

**TOPRAK ÜRÜNLERİ KURUMU
MÜDÜRLÜĞÜ
İLE
KAMU İŞÇİLERİ SENDİKASI
(KAMU-İŞ)
ARASINDA İMZALANAN
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

YÜRÜRLÜK TARİHİ: 01.01.2025 – 31.12.2026

KAMU İŞ SENDİKASI (KAMU-İŞ) İLE TOPRAK ÜRÜNLERİ KURUMU ARASINDAKİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

MADDE 1.

AMAÇ:

Endüstriyel uyuşmazlıkların gerek Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ne, gerekse işçilere getirebileceği kayıplara mani olmak ve işletmenin refah ve saadet içerisinde seri, etkili ve disiplinli çalışmalarını sağlamak, işçilere adil muamele yanında, sosyal adalete uygun ücret temin etmek için, Toprak Ürünleri Kurumu ile Kamu İşçileri Sendikası arasında, istikrarlı, sakin ve ahenkli ilişkilerin tesisi ve devamının şayanı arzu olarak kabul edildiğinden, Toprak Ürünleri Kurumu ve Kamu İş Sendikası bu sözleşmeye girişerek, onun kurallarını yerine getirmeye ve Toplu İş Sözleşme çerçevesi dâhilinde bu gibi ilişkilerin tesis ve devamı için iyi niyetle işbirliğini taahhüt ederler.

MADDE 2.

TARAFLAR:

Bu Toplu İş Sözleşmesi Toprak Ürünleri Kurumunda çalışan işçilerin tek temsilcisi olan Kamu İşçileri Sendikası (Kamu-İş) ile Toprak Ürünleri Kurumu arasında imzalanmıştır.

MADDE 3:

SÖZLEŞMENİN SÜRESİ:

İş bu Toplu İş Sözleşmesi 1 Ocak 2025 tarihinde yürürlüğe girer ve 31 Aralık 2026 tarihine kadar yürürlükte kalır. Ancak ücret ve sosyal menfaatler her yılbaşı görüşülür.

- a) Taraflar Toplu İş Sözleşmesine eklemek istedikleri hususları sözleşmenin hitamından asgari 1(Bir) ay önce karşı tarafa bildirmelidirler.
- b) Karşılıklı herhangi bir talep olmazsa sözleşme bir yıl daha uzatılır.

MADDE 4.

TANIMLAR:

Bu Toplu İş Sözleşmesinde başka türlü belirtilmedikçe;

- a) İşveren: Toprak Ürünleri Kurumu
- b) Sendika: Kamu İşçileri Sendikası (KAMU-İŞ)
- c) İşçi: Kuruma bağlı tüm işyerlerinde çalışan işçileri ifade eder.
- d) Aylık Ücret:
 - i. Normal mesai yapan işçilerin aylık ücreti “saatlik ücretin” 169’la çarpılmasından elde edilen miktardır.
 - ii. Gece bekçilerine aylık ücret; Saatlik ücretin 278 ile çarpılmasından elde edilen miktardır. (Gece Bekçileri)
 - iii. 1.1.2011 tarihinden sonra istihdam edilen ve gece bekçisi görevi yapan işçilerin aylık ücreti: $\text{Aylık Maaşları} \div 173 \times \text{Çalışma Saatleri}$ ile elde edilen rakamdır.
 - iv. Aylık ücretin ödenme şekli ve zamanı Devlet işçilerinin ödenme şekli ve zamanı ile aynıdır.

- d) 1.1.2011 tarihinden sonra istihdam edilen bekçilerin aylık çalışma saatleri ve çalışma şekilleri, Devlet İşçilerinin Toplu İş Sözleşmesinde olduğu gibidir.

Aylık maaşları ÷ 173 x Çalışma saatleri ile elde edilen rakamdır

MADDE 7.

FAZLA MESAI ÖDENEĞİ:

1. Normal mesai yapan işçilere aşağıdaki gibi mesai ödeneği verilir.
 - a) Normal mesai günleri (Pazartesi-Cuma) normal günlük mesai saatlerinin dışında yapılan fazla mesai bire bir nokta bir (1,1) normal mesai günlerinde çok acil haller dışında, dört saati aşan fazla mesai yaptırılamaz. Yaptırılması halinde bu esasa göre fazla mesai ödeneği verilir.
 - b) Cumartesi ve Pazar günlerinde yapılan mesai bire bir nokta beş (1,5)
 - c) Cumartesi ve Pazar günlerine isabet eden bir resmi tatil gününde mesai yapan işçiye resmi tatil günü ücretine ek olarak bire bir nokta beş (1,5) olarak ödenir.
2. İntizamsız mesai yapan işçilere (gece bekçisi ve vardiya çalışanlar) aşağıdaki şekilde fazla mesai ödeneği verilir.
 - a) Normal mesai günlerinde normal günlük mesai saatleri dışında yapılan fazla mesai bire bir nokta bir (1,1) ancak normal mesai saatlerinde çok acil haller dışında dört saati aşan fazla mesai yaptırılamaz. Yaptırılması halinde bu esasa göre fazla mesai ödeneği verilir.
 - b) Normal mesai günleri dışında işçinin istirahatte bulunduğu günlerde yapılan mesai bire bir nokta beş (1,5)
 - c) Cumartesi ve Pazar günlerinde ve normal mesai günlerine isabet eden bir resmi tatil gününde mesai yapan işçiye tatil günü ücretine ek olarak bire bir nokta beş (1,5)
 - d) Resmi tatil gününde mesai yapan bir gece bekçisine resmi tatil saatlerine isabet eden mesaisine, normal ücretine ek olarak bire bir nokta beş (1,5) ek mesai ücreti ödenir.
3. Gece bekçileri hariç bir işçi normal mesai dışında haftada 16 saatten fazla çalıştırılmaz. Gece bekçileri için bu miktar 24 saattir. Çalıştırıldıkları takdirde ödenir.

MADDE 8.

VARDİYA ÇALIŞMALARI (GECE ÇALIŞMALARI-SOĞUK HAVA DEPOSU İÇİN)

- a) Gece çalışmaları normal mesai bitiminden başlayarak en erken saat 8'e kadar devam eden devredir. Bu devredeki çalışmalar hiçbir şekilde 8 saati aşamaz.
- b) Bir iş haftası gece çalıştırılanların müteakip hafta gündüz çalıştırılmaları mecburidir.
- c) Bu maddeye göre gece çalışacak müstahdemlerin %15 brüt saat başı ücretlerine ilave olarak vardiya tahsisatı ödenir.

NOT: Vardiya Tahsisatı, Devletin uygulamaları paralelinde taraflarca müzakere edilerek, yeniden düzenlenecektir.

- d) Vardiya çalışan müstahdemlerin işe gidip gelmeleri için işveren vasıta sağlayacaktır. İşverenin vasıta sağlayamaması halinde belediye hudutları dahilinde ikamet eden işçilere her gece için 1,62 TL (Bir Türk Lirası Altmış İki Kuruş) ve belediye hudutları dışında ikamet eden işçilere de her gece için 2,17 TL (İki Türk Lirası On Yedi Kuruş) yolluk tahsisatı ödenir.

MADDE 9.

YILLIK ÖDENEKLİ İZİN

İşçilerin yıllık izni aşağıdaki gibidir.

- a) Her işçi, her yıllık hizmetine karşılık yılda 42 gün ödenekli izin hakkına sahiptir.
- b) Her işçi, her yıllık izninin 28 gününü bir sonraki yıla aktarabilir. Ancak 3 yılda aktarılan izinler 84 günü aşamaz.
- c) Yıllık izne çıkarıldığı zaman talep üzerine işveren peşin ödeme yapacaktır.
- d) Acil bir durum vukuunda izne çıkarılan müstahdeme izinli olduğu döneme ait ücretine eşit bir miktar avans olarak verilir.
- e) Bir işçi izin talep ettiği tarihten itibaren en çok 10 iş günü geciktirilebilir ve işçiye talep ettiği izin gününden fazla zorla izin verilemez.
- f) Her işçi ödenekli izin istediği tarihten en az beş iş günü önce izin talebinde bulunmalıdır.
- g) İşten ayrılan işçilerin yazılı talepleri halinde hizmet sürelerinin dilekçe tarihi itibarıyla sona ermesi koşuluyla, kazanılmış ödenekli izinleri toplu olarak kendilerine ödenir ve Kurumla ilişkileri kesilir. “Bu tarih itibarı ile Kıdem Tazminatı ödenir.”

MADDE 10.

