

**TÜBİTAK**  
**TÜRKİYE BİLİMSEL VE TEKNOLOJİK**  
**ARAŞTIRMA KURUMU BAŞKANLIĞI**  
**17. DÖNEM**  
**İŞLETME**  
**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**TARAFLAR** :  
**İŞVEREN SENDİKASI** : KAMU-İŞ;  
KAMU İŞLETMELERİ İŞVERENLERİ  
SENDİKASI

**İŞÇİ SENDİKASI** : TEZ-KOOP-İŞ;  
TÜRKİYE TİCARET, KOOPERATİF, EĞİTİM,  
BÜRO VE GÜZEL SANATLAR İŞÇİLERİ  
SENDİKASI

**YÜRÜRLÜK TARİHİ** : 01.03.2017 - 28.02.2019

**İMZA TARİHİ** : 23.11.2017

## **I. BÖLÜM GENEL HÜKÜMLER**

### **MADDE 1- TARAFLAR**

İşletme düzeyindeki bu Toplu İş Sözleşmesinin tarafları Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) Başkanlığının üyesi bulunduğu Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) ile Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ) dir.

### **MADDE 2- TANIMLAR**

Bu Toplu İş Sözleşmesinde;

- a) Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu Başkanlığı (İŞVEREN)
- b) İşletmenin veya işyerinin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlar (İŞVEREN VEKİLİ)
- c) Sözleşmeye taraf olan Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) (İŞVEREN SENDİKASI)
- d) Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ) (İŞÇİ SENDİKASI)
- e) Bu Toplu İş Sözleşmesinin kapsamında bulunan esas işin yapıldığı yerlerle, işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı her türlü eklenti, araç ve tamamlayıcılar (İŞYERİ)
- f) İşyerlerinin tamamı (İŞLETME)
- g) İşyerlerinde TEZ-KOOP-İŞ Sendikasına kayıtlı işçiler (ÜYE)
- h) Bu Toplu İş Sözleşmesi ekleriyle birlikte (SÖZLEŞME)
- i) Çalışma yaşamına ilişkin her türlü yasa, kararname, tüzük, yönetmelik ve genelge vb. (MEVZUAT) olarak tanımlanmıştır.
- j) Bu sözleşmede geçen işveren deyimi işveren vekilini de kapsar.

### **MADDE 3- SÖZLEŞMENİN AMACI**

Bu Toplu İş Sözleşmesinin amacı; iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi artırmak, işverenin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırıcı yollarla çözümlenektir.

İşveren ve işçiler kurumun kuruluş yasasında belirlenmiş olan Kurum amaçlarının etkin bir biçimde gerçekleştirilmesi yolunda karşılıklı anlayış ve işbirliği içinde çaba gösterirler.

### **MADDE 4- KAPSAM**

A) Yer İtibariyle:

Bu toplu iş sözleşmesi, Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu Başkanlığı ve Başkanlığa bağlı işyerlerini kapsar.

B) Çalışan İtibariyle:

Bu toplu iş sözleşmesi, Sendika üyesi işçileri kapsar. Ancak, aşağıda belirtilen unvanlarda çalışanlar bu toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışındadırlar.

- Başkan,
- Bilim Kurulu Üyeleri,
- Danışma Kurulu Üyeleri, Merkez ve Enstitülerde görev yapan Yönetim Kurulu, Akademik ve Teknik Komisyon Başkan ve Üyeleri,
- Başkan Yardımcıları, Genel Sekreter ve Yardımcıları,
- Danışmanlar,

- Hukuk Hizmetleri Başkanı, Hukuk Müşavirleri, Avukatlar
- Merkez Başkanı, Başkan Yardımcıları,
- ULAKBİM Müdürü ve Yardımcıları,
- Enstitü Müdürleri, Enstitü Müdür Yardımcıları,
- Grup Koordinatörleri ve Üyeleri,
- Daire Başkanları,
- İç Denetim Birimi Başkanı ve Yardımcısı, İç Denetçiler, Editörler
- Müdürler,
- Kurum Doktorları, İşyeri Hekimleri,
- Araştırma Gruplarına bağlı Ünite ve Projelerde çalışanlar,
- Asli görevi başka kuruluştaki olanlar,
- Destek Programları Başkanı ve Yardımcıları,
- Gemi Adamları,
- Kısmi süreli olarak çalışanlar,

Avrupa Birliği Çerçeve Programları kapsamındaki projelerde çalışanlar kapsam dışıdır.

C- Dış destekli projelerde süresi belirli iş sözleşmesiyle çalışan Araştırmacılar ile Araştırma Teknisyenlerinden, toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunanlara ilgili projenin ödeneğinde yeterli ödenek bulunması kaydıyla bu toplu iş sözleşmesi ile belirlenen emsali işçinin üzerinde ücret tespit edilebilir. Bu tür personele ödenecek ücretler kurum tarafından karşılanmaz.

#### **MADDE 5- SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ**

Toplu İş Sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri, Toplu İş Sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin Toplu İş Sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini, Toplu İş Sözleşmesindeki hükümler alır. İş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda Toplu İş Sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

Toplu İş Sözleşmesinde, iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde iş sözleşmesinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir.

Her ne sebeple olursa olsun, süresi sona eren Toplu İş Sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

#### **MADDE 6- YÜRÜRLÜK VE SÜRE**

Bu Toplu İş Sözleşmesi 01.03.2017 tarihinde yürürlüğe girmek ve 28.02.2019 tarihinde sona ermek üzere 2 yıl sürelidir.

#### **MADDE 7- YARARLANMA**

1- Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.

2- Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıyla işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.

3- Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır.

4- Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir. İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur.

Diğer hususlarda kanun hükümleri uygulanır.

01.01.2016 tarihinden itibaren TARAL projelerinde çalışmak üzere istihdam edilen fakat kendi istekleri ile taraf sendikaya üye olmamak suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmak istemeyen işçilerden, bilahare Sendikaya üye olarak veya dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyenler; Sendikaca üyeliklerinin işverene bildirildiği veya dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanma talep tarihini takip eden aybaşından itibaren bu toplu iş sözleşmesinin tüm hükümlerine tabi olurlar; bu işçilere mükerrer olmamak kaydıyla toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan emsali işçilere yapılan uygulama yapılır. Bu işçiler için önceki dönemlerinde uygulanmakta olan hükümler müktesep hak oluşturmaz.

## **II. BÖLÜM TARAF İLİŞKİLERİ**

### **MADDE 8- İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR**

A) Sendika yöneticisi ve işyeri sendika temsilcileri üyelerin sorunlarıyla ilgilenmek amacıyla; yer ve zaman bakımından işverenle uyum sağlayarak çalışma düzenini bozmaksızın işyerlerinde sendikal çalışmalar yapabilir. Çalışma yaşamı ve işçi-işveren sendika ilişkileriyle ilgili konuları görüşmek üzere işverenin göstereceği uygun bir yerde işçilerle toplu görüşme yapabilir. Gerekliğinde önceden haber vererek işverenle görüşebilir.

