

**T.C. KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI
VE BAĞLI İŞYERLERİ
İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

TARAFLAR :

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

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

YÜRÜRLÜK TARİHİ : 01.01.2009 – 31.12.2010

İMZA TARİHİ : 27.08.2009

MADDE 1- TARAFLAR VE TANIMLAR:

2822 sayılı Yasaya göre işletme düzeyinde akdedilmiş olan bu toplu iş sözleşmesinin tarafları Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) ile Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ) dir.

Bu sözleşmede;

- a) Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası KAMU-İŞ (İŞVEREN SENDİKASI),
- b) T.C Kültür ve Turizm Bakanlığı (İŞVEREN),

c) Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası
TEZ-KOOP-İŞ (İŞÇİ SENDİKASI)

d) İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler (İŞVEREN VEKİLİ),

e) İşyerinde çalışan taraf sendika üyesi işçiler (ÜYE),

f) İş Kanununun 2. maddesinde tanımlanan yerler (İŞYERİ),

g) İşletme düzeyinde bağitlanan bu toplu iş sözleşmesi (SÖZLEŞME) olarak adlandırılmıştır.

MADDE 2- SÖZLEŞMENİN AMACI:

Bu toplu iş sözleşmesinin amacı iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi artırmak, işveren ve işçilerin hak ve menfaatlerini korumak, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak taraflar arasında doğabilecek ihtilafları mevzuat ve bu sözleşmede belirlenmiş prensiplerle çözümlenektir.

MADDE 3- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ:

Bu toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. İş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde iş sözleşmesinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir. Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

MADDE 4- KAPSAM VE YARARLANMA :

A- Kapsam:

Bu toplu iş sözleşmesi, T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı ve bağıli işyerlerini kapsar.

B- Yararlanma:

İşbu toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunda yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 5- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN TAYİNİ VE NİTELİKLERİ:

Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika, işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, ellibir ile yüz arasında ise en çok iki, yüzbir ile beşyüz arasında ise en

çok üç, beşyüzbir ile bin arasında ise en çok dört, binbir ile ikibin arasında ise en çok altı, ikibinden fazla ise en çok sekiz olmak üzere işyerinde çalışan üyeleri arasından işyeri sendika temsilcisi tayin ederek onbeş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baştemsilci olarak görevlendirilebilir.

İşyeri sendika temsilcisi olabilmek için kurucu olabilmek hususunda 2821 sayılı Kanununun 5 inci maddesinde belirtilen şartları haiz olmak gerekir.

MADDE 6- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN GÖREVLERİ:

İşyeri sendika temsilcileri ve baştemsilcisi, işyerine münhasır kalmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, kanunlar ve toplu iş sözleşmesinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir. Temsilcilerin görevi sendikanın yetkisi süresince devam eder. İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile yerine getirirler.

MADDE 7- SENDİKA YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİ İLE ÜYELERİNİN TEMİNATI VE ÇALIŞMALARI:

Bu konuda Sendikalar Kanunu ile ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 8- SENDİKA AİDATI:

A- Üyelik Aidatı:

İşveren Sendikalar Kanunu uyarınca; sendikanın talebi üzerine, kesmekle yükümlü bulunduğu üyelik aidatını, varsa dayanışma aidatını her ay işçi ücretlerinden keserek ücretlerin ödendiği günü takip eden 30 gün içinde sendikanın bildireceği bir banka hesabına yatırmakla ve kesinti listesini sendikaya göndermekle yükümlüdür.

B- Diğer Kesintiler:

Üyelik ve dayanışma aidatları dışında sosyal ve sportif faaliyetler ile kooperatifler için yapılacak kesintiler işçinin yazılı rızasına bağlıdır.

İşveren bu işlemler için Sendikadan herhangi bir masraf isteyemez.

