerinde çalıştırılan işçiye, çalışma saatleri her gün için iki gündelik tutarında ücret ayrıca ödenir. Bu günlerde yapılacak çalışma miktarı 8 saatten fazla olamaz.

Tüm bu çalışmalarda saat ücretinin hesaplanmasında Yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 24- SAĞLIK VE GÜVENLİK - SAĞLIK YARDIMI

A) Genel Hükümler:

Sağlık ve güvenli iş konusunda ilgili mevzuat hükümleri uygulanır. Bu mevzuat ile mükerrerlik ve aykırılık oluşmaması için kayıtlı olarak a) 2'deki hükümlere uyulur.

a) TÜB TAK Bakanlık ve bakanlık yerlerinde sağlık odası, MAM ve SAGE'de ayrıca devamlı sağlık memuru veya hemşire bulundurulur.

b) Her iş günü TÜB TAK Bakanlık, MAM, BİLGEM, UME ve SAGE'de tam gün, diğer iş yerlerinde günün belli saatlerinde işyeri hekimi istihdam edilir.

c) Kapsama dahil iş yerlerinde çalışan oförlere, koruma memurlarına imkanlar ölçüsünde ihtiyaca uygun bir oda verilebilir.

d) ilerin, özel doktor veya SGK d² sa lık kurulu larına muayene olmak istemeleri halinde, muayene oldukları daha sonra belgelemek ko ulu ile muayene için gerekli izin verilir ve özür izninden sayılmaz.

e) in devam süresince, al anın ve i in niteli i ile i yerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla mevzuata göre periyodik kontroller i verence yapılır.

B) Sa lık Nedeniyle De i imi

Görevde iken malullük ve i hastal sonucunda yetkili sa lık kurumu raporu ile sakat i i durumuna dü enler ve bu nedenle görevinde verimli olmayan veya o görevde al ması tıbben sakıncalı bulunan i i, durumuna uygun bir i te tüm kazanılm hakları sürdürülerek al tır.

C) Sa lık Yardımı

Geçici i göremezlik halinde, hasta i çilerin ücreti i verence tam olarak ödenir. SGK'ca i iye yapılan geçici i göremezlik yardımları i verene aynen geri verilir. Gerekli belgeler ibraz edilir.

D) Yorucu Dinlenmesi

Matbaa makineleri, torna, freze gibi atölye makineleri ve benzeri i lerde sürekli al an i çilere, al manın uygun zamanlarında iki kez 20'er dakikalık dinlenme izni verilir.

E) X-İ nleriyle al anlar günde 5 saatten fazla X-2 nlarına maruz olarak al tıramazlar.

IV. BÖLÜM ÜCRET VE ÜCRETLE İLGİLİ HÜKÜMLER

MADDE 25- ÜCRETİN TANIMI

Ücret; i çilere yaptıkları i kar ında i veren tarafından sağ lanan ve nakden ödenen mebla ları kapsar.

ilere ücretleri aylık ve i lemi olarak her ayın son i günü ödenir.

Ödemenin yapılacağı gün tatil rastlıyorsa, ödemeler tatilden önceki i günü yapılır.

MADDE 26- ÜCRET HESAP PUSULASI

veren, yapt ödemedeki i iye ücret hesabını gösteren imzalı veya i yerinin özel i aretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. Bu pusula isteyen i çilere elektronik ortamda verilebilir.

Pusulada, ödemenin günü ve i kin olduğu dönem ile fazla al ma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çe it eklemeler tutarını ve vergi ile ilgili bütün bilgiler, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çe it kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

MADDE 27- Z N ÜCRET

veren, yıllık ücretli iznini kullanan her i çiyeye, yıllık izin dönemine ili kin ücretini; ilgili i çinin izne ba lamasından önce pe in ödemek ya da avans olarak vermek zorundadır. Ödemeler; ilgili birimlerce yapılır.

MADDE 28- ÜCRET ZAMMI

A- Y İLE T İRME:

01.03.2015 tarihinde i yerinde çalı makta olan i çilerden **01.03.2015** tarihi itibariyle aylık brüt çaplık ücretleri;

1) **2.150,00** (ki Bin Yüz Elli) **TL/Ay**ın altında olanların aylık brüt çaplık ücretlerine **2.150,00** (ki Bin Yüz Elli) **TL/Ay** geçmemek üzere **100,00** (Yüz) **TL/Ay**,

2) **2.151,00** (ki Bin Yüz Elli Bir) **TL/Ay** ile **2.250,00** (ki Bin ki Yüz Elli) **TL/Ay** arasında olanların aylık brüt çaplık ücretlerine **2.250,00** (ki Bin ki Yüz Elli) **TL/Ay** geçmemek üzere **75,00** (Yetmi Be) **TL/Ay**,

3) **2.251,00** (ki Bin ki Yüz Elli Bir) **TL/Ay** ile **2.350,00** (ki Bin Üç Yüz Elli) **TL/Ay** arasında olanların aylık brüt çaplık ücretlerine **2.350,00** (ki Bin Üç Yüz Elli) **TL/Ay** geçmemek üzere **50,00** (Elli) **TL/Ay**

iyile tırme yapılacakdır.

B- B R NC YIL B R NC ALTI AY ZAMMI:

01.03.2015 tarihinde i yerinde çalı makta olan i çilerin, **01.03.2015** tarihi itibariyle almakta oldukları aylık brüt çaplık ücretlerine (yile tirmeden yararlanan i çilerin A fkras ile olu an ücretlerine) **01.03.2015** tarihinden geçerli olmak üzere % **6** (Yüzde Alt) oranında zam yapılacakdır.

C- B R NC YIL K NC ALTI AY ZAMMI:

01.09.2015 tarihinde i yerinde çalı makta olan i çilerin, **31.08.2015** tarihi itibariyle almakta oldukları aylık brüt çaplık ücretlerine **01.09.2015** tarihinden geçerli olmak üzere % **5** (Yüzde Be) oranında zam yapılacakdır.