B) İşçi, sendika veya ilgili şube tarafından, tarafları ve işçiyi ilgilendiren konularda işveren ve işveren vekillerine yazılı olarak yapılacak müracaatlar, (30) gün içinde cevaplandırılır.

### **MADDE 9- AİDATLARIN KESİMİ**

İşveren, sendikanın yazılı talebi üzerine üyelik ve dayanışma aidatlarını işçilere yapacağı ücret ödemelerinden kesip sendikanın göstereceği banka hesabına en geç 10 gün içinde yatırır. Gecikmelerde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümleri uygulanır. Kimlerden ne miktarda aidat kesildiğini, ayrılan, işten çıkarılan veya emekli olanları bildiren listelerden bir suret Sendika Genel Merkezine, bir suret de Şube adresine gönderilir.

İşveren, bu konuda yaptığı çalışma karşılığını ve giderlerini sendikadan istemez.

### **MADDE 10- SENDİKA ÜYELİĞİNİN TEMİNATI**

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

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

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

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

5) İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır.

## MADDE 11- SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ VE GÖREVLERİ

1. Sendika 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 27.inci maddesine göre işyerinde çalışan üyeleri arasından seçeceği işyeri sendika temsilcilerinin isimlerini 15 gün içinde işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilir.

2. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Görevleri:

İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilci, işyerine münhasır kalmak kaydıyla işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek, işçi-işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, İş Kanunları ile Toplu İş Sözleşmesinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidirler.

İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile yerine getirirler.

## MADDE 12- SENDİKAL İZİNLER

A) Baş temsilci İzni:

Sendika Baş temsilcisine, temsilcilik görevinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmesi için aşağıda düzenlenen şekilde ücretli izin verilir.

İşyeri İşçi Mevcudu	Haftalık Ücretli İzin Süresi
50 işçi çalıştıran işyerinde	4 saat
51-200 işçi çalıştıran işyerinde	6 "
201-500 işçi çalıştıran işyerinde	8 "
501'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	10 "

Baş temsilci gündüz vardiyasında çalıştırılır. Baş temsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak sendika merkezi veya şube veya bölge temsilciliğinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine, bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

B) Temsilci İzinleri:

Sendika temsilcileri gündüz vardiyasında çalıştırılır. Bu görevlerini yerine getirirken asıl işlerini aksatmamak zorundadırlar. Ancak Sendika temsilcilerine aralarında toplantı yapabilmeleri için aşağıda düzenlenen şekilde ücretli izin verilir.

İşyeri İşçi Mevcudu	Haftalık Ücretli İzin Süresi
50 işçi çalıştıran işyerinde	2 saat
51-200 işçi çalıştıran işyerinde	3 "
201-500 işçi çalıştıran işyerinde	4 "
501'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	5 "

C) Diğer İzinler:

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

İşyeri İşçi Mevcudu	Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi
50 işçi çalıştıran işyerinde	40 gün
51-100 işçi çalıştıran işyerinde	60 "
101-200 işçi çalıştıran işyerinde	90 "
201-500 işçi çalıştıran işyerinde	120 "
501-1000 işçi çalıştıran işyerinde	160 "

1001'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 eğitim izni kullanması işverenin onayına tabidir.

Ancak Genel Kurullar için bu % 5 oranı aranmaz.

### **MADDE 13- SENDİKANIN YARARLANACAĞI TEMSİLCİ ODASI, ARAÇ VE GEREÇLER**

İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin sendikal çalışmalarını yürütmek amacıyla, elverişli sendika temsilci odası tahsis etmeyi, büro araç ve gereçlerini sağlamayı kabul eder. Oda tahsisi mümkün olmayan işyerlerinde, toplantılar için işveren elverişli bir oda önermeyi kabul eder.

### **MADDE 14- SENDİKA DUYURU TAHTASI**

İşveren, işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan tahtası bulundurur. İlan tahtasında bu sözleşmenin hüküm ve ilkelerine ve ilgili mevzuata aykırı olmamak şartıyla, sendikal çalışmalar ve sendikacılıkla ilgili her türlü haber ve ilan ile kanunen yapılması gereken ilan ve tebliğler asılır. Asılan ilanlarda işyeri baştemsilcisinin, onun yokluğunda vekalet eden temsilcinin, ilan sendika şubesi ve genel merkeze ait ise, şube ve genel merkez yetkililerinin imzaları bulunacaktır. İlanlardan dolayı sendikanın ve temsilcinin sorumluluğu vardır.

### **MADDE 15- TEMSİLCİLERİN VE İŞYERİNDE ÇALIŞAN SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN TEMİNATI**

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.

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 16- SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN TEMİNATI**

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 beklemezsizin 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.

## **MADDE 17- UYUŞMAZLIKLARI GİDERME KURULU**

a) Amaç:

İşçi ve işveren münasebetlerini düzenlemek, çalışma barışını sağlamak, Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasına uyum sağlamak, uygulanmasından doğan anlaşmazlıkları çözmek amacıyla Uyuşmazlıkları Giderme Kurulu kurulmuştur. Sözleşmenin yorum ve uygulamasından doğan ve işyeri baştemsilcisinin işveren ya da vekili ile görüşerek çözümleyemediği konular bu kurulda görüşülür.

b) Kuruluşu:

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

c) Çalışma:

1. Kurul taraflardan birinin gündem ve toplantı gününü belirten yazılı istemini izleyen üçüncü iş günü içinde toplanır. Toplantıya taraflardan birinin katılmaması durumunda, toplantı gününü izleyen 15 işgünü içinde toplantı yapılır. Toplantı yapılmaz ise, gündem maddeleri veya istem konusunda uyuşmazlık doğmuş olur ve yasal yollarla çözüm aranır. Ancak toplantıyı isteyen tarafın toplantıya gelmemesi nedeni ile toplantı yapılmamışsa uyuşmazlık doğmuş olmaz.

2. Kurul salt çoğunlukla toplanır. İlk toplantısında işveren temsilcilerinden birini başkan, işçi temsilcilerinden birini sekreter seçer. Başkan dahil her üyenin bir oy hakkı vardır. Tüm toplantılarda gündemdeki konular en geç 3 işgünü içinde sonuca bağlanır. 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. Tutanağın bir nüshası duyuru tahtasına asılır. Birer nüshası taraflara verilir.

4. Kararlar oy çokluğuyla alınır. Oy çokluğu ile karara bağlanmayan konularda uyuşmazlık doğmuş olur ve yasal yollarla çözümlenir.

## **III. BÖLÜM ÇALIŞMA ŞARTLARI**

### **MADDE 18- İŞE ALMA, DENEME VE DERECE-KADEME İLERLEMESİ**

Kurumun tabi olduğu genel mevzuata aykırı olmamak kaydıyla işveren, işe alacağı işçilerin görevin gerektirdiği niteliklere sahip olup olmadıklarını, İnsan Kaynakları Yönetmeliği esaslarına göre tespit eder. Eleman gereksinimi kurum personeline de duyurulur ve niteliğine göre kurum içi personele öncelik tanınır. İşçilerin deneme süresi dört aydır.