MADDE 9- İLAN TAHTASI VE TEMSİLCİLİK ODASI:

A- İlan Tahtası:

Bakanlık Merkezi, Kültür Varlıkları ve Müzeler Genel Müdürlüğü ile DÖSiM Merkezinde işçilerin görebileceği bir yerde, sendika toplantıları ve faaliyetleri ile ilgili

bildirilerin işçilere duyurulması amacı ile camekânlı bir ilan tahtası bulundurulur. İlan tahtasına asılacak sendika toplantı ve faaliyetleri ile ilgili yazı ve bildirimlerin altı en az bir sendika yöneticisi tarafından imzalanıp mühürlenir ve bir sureti işverene verilir. İlan tahtasının kilidi sendika temsilcisinde bulunacak, bildiri ve yazılardan doğacak sorumluluk sendikaya ait olacaktır.

B- Temsilcilik Odası :

İşyeri sendika Temsilcilerinin sendikal faaliyetlerini yürütebilmesi için Bakanlık Merkez Teşkilatında, İstanbul İşletme Müdürlüğünde ve ek binada (eski Turizm Bakanlığı binası) bir temsilcilik odası tahsis edilir. Ayrıca işverenin imkanlarının uygun olması halinde diğer İl Kültür ve Turizm Müdürlüklerinde de temsilcilik odası temin edilir.

MADDE 10- SENDİKAL İZİNLER:

A-İşyeri sendika baş temsilcisi ve temsilcilerine asıl işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak koşulu ile temsilcilik görevinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmeleri için, sendika baş temsilcilerine haftada dört saat, temsilcilerine ise haftada iki saatten fazla olmamak üzere ücretli izin verilir. Baş temsilcinin ve temsilcinin bu izni işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak; Sendika Genel Merkezi veya Şubesinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazılı doğrulamasıyla, bu izin süresini çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

B- Sendika üye, temsilci ve yöneticilerine, kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, disiplin kurulu, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine, bir yıllık süre içinde toplam işçi sayısının %8'i kadar gün ücretli izin verilir. Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler içindir. Bir seferde işyeri işçi sayısının %4' ünden fazla sayıda üyenin birden izin kullanması işverenin onayına tabidir.

MADDE 11- İŞE ALMADA USUL VE DENEME SÜRESİ:

A) İşyerinde yeni işe alınacak işçiler için mevzuat hükümleri uygulanır.

B) İşe yeni alınan işçiler için deneme süresi bir aydır. Deneme süresi sonunda yeterli görülmeyenlerin iş sözleşmeleri bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedilir. Çalıştıkları süreye ait ücretleri ve her türlü hakkeşleri ödenir. Bu deneme süresi sonunda yeterli görülenlerin iş sözleşmeleri onaylanır ve bunlar işe başladıkları tarihten itibaren işe girmiş sayılırlar.

C) İşletme ve bağlı işyerleri için daimi işçi kadroları ihdas edildiğinde bu kadrolara mevzuat elverdiği takdirde öncelikle "Geçici vizeli" olarak çalıştırılan işçiler aktarılır. Ancak,

bu şekilde alınan işçiler ile işyerinde çalışmakta iken sonradan tekrar işe alınanlara deneme süresi uygulanmaz.

MADDE 12- İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

İşçilerin vizelerinde belirtilen işlerde ve yerlerde çalıştırılmaları esastır. Ancak, işçiler gerektiği takdirde, işyerinde bir başka işte veya işverene bağlı diğer işyerlerinde işveren tarafından görevlendirilebilirler.

A) İşveren; çalışma programı gereğince işyerleri arasında işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerin meydana gelmesi durumunda, işçi fazlalığı olan işyerlerinden işçi ihtiyacı duyulan işyerlerine işçi nakledebilir. Bu naklin işçinin halen çalışmakta olduğu il hudutları dışına olması halinde, nakle istekli olanlardan durumu işverenlikçe uygun görülenlere öncelik verilir. İstekli çıkmaması veya il hudutları dışına nakle rıza gösterilmemesi durumunda İş Kanunu hükümleri uygulanır.

B) İş ve işyeri değişikliği ceza mahiyetinde olamaz.