Ancak, T.C. Ba bakanlık Türkiye statistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllık Tüketici Fiyatlar Türkiye Geneli **ubat 2016** ndeks sayısına, **A ustos 2015** ndeks sayısına göre de i im oranının % **5** (Yüzde Be) a mas halinde a an ksm tamam, ikinci yıl birinci alt ay ücret zamm oranına ilave edilecektir.

D- K NC YIL B R NC ALTI AY ZAMMI:

01.03.2016 tarihinde i yerinde çalı makta olan i çilerin, **29.02.2016** tarihi itibariyle almakta oldukları aylık brüt çaplık ücretlerine **01.03.2016** tarihinden geçerli olmak üzere % **3** (Yüzde Üç) oranında zam yapılacakdır.

Ancak, T.C. Ba bakanlık Türkiye statistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllık Tüketici Fiyatlar Türkiye Geneli **A ustos 2016** ndeks sayısına, **ubat 2016** ndeks sayısına göre de i im oranının % **3** (Yüzde Üç) a mas halinde a an ksm tamam, ikinci yıl ikinci alt ay ücret zamm oranına ilave edilecektir.

E- K NC YIL K NC ALTI AY ZAMMI:

01.09.2016 tarihinde i yerinde al² makta olan i çilerin **31.08.2016** tarihi itibariyle almakta olduklar² ayl²k brüt ²plak ücretlerine **01.09.2016** tarihinden geçerli olmak üzere **% 3** (Yüzde Üç) oran²nda zam yap²lacakt²r.

Ancak T.C. Ba bakanlık Türkiye statistik Kurumu²nun 2003=100 Temel Y²ll² Tüketici Fiyatlar² Türkiye Geneli **ubat 2017** ndeks say²s²n²n, **A ustos 2016** ndeks say²s²na göre de i im oran²n²n **% 3** (Yüzde Üç) a mas² halinde a an k²sm²n tamam², **01.03.2017** tarihinden geçerli olmak üzere i çilerin **28.02.2017** tarihindeki ayl²k brüt ²plak ücretlerine zam olarak uygulanacakt²r.

F- Bu uygulamalar sonucu olu acak olan yar²m Kuru ve üzeri küsuratlar bir Kuru a tamamlanacak, yar²m Kuru ın alt²ndaki de erler dikkate al²nmayacakt²r.

G- Bu sözleşmenin yürürlük süresi içinde i e yeni al²nacak i çilerin ücretleri, 18. Madde esaslar² göz önüne al²narak, ayn² nitelikteki k²demli i çilerin ücretlerini geçmemek üzere i verence belirlenir.

V. BÖLÜM KRAM YE, SOSYAL YARDIM VE D ER ÖDEMELER

MADDE 29- KRAM YE

ilere, dört ayl²k ücreti (120 gün) tutar²nda ikramiye verilir.

Bu ikramiyeler, Toplu Sözleşme Sözleşmesi y²ll² itibariyle bir tam y²ll²k al² ma kar ² olup, Mart, Haziran, Eylül ve Aral²k aylar²n²n ilk haftas²nda ödenir.

1 Mart tarihinden sonra i e girenlere ödeme, giri tarihi itibariyle orant² olarak yap²l²r. Ödeme yap²ld²ktan sonra i sözleşme sona erenlere, nsan Kaynaklar² Yönetmeli i gere ince uygulama yap²l²r.

MADDE 30- SOSYAL YARDIM

Toplu i sözleşme kapsam²nda bulunan i çilere, sözleşme menin 1. Y²ll²nda 220 TL/Ay, 2. Y²ll²nda ise 235 TL/Ay sosyal yardım ödenir.

Bu yardım²n ödenmesinde, her türlü ücretli izinler ile i kazas² ve meslek hastal²klar² sebebiyle istirahat halleri ve 1 ay² a mayan di er istirahat hallerinde k²stelyevm yap²lmaz.

MADDE 31- PRIM VE TAZM NATLAR

Toplu i sözleşme kapsam²nda bulunan i çilerden prim ve tazminat ödenecek olanlar ile bu ödemelerin miktar ve esaslar² Bilim Kurulu²ca tespit edilir.

Yapılacak bu ödemeler, başka hiçbir ödemeyi etkilemeyeceği gibi müktesep hak da tekil etmez.

MADDE 32- YEMEK YARDIMI

Veren, işçilere çalıştıkları her gün için üç kap üzerinden 2000 kaloriden az olmamak üzere öle yemeği verir. İşçilere öle yemeği ile birlikte 100 gramlık kase yoğurt verilir. Görevi gereği yemekte bulunmayanlara, Ramazan ayında oruç tutanlara, gece görev yapanlara ya da Sosyal Güvenlik Kurumunun sözleşmeli/anlaşmalı kurum ve kuruluşlarından verilecek rapor ile diyet yemeği yemek zorunda olanlara durumlarını belgelemek kaydıyla her çalışmaya günü için, sözleşmenin birinci altı ayında **5,71 (Be Türk Lirası Yetmi Bir Kuru)**.-TL/Gün, ikinci altı ayında **6,00 (Altı Türk Lirası)**.-TL/Gün, yemek yardımı ödenir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarihten itibaren arttırılarak ödenecektir. Bu uygulama sonucu oluşan yardım kuruşuna kadar olan kesirler dikkate alınmaz, yardım kuruşu ve üzeri kesirler bir kuruşuna tamamlanır.

Her ne nedenle olursa olsun yemek çektirilmemesi durumunda bu ödeme bütün işçilere yapılır.