HASTALIK İZİNLERİ

- (a) Her işçi yılda 40 iş günü toplam ödenekli hastalık iznine sahiptir. Ödenekli hastalık izni sağlık kurulunun tavsiyesine göre ve kurum müdürlüğünün onayı ile 20 iş günü yarı ödenekli olarak uzatılabilir. İşçi yarı ödenekli izninden sonra yıllık ödenekli iznini kullanabilir. Ayrıca devlet hastanelerine kan bağışında bulunan üyelere 1 günlük idari izin verilir.
- Ancak işçilerin hastalıkları halinde verilecek raporlarda gösterilecek gerekler üzerine, ücretler ve özlük haklarına dokunulmaksızın aşağıdaki esaslar çerçevesinde hastalık izinleri tam ödenekli uzatılabilir.

- i. Üç yıla kadar hizmeti olanlara (üç yıl dâhil) üç aya (3 ay) kadar
- ii. Üç yıldan altı yıla kadar (altı yıl dâhil) hizmeti olanlara altı aya (6 ay) kadar
- iii. Altı yıldan fazla hizmeti olanlara on iki aya (12 ay) izinleri uzatılabilir.

(b) Kanser, verem ve akıl hastalıkları gibi uzun süreli bir tedaviye gereksinme gösteren hastalığa yakalanan ve durumlarını resmi sağlık kurullarının raporları ile belgeleyen işbu sözleşme kapsamındaki işçilere 24 aya kadar ödenekli hastalık izni verilir. İzin süresinin sonunda hastalıklarının devam ettiği, resmi sağlık kurullarının raporu ile saptananların izinleri bir katına kadar uzatılır. Bu uzatma süresince işçilere tam maaş verilir ve diğer özlük hakları da saklı kalır. Bu sürelerin sonunda da iyileşmediği resmi sağlık kurullarının raporu ile saptanan işçiler hakkında 16/1976 sayılı Kıbrıs Türk Sigortalar Yasası'nın Bölüm V Malullük Sigortası başlığı altındaki kurallar uygulanır. Bu maddenin geçerli olması için sağlık kurulu raporlarının kesintisiz olması koşuldur.

(c) Çok nadiren vuku bulabilecek ve anne ve/veya babanın sürekli olarak rahatsız olan çocuğunun takibi ve ihtiyaçlarını karşılaması amacı ile refakatçi olarak hasta çocuğunun yanında bulunmasını gerektirecek durumlarda, bu gerekliliğin sağlık kurumlarından belgelenmesi ve Kurumun kabulü kaydı ile bu madde kuralları uygulanır. Kurum ihtiyaç duyacağı periyotlarda refakatçi durumunun gerekliliğinin devamlılığını denetleme, değerlendirme ve göreve çağırma hakkına haiz olur.

MADDE 11.

HAMİLELİK İZNİ

Doğum yapacak bir kadın işçiye 40 gün doğumdan önce 40 gün de doğumdan sonra ödenekli doğum izni verilir. Ancak bu süre içerisine düşen işgünleri ve madde 12'deki kurallar dahil ödenir. Doğum yapan bir kadın işçiye (Kamu İş Üyesi) 6 aya kadar bir saat öğleden önce ve bir saat öğleden sonra olmak üzere her iş gününde iki saat emzirme izni verilir. Anne bakımına muhtaç olan çocukların hastalanması halinde, çocuğun annesine, doktor raporu ile belgelenmesi koşuluyla, çocuğun bakımı için yılda en fazla 15 (On beş) gün hastalık izni verilir.

MADDE 12.

DİNİ, MİLLİ VE RESMİ TATİLLER

Kurumda çalışan tüm işçilere aşağıdaki Dini, Milli ve Resmi tatillerde ödenekli izin verilir.

1 Ocak	1 gün	20 Temmuz	1 gün	15 Kasım	1 gün
23 Nisan	1 gün	1 Ağustos	1 gün	Şeker Bayramı	3 gün
1 Mayıs	1 gün	30 Ağustos	1 gün	Kurban Bayramı	4 gün
19 Mayıs	1 gün	29 Ekim	1 gün	Mevlit	1 gün
<i>Toplam:</i>	<i>17 gün</i>				

Cumartesi ve Pazar günlerine isabet eden Dini, Milli ve Resmi tatiller işçilere ödenir. Devletin Dini, Milli ve tatil günlerini değiştirmesi halinde bu değişiklik aynen uygulamaya konur.

MADDE 13.

SENDİKAL İZİNLER

Toprak Ürünleri Kurumu işçilerini temsil eden Kamu İş Sendikası'nın

- a) Kurum hizmetlerinde çalışan Kamu İş Yönetim Kurulu üyelerine, temsilci ve delegelerine bir takvim yılında 30 güne kadar, sendika eğitim ve genel toplantılarına katılmak amacı ile ödenekli sendikal izin verilir.
- b) Kamu İş Delegelerine sendika veya sendikanın bağlı bulunduğu üst kuruluş genel kurullarına, genel kurulun devamı süresince 2 günü aşmamak koşulu ile katılmak üzere ödenekli izin verilir.

“Sendika delegelerine ve üye işçilere, sendikal amaçlı resmi yapılabilecek eğitimlere katılmaları amacıyla sendikadan talep gelmesi halinde, tespit olunacak kişilere yılda yedi güne kadar ödenekli sendikal izin verilebilir. Sendika genel kurulu hariç, sendikal eğitim amacıyla her seferinde kuruma bağlı bir birimden 15 işçiye 1 işçi oranına göre kurumun işlerini aksatmayacak şekilde izin verilir.(Yurt içinde ve yurt dışında yapılacak seminerlerde).”

- c) Bu fıkranın öngördüğü izinlerin verilebilmesi için Kamu İş, T.Ü.K Müdürlüğü'ne izin alınacağı tarihten en az bir hafta önce yazılı olarak başvurur ve kesin izin tarihlerini belirtir. Yönetim Kurulu üyeleri için başvuru süresi daha kısa olabilir.
- d) Bu fıkroda zikredilen Yönetim Kurulu Üyeleri ve işyeri temsilcilerinin (delegelerinin) isimleri liste halinde saptanmalarını müteakip, kuruma yazılı olarak bildirilir.

MADDE 14.

SENDİKAL GÜVENCE

Kurum işçilerini temsil eden Kamu İş Yönetim Kuruluna, işyeri temsilcisi veya delegesine seçilen bir işçinin faaliyetlerinden dolayı işine son verilemez.

Disiplin suçu hariç, sendika yönetim kurulu üyeleri ile sendika işyeri temsilcilerinin görev süreleri içerisinde, işyerleri değiştirilemez. (İşçi ve işverenin karşılıklı mutabakat halleri hariç)

MADDE 15.

ÜCRETLER

- a) İşçilerin ücret ve maaşları Ek 1 (a) ve (b) tablolarda gösterildiği gibidir.
- b) İş bu Toplu İş Sözleşmesi yürürlüğe girdiği tarihten sonra, K.K.T.C Devlet işçilerine uygulanacak olan tüm parasal ve sosyal menfaatler bu Toplu İş Sözleşmesi'nin kapsadığı kurum çalışanlarına aynı miktar ve oran uygulanır.

- c) İşveren, her takvim yılı sonunda işçilere istihdam tarihlerine bakılmaksızın 1 aylık ücret karşılığı meblağı 13. Maaş ikramiyesi olarak verecektir. Ancak takvim yılını doldurmayan işçilere prorata usulü ile ödeme yapılır.
Bekçilere ödenecek 13. Maaş 278 saat x saatlik ücret (Hayat pahalılığı dâhil) = 13. Maaş şeklinde hesaplanacaktır.
- d) 1.1.2011 tarihinden sonra istihdam edilen işçiler ile gece bekçisi görevi yapan işçilere ödenecek 13. Maaş, Devlet işçilerine uygulandığı gibidir.

HAYAT PAHALILIĞI

Kurum K.K.T.C. Bakanlar Kurulunun kararlaştıracığı esaslar ve sisteme göre işçilere hayat pahalılığı tahsisatı öder. Devlet Hayat Pahalılığının herhangi bir kısmını konsolide ettiği takdirde, kurum da aynı uygulamayı yapar. Devletin mini konsolide uygulamaları ile hayat pahalılığı tahsisat uygulamaları aynen kurum müstahdemlerine de uygulanır.

Bu Toplu Sözleşmenin sağladığı menfaatlerin ödenmesinde “ÜCRET” kelimesi asli ücret ile hayat pahalılığı tahsisatı toplamını ifade eder.