C) Mevcut ücretlere dokunulmamak kaydıyla 22.08.2005 tarihinden itibaren iş ve işyeri değişikliğinde; işçilerin kendi unvanlarından daha yüksek bir unvana makamca yükseltilmesi halinde, kendi ücreti ile gittiği unvandaki en düşük ücret arasındaki fark bu görevi fiilen yaptığı müddetçe tazminat olarak ödenir. Bu görevden alındığında tazminat ödemesine son verilir.

Aynı nitelik ve kıdemde olup aynı işi yapan işçiler arasında ayırım yapılamaz.

MADDE 13- ASKERLİK VE KANUNDAN DOĞAN ÇALIŞMA:

Bu konuda İş Kanunu hükümleri uygulanır. Muvazzaf askerlik hizmeti sonunda yasal süresi içinde işe girmek için müracaat eden işçiler, eski işlerine veya benzeri işlere emsallerinin ücreti ile başlatılırlar. Ancak, muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir sebeple silâh altına alınan veyahut kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçiye bu süre içinde devletçe ödeme yapılmaması halinde ücreti tam olarak ödenir. Ancak, aynı süre için devlet tarafından ücret ödenmesi ve bu ücretin işyerinden aldığı ücretten az olması halinde sadece aradaki fark işverence ödenir.

MADDE 14- ÇALIŞMA SÜRELERİ:

İşyerlerinde haftalık çalışma süresi 45 saattir. Çalışma şekli ve sürelerinin günlere dağılımı, mesainin başlama ve bitiş saatleri İş Kanunu hükümlerine göre işverence tespit edilir.

İşverence gerekli görülmesi halinde mevzuata uyulmak kaydıyla postalar halinde çalışma yaptırılabilir.

MADDE 15- FAZLA ÇALIŞMA - HAFTA TATİLİ - ULUSAL BAYRAM ÇALIŞMASI VE ÜCRETİ:

A- Fazla Çalışma:

İşyerlerinde, bu toplu iş sözleşmesinde yazılı normal çalışma süresinin dışında işverence fazla çalışma yaptırılabilir. Ancak mazereti işverence uygun görülenler fazla çalışmadan istisna edilir.

Fazla çalışmaya bırakılacak işçilere bu durum bir gün önceden bildirilir.

Her bir fazla saat çalışma için, işçinin saat ücreti % 50 zamlı olarak ödenir.

B- Hafta Tatili Çalışması:

İşçilerin hafta tatilinde çalıştırılmaları halinde, çalışılan bu güne ait ücretleri mevzuat hükümlerine göre çalışmadan hak ettikleri de dahil toplam 2,5 yevmiye olarak ödenir.

C- Ulusal Bayram, Genel Tatil Günleri:

İşçilere, Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde çalıştırılmaları halinde çalışılan bu günlere ait ücretleri bir buçuk kat fazlasıyla ödenir. (Bugüne ait ücreti dahil toplam 2,5 yevmiye).

D- Bu maddede düzenlenmeyen diğer hususlarda kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 16- ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ:

Ulusal bayram ve genel tatil günleri Yasada belirtilen günlerdir.

MADDE 17- İŞ SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER:

Bu konuda İş Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 18-TUTUKLULUK GÖZETİM ALTINA ALINMA MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE ALMA:

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 19- KIDEM TAZMİNATI VE BİLDİRİM SÜRELERİ:

Kıdem tazminatı ve bildirim süreleri konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 20- YILLIK ÜCRETLİ İZİN:

İşyerinde fiili çalışması sonucunda bir yılını dolduran işçilere aşağıdaki süreler kadar yıllık ücretli izin verilir.

Hizmet Süresi:

- a) 1 yıldan 5 yıla kadar olanlara yılda 15 gün,
- b) 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara yılda 20 gün,
- c) 15 yıl ve daha fazla olanlara yılda 26 gün,

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatilleri izin süresine ilave edilir.

Bu izinlerin kullandırılması konusunda yasa hükümleri uygulanır.

Yıllık izinlerin hak edilmesinde, çalışan işçilerin aynı işyerinde geçirdiği çalışma süreleri toplamı dikkate alınır.