MADDE 33- TAŞIT YARDIMI

Çinin işe gidişi ve gelişini sağlamak için işveren servis arabası bulundurur. Servisin izleyeceği yolu işveren tarafından belirlenir ve bu belirlemede işçiler imkan olduğu oranda en yakından alınır. Ancak, personelin ikametleri ile servis noktası arasında ulaşım araçlarına binilmesi halinde fiilen çalışılan her gün için vasıta ücreti olarak iki belediye otobüs bilet bedeli her ay net olarak ödenir. Çalışmaya saatleri nedeniyle servisten yararlanamayanlara ve servis tahsis edilmemesi hallerinde, işçilere; fiilen çalıştıkları her gün için işyeri ile ikametleri arasındaki gerçek ulaşım durumu dikkate alınarak tek vasıta ile gelenlere iki belediye otobüs bilet bedeli, çift vasıta ile gelenlere dört belediye otobüs bilet bedeli her ay net olarak ödenir.

Engelinden dolayı toplu ulaşım araçlarından yararlanamayan sendika üyesi işçilere, fiilen çalıştıkları her gün için dört bilet bedeli her ay net olarak ödenir.

Büyükşehir Belediyesi mücavir alan sınırlarından geliş-gidiş yapanlara ise; çift vasıta (dört bilet bedeli) üzerinden taşınım yardımı ödenir.

Yerinin içinde bulunan lojmanlarda oturanlar ile işverence tahsis edilen servislerden istifade edenlere taşınım yardımı yapılmaz. Lojmanlardan işyerine servis konması halinde işçiden herhangi bir ücret talep edilmez.

İşverence gerçek dışı beyanda bulunduğu tespit edilenler hakkında disiplin hükümleri uygulanır.

Mesai saatleri d² ında veya ücretli izin hallerinde ola anüstü durumlara, do al afet veya i yerinin acil ihtiyaçlarına münhasır olmak kaydıyla, i verence i çi göreve ça rıd² ında, görev yapmasna mani olacak ekilde hastalık hali hariç i ba 2 yapmak zorundadır. Bu durumda i ba 2 yapan i çinin mutat ula 2m giderleri i verence kar 2lanır.

MADDE 34- G Y M YARDIMI VE ELB SES

çilere, i verence hazırlanacak esas ve usullere göre ayni ve nakdi giyim yardım² yapır. 2014 yılında ödenen toplam net giyim yardım² miktarının %8 artırılmas² suretiyle bulunacak tutar, sözleşme menin birinci ve ikinci yıllarında nakdi giyim yardım² olarak ödenecektir.

TÜSS DE i yeri iken TÜB TAKı ba l² i yeri haline dönüş ancak TÜSS DE i yeri iken uygulanm² olan son toplu i sözleşme mesinden yararlanan ve halen çalışmakta olan bu durumdaki i çilere Toplu i sözleşme mesinin birinci yılının Mayıs ayında 150.00 TL. Giyim yardım² yapır. Bu ödeme toplu i sözleşme mesinin ikinci yılında Mayıs ayına kadar olan ücret zamlar² oranında artırılarak belirlenecektir.

Ayrıca 5188 sayılı yasa kapsam² d² ında çalış² an koruma memuru, teknisyen, garson, a ç², depocu ve hizmetlilere yaptıklar² i in niteli ine uygun özel kazaafet ve teçhizat verilir.

MADDE 35- KASA VE MAL SORUMLULUK TAZMİNATI

verence hazırlanacak esasa göre kasa ve mali sorumluluk tazminat² ödenir.

MADDE 36- YOLLUK

verence hazırlanacak esaslara göre yolluk ödenir.

MADDE 37- D İER SOSYAL YARDIMLAR

a) veren sendika üyesi i çilerden sözleşme menin birinci alt² ayında evlenenlere **net 119,28 (Yüzondokuz Türk Lirası Yirmisekiz Kuru)**.-TL, ikinci alt² ayında evlenenlere **net 125,24 (Yüzyirmibe Türk Lirası Yirmidört Kuru)**.-TL evlenme yardım² verir.

Gerekirse bu yardım² avans olarak da verebilir.

b) veren, sendika üyesi i çilerden sözleşme menin birinci alt² ayında çocu u do anlara **net 59,63 (Elli Dokuz Türk Lirası Altmı Üç Kuru)**.-TL, ikinci alt² ayında çocu u do anlara **net 62,61 (Altmı ki Türk Lirası Altmı Bir Kuru)**.-TL do um yardım² verir.

E lerin her ikisinin de kurumda çalış² mas² halinde bu ödeme birine yapır.

c) veren, üyenin sözleşme menin birinci alt² ayında ölümü halinde kanuni mirasçılarına **net 298,25 (ki Yüz Doksan Sekiz Türk Lirası Yirmi Be Kuru)**.-TL, ikinci alt² ayında ölümü halinde kanuni mirasçılarına **net 313,16 (Üçyüz On Üç Türk Lirası On Altı Kuru)**.-TL ölüm yardım² verir.

d) veren, üyenin i kazas² sonucu sözleşme menin birinci alt² ay²nda ölümü halinde kanuni mirasç²lar²na **net 477,18 (Dört yüz Yetmi Yedi Türk Lirası On Sekiz Kuru)**.-TL, ikinci alt² ay²nda ölümü halinde kanuni mirasç²lar²na **net 501,04 (Be yüz Bir Türk Lirası Dört Kuru)**.-TL talepleri halinde ölüm yard²m² verir.

e) veren, üyenin e i, çocuklar², ana, baba ve karde lerinin sözleşme menin birinci alt² ay²nda ölümü halinde **net 178,99 (Yüz Yetmi Sekiz Türk Lirası Doksan Dokuz Kuru)**.-TL, ikinci alt² ay²nda ölümü halinde **net 187,94 (Yüz Seksen Yedi Türk Lirası Doksan Dört Kuru)**.-TL ölüm yard²m² verir.

f) Yang²n, sel, deprem veya herhangi bir nedenle konutsuz kalma durumunda, zarar gören i çilere ilgili makamlardan al²nan belgelerle kan²ıtlanmas² üzerine i verence, do al afetin sözleşme menin birinci alt² ay²nda olmas² halinde **net 17,89 (On Yedi Türk Lirası Seksen Dokuz Kuru)**.-TL, ikinci alt² ay²nda olmas² halinde **net 18,78 (On Sekiz Türk Lirası Yetmi Sekiz Kuru)**.-TL afet paras² ödenir.