İşçilere tahakkuk ettirilen ücret ve yapılan kesintiler ile ödenen net miktar hakkında ödeme pusulası verilir.

MADDE 16.

İHTİYAT SANDIĞI

İhtiyat Sandığı, işçilerin %8 ve işverenin %8 oranındaki katkıları ile olacaktır.

MADDE 17.

KIDEM TAZMİNATI

- a) Devletin uygulamaları paralelinde İşveren, işten çıkarılan veya istifa eden işçilere her tamamlanmış hizmet yılı için aylık brüt ücreti karşılığı miktarı kıdem tazminatı olarak öder. Kıdem tazminatı hesaplanmasında bir yıldan az olan hizmetler orantılı olarak ödenir. Herhangi bir işçinin ölümü durumunda bir aylık ücretten az olması halinde, bir aylık ücrete tamamlanır ve kanuni varislerine verilir.
- b) Uygulama devletinkinin paralelinde işçilere yazılı başvuruları halinde, başvuru tarihinde hak ettikleri kıdem tazminatı, o tarihteki brüt ücretleri esas alınarak ödenir. Ödeme tarihine kadar ki hizmetleri kıdem tazminatı açısından sıfırlanır. Ücret kaybına uğramadan göreve devam eden işçi, bu tarihten sonraki hizmeti için kıdem tazminatı haklarını kaybetmez.
- c) Kıdem Tazminatı ödenebilmesi için en az bir yıl fiili hizmet koşuldur.
- d) Kurumda çalışan kadın işçilere, kıdem tazminatları hesaplamalarında her beş tam yıllık hizmetlerine karşılık bir tam hizmet yılı eklenerek, kıdem tazminatları hesaplanır ve ödenir.
- e) Mücahitlik ve askerlik süreleri kıdem olarak kabul edilir ve kıdem tazminatı hesaplamalarında hizmete ilave yapılarak kıdem tazminatları ödenir. İşten duran veya durdurulan işçilere kıdem tazminatları en geç üç ay içinde ödenir.

- f) Ölüm halinde işçinin hak ettiği Kıdem Tazminatı işçinin yasal mirasçılarına ödenir. Ölüm halinde işçinin hizmetine ayrıca aşağıdaki süreler eklenerek kıdem tazminatı ödenir.
1. 20 yıl veya daha fazla hizmeti varsa bu hizmetine emeklilik yaşına varıncaya kadar olan süre
 2. On ile yirminci yıl arasında hizmeti varsa beş yıllık bir süre
 3. On yıla kadar bir hizmeti varsa, hizmetine üç yıllık süre
 4. Ancak (2) ve (3) bendlerin öngördüğü eklenecek süre işçinin ölüm tarihi ile emeklilik yaşı arasındaki süreden fazla olamaz.
 5. Ölüm halinde işçinin servisi (hizmeti) durur.

MADDE 18.

ÜNİFORMA

- a) İşveren 18(b,c) maddesinde giyim yardımı alan işçilerin dışında, çalıştırdığı işçilere işyerinde kullanılmak üzere her yıl Mayıs ayında yazlık ve Ekim ayında kışlık olmak üzere uygun görülecek kumaştan iki takım üniforma ile kışın bir çift bot ve yazın bir çift ayakkabı verecektir.
- b) Merkez Dairede ve Kuruma ait şubelerin büro kısımlarında, idari tasarruf ile Bakanlık veya devlet dairelerinde çalışan ve kirlilik ödeneği alamayan memur görevi yapan bayan ve erkek işçilere yılda iki defa (Şubat ve Haziran aylarında olmak üzere) yürürlükteki asgari ücretin %50'si kadar giyim yardımı ödenir. Giyim yardımı alan işçi personele Madde 18(a)'da belirtilen üniforma yardımı yapılmaz. Bu ödeneğin miktarı kurum Yönetim Kurulu tarafından artırılabilir.
- c) Kurumda Odacılık ve temizleyicilik yapan işçilere yılda iki defa (Şubat ve Haziran ayında olmak üzere) yürürlükteki Asgari Ücretin % 50'si kadar Giyim yardımı verilir.
- d) -18 °C'de buzluklarda çalışan işçilere, bu iş yerinin özelliğine göre koruyucu elbise ve ayakkabı verilir.

MADDE 19.

YOLLUK TAHSİSATI

- a) İşverenin herhangi bir işçiyi, herhangi bir işyerinden başka bir işyerinde geçici görevlendirmesi halinde söz konusu işçinin yeni işyerine gidip gelmesi için araba temin edecek veya yol ücretini ödeyecektir.
- b) Çalıştığı işyerinden başka bir işyerine geçici olarak görevlendirilen bir işçinin ikamet yerinden (ada dâhilinde) uzakta kalması halinde devlet kıstaslarına uygun olarak tahsisat verecektir.
- c) Bir işçinin görevli bulunduğu işyerinden görevi icabı başka bir işyerine görevli olarak gönderilmesi ve şahsi olarak arabasını kullanması halinde işveren söz konusu işçiye hak ettiği mil başına, devletin kıstaslarına uygun olarak ödeme yapacaktır.

MADDE 20.**ÖDEME PUSULASI**

- a) İşveren her ödeme devresinde işçilere birer ödeme pusulası verecektir.
- b) İşçilerin bir haftalık ücretlerinin işverenin yanında kaldığı dikkate alınarak işçilere ayın ilk iş günü ile on beşinci günü(tatile denk gelmesi halinde müteakip iş günü) ücret ödemeleri yapılır.

MADDE 21.**TAHSİL, İMTİHAN VE KURS GÖRENLER**

- a) Görevlerine uygun, bilgilerini genişletmek amacıyla işveren tarafından veya işveren onayı ile kursa veya imtihana gönderilen işçi, tahsil, imtihan ve kursta geçen ücretleri ve her gün iâşe ve yatı ücretleri işveren tarafından ödenir.
- b) İmtihan veya kurs görüp, fiiliyatta başarılı olanlara terfilerinde avantaj sağlanacaktır.

MADDE 22.**İÇ TRANSFER**

İşveren kalifiye bir iş veya boş bir üst mevki için kadroyu doldurmak isterse (sendika bilgisi dahilinde) bu hakkı işçilerin ehliyetini nazarı itibar alarak yapar. Münhaller, uygun müracaat varsa mevcut işçiler arasından doldurulur. Yoksa dıştan istihdam yoluna gidilir.

MADDE 23.**GEÇİCİ OLARAK İŞE TERTİP**

Kurum işçinin hizmet şemalarında belirtilen görevleri ile müdürlüğün görevine uygun olarak vereceği diğer görevleri ifa eder.

MADDE 24.**ÇALIŞILMIŞ SAYILAN HALLER**

Yağmurlu günlerde veya kötü hava şartları nedeniyle çalışamayan işçilere, iş yerinde kalmaları kaydıyla ücretlerinden herhangi bir kesinti yapılmaz.

MADDE 25.**İŞ EMNİYETİ VE İŞ SAĞLIĞI**

İşveren işyerinde muhtemel kazalara karşı tedbir almak ve gerekli eczaları bulundurmak zorundadır. İşçiler de alınacak güvenlik tedbirlerine aynen uymak zorundadırlar. Yılda en az bir defa işçiler genel tıbbi muayeneye tabi tutulmalıdır.

MADDE 26.

İŞ GÜVENLİĞİ

İşyeri, sendika temsilcileri ile sendikanın işyerinde çalışan yöneticileri hizmet şemalarına uygun olarak çalıştırılır ve haklarında herhangi bir işlem yapılmadan sendikaya bilgi verilir.

MADDE 27.

İŞE ALINAN VEYA ÇIKARILANLARIN SENDİKAYA BİLDİRİLMESİ

İşveren veya vekili işe aldığı veya işten çıkardığı işçileri sendikaya bildirecektir.

MADDE 28.

İLAN TAHTALARI KONULMASI

İşveren, sendika tarafından işyeri ve işveren aleyhine propaganda mahiyetinde olmamak şartıyla sendikal eğitim ve sendikal haberlerin işçilere ulaştırılmasını sağlayan ilan tahtalarının, işçilerin görüp okuyabilecekleri yerlere asılacaktır.

MADDE 29.