MADDE 21- MAZERET İZİNLERİ:

Aşağıdaki hallerde işçilere, belgelemek kaydıyla ücretli izin verilir.

- a) İşçinin evlenmesi halinde 5 gün,
- b) Eşinin doğum yapması halinde 2 gün,
- c) Eş, çocuk, ana, baba ve kardeşlerinin ölümü halinde 3 gün, ölümün şehir dışında vuku bulunması halinde 4 gün,
- d) Yangın, zelzele vb. doğal afetlere uğrayan işçiye 7 güne kadar,
- e) İşverence mazeretleri uygun görülenlere yılda toplam 3 günü geçmemek üzere ücretli mazeret izni verilir.

MADDE 22- ÜCRETSİZ İZİN:

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin talepleri ve mazeretlerinin işverence kabulü halinde yılda 60 güne kadar ücretsiz izin verilir.

MADDE 23- HASTALIK VE ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA:

A) Hastalık Hali

İşçilerin SGK mevzuatına uygun olarak sağlık tesislerinden yılda toplam 25 güne kadar almış oldukları raporlu günlere ait ücretleri işverence tam olarak ödenir. Ancak, işçiler almış oldukları raporu, rapor süresi içinde işverenin ilgili birimine göndermek zorundadır.

Ayrıca bu işçiler istirahatın bitimini takip eden en geç 10 gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumundan aldıkları iş göremezlik ödeneğini ve belgesini işverene verir. Raporunu ve iş

göremezlik ödeneğini belgeleri ile birlikte süresi içinde işverene göndermeyen veya vermeyen işçiler bu günler için işverence yapılan ödemeler, bir sonraki aya ait istihkaklarından mahsup edilir.

B) Analık Hali

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

MADDE 24- ÜCRET VE ÖDEME ŞEKLİ:

İşyerinde, işçi ücretleri yevmiye esasına göre hesaplanıp, ay üzerinden mer'i mevzuata göre ödenir.

MADDE 25- ÜCRET HESAP PUSULASI:

İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. İnternet ortamında kişiye özel şifre ile bordronun yayınlanması yeterlidir.

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

Bu işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

MADDE 26- ÜCRET ZAMMI

A- İYİLEŞTİRME:

01.01.2009 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerden, 01.01.2009 tarihi itibariyle günlük brüt çıplak ücretleri (DÖSİM; Döner Sermaye İşletmesi Merkez Müdürlüğü işyerleri için 01/01/2009 tarihinden geçerli EK:1 de yer alan skala da belirtilen ücretleri) 36,67 (Otuzaltı Lira Altmışyedi Kuruş) TL/Gün'ün altında olanların günlük brüt çıplak ücretlerine 36,67 (Otuzaltı Lira Altmışyedi Kuruş) TL/Gün'ü geçmemek kaydıyla 2,00 (İki Lira) TL/Gün iyileştirme yapılacaktır.

B- BİRİNCİ YIL BİRİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.01.2009 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, 01.01.2009 tarihi itibariyle almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine (İyileştirmeden yararlanan işçilerin, A fıkrası ile oluşan ücretlerine) 01.01.2009 tarihinden geçerli olmak üzere % 3 (Yüzde üç) oranında zam yapılacaktır.

C- BİRİNCİ YIL İKİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.07.2009 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, 30.06.2009 tarihi itibariyle almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine 01.07.2009 tarihinden geçerli olmak üzere % 5,5 (Yüzde beşbuçuk) oranında zam yapılacaktır.

D- İKİNCİ YIL BİRİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.01.2010 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, 31.12.2009 tarihi itibariyle almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine 01.01.2010 tarihinden geçerli olmak üzere % 2,5 (Yüzde ikibuçuk) oranında zam yapılacaktır.