Bu ödemeler, toplu i sözleşme mesinin ikinci y²l²n²n birinci ve ikinci alt² aylar²nda ücret zamm² oran²nda ve ücretin zamland² 2 tarih itibariyle art²r²ılacak ve evlenme, do um, ölüm veya do al afetin oldu u sözleşme dilimine tekabül eden tutar üzerinden ödenecektir. Bu uygulama sonucu olu an yar²m kuru a kadar olan kesirler dikkate al²nmaz, yar²m kuru ve üzeri kesirler bir kuru a tamamlan²r.

VI. BÖLÜM Z NLER

MADDE 38- YILLIK Z N

yerinde bir hizmet y²l²n² doldurmu i çiyeye 30 gün ücretli izin verilir. Y²l²k izin kullanma ve verme ekilleri Toplu Sözleşme eki EK-İqde belirtilmiştir.

Ancak 01.01.1996 tarihinden sonra i e yeni giren i çilere,

- 1 y²l²dan 5 y²la kadar (5 y²l² dahil) hizmeti olanlara 20 gün,
- 5 y²l²dan fazla, 15 y²l²dan az hizmeti olanlara 24 gün,
- 15 y²l² (dahil) ve daha fazla hizmeti olanlara 30 gün,

Y²l²k ücretli izin verilir.

MADDE 39- D ER Z NLER

1) Mazeret izinleri:

- Kad²n i çilerin do um ve emzirme izinleri ile ilgili hükümlerde yürürlükteki mevzuat uygulan²r.
- Erkek i çiyeye, e inin do um yapmas² halinde 5 gün, evlat edinmesi halinde 3 gün,
- Evlenen i çilere 6 gün, i çinin kendisinin veya e inin 1. derecede akrabalar²n²n ve karde lerinin evlenmesinde 2 gün,
- Kendisinin veya e inin 1. derecede akrabalar²n²n ve karde lerinin ölümü halinde 4 gün,

- e) Yangın, deprem, sel ve benzeri durumlarda 10 güne kadar,
- f) kametgahın de i tiren i çiyeye, belgelemek ko ulu ile 1 gün izin verilir.
- g) zin almayı gerektiren olay i çinin çalı t t ilin s n r lar d e nda olur ve yolda geçecek süre 2 günden çok ise, i çiyeye burada belirlenen izin ile birlikte 10 güne kadar ücretsiz izin verilir.

Mazeret izinlerinin belgelenmesi zorunludur.

2) Di er Mazeret ve Sa lık zinleri:

a) Birim amirlerince mazeretin uygun görülmesi halinde ayda 8 saate kadar mazeret izni verilebilir. Geçici i göremezlik ödene inin bizzat i ç i tarafından alınması gereken haller için birim amirlerince verilecek izin, bu iznin d e ndadır.

çinin anne, baba, e ve çocuklarının hastalanması hallerinde, verenin uygun görmesi ve belgelenmek kaydıyla di er ayın mazeret izni de (iki aylık bir arada) kullanılabilir. Bu durumda olan i çilere, takip eden ayda da mazeret iznine ihtiyaç duyulması halinde i verenin uygun görmesi ve mazeret izninin kalması artıyla bir sonraki ayın izni kullanılabılır.

b) yerinde çalı maktaki olan i çinin e , çocuk, anne, baba ve bekâr karde inin kanser, diyaliz, MS gibi süreklilik arz eden hastalıklara maruz kalması halinde; bu hastalıkların tetkik ve tedavileri ile Otistik hastaların rehabilitasyonu sırasında hastanın yakınının refakatinin zorunlu olması ve bu durumun ilgili sa lık kurulu undan alınacak belge ile tevsik edilmesi ve uygun ba ka bir yakınının olmaması kaydıyla refakat edecek i ç i refakat süresince ücretli izinli sayılır. Ancak bu süre yda toplam 30 günü geçemez.

çinin bu yakınlarının di er hastalıklarının il s n r lar d e nda yatarak tedavi görmeleri gerekti inde, bir yakınının refakatinin tıbben zorunlu olması ve bununla ilgili sa lık kurulu undan alınacak belgeyle tevsik edilmesi ve uygun ba ka bir yakınının olmaması kaydıyla refakat edecek olan i ç i, refakat süresince ücretli izinli sayılır. Ancak bu izin her bir vaka ba na be günü, yda ise dört vakayla geçemez.

c) Gemide görevlendirilmi olup gemi adamları d e nda kalan üyelere, limandan ayrıldı ve limana döndü ü güne kadar kesintisiz (sürekli) olmak üzere denizde geçirilen her on gün için limana döndü ü günü takip eden ilk i günü bir gün ücretli izin verilir.

3) Ücretsiz zin:

veren, uygun görülecek ve kabul edilebilecek sebeplerle i çilere 12 aya kadar ücretsiz izin verebilir.

MADDE 40- NAK L DURUMUNDA ÜCRETL Z N

veren, sendika üyesi i çilere, il iç i nakiller nedeniyle 1 gün, il s n r lar d e ndaki nakilleri nedeniyle 15 gün, i ten ayrıldı ve ba layı için ücretli izin verir.

Bu toplu iş sözleşmesinin Çalışma Bakanlığı 20.maddesi gereğince Büyükşehir Belediye sınırlarındaki iş yerlerine geçici görevlendirmelerin başında ve sonunda birer gün ücretli izin verilir.

VII. BÖLÜM N SON BULMASI VE DİSPLİN HÜKÜMLERİ

MADDE 41- FERDİ VEYA TOPLU İZİN ÇIKARMA VE GÜVENCESİ

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 42- KIDEM TAZMİNATI

Kıdem tazminatı konusunda yasa hükümleri uygulanır.

Kıdem tazminatına esas gün sayısı 40 gündür.