İŞTEN ÇIKARMA VEYA İSTİFA

I. İŞTEN ÇIKARMA

1. Her geçici işçi 3 aylık bir deneme süresinde ihbarsız işten çıkarılabilir.
2. Geçici işçilere işten çıkartılmaları için verilen ihbar süresi bir haftadır.
3. 27 hafta veya daha fazla hizmeti bulunan işçilere uygulanacak ihbar süresi ise şöyledir:
27–104 hafta hizmeti bulunanlara 2 haftalık ihbar
104–156 hafta hizmeti bulunanlara 3 haftalık ihbar
157 haftadan fazla hizmeti bulunanlara 4 haftalık ihbar
4. İşten çıkarmalarda “son giren ilk çıkar” prensibi uygulanır.
5. İşten çıkarılmak için ihbar yapılan işçiye ihbar süresi içinde her gün başka bir iş bulmak için günde 2 saat ödenekli izin verilir. İş arama izinleri toplu olarak da verilebilir.

II. İŞTEN İSTİFA

25 haftadan az hizmeti bulunan işçiler, yazılı olarak üç gün ihbar vermek suretiyle işlerinden istifa edebilirler. 27 hafta veya daha fazla hizmeti bulunan işçiler istifa etmek istedikleri takdirde verecekleri yazılı ihbar süresi iki haftadır. Gerekli ihbarı vermeden işten ayrılan işçi kazanılmış, şayet varsa yıllık izinlerini kaybeder. İstifa eden veya ayrılan işçi zimmetindeki eşyayı teslim etmek zorundadır.

III. İŞTEN İZİNSİZ UZAK KALMA

1. Önceden izin almadan işe gelmeyen bir işçi, en erken bir zamanda ustabaşını veya şube şefini veya daire müdürünü haberdar edip, işe dönüşünde resmi şekilde hastalık veya yıllık izin alacağına dair teminat vermelidir.

2. Önceden izin almadan işine arka arkaya üç günden fazla olmayan bir süre gelmeyen bir işçi, daire müdürünü tatmin edecek bir izahatı vermediği takdirde ilk vukuatta ihtarla cezalandırılarak, ikinci vukuatta ise gerekli ihbar verilmek suretiyle işten çıkarılır ve bu durum kendisine ve sendikasına yazılı olarak tebliğ edilir. Ancak ilk vukuatta ihbar, verildiği tarihten başlayarak 12 ay sonra hükümsüzdür.
3. İşçiye ihtar, daire müdürü veya onun yetkili temsilcisi tarafından yazılı olarak verilir.
4. İhtar yazısında önceden izinsiz olarak işe devamsızlığın tekrarlanması halinde işten çıkartılacağı da belirtilir.
5. Önceden izin almadan işine arka arkaya üç günden fazla bir süre gelmeyen ve ustabaşına veya şube şefine veya daire müdürüne bilgi vermeyen bir işçi aşağıda (2)' inci fıkra da görülen işleme tabi tutulur.
6. İzinsiz olarak işbaşı yapmamak için haklı özür sayılabilecek haller şunlardır.
 - a) İşçinin ani olarak hastalanması
 - b) İşçinin aile efradından birinin ağır hastalanması veya ölümü
 - c) Zorunlu nedenle, otobüslerde grev v.s.Ancak daire müdürü, işçinin uzakta kalma nedenlerini ispat etmesini isteyebilir.

ÜCRET KESİLMESİ

Ücret kesilmesi gerektiren disiplin işlem ve uygulamalarında tespit olunan eylem ve davranışlar, ilgili işçinin bağlı bulunduğu en üst düzeydeki amir tarafından, açıkça bildirilir ve savunması istenir, savunma için verilecek süre 5 tam iş gününden az olamaz. Ücret kesilmesi cezaları, ilgili kurumun en üst düzey amiri tarafından işçinin, savunmasının alındığı tarihten başlayarak 5 iş günü içinde verilir.

Ücret kesilmesi aşağıdaki hallerde uygulanır:

- a) Görev mahallinin izinsiz olarak terk edilmesinin alışkanlık haline getirilmesi.
 - b) Mesaiye geç gelmesi veya izinsiz erken ayrılmayı alışkanlık haline getirmesi.
 - c) Amirlerinin verdiği görevi yapmayı reddetmesi; gibi hallerde işçilere ücret kesintisi yapılabilir. Her halükârda ücret kesintisi o mesai günündeki toplam ücretini aşamaz.
7. İşçiye (4). Fıkra da gösterilen ihtar yazısı en son ev adresine gönderilmediği takdirde işçi işten çıkarılamaz. Ancak yedi güne kadar işçiden cevap alınmadığı takdirde işten çıkarılması için işlem yapılır.
 8. (4) ve (2). Fıkralarda belirtilen işten çıkarma ile ilgili yazılar, ancak daire müdürü ve onun yetkili vekili tarafından imzalandığı takdirde geçerlidir.

9. İşçinin önceden izin almadan işine gelmediği süre, ödeneksiz izinli işlemi görür, ancak önceden izin almadığı halde meşru ve haklı özür gösteren bir işçinin müracaat halinde izin süresi, ödenekli izin işlemi görür.
10. Kendi isteği ile Kurumun devamlı kadrosundan ayrılan bir işçinin tekrar daimî kadroya alınması kurum idaresinin yetkisindedir. Bu gibi durumlarda sendikaya da bilgi verilir.

IV. YAŞLILIK NEDENİYLE İŞTEN AYRILMA VE YENİDEN İSTİHDAM

1. 60 yaşına gelen işçiler işten emekliye çıkarılırlar.
2. 60 yaşına gelen işçi, istisnai haller hariç yeniden istihdam edilemez. İstisnai haller ise şöyledir:

Yapılacak bir işin normal bir şekilde yapılabilmesi için yeteneği ve tecrübesine mutlak bir surette ihtiyaç olmalıdır. Böyle bir durumda kurum müdürlüğünün yazılı olarak onayı alınmalı ve yeniden istihdam edilecek işçiye uygulanacak sınır saptanmalıdır.

3. Yetenek ve tecrübesine mutlak surette ihtiyaç olan ve yeniden geçici statüyle istihdam edilecek emekli işçinin yerini doldurmak amacıyla kurum müdürü, diğer işçiler arasından seçeceği işçileri eğitime tutar.
4. Uzun vadeli bir politika olarak, ileride emekliye ayrılacak işçilerin yerini doldurmak amacıyla kurum müdürü aynı yetenekteki işçileri tespit ile bunların yetiştirilmesi için bir program hazırlar.
5. Yaşlılık nedeniyle işten ayrılıp da hizmetine ihtiyaç duyulduğu için yeniden istihdam edileceklerden evli ve çocuklu olanlara öncelik verilir.
6. 60 yaşını geçmiş bir işçi, daimi işçi statüsüne alınamaz.
7. Bir kamu görevinden emekliye ayrılan bir kişi işçi olarak istihdam edilemez. Ayrıca daimi işçi iken kendi isteğiyle ayrılan bir işçi yeniden istihdam edildiği takdirde daimi kadroya alınamaz.
8. Ancak (1) ve (6). Fıkra kuralları Sosyal Sigortalar Yasası yürürlüğe girdiği tarihte hizmette olan işçilere uygulanamaz. Ancak onlar için işten ayrılma, kendi tercihlerine göre 65 yaş olabilir.
9. 60 yaşını dolduran, ancak Sosyal Sigortalar Yasası uyarınca menfaat kazanmasına en çok 5 yıl süresi kalan işçilerin, Kurum Müdürünün onayı ile işçinin görev süresi, Sosyal Sigortalardan menfaat sağlayıncaya kadar (en çok 5 yıl) uzatılabilir.

MADDE 30.**İHBAR TAZMİNATI**

İşveren işten durduracağı işçiye ihbar vermek istemezse ihbar süresine karşılık ücretini ödeyecektir.

MADDE 31.**İŞTEN İHBARSIZ ÇIKARMA**

1. Herhangi bir işçinin hizmetine, hırsızlık veya kasti zarar yaptığı sabit olan hallerde ihbarsız işine son verilir.
2. Disiplinsizlik hallerinde işveren, disiplinsizliği gidermek için ihtar yazılı olarak yapar ve bir suretini de sendikasına gönderir. Yapılan ihbara rağmen ıslah olmayan işçi veya işçilerin sendika ile gerekli istişare yapıldıktan sonra tasfiyesine gidilir.

MADDE 32.**İŞYERİ TEMSİLCİLERİ**

Sendikanın işyeri temsilcileri, sendika tüzüğüne uygun olarak seçilir ve işverene bildirilir.