İşverenin belirlediği usul ve esaslara göre derece ve kademe ilerlemesi yapılır.

### **MADDE 19- ÇALIŞMA SÜRELERİ**

İşçinin haftalık çalışma süresi 40 saattir. Bu süre haftanın çalışılan 5 işgününe eşit olarak bölünerek uygulanır. İşyerinde günlük çalışma saatinin başlangıç ve bitiminin tek tip olarak saptanması esastır. Ancak, hizmetli, koruma memuru, teknisyenler ve sosyal tesislerde çalışan işçiler ve diğer işçilerin devamlı çalışmasının zorunlu olması hallerinde çalışma saatleri başlangıç ve bitim saatlerinden farklı düzenlenebilir.

Aşağıda belirtilen süreler çalışma saatlerinden sayılır.

a) Bir iş yapmak üzere görevli olarak işyeri dışına gönderilmede gidiş geliş ve işin yapımı için geçen süreler.

b) İşçinin işyerinde bulunmasıyla birlikte, bir iş yapmaksızın boşta geçen süreler.

c) İşçinin çocuğunu emzirmekle geçirdiği süreler

d) İşçinin vizite ve muayene için işyerinden ayrılıp, dönüşüne kadar geçen süreler

e) Matbaa makineleri, torna, tesviye, freze gibi atölye makineleri ve benzeri işlerde sürekli çalışan işçilere öğleden evvel ve öğleden sonra verilen dinlenme süreleri.

## **MADDE 20- ÇALIŞTIRMA**

1. İşçiler gerektiği takdirde işyeri içinde unvanı ve niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde muvafakat aramaksızın geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilebilirler.

Görülen işin niteliğinde benzerlik olmak şartı ile işçilerin aynı işverene bağlı ve Belediye (Büyükşehir Belediyesi) hudutları içindeki bir başka işyerine işverence nakledilmeleri mümkündür.

İşçilerin aynı işverene bağlı ve Büyükşehir Belediye hudutları dışındaki işyerlerine daimi olarak nakledilmeleri, yazılı rızaya bağlıdır. Geçici süre ile nakillerde işçinin rızası alınmaz, ancak bu süre yılda 3 ayı geçemez. Görevlendirme ilgiliye yazılı olarak tebliğ edilir.

İşyerinin il hudutları dışına nakli halinde işçinin nakil masrafları işverence ödenir. İl hudutları dışındaki işyerlerine nakledilen işçilerin nakle rıza göstermemeleri halinde iş sözleşmeleri bildirimli olarak feshedilir. İş ve işyeri değişikliği hiçbir zaman ceza mahiyetinde olamaz.

2. İşveren, sendika ile birlikte tarafların ortaklaşa kabul edecekleri bilimsel bir iş ve görev değerlendirmesi yapma ve uygulama konusunda çaba sarf etmeyi kabul eder.

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

İşçilerin gece çalışması 7,5 saati geçemez.

İşçi, yazılı izni olmadan üst üste 7 günden çok gece işinde çalıştırılmaz. Gece işi gören işçilere, çalışılan gecenin gündüzünde, gündüz işi görenlere de izleyen gecede iş verilemez.

Bu paragraf koruma ve güvenlik personelini kapsamaz.

Bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihine kadar en son gece zammı tutarı ödenecek olup, bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden geçerli olmak üzere, gece döneminde çalışan işçilere ( koruma memurları dâhil ) gece döneminde çalıştığı her saat için Birinci Altı Ay 83 Kuruş, İkinci Altı Ay ise 87 Kuruş olarak ödenir.

Bu ödeme, sözleşmenin İkinci Yılı Birinci ve İkinci Altı Aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

### **4. Vardiyalı Çalışma:**

İşveren, işin yürütümü bakımından "Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Bazı Özel Usul ve Kurallar Hakkında Yönetmelik" hükümlerine göre vardiyalı çalışma yaptırabilir. Vardiyalı çalışmada işçiler arasında ayırım yapılamaz. Ancak, işyeri sendika temsilcileri ile gece çalışma yasağına girenler bu hükmün dışındadır. Vardiyalı çalışmalarda 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 haklı ve makul değişiklik önerileri dikkate alınır.



## 5. Nöbet:

Nöbet, işyerinin güvenliğinin sağlanması 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 koşuluyla nöbetini devredebilir.

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

## MADDE 21- ÇALIŞILMAYAN GÜNLER

### 1- Ulusal Bayram Günü:

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

### 2- Resmi Bayram Günleri:

a- 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramıdır.

b-19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı günüdür.

c- 30 Ağustos günü Zafer Bayramıdır.

### 3- Dini Bayram Günleri:

a- Ramazan Bayramı; Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gündür.

b- Kurban Bayramı; Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gündür.

### 4- Genel Tatil Günleri:

a- 1 Ocak günü yılbaşı tatili günüdür.

b- 1 Mayıs günü Emek ve Dayanışma Günü tatilidir.

c- 15 Temmuz günü Demokrasi ve Milli Birlik Günü tatilidir.

## MADDE 22- HAFTA TATİLİ

Pazar günü hafta tatilidir.

## MADDE 23- FAZLA ÇALIŞMA

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

a) Fazla çalışma süresi günde üç saati geçemez.

b) Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz.

c) Fazla çalışma için işçinin muvafakatinin alınması gerekir.

d) Fazla çalışma için kalacak işçilere üstlerince bir gün önceden duyurulması gerekir.

e) Sağlık Kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ya da daha az çalışması gereken işlerde fazla çalışma yapılamaz.

f) Zorunlu nedenlerle yasal sürelerin üzerinde fazla çalışma yaptırılmışsa ücreti de ödenecektir.

g) Bir günde yapılan fazla çalışma süresinin bir saatten az olması durumunda ücreti bir saat olarak ödenir.

h) Fazla çalışmaların ücreti %75 (yüzde yetmiş beş) zamlı ödenir.

i) Koruma ve güvenlik personeli ve vardiyalı çalışanlar dışında, işçilere tatil günlerinde istekleri dışında çalışma yaptırılamaz.

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

Tüm bu çalışmalarda saat ücretinin hesaplanmasında Yasa hükümleri uygulanır.