Ancak T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2010 İndeks sayısının, Aralık 2009 İndeks sayısına göre değişim oranının % 2,5 (Yüzde ikibuçuk) aşması halinde, aşan kısmın tamamı ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir

E-İKİNCİ YIL İKİNCİ ALTI AY ZAMMI:

01.07.2010 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, 30.06.2010 tarihi itibariyle almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine 01.07.2010 tarihinden geçerli olmak üzere %2,5(Yüzde İkibuçuk) oranında zam yapılacaktır.

Ancak T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2010 İndeks sayısının, Haziran 2010 İndeks sayısına göre değişim oranının % 2,5 (Yüzde ikibuçuk) aşması halinde, aşan kısmın tamamı, 01.01.2011 tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin 31.12.2010 tarihindeki günlük 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-İş bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde işe yeni alınacak işçiye kanuni asgari ücret ödenir. Bu işçinin deneme süresinin başarı ile tamamlanması ve tataf işçi sendikasına üye olması halinde, üyeliğin sendikaca işverene bildirdiği tarihi takip eden aybaşından geçerli olarak ücreti; DÖSİM işyerleri için işe alındığı görev ve öğrenimi dikkate alınarak toplu iş sözleşmesinin ekindeki işe giriş ücret skalasından belirtilen ücrete intibakı yapılır. Diğer işyerlerinde ise öğrenim durumu ile verilecek görev dikkate alınmak ve aynı görevde halen çalışmakta olan kıdem en az işçiye ödenen ücretin **%95'ini** aşmamak kaydıyla işverence belirlenir. Bu işçilere ayrıca işe alındıkları dönemin ücret zammı uygulanmaz.

Ancak bu uygulama sebebiyle işe yeni girenlerin ücreti, aynı nitelikteki kıdemli işçinin ücretini geçemez.

MADDE 27- İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE:

İşçilere 6772 sayılı Kanun hükümlerine göre Bakanlar Kurulunun belirlediği tarihlerde ilave tediye ödenir. Ayrıca, her toplu iş sözleşme yılında 40 günlük çıplak ücretleri tutarında ikramiye Nisan ve Eylül ayları içinde 2 eşit taksit halinde ödenir. İkramiyeler işçilerin çalıştıkları süre ile orantılı olarak tahakkuk ettirilir.

MADDE 28- SOSYAL YARDIM:

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere, her ay toplu iş sözleşmesinin 1. Yıl 1. 6 ayında 75,24. -TL/Ay, 1. Yıl 2. 6 ayında 79,38.-TL/Ay sosyal yardım ödenir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin 2. yılı 1. ve 2. altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanacaktır.

Bu uygulama 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 ve meslek hastalıkları sebebiyle istirahat hallerinde ve bir ayı aşmayan diğer istirahat hallerinde kistelyevm yapılmaz.

MADDE 29-YEMEK YARDIMI:

İşyerinde çalışan sendikalı İşçilere fiilen çalıştıkları her gün için toplu iş sözleşmesinin 1. Yıl 1. 6 ayında 3,56.-TL/gün, 1. Yıl 2. 6 ayında 3,76.-TL/gün yemek parası ödenir. Ancak, işverence yemek verilen işçilere yemek bedeli ödenmez.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin 2. yılı 1. ve 2. altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle arttırılarak uygulanacaktır.

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

MADDE 30- DİĞER SOSYAL YARDIMLAR:

A) EVLENME YARDIMI

İşçilere evlenmeleri halinde belgesi ile tevsik edilmek kaydıyla evlenme olayının sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında olması halinde 71,72 TL, birinci yıl ikinci altı ayında olması halinde 75,66 TL evlenme yardımı yapılacaktır.

B) DOĞUM YARDIMI

İşçinin veya eşinin doğum yapması halinde belgesi ile tevsik edilmek kaydıyla doğum olayının sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında olması halinde 35,86 TL, birinci yıl ikinci altı ayında olması halinde 37,83 TL doğum yardımı yapılır.