MADDE 33.**İŞYERİ TEMSİLCİLERİNİN ÇALIŞMA USULÜ**

1. Acil hallerde müstahdem, şikayetini sendika temsilcilerinden birine bildirir. Sendika temsilcisi de bu hususun aciliyetine binaen mesai saatinde işverene bildirir.
2. İşverenin sendika temsilcileri ile yapacağı görüşme iş saatleri içinde yapılır. İşverenin isteği ile iş saatleri dışında yapılan görüşmelerde ilgi temsilcilere fazla çalışma ücreti ödenir.
3. İş yerinde çalışmayan sendika yöneticisi veya yetkili temsilcileri, işyerindeki sendika temsilcilerini telefonla arayıp konuşabilir. İşyeri sendika temsilcileri gerektiğinde merkezde bulunan yönetici ve görevlileri arayıp görüşebilir.

MADDE 34.**SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN İŞYERİNE GİRMESİ**

Sendikanın, işyerinde çalışmayan yönetici ve temsilcileri işi aksatmayacak şekilde işyerlerine girebilir, işveren ve işçilerle görüşür.

MADDE 35.**SENDİKA AİDATI**

Sendika aidatı, ilgili yasa hükümlerine uygun olarak, işçilerin brüt ücretlerinden %1 oranında her ödeme kesilir ve sendikaya verilir.

MADDE 36.**SÖZLEŞME KAPSAMI**

Bu Toplu İş Sözleşmesi, Kamu İş Sendikasına üye olan veya üye olmamasına rağmen %1 Dayanışma aidatı ödeyen Toprak Ürünleri Kurumunda çalışan işçi personeli kapsar.

“Toplu İş Sözleşmesinin imzalandığı tarihten veya işe yeni giren bir işçi (geçici işçi), işe başladığı tarihten 15 gün zarfında yazılı bir beyanda bulunmadığı takdirde, bu paragrafın kurallarını kabul etmiş sayılır ve bu kabul Toplu Sözleşme süresi içinde değiştirilemez.”

Bu Toplu İş Sözleşmesinden yararlanmamak için yazılı beyanda bulunan işçiler, bu Toplu İş Sözleşmesinin sağladığı hak ve menfaatlerden yararlandırılamaz. Yazılı beyan iki nüsha halinde yapılır ve kurum Müdürlüğüne verilir.

MADDE 37.**SÖZLEŞME DIŞI OLAYLAR**

Bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamına girmeyen işçi ve işveren ilişkileri ile ilgili herhangi bir konunun zuhurunda sendika ile işveren bu Toplu İş Sözleşmesi'nin özüne ve ruhuna uygun olarak bu gibi konuları görüşerek, anlaşacakları maddeleri bu Toplu İş Sözleşmesine ekleyeceklerdir.

MADDE 38.**DOĞUM YARDIMI**

Kurum iş bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamında olan ve çocuğu doğan her işçiye yürürlükteki Asgari Ücret tutarında doğum yardımı yapar.

MADDE 39.**ÖLÜM YARDIMI**

İşveren, işçinin eşi, çocuğu ve şayet bekârsa annesi veya babasının ölümü halinde, her işçiye yürürlükteki Asgari Ücret tutarında ölüm yardımı yapar. Ancak ölüm vakası belge ile tevsik edilmelidir.

MADDE 40.**YEMEK YEME YERİ**

İşveren kuruma bağlı tüm işyerlerinde, uygun koşullarda yemek yeme yeri düzenleyecektir. Yemekhanelerde yeteri kadar sandalye, masa ve mutfak ile ilgili araç gereç olacaktır.

MADDE 41.**TEMİZLİK YERLERİ**

İşveren, kurumun işyerlerinin kirli, zehirli ve tozlu olması nedeniyle her iş yerinde, iş paydoslarında, işçilerin temizlik ihtiyaçlarını giderebilecekleri, el, yüz yıkama yerleri yapacaktır.

MADDE 42.**MAZERET İZNİ**

İşçilere aşağıdaki belirtilen hallerde mazeret izni verilir.

- 1- İşçinin, çocuğunun hastalanması ve bu durumun bir raporla belgelenmesi koşuluyla, 1(bir) yılda en çok 15 (on beş) güne kadar mazeret izni verilir. Bu izin, gereklilik halinde 15 gün daha uzatılabilir. Bu takdirde, ikinci kez aldığı bu izin, yıllık izinden düşülür. Bu fıkra amaçları bakımından çocuk, işçinin 19 (on dokuz) yaşından gün almamış çocuklarını kapsar.
- 2- İşçiye, engelli çocukları için kullanmak üzere 1 (bir) yılda en çok 15 güne kadar mazeret izni verilir. Söz konusu izin yukarıdaki (1)'inci fıkra kurallarına ek olarak verilir.
- 3- İşçiye, eşinin veya çocuğunun uzun süreli tedaviye gereksinim gösteren hastalığa yakalanması ve bu durumun Sağlık Kurulu Raporuyla belgelendirilmesi halinde, 2 (iki) yıla kadar mazeret izni verilir. Bu süre tek bir defada kullanılacağı gibi dönemlere bölünerek de kullanılabilir.
- 4- İşçiye, eşinin doğum yapması halinde doğum öncesi veya sonrası olmak üzere tercihe göre 5 (beş) gün mazeret izni verilir.
- 5- İşçinin, kendisinin veya çocuklarının evlenmesi, annesinin, babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü hallerinde her defasında 5 (beş) gün mazeret izni verilir.
- 6- Tabii afetten (yangın, deprem ve sel baskını) fiilen etkilenen işçilere 5 (beş) iş günü mazeret izni verilecektir.

MADDE 43.**BAYRAM ÖDENEĞİ**

- 1) Her işçiye Ramazan ve Kurban Bayramından üç gün önce, Bayram ödeneği verilir. Bayram ödeneği, işçiler için 81 saatlik ücrettir.
- 2) Gece bekçileri için 110 saati ifade eder. Bayram ödenekleri, Devlet işçileri için değişirse, Devlet işçilerine ödenecek olan miktar, aynen kurum işçilerinde de uygulanır.
- 3) Ayrıca yukarıdaki saatlere karşılık olacak şekilde, işe giriş tarihleri ve statüleri dikkate alınarak, yasaların öngördüğü şekilde Bayram ödeneği verilir.

MADDE 44.**MÜCAHİTLİK HİZMETİ**

Her işçinin mücahitlik durumu devletteki uygulamalar paralelinde düzenlenir.

MADDE 45.**GEÇİCİ İSTİHDAM**

Her türlü tarım ürünü için geçici olarak istihdam edilen işçilere sözleşmeye göre ödeme yapılır. Ancak kurum lüzumlu gördüğü hallerde sendika ile istişare ederek tespit edilen ücretle geçici işçi çalıştırabilir. Bu tür işçilerin İhtiyat Sandığı, işçilerin % 5 ve işverenin %5 oranındaki katkıları ile olacaktır.

MADDE 46.**UYGULAMA**

KKTC Devleti kendi işçisine (devlet işçisine) verdiği ücret artışı kadar ve artışı verdiği tarihten itibaren, kurumda aynı miktardaki ücret artışını, aynı tarihten olmak şartıyla uygular.

MADDE 47.**ÜRETİLEN ÜRÜNDEN SATIN ALMA HAKKI**

Kurumda çalışan işçilerin, işyerinde üretilen üründen, bedelini ödemek kaydıyla ihtiyacı oranında ilk maaşından kesilmek üzere herhangi bir ürünü satın almaya hakkı vardır.

MADDE 48.**TAHSİSAT ÖDENEKLERİ****a) Toz önleyici tedbirler ve Kirlilik Tahsisatı**

Toz etkisi altında çalışan işçilere, 2025 yılında saatte 5,00 TL (Beş Türk Lirası), 2026 yılı için saatte 7,95 TL (Yedi Türk Lirası Doksan Beş Kuruş) kirlilik tahsisatı ödenir.