## **MADDE 24- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ - SAĞLIK YARDIMI**

### **A) Genel Hükümler:**

İş sağlığı ve güvenliği konusunda 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu Kanuna göre çıkarılmış ilgili diğer mevzuat hükümleri uygulanır. İşyerlerinde bu mevzuatın öngördüğü esaslarda İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda faaliyette bulunmak üzere kurullar oluşturulur. Bu mevzuat ile mükerrerlik ve aykırılık oluşturmamak kaydıyla aşağıdaki hükümlere uyulur.

a) TÜBİTAK Başkanlığı ve bağlı işyerlerinde sağlık odası, MAM ve SAGE’de ayrıca devamlı sağlık memuru veya hemşire bulundurulur.

b) Her işgünü TÜBİTAK Başkanlığı, MAM, BİLGEM, UME ve SAGE’ de tam gün, diğer işyerlerinde günün belli saatlerinde işyeri hekimi istihdam edilir.

c) Kapsama dahil işyerlerinde çalışan şoförlere, koruma memurlarına imkanlar ölçüsünde ihtiyaca uygun bir oda verilebilir.

d) İşçilerin, özel doktor veya SGK dışı sağlık kuruluşlarına muayene olmak istemeleri halinde, muayene olduklarını daha sonra belgelemek koşulu ile muayene için gerekli izin verilir ve özür izninden sayılmaz.

e) İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla mevzuata göre periyodik kontroller işverence yaptırılır

### **B) Sağlık Nedeniyle İş Değişimi**

Görevde iken malullük ve iş hastalığı sonucunda yetkili sağlık kurumu raporu ile engelli işçi durumuna düşenler ve bu nedenle görevinde verimli olmayan veya o görevde çalışması tıbben sakıncalı bulunan işçi, durumuna uygun bir işte tüm kazanılmış hakları sürdürülerek çalıştırılır.

### **C) Sağlık Yardımı**

Geçici iş göremezlik halinde, hasta işçilerin ücreti işverence tam olarak ödenir. SGK’ca işçiye yapılan geçici iş göremezlik yardımları işverene aynen geri verilir. Gerekli belgeler ibraz edilir.

### **D) Yorucu İş Dinlenmesi**

Matbaa makineleri, torna, freze gibi atölye makineleri ve benzeri işlerde sürekli çalışan işçilere, çalışmanın uygun zamanlarında iki kez 20’şer dakikalık dinlenme izni verilir.

E) X-Işınlarıyla çalışanlar günde 5 saatten fazla X-ışınlarına maruz olarak çalıştırılmazlar.

## **IV. BÖLÜM ÜCRET VE ÜCRETLE İLGİLİ HÜKÜMLER**

### **MADDE 25- ÜCRETİN TANIMI**

Ücret; işçilere yaptıkları iş karşılığında işveren tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağları kapsar.

İşçilere ücretleri aylık ve işlemiş olarak her ayın son işgünü ödenir.  
Ödemenin yapılacağı gün tatile rastlıyorsa, ödemeler tatilden önceki işgünü yapılır.

## **MADDE 26- ÜCRET HESAP PUSULASI**

İşveren, yaptığı ödemede, işçiye ücret hesabını gösteren imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. Bu pusula isteyen işçilere elektronik ortamda verilebilir.

Pusulada, ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi ile ilgili bütün bilgiler, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

## **MADDE 27- İZİN ÜCRETİ**

İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini; ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin ödemek ya da avans olarak vermek zorundadır. Ödemeler; ilgili birimlerce yapılır.

## **MADDE 28- ÜCRET ZAMMI**

### **A- İYİLEŞTİRME**

**01.03.2017** tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerden **01.03.2017** tarihi itibarıyla aylık brüt çıplak ücretleri **3.000,00** (Üç Bin) TL/Ay'ın altında olanların aylık brüt çıplak ücretlerine **3.000,00** (Üç Bin) TL/Ay'ı geçmemek üzere **90,00** (Doksan) TL/Ay iyileştirme yapılacaktır.

### **B- BİRİNCİ YIL BİRİNCİ ALTI AY ZAMMI**

**01.03.2017** tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, **01.03.2017** tarihi itibarıyla almakta oldukları aylık brüt çıplak ücretlerine (İyileştirmeden yararlanan işçilerin A fıkrası ile oluşan ücretlerine) **01.03.2017** tarihinden geçerli olmak üzere % 7,5 (Yüzde Yedi virgül Beş) oranında zam yapılacaktır.

### **C- BİRİNCİ YIL İKİNCİ ALTI AY ZAMMI**

**01.09.2017** tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, **31.08.2017** tarihi itibarıyla almakta oldukları aylık brüt çıplak ücretlerine **01.09.2017** tarihinden geçerli olmak üzere % 5 (Yüzde Beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli **Şubat 2018** İndeks sayısının, **Ağustos 2017** İndeks sayısına göre değişim oranının % 5'i (Yüzde Beş) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

### **D- İKİNCİ YIL BİRİNCİ ALTI AY ZAMMI**

**01.03.2018** tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, **28.02.2018** tarihi itibarıyla almakta oldukları aylık brüt çıplak ücretlerine **01.03.2018** tarihinden geçerli olmak üzere % 3,5 (Yüzde Üç virgül Beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli **Ağustos 2018** İndeks sayısının, **Şubat 2018** İndeks sayısına göre değişim oranının % 3,5 (Yüzde Üç virgül Beş)'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

### **E- İKİNCİ YIL İKİNCİ ALTI AY ZAMMI**

**01.09.2018** tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin **31.08.2018** tarihi itibarıyla almakta oldukları aylık brüt çıplak ücretlerine **01.09.2018** tarihinden geçerli olmak üzere % 3,5 (Yüzde Üç virgül Beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli **Şubat 2019** İndeks sayısının, **Ağustos 2018** İndeks sayısına göre değişim oranının % **3,5** (Yüzde Üç virgöl Beş)'i aşması halinde aşan kısmın tamamı, **01.03.2019** tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin **28.02.2019** tarihindeki aylık brüt çıplak ücretlerine zam olarak uygulanacaktır.

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

**G-** Bu sözleşmenin yürürlük süresi içinde işe yeni alınacak işçilerin ücretleri, 18. Madde esasları göz önüne alınarak, aynı nitelikteki kıdemli işçilerin ücretlerini geçmemek üzere işverence belirlenir.

## **V. BÖLÜM** **İKRAMİYE, SOSYAL YARDIM** **VE DİĞER ÖDEMELER**

### **MADDE 29- İLAVE TEDİYE VE İKRAMİYE**

İşçilere, bir tam yıllık çalışma karşılığı olmak üzere, 2017 yılının Mart, Haziran ve Eylül aylarında 30'ar günlük, Aralık ayında ise 22 günlük ikramiye bu ayların ilk haftasında ödenir. Ayrıca Aralık ayında ikramiye ile birlikte 8 günlük tazminat ödenir.

1 Mart tarihinden sonra işe girenlere ödeme, giriş tarihi itibarıyla orantılı olarak yapılır. Ödeme yapıldıktan sonra iş sözleşmesi sona erenlere, İnsan Kaynakları Yönetmeliği gereğince uygulama yapılır.

**Bu madde 01.01.2018 tarihinden geçerli olmak üzere aşağıdaki düzenlendiği şekliyle uygulanacaktır.**

İşçilere, her yıl 6772 Sayılı Kanun gereğince ödenecek olan İlave Tediye'den ayrı olarak Mart ve Eylül aylarının ilk haftasında 30'ar günlük iki ikramiye ödenir.

Bu ödemeler, bir tam yıllık çalışma karşılığı olup, giriş tarihi itibarıyla orantılı olarak yapılır.

Ödeme yapıldıktan sonra iş sözleşmesi sona erenlere, İnsan Kaynakları Yönetmeliği gereğince uygulama yapılır.