01.03.1989 tarihinden itibaren işe girenlere kıdem tazminatına esas gün sayısı kanunda yazıldığı süredir.

Kıdem tazminatı işin son bulmasından ve hak sahipleri tarafından gerekli belgelerin ibrazından başlayarak en geç 10 gün içinde Türk Lirası olarak toptan ödenir. Kıdem tazminatı, işçi ölümü ise yasal mirasçılara ödenir.

MADDE 43- BİLDİRİM SÜRELERİ

Bildirim süreleri konusunda yasa hükümleri uygulanır.

Bildirim sürelerine esas gün sayısı yasadaki bildirim sürelerinin birer hafta fazlasıdır.

01.03.1989 tarihinden sonra işe girenlere yasadaki bildirim süreleri uygulanır.

Bildirim süreleri süresinde, işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama süresini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. Bu iş arama izninin süresi günde 3 saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek topluca kullanabilir.

MADDE 44- İZİNİN TASFIYESİ NEDENİYLE İZİN SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

İşveren, kendisine bağlı bir iş yerinin ya da tüm iş yerlerinin tamamen tasfiyesi nedeniyle, işçilerin iş sözleşmelerini feshetmeyi kararlaştırdığında, durumu 30 gün önce sendikaya bildirir.

MADDE 45- TUTUKLULUK-GÖZETİM ALTINA ALINMA VE MAHKUM YETİMLİLİK FESİHİ VE TEKRAR İZİNİ ALMA

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 46- ASKERLİK DURUMUNDA TEKRAR İZİN ALMA

Muvazzaf askerlik nedeniyle iş yerinden ayrılmak zorunda kalan işçi, muvazzaf askerlik süresinin bitiminden itibaren iki ay içinde, işe alınmak için başvurması halinde eski işine veya eşdeğerli bir işe alınır. Muvazzaf askerlik görevi nedeniyle işten ayrılacak olan işçiye muvazzaf askerlik görevinin başlamasından önce yıllık izninin hak edip te kullanmadığı kısmını kullandığı zaman izinlerin ücreti askere gittiği tarihte ödenir. Zin ve terfi yönünden askere gitmeden önceki hizmetlerin dikkate alınmasında, İnsan Kaynakları Yönetmeliği gereğince uygulama yapılır.

Seferberlik hali hariç, talim, manevra, sivil savunma gibi kısa süreli askerlik hizmeti için, silah altına alınan sendika üyesi işçiler, ücretli izinli sayılırlar. Bu işçiler, Toplu Sözleşmesi ile sağlanan tüm haklardan yararlanırlar. Bu konuda 4857 sayılı yasanın 55. maddesi geçerlidir.

M.S.B.Ç. ücret ödendiği takdirde bu ücret tamamıyla edilir. Bakanlıkça ücret ödenmemesi durumunda işçilerin bugünlere ait ücretleri tam olarak ödenir.

MADDE 47- DİSİPLİN KURULU

Disiplin Kurulu, İstanbul ve Kocaeli'deki iş yerleri için, MAM Bakanlığında, diğer iş yerleri için ise Bakanlıkta oluşturulur. Disiplin kurulu, 3 işveren, 1 sendika yetkilisi ve 2 sendika temsilcisinden oluşur. Uyarma cezası dışında, disiplin cezası vermeye yalnızca disiplin kurulu yetkilidir. İşveren temsilcilerinden biri kurula başkanlık eder. Taraflar bu sözleşmenin imza tarihinden itibaren 15 gün içinde asil ve bir o kadar da yedek üyelerini seçerek karar tarafına bildirirler.

TÜB TAK Bakanlık ve MAM Bakanlık tarafından yazılı olarak bir olayın disiplin kuruluna iletilmesi üzerine, kurul başkanlık 5 iş günü içinde disiplin kurulunu gününü belirterek yazılı olarak toplantıya çağırır. Belirtilen günde disiplin kurulu tam sayı ile toplanamazsa, başkanlık 3 iş günü içinde asil ve yedek üyelerle toplantıya devam eder.

Disiplin kurulu kendine iletilen konu ile ilgili gerekli incelemeleri yapar ve işçiye 3 iş günü süre tanınarak yazılı savunmasını alır. Kurul, gerek görürse, işçiyi dinler ve tutanakla ifadesini tespit eder. Kurul, olayla ilgili tanık dinleyebileceği gibi her türlü delilleri toplayabilir. Olayda hafifletici sebepler de değerlendirilir. Kurul çoğunlukla karar verir. Olayın eşitli durumunda başkanlık katıldığı taraf çoğunluk sayılır. Gerektiğinde kararlar için gizli oylama yapılır.

Haklarında yürütülen soruşturma neticesinde işçilerin görev yerleri; aynı il içerisinde unvan ve yapmakta oldukları işe uygun olarak, Disiplin Kurulu önerisi neticesinde işveren onayı ile değiştirilebilir. Bu işlemler ceza mahiyetinde olmayıp çalınan yerde oluşabilecek olumsuz durumu önlemeye yönelik idari bir tedbirdir. Zorunlu ve acil durumlarda işçinin geçici olarak görev yeri de değiştirilebilir. Ancak

soru turma sonucu böyle bir idari tedbire gerek duyulmaz ise i ç i eski görev yerine iade edilir.

Karar 5 i günü içinde ilgiliye yaz² ile tebli edilir. İgili bu karara kar² 6 i günü içinde yaz² olarak itiraz edebilir. 6 i günü içinde itiraz edilmemesi halinde, karar onay için TÜB TAK Ba kan²na MAM Ba kan²na sunulur. Onaylanmas² halinde karar kesinle ir. Onay makam² karar² hafifletebilir veya tamamen kald²rabilir. 6 i günü içinde itiraz oldu u takdirde disiplin kurulu 5 i günü içinde tekrar toplanarak itiraz² inceler, verece i karar² onay makam²na bildirir. Makam²n onay²ndan sonra karar kesinle ir. Bu karar da ilgiliye tebli edilir.