C) ÖLÜM YARDIMI

a) İşçinin bakmakla yükümlü olduğu ana, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde ölüm olayının sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında olması halinde 107,56 TL, birinci yıl ikinci altı ayında olması halinde 113,48 TL,

b) İşçinin ölümü halinde Kanuni Mirasçılarına ölüm olayının sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında olması halinde 179,25 TL, birinci yıl ikinci altı ayında olması halinde 189,11 TL,

c) İşçinin İş Kazası ve Meslek Hastalığı sonucu ölümü halinde Kanuni Mirasçılarına, ölüm olayının sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında olması halinde 286,81 TL, birinci yıl ikinci altı ayında olması halinde 302,58 TL,

ölüm yardımı yapılır.

Bu maddedeki ödemeler toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılacak ve evlenme, doğum ve ölüm olaylarının 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.

MADDE 31- HARCIRAH:

Bu konuda Bütçe ve Harcırah Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 32- İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ:

Bu konuda, Mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 33- DİSİPLİN KURULU VE DİSİPLİN CEZALARI:

A) Kuruluşu:

1) Bakanlık Merkez Teşkilatında sözleşmenin imza tarihinden itibaren 30 gün içinde bir Merkez Disiplin Kurulu teşekkül ettirilir. İşveren tarafından lüzum görülmesi halinde; Bakanlık Merkez Teşkilatı dışındaki birimlerin işçi yoğunluğu ve bölgeler dikkate alınarak, işçi sendikası ile konuyu görüşerek aşağıdaki esaslar dahilinde bir veya birden çok Disiplin Kurulu kurulabilir. Ancak bu Disiplin Kurulları "işten çıkarma" cezasını gerektiren fiillerde karar verebilmesi için olayı Merkez Disiplin Kuruluna intikal ettirir.

2) Bu kurul işveren vekili tarafından tayin edilecek, iki asıl, bir yedek üye ile sendikanın tayin edeceği, iki asıl bir yedek üyeden teşekkül eder. Taraflar kurul üyelerini istediği zaman değiştirme hakkına sahiptir. Taraflar kurul üyelerini ve yapılan değişikliği diğer tarafa yazı ile yedi gün içerisinde bildirir.

3) Kurul başkanı, işveren temsilcileri arasından, işveren vekilince tayin olunur.

4) Toplantı, üyelerin tamamının iştiraki ile yapılır. Üyelere toplantıya katılmaları için en az bir gün önceden başkanlıkça çağrı yazısı gönderilir. Kurul üyelerinin asillerinin mazereti halinde, yedekleri toplantıya çağrılır.

Bu toplantıda çoğunluk sağlanmaz ise müteakip toplantı üç gün sonra katılan üyeler ile yapılır.

B) Çalışma Şekli:

Olayın disiplin kurulunca ele alınması ve incelenmesi aşağıdaki şekilde yapılır.

1-Disiplin kurulundan geçirilecek olay, İşveren vekili tarafından disiplin kuruluna bir yazı ile intikal ettirilir.

2) Disiplin Kurulu olayı altı işgünü içinde lüzum görüldüğü şekilde tetkik ve tahkik ederek sonuçlandırır ve sonucu işveren vekiline bildirir.

3) Başkan ve kurul üyeleri karar hakkındaki oylarını gizli verirler. Oy eşitliği halinde, başkanın tuttuğu taraf çoğunluğu almış olur. Kurul başkan tarafından tayin edilen gün ve saatlerde toplanır.

4) Disiplin Kurulu tarafından alınan kararlar karar defterine veya karar dosyasına geçirilir. Kararın verilmesinde dikkate alınan bütün evrak ve belgeler karar sureti ile birlikte işyeri idaresine verilir.

5-)İşyeri idaresi Disiplin Kurulu kararını tebligat hükümlerine göre işçiye tebliğ eder.

DİSİPLİN CEZALARI

1) İşveren vekili, işçiye ihtar cezasını resen verebilir. Bunların dışındaki cezalar Disiplin Kurulu kararı ile verilir. Ancak 4857 sayılı İş Kanununun işverene tanıdığı haklar saklıdır.