### **MADDE 30- SOSYAL YARDIM**

İşbu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere her ay toplu iş sözleşmesinin Birinci Yılı Birinci Altı Ayında 252,63 TL/Ay, İkinci Altı Ayında 265,26 TL/Ay Sosyal Yardım ödenir.

Bu ödeme sözleşmesinin İkinci Yılında Birinci ve İkinci Altı Aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak uygulanacaktır.

Bu uygulamalar sonucu oluşan Yarım Kuruşa kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım kuruş ve üzeri kesirler Bir Kuruşa tamamlanır.

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

### **MADDE 31- PRİM VE TAZMİNATLAR**

Toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan işçilerden prim ve tazminat ödenecek olanlar ile bu ödemelerin miktar ve esasları Bilim Kurulu'na tespit edilir.

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

Yukarıdaki fıkra gereğince yapılacak ödemelerden ayrı olarak kapsamda bulunan işçilere işbu toplu iş sözleşmesi gereğince; başka hiçbir ödemeyi etkilememek kaydıyla 2018 yılı Ekim ayından geçerli olmak üzere, takvim yılı itibariyle çalıştıkları süre ile orantılı olarak her yıl Ekim ayında 8 günlük çıplak ücretleri tutarında ayrıca tazminat ödenir.

### **MADDE 32- YEMEK YARDIMI**

İşveren, işçilere çalıştıkları her gün için üç kap üzerinden 2000 kaloriden az olmamak üzere öğle yemeği verir. İşçilere öğle 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 sağlık kurum ve kuruluşlarından verilecek rapor ile diyet yemeği yemek zorunda olanlara durumlarını belgelemek kaydıyla her çalışma günü için, sözleşmenin Birinci Yılında 8,15 TL/Gün yemek yardımı ödenir.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin İkinci Yılı'nın Birinci ve İkinci Altı Aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak ödenecektir.

Bu uygulama sonucu oluşan yarım kuruşa kadar olan kesirler dikkate alınmaz, yarım kuruş ve üzeri kesirler bir kuruşa tamamlanır.

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

### **MADDE 33- TAŞIT YARDIMI**

İşçinin işe gidiş ve gelişini sağlamak için işveren servis arabası bulundurur. Servisin izleyeceği yol işveren tarafından belirlenir ve bu belirlemede işçiler imkan olduğu oranda en yakından alınır. Ancak, personelin ikameti ile servis noktası arasında ulaşım aracına binilmesi halinde fiilen çalışılan her gün için vasıta ücreti olarak iki belediye otobüs bilet bedeli her ay net olarak ödenir. Çalışma 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 işyerinin bulunduğu ilde uygulanan 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 sınırları dışından geliş-gidiş yapanlara ise; çift vasıta (dört bilet bedeli) üzerinden taşıt yardımı ödenir.

İşyerinin içinde bulunan lojmanlarda oturanlar ile işverence tahsis edilen servislerden istifade edenlere taşıt 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 dışında veya ücretli izin hallerinde olağanüstü durumlara, doğal afet veya işyerinin acil ihtiyaçlarına münhasır olmak kaydıyla, işverence işçi göreve çağrıldığında, görev yapmasına mani olacak şekilde hastalık hali hariç işbaşı yapmak zorundadır. Bu durumda işbaşı yapan işçinin mutad ulaşım giderleri işverence karşılanır.

### **MADDE 34- GİYİM YARDIMI VE İŞ ELBİSESİ**

İşçilere, işverence hazırlanacak esas ve usullere göre ayni ve nakdi giyim yardımı yapılır. 2016 yılında ödenen toplam net giyim yardımı miktarının %9 artırılması suretiyle bulunacak tutar, sözleşmenin birinci ve ikinci yıllarında nakdi giyim yardımı olarak ödenecektir.

TÜSSİDE işyeri iken TÜBİTAK'a bağlı işyeri haline dönüşen ancak TÜSSİDE işyeri iken uygulanmış olan son toplu iş sözleşmesinden yararlanan ve halen çalışmakta olan bu durumdaki işçilere Toplu iş sözleşmesinin Birinci Yılı'nın Mayıs ayında 166,44 TL. Giyim yardımı yapılır. Bu

ödeme toplu iş sözleşmesinin İkinci Yılında Mayıs ayına kadar olan ücret zamları oranında artırılarak belirlenecektir.

Ayrıca 5188 sayılı yasa kapsamı dışında çalışan koruma memuru, teknisyen, garson, aşçı, depocu ve hizmetlilere yaptıkları işin niteliğine uygun özel kıyafet ve teçhizat verilir.

### **MADDE 35- KASA VE MALİ SORUMLULUK TAZMİNATI**

İşverence hazırlanacak esasa göre kasa ve mali sorumluluk tazminatı ödenir.

### **MADDE 36- YOLLUK**

İşverence hazırlanacak esaslara göre yolluk ödenir.

### **MADDE 37- DİĞER SOSYAL YARDIMLAR**

a) İşveren sendika üyesi işçilerden sözleşmenin Birinci Altı Ayında evlenenlere net 149,21 TL, İkinci Altı Ayında evlenenlere net 156,67 TL evlenme yardımı verir.

Gerekirse bu yardımı avans olarak da verebilir.

b) İşveren, sendika üyesi işçilerden sözleşmenin Birinci Altı Ayında çocuğu doğanlara net 74,59 TL, İkinci Altı Ayında çocuğu doğanlara net 78,32 TL doğum yardımı verir. Eşlerin her ikisinin de kurumda çalışması halinde bu ödeme birine yapılır.

c) İşveren, üyenin sözleşmenin Birinci Altı Ayında ölümü halinde kanuni mirasçılara net 373,09 TL, İkinci Altı Ayında ölümü halinde kanuni mirasçılara net 391,74 TL ölüm yardımı verir.

d) İşveren, üyenin iş kazası sonucu sözleşmenin Birinci Altı Ayında ölümü halinde kanuni mirasçılara net 596,93 TL, İkinci Altı Ayında ölümü halinde kanuni mirasçılara net 626,78 TL talepleri halinde ölüm yardımı verir.

e) İşveren, üyenin eşi, çocukları, ana, baba ve kardeşlerinin sözleşmenin Birinci Altı Ayında ölümü halinde net 223,90 TL, İkinci Altı Ayında ölümü halinde net 235,10 TL ölüm yardımı verir.

f) Yangın, sel, deprem veya herhangi bir nedenle konutsuz kalma durumunda, zarar gören işçilere ilgili makamlardan alınan belgelerle kanıtlanması üzerine işverence, doğal afetin sözleşmenin Birinci Altı Ayında olması halinde net 22,37 TL, İkinci Altı Ayında olması halinde net 23,49 TL afet parası ödenir.

Bu ödemeler, toplu iş sözleşmesinin İkinci Yılı'nın Birinci ve İkinci Altı Aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılacak ve evlenme, doğum, ölüm veya doğal afetin olduğu sözleşme dilimine tekabül eden tutar üzerinden ödenecektir.