Kurul üyeleri, soru turma ile bizzat ilgilendikleri i lerde, hakk²nda karar al²acak i ç iyle akrabal²klar bulundu u yahut konu kendileri ile ilgili oldu unda toplant²ya kat²lamazlar.

MADDE 48- SUÇ VE CEZA

Disipline uymayan haller bu sözle menin eki Suç ve Ceza Cetvelinde belirlenmi ve cezalar² saptanm² t²r. (EK-II)

Bu sözle mede belirtilen disiplin kurulu karar² olmad²kça, i ç i uyarma cezas² d² 2nda cezaland²r²lamaz.

MADDE 49- HALEL LERDE ÇALI AN Ç LER

Bu konuda kanun hükümleri uygulan²r.

MADDE 50- SOSYAL FAAL YETLER

Sendika taraf²ndan i yerinde düzenlenen bilimsel, sosyal ve kültürel faaliyetlere i veren imkânlar ölçüsünde yard²mda bulunmaya gayret eder.

veren i ç ilerin çay ve su ihtiyaçlar²n² imkanlar ölçüsünde ve belirledi i ko ullarda sa lamaya gayret eder. Ayr²ca i veren belirledi i artlarda i verene ait sportif amaçl² mekan ve imkanlardan i ç ilerin mesai saatleri d² 2nda yararlanmalar²n² sa lamaya gayret eder.

MADDE 51- TARAFLARIN B RL

yerini ya atmak, istihdam² kolayla t²rmak ve art²rmak amac²yla çal² ma hayat²m²z² düzenleyen mevzuatta esneklik sa layacak düzenlemeler gerekti i konusunda taraflar mutab²kt²rlar.

Bu nedenle taraflar, bu toplu i sözle mesinin yürürlük süresi içinde esneklik konusunda birlikte çal² may² planl² bir ekilde sürdürecektir.

MADDE 52- ENGELLERLE LG L DÜZENLEMELER

veren, engelli i çilerle ilgili olarak 2002/58 sayılı Ba bakanlık Genelgesine uygun gerekli tedbirleri alır.

MADDE 53- DENGE ÖDENE :

çilere müktesep hak sayılmamak ve ba ka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa Eylül ayında brüt 500(be yüz) TL denge ödene i ödenecektir. Yıl içinde alınan ücretsiz izin günleri dikkate alınarak kstelyevm yapılacaktır.

VIII. BÖLÜM GEÇ C MADDELER

GEÇ C MADDE 1- FARKLARIN ÖDENME ZAMANI

bu toplu i sözleşme mesinin imza tarihine kadar olan dönemde oluşacak ücret ve diğer ödemelere ilişkin tüm farklar, i verenin bütçe imkânları göz önüne alınarak gecikmeden ödenecektir.

GEÇ C MADDE 2-

Bu toplu i sözleşme mesinin %emek Yardımları+ ba lık 32. %Diğer Sosyal Yardımlar+ ba lık 37. Maddelerinde yeniden belirlenen rakamlar ile %Diğer zinler % ba lık 39, maddesine 2/c olarak ilave edilen düzenlemenin uygulamalarına bu toplu i sözleşme mesinin imza tarihini takip eden ay başından; 4857 sayılı Kanunun Ek madde 2'ine istinaden arttırılan yada ilk defa ihdas edilen izinlerin uygulamalarına bu düzenlemeleri yapan ilgili mevzuatın yürürlük tarihinden itibaren geçilecektir.

GEÇ C MADDE: 3-

bu Toplu Sözleşme mesinin %e Alma, Deneme ve Derece . Kademe lerlemesi %ba lık maddesi ile %ürkiye Bilimsel ve Teknolojik Ara tırma Kurumu nsan Kaynakları Yönetmeli i'nin 26'nci maddesine istinaden i verence bu Toplu Sözleşme mesinin Ücret Zammı ba lık Maddesinin (A) ve (B) fkrallerinin uygulanmasıyla belirlenen %izmet Gurupları Derece Ve Kademe Ücret Tablosuna göre oluşmuş olan, ancak bu toplu i sözleşme mesinin Birinci Yıl Birinci Altı Ay için zamlı ücretleri a a da belirtilen derece ve kademelerdeki ücretlerin altında kalan i çilerin bu ücretleri, 01.03.2015-31.08.2015 döneminde uygulanmak üzere a a da belirtilen ücretlere yükseltilir.

<u>HİZMET GURUBU</u>	<u>KADEME</u>	<u>ÜCRET (TL/AY)</u>
C-1	1	2723,64
C-1	2	2744,84
C-1	3	2766,04
C-1	4	2787,24
C-1	5	2808,44
C-1	6	2829,64
C-1	7	2850,84

C-1	8	2872,04
C-1	9	2893,24
C-1	10	2914,44
C-1	11	2935,64
C-2	1	2744,84
C-2	2	2766,04
C-2	3	2787,24
B-1	1	2766,04
B-1	2	2787,24
B-1	3	2808,44
B-1	4	2829,64
B-1	5	2850,84
B-1	6	2871,75
B-1	7	2892,95
B-1	8	2914,15

bu toplu i sözleşmesi 53 sayılı, 3 geçici madde ve iki ektenden ibaret olup; taraflarca 24.08.2015 tarihinde tanzim ve imza edilmiştir.