2) 2821–2822–4857 sayılı kanunların işverene, sendikaya ve işçiye tanıdığı hakların kullanılmasına karşı mahkeme yolu açıktır. İşyeri Disiplin Kurulu işçinin suçunun nevine ve ağırlık derecesine göre aşağıdaki cezaları verir.

a) İhtar,

b) 1 ila 3 yevmiyeye kadar para kesintisi,

c) İşten çıkarma,

3) Bu toplu iş sözleşmesi döneminde; aynı suçtan veya başka suçlardan ceza alan işçi yeniden disiplin suçu işlediği takdirde cezası artırılarak verilir.

MADDE 34- TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA:

Bu konuda İş Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 35- TARAFLARIN İŞBİRLİĞİ:

işyerini yaşatmak, istihdamı kolaylaştırmak ve arttırmak 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 36- SOSYAL TESİSLERDEN YARARLANMA VE KREŞ:

Kapsamda bulunan işçiler ve çocukları sosyal tesislerden ve kreşlerden imkânlar ölçüsünde yararlandırılır.

Sendika, işçileri eğitmek amacıyla yapacağı faaliyetlerde kullanması ve işverence uygun görülmesi kaydıyla işyerinin salon, araç ve gereçlerinden imkanlar nispetinde ücretsiz yararlandırılır.

MADDE 37- YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

Bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2009 tarihinde yürürlüğe girmek ve 31.12.2010 tarihinde sona ermek üzere 2 yıl sürelidir.

GEÇİCİ MADDE 1- FARKLARI ÖDEME ZAMANI :

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

GEÇİCİ MADDE 2-Toplu iş sözleşmesinin Diğer Sosyal Yardımlar başlıklı 30. Maddesinde yeniden belirlenen miktarlar üzerinden yapılacak ödemeler toplu iş sözleşmesinin imza tarihini takip eden aybaşından itibaren başlanacaktır. 27. Madde ile yeniden düzenlenen ikramiyenin tamamı sadece 2009 yılı için Eylül ayı içinde ödenecektir. Diğer taraftan ; işbu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde DÖSİM dışında kalan kapsama dahil işyerlerinde çalışanlardan 2003 yılı ve öncesinde işe giren ve işbu toplu iş sözleşmesinin “Ücret Zammı” başlıklı 26. Maddesinde belirtilen 1.Yıl 1. Altı ay (iyileştirme dahil) zammı uygulandıktan sonra oluşan günlük brüt çıplak ücretleri; ilköğretim mezunları için 37,50 TL/Gün, lise mezunları için 38,00 TL/gün, yüksekokul mezunları için 38,50 TL/Gün’ün altında kalan işçilerin; günlük brüt çıplak ücretleri; 01.01 2009 tarihinden geçerli olarak bu ücretlere yükseltilecektir.

İşbu toplu iş sözleşmesi 37 Asıl, 2 Geçici Maddeden ibaret olup, 27.08.2009 tarihinde imzalanmıştır.

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

KAMU-İŞ ADINA	KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI	TEZ-KOOP-İŞ ADINA
ERHAN POLAT	HÜDAVERDİ ALTUNTEPE	GÜRSEL DOĞRU
ABDULLAH KAHRAMAN	DEVRİM GÜRBÜZ	HAKAN BOZKURT
Av. FİLİZ ATAY	SAFİYE BURHAN	SALİH GÖNÜLLÜ
Dr. SÜLEYMAN ERYİĞİT	MUSTAFA YILMAZ	SEDAT ÖLMEZ
HASAN LKARSLI	TOLGA TUYLUOĞLU	RAHİM SARIPOLAT
VEDAT ATAY	MURAT USTA	NACİ BOZ
ADNAN SARIDOĞAN	VEHİP ÖZDEMİR	ÜNAL ÖZCAN
	TEZCAN BARIŞ	RECAİ ILGIN
	GÜRBÜZ GÜVELİ	İSMAİL HAKKI TUNA
	MEHMET AKİF TOZLU	HÜLYA ÖZCAN
		MUSTAFA KIRMAN
		HÜSEYİN BORAN
		GÖKSEL ÖZDEMİR
		ZÜBEYDE DELİBAŞ
		ALİ ÇİMENLİK
		ZAFER SEZGİNGELDİ
		OLGUN YETER
		MEHMET AÇIKYOL
		BURCU GÜLLÜ
		İBRAHİM BİLDİK