Bu uygulama sonucu oluşan yarım kuruşa kadar olan kesirler dikkate alınmaz, yarım kuruş ve üzeri kesirler bir kuruşa tamamlanır.

## **VI. BÖLÜM İZİNLER**

### **MADDE 38- YILLIK İZİN**

İşyerinde bir hizmet yılını doldurmuş işçiye 30 gün ücretli izin verilir. Yıllık izin kullanma ve verme şekilleri Toplu İş Sözleşmesi eki EK-I' de belirtilmiştir.

Ancak 01.01.1996 tarihinden sonra işe yeni giren işçilere,

a) 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) hizmeti olanlara 20 gün,

b) 5 yıldan fazla, 15 yıldan az hizmeti olanlara 24 gün,

c) 15 yıl (dahil) ve daha fazla hizmeti olanlara 30 gün,

Yıllık ücretli izin verilir.

## **MADDE 39- DİĞER İZİNLER**

### **1) Mazeret İzinleri:**

a) Kadın işçilerin doğum ve emzirme izinleri ile ilgili hükümlerde yürürlükteki mevzuat uygulanır.

b) Erkek işçiye, eşinin doğum yapması halinde 5 gün, evlat edinmesi halinde 3 gün,

c) Evlenen işçilere 6 gün, işçinin kendisinin veya eşinin 1. derecede akrabalarının ve kardeşlerinin evlenmesinde 2 gün,

d) Kendisinin veya eşinin 1. derecede akrabalarının ve kardeşlerinin ölümü halinde 4 gün,

e) Yangın, deprem, sel ve benzeri durumlarda 10 güne kadar,

f) İkametgahını değiştiren işçiye, belgelemek koşulu ile 1 gün izin verilir.

g) İzin almayı gerektiren olay işçinin çalıştığı ilin sınırları dışında olur ve yolda geçecek süre 2 günden çok ise, işçiye burada belirlenen izin ile birlikte 10 güne kadar,

h) İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde 10 güne kadar,

ücretsiz izin verilir.

Mazeret izinlerinin belgelenmesi zorunludur.

### **2) Diğer Mazeret ve Sağlık İzinleri:**

a) Birim amirlerince mazeretin uygun görülmesi halinde ayda 8 saate kadar mazeret izni verilebilir. Geçici işgöremezlik ödeneğinin bizzat işçi tarafından alınması gereken haller için birim amirlerince verilecek izin, bu iznin dışındadır.

İşçinin anne, baba, eş ve çocuklarının hastalanması hallerinde, İşverenin uygun görmesi ve belgelenmek kaydıyla diğer ayın mazeret izni de (iki aylık bir arada) kullanılabilir. Bu durumda olan işçilere, takip eden ayda da mazeret iznine ihtiyaç duyulması halinde işverenin uygun görmesi ve mazeret izninin kalması şartıyla bir sonraki ayın izni kullanılabilir.

b) İşyerinde çalışmakta olan işçinin eş, çocuk, anne, baba ve bekâr kardeşinin kanser, diyaliz, MS, Down Sendromu 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 sağlık kuruluşundan alınacak belge ile tevsik edilmesi ve uygun başka bir yakınının olmaması kaydıyla refakat edecek işçi refakat süresince ücretli izinli sayılır. Ancak bu süre yılda toplam 30 günü geçemez.

İşçinin bu yakınlarının diğer hastalıklarının il sınırları dışında yatarak tedavi görmeleri gerektiğinde, bir yakınının refakatinin tıbben zorunlu olması ve bununla ilgili sağlık kuruluşundan alınacak belgeyle tevsik edilmesi ve uygun başka bir yakınının olmaması kaydıyla refakat edecek olan işçi, refakat süresince ücretli izinli sayılır. Ancak bu izin her bir vaka başına beş günü, yılda ise dört vakayı geçemez.

c) Gemide görevlendirilmiş olup gemi adamları dışında kalan üyelere, limandan ayrıldığı ve limana döndüğü güne kadar kesintisiz (sürekli) olmak üzere denizde geçirilen her on gün için limana döndüğü günü takip eden ilk iş günü bir gün ücretli izin verilir.

### 3) Ücretsiz İzin:

İşveren, uygun görülecek ve kabul edilebilecek sebeplerle işçilere 12 aya kadar ücretsiz izin verebilir.

### 4) Ücretsiz Refakat İzni:

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

### MADDE 40- NAKİL DURUMUNDA ÜCRETLİ İZİN

İşveren, sendika üyesi işçilere, il içi nakiller nedeniyle 1 gün, il sınırları dışındaki nakilleri nedeniyle 15 gün, işten ayrılış ve başlayış için ücretli izin verir.

Bu toplu iş sözleşmesinin Çalıştırma başlıklı 20.maddesi gereğince Büyükşehir Belediye hudutları dışındaki işyerlerine geçici görevlendirmelerin başında ve sonunda birer gün ücretli izin verilir.

## VII. BÖLÜM İŞİN SON BULMASI VE DİSİPLİN HÜKÜMLERİ

### MADDE 41- FERDİ VEYA TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ 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 yazılı 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 ölmüş 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- İŞYERİNİN TASFİYESİ NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

İşveren, kendisine bağlı bir işyerinin ya da tüm işyerlerinin tamamen tasfiyesi nedeniyle, işçilerin iş sözleşmelerini feshetmeyi kararlaştırdığında, durumu 30 işgünü önceden yazılı olarak sendikaya bildirir.



## **MADDE 45- TUTUKLULUK-GÖZETİM ALTINA ALINMA VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA**

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

## **MADDE 46- ASKERLİK DURUMUNDA TEKRAR İŞE ALMA**

Muvazzaf askerlik nedeniyle işyerinden ayrılmak zorunda kalan işçi, muvazzaf askerlik süresinin bitiminden itibaren iki ay içinde, işe alınmak için başvurması halinde eski işine veya eş değerli bir işe alınır. Muvazzaf askerlik görevi nedeniyle işten ayrılacak olan işçiye muvazzaf askerlik görevinin başlamasından önce yıllık izninin hak edip te kullanmadığı kısmı kullanılır. Kullanılmayan izinlerin ücreti askere gittiği tarihte ödenir. İzin 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 İş Sözleşmesi ile sağlanmış olan tüm haklardan yararlanırlar. Bu konuda 4857 sayılı yasanın 55. maddesi geçerlidir.

M.S.B.'nce ücret ödendiği taktirde bu ücret tama iblağ edilir. Bakanlıkça ücret ödenmemesi durumunda işçilerin bugünlere ait ücretleri tam olarak ödenir.

## **MADDE 47- DISİPLİN KURULU**

Disiplin Kurulu, İstanbul ve Kocaeli'ndeki işyerleri için, MAM Başkanlığında, diğer işyerleri için ise Başkanlıkta oluşturulur. Disiplin kurulu, 3 işveren, 1 sendika yetkilisi ve 2 sendika temsilcisinden oluşur. Uyarma cezası dışında, disiplin cezası vermeye yalnız 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 karşı tarafa bildirirler.