47/2010 sayılı yasa kapsamında istihdam edilen işçilere aylık brüt maaşlarının %1 oranında kirlilik tahsisatı verilir.

b) Ağır ve Gürültü İş Tahsisatı

Ağır ve gürültülü işlerde fiilen çalışan işçilere ay içinde en az on beş iş günü ağır ve gürültülü işte çalışmış olmaları koşulu ile aylık brüt ücretlerinin %5'i kadar ağır ve gürültü iş tahsisatı ödenir. 15 iş gününden az ağır ve gürültülü işlerde çalışanlara o ay için ödenecek tahsisatı orantı yoluyla tespit edilerek ödenir.

c) Amonyak ve Kimyasal Maddelerden etkilenme

Amonyak ve kimyasal maddelerden fiilen etkilenen işçilere Devlet işçilerinde uygulanan miktar kadar tahsisat ödenir. (Şu anda ki miktar aylık brüt ücretlerinin %5'i kadardır.)

d) - 18 °C'de buzluklarda çalışan işçilere aylık brüt ücretlerinin %5'i kadar özel tahsisat verilir.**e) Tartı ve basküllerin hassasiyeti, özelliği ve riskleri dikkate alınarak, bu görevleri ifa eden işçilere, aylık brüt ücretlerinin %5'i kadar risk tahsisatı verilir.****f) Yukarıda konu olan tahsisatlardan en fazla 2(iki) tahsisat alabilir.**

MADDE 49.**VEZNEDARLIK TAHSİSATI**

Kadrolarına bakılmaksızın fiilen Veznedarlık görevi yapan ve vezne sorumluluğunu alan işçiye ayda 750,00 TL (Yedi Yüz Elli Türk Lirası) vezne tahsisatı verilir.

MADDE 50.**EVLENME YARDIMI**

İşveren, kurumda çalışan ve evlenecek olan işçilere bir defaya mahsus olmak üzere her işçiye yürürlükteki Asgari Ücret tutarında evlenme yardımı yapar.

MADDE 51.**SAĞLIK KONTROLÜ**

Kurumda çalışan işçiler KKTC Devlet Hastanelerinde yılda en az bir defa sağlık kontrolüne gönderilir ve bu amaçla yapılacak olan masraflar Sosyal Sigorta tarafından ödenmediği takdirde işveren tarafından ödenir.

MADDE 52.**ÖDENEKSİZ İZİN**

Bir hizmet yılını dolduran personele kendisinin veya birinci derece bağı bulunan ailesinin hastalık hallerinde veya mesleğini geliştirmek için bir aylık süreye kadar daire müdürünün, bir aylık süreden fazla olan izinler için, bakanın onayı ile ödeneksiz izin verilir. Ödeneksiz izin süresi hizmetten sayılır ve kıdem tazminatı hakkını kaybetmez.

MADDE 53.**TERFİ KURALLARI**

Devlet İşçileri Toplu İş Sözleşmesinde yer alan terfi kuralları kurumun işçi personeline de aynen uygulanır.

Bulunduğu Hizmet Sınıfı içinde ilerleme

1-a) Derece Yükselmesi

Madde 58'deki işçi sınıfları kapsamı çerçevesinde aranan hizmet koşulları dikkate alınarak bulundukları hizmet sınıfı içerisinde bir üst dereceye terfi ettirilebilirler.

b) Bir üst dereceye terfi ettirilecek işçiler için bulunduğu derecede en az üç(3) yıl çalışmış olma koşulu aranır.

2- Sınıf Değiştirme

Bulunduğu hizmet sınıfından bir üst hizmet sınıfına terfi

a) Madde 58'deki hizmet sınıfları kapsamı çerçevesinde aranan hizmet koşulları dikkate alınarak işçiler bulundukları hizmet sınıftan bir üst sınıfa terfi ettirilebilir.

b) Ancak işçilerin bir alt sınıfın 1. Derecesinde en az iki(2) yıl çalışmış olması koşuldur.

Yapılacak olan terfilerin gerek derece yükselmesi gerekse sınıf değiştirmesi olsun, sendika ile yapılacak bir mutabakat çerçevesinde olacaktır.

MADDE 54.

YILLIK BAREM İÇİ ARTIşLAR VE UYGULAMA TARİHİ

İşveren, işçilerin yıllık barem içi artışlarını, her yılın 1 Ocak'tan sonraki ilk ödeme devresinde usulüne göre verir. Ancak, Yıllık Barem İçi Artışların alınabilmesi için barem içi artışın verileceği her yılın 1 Ocak tarihinden önce işçinin en az bir yıl hizmetinin olması koşuludur. (Bu fıkrada belirtilen yıllık barem içi artışların alınabilmesi için bir işçinin barem içi artışının verileceği tarihte, istihdam edildiği tarihten veya son barem içi artışları aldığı tarihten itibaren bir yıl hizmeti olması gerekmektedir.)

MADDE 55.

ÖDÜLLENDİRME

Kurum Müdürlüğünce başarılı bulunan işçi personele başarılarından dolayı en fazla 3(üç) barem içi artış veya en fazla 2(iki) brüt asgari ücret olacak şekilde Yönetim Kuruluna sunulur ve Yönetim Kurulunun aldığı karara göre uygulanır.

MADDE 56.

YASAL DÜZENLEME ÇALIşMALARI

Kurumda İşÇİ statüsünde çalışanların kadro adetlerinin Kurumun ihtiyacına göre artırılması amacıyla yasal düzenlemelere başlanılması hususunda taraflar mutabakata varırlar.

MADDE 57.

DİSİPLİN KURULUNUN OLUşMASI VE ÇALIşMASI

Disiplin Kurulu,işveren tarafından atanacak iki temsilci ile sendika tarafından atanacak iki temsilciden oluşur. Disiplin Kurulu kurumda çalışanların sorunlarını görüşüp karara bağlamak üzere toplanır. Disiplin Kurulu Başkanı işveren temsilcilerinden biridir. Disiplin Kurulu üye ve yedeklerini işveren ve sendika Toplu İş Sözleşmesinin imzalanmasını izleyen 15 gün içerisinde birbirlerine bildirirler.

Disiplin Kurulu 3 gün önceden olmak üzere başkanın veya iki üyenin yazılı çağrısı üzerine üye tam sayısı ile toplanır. Asil üyenin özrü varsa yedek üyeler katılır. Disiplin Kurulunda kararlar oy çokluğuyla alınır. Oyların eşit olması durumunda başkanın ayırt edici oyu vardır.

MADDE 58(A)

İŞÇİ SINIFLARI KAPSAMI (2011 tarihinden önce istihdam edilenlerin hizmet şemaları)

1. Yarı Kalifiye İşçi Hizmetleri Sınıfı

- Barem 1–2–3
- Barem üç dereceli
- İlk Tayin

- a) Bu hizmet sınıfı üç dereceli olup barem 1.in ilk kademesinden başlar, barem 3.ün son kademesine kadar devam eder.
- b) Bu hizmet sınıfına girecek işçilerde teknik veya mesleki yeteneğini kanıtlamış olma koşulu aranmaz.

2. Kalifiye İşçi Hizmetleri Sınıfı

- Barem 4–5–6
- Üç dereceli
- İlk tayin ve yükselme yeri

- a) Uzun eğitim gerektiren görevleri yapabilecek tecrübeye veya yeteneğe sahip (Araç sürücüler, Makine operatörleri, Santral operatörü v.b) işçileri kapsar.
- b) Bu sınıfa girebilmek için “Yarı Kalifiye Hizmetleri” sınıfında en az bir yıl çalışmış olmak koşulu aranır. “Yarı Kalifiye Hizmetleri” sınıfından bulunmaması halinde hizmet dışından da alınabilir.
- c) Bu hizmet sınıfı barem 4.ün ilk kademesinden başlar, barem 6.nın son kademesine kadar devam eder.
- d) Bu sınıfa girebilecek işçilerden uzun eğitim ve teknik ve mesleki yeteneklerini kanıtlamış olma koşulu aranır.