EK : 1
DÖŞİM İŞYERLERİ 01.01.2009 TARİHLİ ÜCRET SKALASI

SIRA	GÖREV ÜNVANI	TAHSİL	İŞE BAŞLAMA TARİHLERİ				
			2003 VE ÖNCESİ	2004	2005	2006	2007 VE SONRASI
1	İŞÇİ	İ	34,42	32,18	30,17	29,03	27,62
		L	34,73	32,40	30,27	29,13	27,62
		Y	36,81	32,91	30,63	29,45	27,62
2	MAĞAZA PERSONELİ-MAKAM (Sekreter-Şoför-Hizmetli)	İ	35,87	33,50	31,14	29,93	27,67
		L	36,72	33,74	31,38	30,14	27,89
		Y	36,99	34,29	31,90	30,64	28,33
3	TEKNİK ELEMAN	İ	36,62	34,18	31,80	30,54	28,27
		L	37,04	34,54	32,07	30,81	28,49
		Y	37,40	34,84	32,35	31,10	28,73
4	MAĞAZA SORUMLUSU - GİŞE GÖREVLİSİ	İ	38,24	37,29	34,54	33,17	30,62
		L	38,60	37,58	34,84	33,45	30,87
		Y	39,16	38,13	35,30	33,88	31,27
5	MATBAA (Mücellit - Kalıpcı)	İ	38,96	37,89	35,12	33,72	31,12
		L	39,34	38,32	35,48	34,04	31,40
		Y	39,69	38,56	35,71	34,27	31,60
6	UZMAN (Muhasebeci-Bilgisayar Donanım ve Programcısı)	Y	40,26	38,98	36,12	34,67	31,96
7	TEKNİKER	Y	41,71	38,93	37,33	35,81	32,99
8	AŞÇI - MATBAA (Montajcı-Ofsetçi-Dizgici-Grafiker)	İ	41,71	38,48	37,33	35,81	32,99
		L	42,08	38,96	37,73	36,20	33,35
		Y	42,44	39,22	37,96	36,41	33,54
9	MATBAA (Teknik Sorumlu Ustabaşı)	L	73,02	-	-	-	-

Not : İşbu skalanın 5,6,8 ve 9 Sıralarında yer alan görevlere 01.01.2009 tarihinden itibaren işçi alınmaz ve görevlendirme yapılamaz.

İ : İlköğretim

L : Lise ve dengi

Y : Yüksekokul

DÖSİM İŞYERLERİ
İŞE GİRİŞ ÜCRET SKALASI

SIRA	GÖREV UNVANI		01.01.2009– 30.06.2009 (TL/Gün)	01.07.2009– 31.12.2009 (TL/Gün)
1	İŞÇİ	İ	28,00	29,54
		L	29,00	30,60
		Y	30,00	31,65
2	MAĞAZA PERSONELİ – MAKAM'DA ÇALIŞAN SEKRETER, ŞOFÖR, HİZMETLİ	İ	29,00	30,60
		L	30,00	31,65
		Y	31,00	32,70
3	TEKNİK ELEMAN	L	31,00	32,70
		Y	32,00	33,76
4	MAĞAZA SORUMLUSU GİŞE GÖREVLİSİ	L	32,00	33,76
		Y	33,00	34,82
5	TEKNİKER	Y	34,00	35,87

İ : İlköğretim L : Lise ve Dengi Y : Yüksekokul

İşbu işe giriş ücret skalası 01.01.2010 tarihinden geçerli olmak üzere, toplu iş sözleşmesi ile belirlenen ücret zamlarının uygulama tarihlerinde; ücret zammının 0,99 ile çarpılması sonucu bulunacak oranda artırılarak işverence tespit edilir. İşçi istihdamında; ücret skalasında belirlenen görev unvanları ve bu unvanlar için öngörülen öğrenim durumuna riayet edilir.