TÜBİTAK Başkanı ve MAM Başkanı tarafından yazılı olarak bir olayın disiplin kuruluna iletilmesi üzerine, kurul başkanı 5 işgünü içinde disiplin kurulunu gününü belirterek yazılı olarak toplantıya çağırır. Belirtilen günde disiplin kurulu tam sayı ile toplanamazsa, başkan 3 işgünü içinde asil ve yedek üyelerle toplantıya devam eder.

Disiplin kurulu kendine iletilen konu ile ilgili gerekli incelemeleri yapar ve işçiye 3 işgünü süre tanıyarak 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 değerlendirilir. Kurul çoğunlukla karar verir. Oyların eşitliği durumunda başkanın 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 işlem ceza mahiyetinde olmayıp çalışılan yerde oluşabilecek olumsuz durumu önlemeye yönelik idari bir tedbirdir. Zorunlu ve acil durumlarda işçinin geçici olarak görev yeri değiştirilebilir. Ancak soruşturma sonucu böyle bir idari tedbire gerek duyulmaz ise işçi eski görev yerine iade edilir.

Karar 5 işgünü içinde ilgiliye yazı ile tebliğ edilir. İlgili bu karara karşı 6 işgünü içinde yazılı olarak itiraz edebilir. 6 işgünü içinde itiraz edilmemesi halinde, karar onay için TÜBİTAK Başkanına MAM Başkanına sunulur. Onaylanması halinde karar kesinleşir. Onay makamı kararı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilir. 6 işgünü içinde itiraz olduğu taktirde disiplin kurulu 5 işgünü içinde tekrar toplanarak itirazı inceler, vereceği kararı onay makamına bildirir. Makamın onayından sonra karar kesinleşir. Bu karar da ilgiliye tebliğ edilir.

Kurul üyeleri, soruşturma ile bizzat ilgilendikleri işlerde, hakkında karar alınacak işçiyle akrabalıklar bulunduğu yahut konu kendileri ile ilgili olduğunda toplantıya katılamazlar.

## **MADDE 48- SUÇ VE CEZA**

Disipline uymayan haller bu sözleşmenin eki Suç ve Ceza Cetvelinde belirlenmiş ve cezaları saptanmıştır. (EK-II)

Bu sözleşmede belirtilen disiplin kurulu kararı olmadıkça, işçi uyarma cezası dışında cezalandırılmaz.

## **MADDE 49- İHALELİ İŞLERDE ÇALIŞAN İŞÇİLER**

Bu konuda kanun hükümleri uygulanır.

## **MADDE 50- SOSYAL FAALİYETLER**

Sendika tarafından işyerinde düzenlenen bilimsel, sosyal ve kültürel faaliyetlere işveren imkânlar ölçüsünde yardımda bulunmaya gayret eder.

İşveren işçilerin çay ve su ihtiyaçlarını imkanlar ölçüsünde ve belirlediği koşullarda sağlamaya gayret eder. Ayrıca işveren belirlediği şartlarda işverene ait sportif amaçlı mekan ve imkanlardan işçilerin mesai saatleri dışında yararlanmalarını sağlamaya gayret eder.

## **MADDE 51- TARAFLARIN İŞBİRLİĞİ**

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

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

## **MADDE 52- ENGELLİLER İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER**

Engelli işçiler hakkında mevzuat hükümleri uygulanır.

## **MADDE 53- EK ÖDEME**

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa Mayıs ayında brüt 750 (Yedi yüz elli)TL ek ödeme yapılacaktır.

Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

## **VIII. BÖLÜM GEÇİCİ MADDELER**

### **GEÇİCİ ÖDEME :**

01.03.2017 tarihinde iyileştirme ve ücret zammı yapıldıktan sonra oluşan aylık ücret ve bu ücretle birlikte ödenen prim, tazminat, sosyal yardım, yemek ve yol yardımı gibi her türlü aylık nakdi ödemeler ile ikramiye, ilave tediye, ek ödeme, giyim yardımı gibi ödemelerin aya düşen miktarı ve aylık asgari geçim indirim tutarının hesaplanması sonucu oluşan aylık net gelirin (kişiye ait özel kesintiler hariç) 2,600TL'nin altında kalması halinde aradaki fark tazminat olarak işçilere ödenir.

### **GEÇİCİ MADDE 1- FARKLARIN ÖDENME ZAMANI**

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

## GEÇİCİ MADDE 2-

Toplu İş Sözleşmesinin “Yemek Yardımı” başlıklı 32. “Diğer Sosyal Yardımlar” başlıklı 37. Maddelerinde yeniden belirlenen rakamlar, Sözleşmenin imza tarihini takip eden aybaşından itibaren uygulamaya konulacaktır.

İşbu toplu iş sözleşmesi 53 asıl, 3 geçici madde ve iki ekten ibaret olup; taraflarca 23.11.2017 tarihinde tanzim ve imza edilmiştir.

### İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

#### KAMU-İŞ

ERHAN POLAT

ABDULLAH KAHRAMAN

Av. FİLİZ ATAY

DR.SÜLEYMAN ERYİĞİT

HASAN KARSLI

HAMDİ ENGİN

İPEK ÇAKAL

ESRA YENİDÜNYA

#### TÜBİTAK

Prof. Dr. A. ARİF ERGİN

SÜLEYMAN YAŞAR

Av. MUSTAFA YAVAŞ

SALİM KAHRAMANOĞLU

ABDULLAH BAKAL

#### TEZ-KOOP-İŞ

HAYDAR ÖZDEMİROĞLU

HAKAN BOZKURT

İSMAİL AYDIN

ÇAĞDAŞ DUYAR

SALİH GÖNÜLLÜ

MUSTAFA BARIN

E. ŞEVKET ŞİMŞEK

BARIŞ ÖZDEMİR

BÜLENT ÇETİN

SALİH MEMİŞ

ONUR TAN TURAN

TUNCAY ÇEVİK

S.AYDIN ARIK

BARIŞ YILAN

ÖMER AKÇAY  
ÖMER ARAZ  
SERKAN KÜÇÜK  
VELİ ŞAHİN  
MEHMET ZARGA  
CEMAL YARGA  
YAVUZ EREN  
SERKAN KURAL  
FİLİZ KONUR  
İLKER BAKIR  
HARUN KOCAAĞA  
SİNAN ÖZER  
BİLAL TEYMUR  
MEHMET POTUR  
FİKRET ÖZTÜRK  
HASAN SAMANCI  
OGUZHAN TURAN  
BAŞAK AKSELLİ  
SAMİ ATMACA  
EROL PARACI  
SAVAŞ ŞAHİN  
BURAK SANALMIŞ  
MÜCAHİT KARAKOÇ  
ONUR KADİROĞLU  
SEDA KARATEKİN  
DAMLA AKÇIL KARAKURT  
SEVİM ŞAHİN  
NAZAN BİÇER  
MUSTAFA ÇAYAN  
MUSTAFA KOÇAK  
FAHRETTİN YENİPİNAR  
HASAN NİZAM  
FATİH ALADAĞ  
ARZU KEPOĞLU  
FATİH ALTIPARMAK  
SADİ ATILGAN  
UMUT HASDEMİR  
İMRAN TOK  
MELEK ÇINAR  
YAKUP TOKATLI  
MUSTAFA BAŞALTIN  
MALİK ELMAS  
ZAFER KANBUR  
SİBEL TABANLIOĞLU  
ŞENOL TEKDAL  
HAKAN ONAY

**EK-I**  
**YILLIK ÜCRETLİ İZİN KULLANMA ESASLARI**

**MADDE 1- AMAÇ**

Bu esaslar, Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu'nda çalışan sendika üyesi işçilerin yıllık ücretli izin kullanma biçimini ve süresini belirler. Bu esaslarda düzenlenmemiş hususlarda 4857 sayılı Kanunu'nun 60'ıncı maddesi gereğince çıkartılmış bulunan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği hükümleri uygulanır.