3. Sanatkâr ve teknisyen Hizmetleri Sınıfı

- Barem 7–8–9
- Üç dereceli
- İlk tayin ve yükselme yeri

- a) Kalifiye işçilerin üstünde ehliyet ve kendi sahasında özel ihtisasa sahip Teknisyenleri ile Sanatkârları (Tornocu, Makinist, Elektrikçi, Yapıcı, Boyacı Ustası v.b.) kapsar.
- b) Bu hizmet sınıfı üç dereceli olup, barem 7.nin ilk kademesinden başlar, barem 9.un son kademesine kadar devam eder.
- c) Bu gruba hizmet dışından girebilmek için kendi sahasında en az yedi yıl hizmeti olduğunu kanıtlamış olmak veya

- d)** “Kalifiye İşçi Hizmetleri Sınıfı” nın I. Derecesinde en az bir yıl çalışmış olmak ve kendi dalında mesleki yeteneğini kanıtlamış olma koşulu aranır.
- e)** Teknik veya Mesleki bir okuldan sertifika ibraz eden işçilerden (c) fıkrasında belirtilen 7 yıllık hizmet süresi koşulu aranmaz
- 4. Yöneticilik Hizmetleri Sınıfı**
- Barem 10–11–12
 - Üç dereceli
 - Yükselme yeri
- a)** Emrinde işçi ve her türlü sanatkar ve teknisyen çalıştıran uzun tecrübe, mesleki bilgi, beceri yeteneğine sahip olan yönetici kişileri kapsar.
- b)** Bu hizmet sınıfı üç dereceli olup, barem 10.un ilk kademesinden başlar,barem 12.nin son kademesine kadar devam eder.
- c)** Bu sınıfa girebilmek için “Sanatkar ve Teknisyen Hizmetleri Sınıfı” nın I. Derecesinde en az bir yıl çalışmış olma koşulu aranır.
- 5. İntizamsız Mesai Yapan İşçiler**
- Barem 13–14–15–16
 - Dört dereceli
 - İlk tayin
- a)** Normal mesai yapan işçiler dışında hafta sonları ve geceleri dahil (vardiya) görev yapan işçileri (temizlikçi, gece bekçisi) kapsar.
- b)** Bu hizmet sınıfı dört dereceli olup barem 13.den başlar, barem 16.ya kadardır.
- c)** Gece bekçisi olarak çalışan işçiler barem 13.ün ilk kademesinden başlayıp, barem 14.ün son kademesine kadar devam eder.
- d)** Bu sınıfa gireceklerden kendi dallarına uygun olarak yeterli bilgi, yetenek ve tecrübe sahibi olma koşulları aranır.

MADDE 58(B)

Kurum da 2011 tarihinden sonra istihdam edilen işçilerin hizmet şemaları aşağıdaki gibidir.

I.Yarı Kalifiye İşçi Hizmetleri Sınıfı

Barem 1

Derece IV.

Kademe 1 – 14

İlk Tayin

- a-** Ustaya Yardımcı olabilecek 18 yaşını tamamlamış çıraklar ile eğitim ve tecrübe istemeyen düz işçiler veya kısa bir eğitim ve belli tecrübeye sahip ehliyetsiz işçileri kapsar.
- b-** Bu hizmet sınıfı bir derece olup, Barem 1'in ilk kademesinden başlar. Barem 1'in 14'üncü kademesine kadar devam eder.
- c-** Bu hizmet sınıfına girecek işçilerde teknik veya mesleki yeteneğini kanıtlamış olma koşulu aranmaz.

II. Genel ve Kalifiye işçi Hizmetleri Sınıfı.

Barem 2

Derece III

Kademe 1 – 14

Yükselme Yeri

- a-** Uzun eğitim gerektiren görevleri yapabilecek tecrübeye veya yeteneğe sahip (Teknisyen Yardımcılığı, Araç sürücülüğü, Makine Operatörlüğü, Santral Operatörlüğü, Şoförler v.b.) işçileri kapsar.
- b-** Bu sınıfa Yarı Kalifiye İşçi Hizmetleri Sınıfında en az yedi yıl çalışmış ve bu kapsama girebilecek evsafa haiz işçileri kapsar.
- c-** Bu hizmet sınıfı bir dereceli olup, Barem 2'nin ilk kademesinden Barem 2'nin son kademesine kadar devam eder.
- d-** Bu sınıfa girebilecek işçilerden uygun eğitim ve teknik ve mesleki yeteneklerini kanıtlamış olma koşulu aranır.

III. Sanatkâr ve Teknisyen Hizmetleri Sınıfı

Barem 3

Derece II

Kademe 1 – 14

İlk Atama - Yükselme Yeri

- a-** Kalifiye İşçilerin üstünde ehliyet ve kendi sahasında özel ihtisasa sahip teknisyenleri ile sanatkârları (Tornocu, Makinist, elektrikçi, Yapıcı, Boyacı ustası ve bunlara benzer) meslek dallarını kapsar.
- b-** Bu hizmet sınıfı bir dereceli olup Barem 3'ün ilk kademesinden son kademesine kadar devam eder.
- c-** Bu hizmet sınıfına girebilmek için Kalifiye İşçi Hizmetleri Sınıfı'nda en az 7 yıl çalışmış ve kendi dalında mesleki yeteneğini kanıtlamış olma koşulu aranır.
- d-** Kimyasal ilaçlarla uğraşanlara sertifika ibraz etmeleri koşuluyla bu sınıfa atanabilirler.

Ancak, Ticaret Liseleri haricinde tüm Mesleki ve Teknik Okulları mezunu olup kendi branşlarında çalışacak işçiler ile (sertifika ibraz etme koşulu) B, E, F, G, K sınıflarında ehliyeti olan ağır vasıta ve iş makineleri sürücüleri Madde(c)'deki kurallara bakılmaksızın ve Maliye işleriyle ilgili Bakanlığın mali açıdan uygunluk vermesi durumunda bu sınıfın II. Derecesi ve Barem 3 (üç)'ten istihdam edilebilirler.

(B Sınıfı : Kamyon ve Yük Taşıma aracı)

(E Sınıfı : Traktör, Dozer, Greyder, Ekskavatör)

(F Sınıfı: Paletli Traktör ve Ağır iş makinesi)

(G Sınıfı : Yol Silindiri, Greyder, Dozer, Forklift)

(K Sınıfı : İş Makinesi, Ekskavatör, Yükleyici, Kepçe) v.b.

IV. Yöneticilik Hizmetleri Sınıfı

Barem 4

Derece 1

Kademe 1 – 14

Yükselme Yeri

- a-** Emrinde işçi ve her türlü sanatkâr ve Teknisyen çalıştıran uzun tecrübe mesleki bilgi, beceri yeteneğine sahip olan Yönetici kişileri kapsar.
- b-** Bu hizmet sınıfı bir dereceli olup Barem 4'ün ilk kademesinden başlar, 14'üncü kademesine kadar devam eder.
- c-** Bu sınıfa girebilmek için Sanatkâr ve Teknisyen Hizmetleri Sınıfında en az yedi yıl çalışmış olma koşulu aranır.

- d-** Bu sınıfta çalışan işçiler kıdemine göre Bir alt derecedeki hizmetlerini de yaparlar.

V. İntizamsız Mesai Yapan İşçiler Sınıfı

Barem 1

Derece 4

Kademe 1 – 14

İlk Atama

- a- Normal Mesai Yapan İşçilerin dışında hafta sonları ve geceleri dahil(vardiya) görev yapan işçileri (temizlikçi, çoban, gece bekçisi, hastane kapıcısı, aşçı, ambulans şoförü vb.) kapsar.
- b- Bu hizmet sınıfı, dört dereceli olup Barem 1’den başlar, Barem 4’e kadar gider.
- c- Bu sınıfa gireceklerden, kendi dallarında uygun olarak yeterli bilgi, yetenek ve tecrübe sahibi olma koşulu

NOT:

Kurumda çalışan işçiler, bir alt derecedeki hizmetleri de yaparlar.

DEVLET İŞÇİLERİNİN 1 OCAK 2025 TARİHİNDEN GEÇERLİ ÜCRET TABLOSU SAAT BAŞI ÜCRETLER VE KADEMELER																	
A. NORMAL MESAI ÇALIŞAN İŞÇİLER GRUBU																	
BAREM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Yarı	491,06	492,58	495,80	499,27	502,82	506,01	507,81	511,49	516,02	518,45							
Kalifiye	502,82	507,27	513,69	518,45	522,53	527,99	532,86	538,25	542,65	548,39							
İşçi	522,53	528,28	533,38	539,24	544,55	549,98	557,12	561,17	568,29	573,11	578,08	584,25					
Kalifiye	518,71	524,16	528,28	532,86	538,25	542,53	547,77	552,62	558,61	563,97							
İşçi	538,25	543,94	549,80	557,12	563,13	569,06	574,68	581,36	586,05	593,11							
	563,13	571,49	581,27	589,40	598,80	607,13	615,99	624,21	633,74	642,40	651,59	657,96	666,84	677,20	685,33	694,23	701,49
Sanatkar	548,39	554,71	559,73	564,21	569,71	573,62	578,08	583,81	587,91	595,16							
Teknisyen	569,71	574,68	581,36	586,05	593,11	599,20	604,96	610,68	618,35	623,52							
	586,05	597,09	606,87	616,17	626,19	635,22	644,10	654,63	664,30	675,28	684,33	693,21	702,16	712,62	723,17	732,47	741,88
	583,41	589,01	595,16	599,43	604,96	610,67	615,99	621,52	626,41	631,21							
	604,96	612,60	618,96	626,19	633,74	640,74	645,82	654,49	660,50	667,65							
Formen	626,19	638,32	648,92	658,82	672,94	683,42	693,21	705,09	715,50	726,72	739,78	751,03	762,89	774,12	784,68	794,61	804,90