<u>KAMU -</u>	<u>TÜB TAK</u>	<u>SENDİKALAR TEMSİLCİLERİ</u>
ERHAN POLAT	AR F KOYUNCU	HAKAN BOZKURT
ABDULLAH KAHRAMAN	OSMAN DURU	ÇAĞDAŞ DUYAR
Dr.SÜLEYMAN ERYİĞİT	SAL M KAHRAMANOĞLU	ENGİN EVKETİM EKİ
HAMD ENGİN	MUSTAFA YAVA	BÜLENT ÇETİN
ADNAN SARIDÖNER	ABDULLAH BAKAL	BARİ ÖZDEMİR
PEK ÇAKAL	AL ÖZDEMİR	MUSTAFA BARIN
ESRA YENİ DÜNYA	TURAN YAKIN	MURAT ACUN
		SAL H MEMİ
		ÖMER AKÇAY
		CEMAL YARGA

ÖMER ARAZ

F L Z KONUR

AHMET DEM RKAYA

RE AT KAYMAZ

GÜL AV AR

ENOL TEKDAL

SAD ATILGAN

UMUT HASDEM R

FAHRETT N YANPINAR

HAL L BRAH M EMRE

AHMET ÇAYIR

SAM ATMACA

CAN P KOÇ

MEHMET ZARGA

ARZU TANLASI ERKAN

LKER BAKIR

HARUN KOCAA A

EROL AKTURAN

S NAN ÖZER

NURAY ULUDA

EMRAH UYSAL

SERDAR UZUN

MEHMET POTUR

EMREH KAYA

ONUR TAN TURAN

CEM ÇELEB

YAVUZ EREN

TOLGA TEZCAN

SERKAN KÜÇÜK

ONUR KADRO LU

MEHMET KARAKOÇ

AL YILMAZ

BÜLENT GÜÇLÜ

BARI YILAN

EK-I YILLIK ÜCRETLİ İZİN KULLANMA ESASLARI

MADDE 1- AMAÇ

Bu esaslar, Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumunda çalışan sendika üyesi çalışanların yıllık ücretli izin kullanma biçimini ve süresini belirler.

MADDE 2- KAPSAM

Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu Başkanlığı ve bağlı yerlerinde çalışan sendika üyesi çalışanları kapsar.

MADDE 3- İZİN SÜRESİ

Kapsam maddesinde belirlenen elemanlara, yılda 1 (bir) aylık doldurmuş olmak kaydıyla senede 30 gün ücretli izin verilir. Ancak, 01.01.1996 tarihinden sonra işe yeni giren çalışanlara bu sözleşmenin 38. Maddesindeki izin süreleri uygulanır.

Kamu kurumları ve bunlara bağlı birlik, işletme ve benzeri kuruluşlarda herhangi bir kadro veya pozisyonda bulunan çalışanlar her ne suretle olursa olsun ayrı ayrı Kurumda göreve başlayanların çalışanlık süreleri yıllık ücretli izin sürelerinin hesabında dikkate alınır.

İzin kullanılmadık dönemlere rastlayan yasal hafta tatili ile Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri izin süresine eklenir. İzinin her yıl kullanılmasında zorunludur.

MADDE 4- İZİN UYGULANMASI

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

Bu iznin 38 inci maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.

Ancak, 38 inci maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden fazla olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

İzinler, işyerindeki işleri aksatmayacak şekilde ilgili yıl içerisinde veya onay makamından iznin erteleme onay alınmak kaydıyla, iznin hak ettiği tarihini takip eden en geç 2 yıl içinde işveren tarafından kullanılmalıdır.

Ayrıca, Başkanın uygun görmesi halinde Temmuz-Austos aylarında izin kullanmak ve Pazartesi gününden itibaren başlatılmak üzere yılda 20 güne kadar toplu izin kullanılabilir. Bu durum en geç Ocak ayı sonuna kadar personele duyurulur.

MADDE 5- İZİN İSTEĞİ VE VERİLMESİ

İzine ayrılacak olan eleman, ayrılma tarihinden 15 gün (Acil durumlarda bu süre aranmaz) önce form izin dilekçesini usulüne uygun doldurarak birim amirine verir. Amir, ayrılmasında sakınca görmediği takdirde, izin dilekçesini gerekli işlemleri yapmak ve onaylatmak üzere İnsan Kaynakları Müdürlüğü / Birimine gönderir. İnsan

Kaynaklar² Müdürlü ü / Birimine gerekli i lemleri yaparak izini onay² sunar. zini onaylanan eleman izine ayr²ır.

MADDE 6- Z N ONAY MAKAMI

TÜB TAK Ba kan²nca yetki verilen i veren vekilleridir.

MADDE 7- Z N DEFTER

Ba kan²k, Enstitüler ve MAM²nde 4857 say² Kanununun ilgili hükümlerine göre i lem yap²ır. Ayr²ca birimler, elemanlar² için izin karteksi tutarlar.

MADDE 8- Z N ÜCRET

zine ayr²lan eleman²n izin dönemine ait ücreti ile ayn² süre içine rastlayan di er ücret ve ücret niteli indeki haklar²pe in olarak ödenir veya avans olarak verilir.

MADDE 9- BA KA Z NLER N MAHSUP ED LEMEZL

Ba kan²ta Ba kan, Enstitülerde Enstitü Müdürü ve MAM²nde Merkez Müdürü taraf²ndan, y²l içerisinde verilmi bulunan ba ka ücretli ve ücretsiz izinler (mazeret izinleri) ile dinlenme ve hastal²k izinleri y²l²k izine mahsup edilemez.

EK-II SUÇ VE CEZA CETVEL

çinin, kusurlu davranış lar halinde uygulanabilecek cezalar a a 2da gösterilmiştir:

- A- Uyarma,
- B- Kinama,
- C- Ücret Kesimi,
- D- Kademe lerlemesinin Durdurulması,
- E- e Son Verilmesi.

A) Uyarma: Personele i lerinde ve davranış larında daha dikkatli olmasını yazış ile bildirilmesidir.