**MADDE 2- KAPSAM**

Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu Başkanlığı ve bağlı işyerlerinde çalışan sendika üyesi işçileri kapsar.

**MADDE 3- İZİN SÜRESİ**

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

Kamu kurumları ve bunlara bağlı birlik, işletme ve benzeri kuruluşlarda herhangi bir kadro veya pozisyonda fiilen çalışarak her ne suretle olursa olsun ayrılıp Kurumda göreve başlayanların çalıştıkları süreler yıllık ücretli izin sürelerinin hesabında dikkate alınır.

İzin kullanıldığı döneme rastlayan yasal hafta tatili ile Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri izin süresine eklenir. İzinin her yıl kullanılması 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 aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir.

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 onayı alınmak kaydıyla, iznin hak ediş tarihini takip eden en geç 2 yıl içinde işveren tarafından kullanılır.

Ayrıca, Başkanın uygun görmesi halinde Temmuz-Ağustos ayları içinde ayrılmak ve Pazartesi gününden itibaren başlatılmak üzere yılda 20 güne kadar toplu izin kullanılır. 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 Kaynakları Müdürlüğü / Birimine gerekli işlemleri yaparak izni onay'a sunar. İzini onaylanan eleman izine ayrılır.

## **MADDE 6- İZİN ONAY MAKAMI**

TÜBİTAK Başkanınca yetki verilen işveren vekilleridir.

## **MADDE 7- İZİN DEFTERİ**

Başkanlık, Enstitüler ve MAM'nde 4857 sayılı İş Kanununun ilgili hükümlerine göre işlem yapılır. Ayrıca birimler, elemanları için izin karteksi tutarlar.

## **MADDE 8- İZİN ÜCRETİ**

İzine ayrılan elemanın izin dönemine ait ücreti ile aynı süre içine rastlayan diğer ücret ve ücret niteliğindeki hakları peşin olarak ödenir veya avans olarak verilir.

## **MADDE 9- BAŞKA İZİNLERİN MAHSUP EDİLEMEZLİĞİ**

Başkanlıkta Başkan, Enstitülerde Enstitü Müdürü ve MAM'nde Merkez Müdürü tarafından, yıl içerisinde verilmiş bulunan başka ücretli ve ücretsiz izinler (mazeret izinleri) ile dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izine mahsup edilemez.

## EK-II SUÇ VE CEZA CETVELİ

İşçinin, kusurlu davranışları halinde uygulanabilecek cezalar aşağıda gösterilmiştir:

- A- Uyarma,
- B- Kınama,
- C- Ücret Kesimi,
- D- Kademe İlerlemesinin Durdurulması,
- E- İşe Son Verilmesi.

**A) Uyarma:** Personele işlerinde ve davranışlarında daha dikkatli olmasının yazı ile bildirilmesidir.

Uyarma cezası verilmesini gerektiren fiil ve davranışlar şunlardır:

- 1- Görevini yaparken kayıtsız, dikkatsiz ve özensiz davranmak,
- 2- Özürsüz ve izinsiz olarak göreve geç gelmeyi, erken ayrılmayı alışkanlık haline getirmek,
- 3- İşle ilgili konularda yöneticilerine, iş arkadaşlarına ve iş sahiplerine eksik bilgi vermek,
- 4- Kılık ve kıyafet konusunda yürürlükte bulunan Yönetmelik ve Genelgelere uymamak,
- 5- İşyerinin huzur ve çalışma düzenine ve saygınlığına uymayan tutum ve davranışlarda bulunmak, belirlenen kurallara uymamak,
- 6- Usulsüz başvuru ve şikayette bulunmak,
- 7- Bu sözleşmenin 24/D maddesi gereğince geçici iş göremezlik ödeneğini rapor bitimi tarihinden itibaren en geç bir ay içerisinde tahsil etmemek (Kurum'dan ödeme yapılmaması hali hariç) ve tahsil edildikten sonra en geç 5 iş günü (Cumartesi hariç) içerisinde işverene ödememek,
- 8- Yöneticilerinin uyarılarına rağmen göreviyle ilgisi olmayan işler yapmak,
- 9- Mevzuatı gereğince vermesi gereken bildirimleri vermemek,
- 10- Resmi yazılara süresi içinde cevap vermemek.

**B) Kınama:** Personele, görevinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesidir.

Kınama cezası verilmesini gerektiren fiil ve davranışlar şunlardır:

- 1- Görev sırasında yöneticilerine tutum ve davranışı ile saygısızlık etmek,
- 2- İş 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 eşyayı 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 aldığı avansı kasten süresinde kapatmamak,
- 9- Yöneticileri ve iş arkadaşları hakkında küçültücü, yalan veya yanıltıcı 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 işyerindeki arkadaşlarını kefil yapıp ödememek suretiyle arkadaşlarını zarara uğratmak 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 yaptığı 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 iletişim ağının 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 görevlendirildiği halde, geçerli bir özrü olmaksızın görevine gelmemek veya geç gelmek,

10- Kurumla iş ilişkisi bulunan kişi, kurum ve kuruluşlardan doğrudan veya aracı eli ile menfaat sağlamak.

**D) Kademe İlerlemesinin Durdurulması:** Kademe ilerlemesinin durdurulması, ilgilinin yalnız kademe ilerlemesine tesir etmek üzere usulsüz iş ve davranışlarından 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 çalışma arkadaşlarına sataşmak, hakaret etmek,

3- Gerçeğe aykırı rapor ve belge düzenlemek veya bu tür belgeleri yarar sağlamak amacıyla kullanmak,

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

5- Görevin yerine getirilmesinde dil, din, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce ve felsefi inanç, mezhep, milliyet ve meslek ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef alan davranışlarda bulunmak,

6- Ticaret yapmak veya yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak,

7- Görev yerinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak, bu türlü yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek ve yapmak,

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

Bir fiilin iki ayrı cezayı gerektirmesi durumunda üst ceza uygulanır.

Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil ve halin, üç yıl içinde tekrarında bir derece ağır ceza uygulanır.

Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiiller ile işlenen disiplin suçlarında üç yıl içerisinde üçüncü kez ceza uygulamasında, bir derece ağır ceza uygulanır.