B. İNTİZAMSIZ MESAI ÇALIŞAN İŞÇİLER GRUBU																	
BAREM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Gece	384,79	393,63	399,12	407,11	414,58	420,07	427,96	434,12	441,98	448,34							
Bekçisi	399,12	408,88	416,71	424,72	432,56	441,20	449,74	457,94	465,24	474,13	482,73	490,22	497,95	505,56	512,82	518,95	524,74
Çoban ve	488,43	498,61	508,05	519,33	529,70	541,43	551,70	563,97	574,41	584,55							
Diğerleri	541,43	556,53	570,20	584,25	598,80	612,60	626,19	** 640,61	654,49	666,84	682,50	696,89	709,13	723,77	738,18	750,92	762,65
* Gece Bekçisi																	
** Çoban																	
Diğerleri																	

1 TEMMUZ 2025 TARİHİNDEN İTİBAREN KAMU ÇALIŞANLARININ AYLIK MAAŞ VE ÜCRETLERİ																	
	DERECE	BAREM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	B.İ.A
ORTA OKUL	IV	1	76.417,08	77.963,53	79.509,98	81.056,43	82.602,88	84.149,33	85.695,78	87.242,23	88.788,68	90.335,13	91.881,58	93.428,03	94.974,48	96.520,93	1.546,45
	III	2	88.191,01	90.075,00	91.958,99	93.842,98	95.726,97	97.610,96	99.494,95	101.378,94	103.262,93	105.146,92	107.030,91	108.914,90	110.798,89	112.682,88	1.893,99
	II	3	99.963,98	102.152,55	104.341,11	106.529,67	108.718,23	110.906,79	113.095,35	115.283,91	117.472,47	119.661,03	121.849,59	124.038,15	126.226,71	128.415,27	2.189,56
HİZMET SINIFLARI	II	3	99.963,98	102.152,55	104.341,11	106.529,67	108.718,23	110.906,79	113.095,35	115.283,91	117.472,47	119.661,03	121.849,59	124.038,15	126.226,71	128.415,27	2.189,56
	I	4	114.295,03	116.777,57	119.260,11	121.742,65	124.225,19	126.707,73	129.190,27	131.672,81	134.155,35	136.637,89	139.120,43	141.602,97	144.085,51	146.568,05	2.462,54
	VE İŞÇİLER																
ORTA	IV	5	83.121,96	84.902,46	86.682,96	88.463,46	90.243,96	92.024,46	93.804,96	95.585,46	97.365,96	99.146,46	100.926,96	102.707,46	104.487,96	106.268,46	1.780,50
	III	6	95.710,61	98.934,99	101.159,37	103.383,75	105.608,13	107.832,51	110.056,89	112.281,27	114.505,65	116.730,03	118.954,41	121.178,79	123.403,17	125.627,55	2.224,38
	II	7	110.847,68	113.583,27	116.318,86	119.054,45	121.790,04	124.525,63	127.261,22	129.996,81	132.732,40	135.467,99	138.203,58	140.939,17	143.674,76	146.410,35	2.735,59
HİZMET SINIFLARI	I	8	129.555,03	132.802,28	136.049,53	139.296,78	142.544,03	145.791,28	149.038,53	152.285,78	155.533,03	158.780,28	162.027,53	165.274,78	168.522,03	171.769,28	3.247,25
	III	9	91.877,46	95.102,36	98.327,26	101.552,16	104.777,06	108.001,96	111.225,86	114.451,76	117.676,66	120.901,56	124.126,46	127.351,36	130.576,26	133.801,16	3.224,90
	II	10	116.884,70	120.561,68	124.238,66	127.915,64	131.592,62	135.269,60	138.946,58	142.623,56	146.300,54	149.977,52	153.654,50	157.331,48	161.008,46	164.685,44	3.876,98
HİZMET SINIFLARI	I	11	138.449,15	142.573,62	146.698,05	150.822,48	154.946,91	159.071,34	163.195,77	167.320,20	171.444,63	175.569,06	179.693,49	183.817,92	187.942,35	192.066,78	4.124,43
	III	12	174.972,29	179.272,01	183.571,73	187.871,45	192.171,17	196.470,89	200.770,61	205.070,33	209.370,05	213.669,77	217.969,49	222.269,21	226.568,93	230.868,65	4.299,72
	II	13	209.370,05	213.895,21	218.420,37	222.945,53	227.470,69	231.995,85	236.521,01	241.046,17	245.571,33	250.096,49	254.621,65	259.146,81	263.671,97	268.197,13	4.525,16
TABİPLİK	III	14	214.604,30	219.242,59	223.880,88	228.519,17	233.157,46	237.795,75	242.434,04	247.072,33	251.710,62	256.348,91	260.987,20	265.625,49	270.263,78	274.902,07	4.838,29
	II	15	146.794,92	150.706,25	154.617,58	158.528,91	162.440,24	166.351,57	170.262,90	174.174,23	178.085,56	181.996,89	185.908,22	189.819,55	193.730,88	197.642,21	3.911,33
	I	16	154.617,58	158.673,24	162.728,90	166.784,56	170.840,22	174.895,88	178.951,54	183.007,20	187.062,86	191.118,52	195.174,18	199.229,84	203.285,50	207.341,16	4.055,66
UZMAN / B. Müdür	II/III	17	174.972,29	179.272,01	183.571,73	187.871,45	192.171,17	196.470,89	200.770,61	205.070,33	209.370,05	213.669,77	217.969,49	222.269,21	226.568,93	230.868,65	4.299,72
	II	18	213.057,67	217.583,03	222.108,19	226.633,35	231.158,51	235.683,67	240.208,83	244.733,99	249.259,15	253.784,31	258.309,47	262.834,63	267.359,79	271.884,95	4.525,16
	MÜDÜR	I	19	262.834,63	267.705,07	272.581,51	277.454,95	282.328,39	287.201,83	292.075,27	296.948,71	301.822,15	306.695,59	311.569,03	316.442,47	321.315,91	326.189,35

GEÇİCİ MADDE 1

Temel eğitim adı altında seferberliğe giden her işçiye, seferberlikte geçen günleri için ücretlerinden herhangi bir kesinti yapılmaz.

GEÇİCİ MADDE 2

a) Kurumda personel fazlalığı nedeniyle S (K – 11) 733 – 2008 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla, her türlü hak ve menfaatleri kurumun üzerinde kalmak koşulu ile Bakanlık ve Bakanlıklara bağlı Dairelerde görevlendirilen personelin, gönderildiği iş yerindeki işin özelliğine göre, Devlet işçileri Toplu İş Sözleşmesindeki, tahsisatlardan (Gürültü Tahsisatı, Özel Tahsisat, Deniz Tahsisatı, Kirlilik Tahsisatı, Elbise Tahsisatı ve diğer tahsisatlardan) aynı oran ve miktarda yararlanılması, ancak daha önce aldıkları tahsisatların ödenmemesi koşuluyla uygulanır.

b) (a) bendinde konu edilen personelin fazla mesai çalışması halinde Maliye Bakanlığından önceden yetki alınması koşulu ile fazla mesai çalışmaları ödenir.

c) (a) ve (b) maddelerinin uygulanması Maliye Bakanlığınca gerekli ödeneklerin sağlanması ve Kuruma aktarılmasına müteakip olur.

NOT: Geçici Madde 2 (a)(b)(c) kuralları, ilgili personelin Devlet'e aktarılmaları ile ortadan kalkar.

MADDE 59

YÜRÜRLÜK SÜRESİ

Bu Toplu İş Sözleşmesi 14/09/2026 tarihinde imzalanmış olup, 1.1.2025 tarihinde başlar ve 31.12.2026 tarihinde sona erer.

Ancak ücretler ve sosyal haklar her yıl müzakere edilir ve varılacak anlaşma bu Toplu İş Sözleşmesinin bir parçasını teşkil eder.

Ahmet SERDAROĞLU
Kamu-İş Genel Başkanı

Kürşat ÖZER
TÜK Müdürü

Devrim GÜNDÜZ
Kamu-İş Genel Sekreteri

Murat MUŞTU
TÜK Yönetim Kurulu Başkanı

Hasan DEĞİRMENCİOĞLU
Kamu-İş Genel Danışmanı

Hüseyin ÇAVUŞ
Tarım ve Doğal Kaynaklar Bakanı