Uyarma cezası verilmesini gerektiren fiil ve davranış lar şunlardır:

- 1- Görevini yaparken kayıtsız, dikkatsiz ve özensiz davranmak,
- 2- Özürsüz ve izinsiz olarak göreve geç gelmeyi, erken ayrılmayı alı kanlık haline getirmek,
- 3- le ilgili konularda yöneticilerine, i arkadaş larına ve i sahiplerine eksik bilgi vermek,
- 4- Kılık ve kıyafet konusunda yürürlükte bulunan Yönetmelik ve Genelgelere uymamak,
- 5- yerinin huzur ve çalış ma düzenine ve saygınlığı na uymayan tutum ve davranış larda bulunmak, belirlenen kurallara uymamak,
- 6- Usulsüz ba vuru ve ikayette bulunmak,
- 7- Bu sözleşmenin 24/D maddesi gere ince geçici i göremezlik ödene ini rapor bitimi tarihinden itibaren en geç bir ay içerisinde tahsil etmemek (Kurumdan ödeme yapılmaması hali hariç) ve tahsil edildikten sonra en geç 5 i günü (Cumartesi hariç) içerisinde i verene ödememek,
- 8- Yöneticilerinin uyarılarına rağmen göreviyle ilgisi olmayan i ler yapmak,
- 9- Mevzuat gere ince vermesi gereken bildirimleri vermemek,
- 10- Resmi yazılara süresi içinde cevap vermemek.

B) Kinama: Personele, görevinde ve davranış larında kusurlu olduğunu yazış ile bildirilmesidir.

Kinama cezası verilmesini gerektiren fiil ve davranış lar şunlardır:

- 1- Görev sırasında yöneticilerine tutum ve davranış ıyla saygısızlık etmek,

2- Arkadaşlarına, mahiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak,

3- Görevin yerine getirilmesinde kusurlu davranmak,

4- Kurumun itibar ve güvenini sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,

5- Kuruma ait araç, gereç ve benzeri eşyaları özel işlerinde kullanmak,

6- Dikkatsizlik ve tedbirsizlikle Kurumun zararına yol açabilecek hareketlerde bulunmak,

7- Verilen emirlere itiraz etmeyi alışkanlık haline getirmek ve bu suretle işin aksamasına neden olmak,

8- Görevi gereği işi aldıkları avansları süresinde kapatmamak,

9- Yöneticileri ve iş arkadaşlarını hakkında küçültücü, yalan veya yanlış haberler yaymak,

C) Ücret Kesimi: Ücret kesimi ilgilinin ücretinin en fazla 3 günlük brüt ücretinin kesilmesidir. (Bu kesinti bir ayda 2 günlük brüt ücreti geçecek şekilde uygulanamaz.)

Ücret kesimi cezası verilebilecek haller şunlardır:

1- Kredi çekerek veya herhangi bir nedenle iş yerindeki arkadaşlarını kefil yapıp ödememek suretiyle arkadaşlarına zararı u ratmak veya haklı sebepler dışında devamlı icra işlemleri ile kurumu küçük düşürücü davranışlarda bulunmak,

2- Bir ayda, 1(bir) gün izinsiz ve mazeretsiz göreve gelmemek,

3- Resmi evrakı kaybetmek, kanun, tüzük ve yönetmeliklere göre gereken bilgi ve belgeleri yetkili mercilere süresinde vermemek,

4- Görevle ilgili konularda yalan ve yanlış beyanda bulunmak,

5- Görev ile ilgili resmi belge, araç ve gereçleri görevin sona ermesine rağmen geri vermemek, izin almadan ve devir teslim yapmadan görev yaptıkları yeri terketmek suretiyle hizmetin durmasına veya aksamasına sebebiyet vermek,

6- Kuruma ait resmi belge, araç, gereç ve benzerlerini kendisine veya üçüncü kişilere menfaat sağlamak amacıyla kullanmak,

7- Kurumun iletmiş olduğu güvenliğini tehlikeye düşürecek davranışlarda bulunmak, bu hususlarda düzenlenmiş kurallara uymamak,

8- Kurumun zararına yol açacak bir yolsuzluğu bildiği halde yöneticilerine haber vermemek, yetkili olduğu halde önleyici tedbir almamak,

9- Nöbet için görevlendirildi i halde, geçerli bir özrü olmaksızın görevine gelmemek veya geç gelmek,

10- Kurumla ilgili kisi bulunan ki i, kurum ve kurulu lardan do rudan veya arac eli ile menfaat sa lamak.

D) Kademe ilerlemesinin Durdurulması: Kademe ilerlemesinin durdurulması, ilgilinin yalnız kademe ilerlemesine tesir etmek üzere usulsüz i ve davran larından dolayı, 3 aydan 1 yıla kadar kademe ilerlemesinin durdurulmasıdır.

Kademenin ilerlemesi cezası verilecek haller şunlardır:

1- Verilen görevleri kendisine yazılı hatırlatılmasına rağmen yapmamakta ısrar etmek,

2- Yöneticisine ya da çalı ma arkadaş larına sata mak, hakaret etmek,

3- Gerçe e aykırı rapor ve belge düzenlemek veya bu tür belgeleri yarar sa lamak amacıyla kullanmak,

4- Yetkili olmad ı halde, basına ve haber ajanslarına bilgi ve demeç vermek, açıklanması yasaklanan bilgileri açıklamak,

5- Görevin yerine getirilmesinde dil, din, ırk, cinsiyet, siyasi dü ünçe ve felsefi inanç, mezhep, milliyet ve meslek ayrım yapmak, ki ilerin yarar veya zararlı hedef alan davran larında bulunmak,

6- Ticaret yapmak veya yasaklanan di er kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak,

7- Görev yerinde genel ahlak ve edep dışı davran larında bulunmak, bu türlü yazı yazmak, i aret, resim ve benzeri ekiller çizmek ve yapmak,

E) e Son Verilmesi: 4857 sayılı Kanununun 25/II maddesinde sayılan hallerde uygulanır.

Bir fiilin iki ayrı cezayı gerektirmesi durumunda üst ceza uygulanır.

Disiplin cezası verilmesine sebep olmu bir fiil ve halin, üç yıl içinde tekrarında bir derece a ır ceza uygulanır.

Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiiller ile i lenen disiplin suçlarında üç yıl içerisinde üçüncü kez ceza uygulamasında, bir derece a ır ceza uygulanır.