

**KAMU İŞLETMELERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI  
(KAMU-İŞ)**

**İLE**

**BÜRO, EĞİTİM, GÜZEL SANATLAR,  
TİCARET VE KOOPERATİF İŞÇİLERİ  
SENDİKASI  
(ÖZ BÜRO-İŞ)**

**ARASINDA**

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

**YÜRÜRLÜK TARİHİ**

**: 01.01.2013 - 31.12.2015**

**İMZA TARİHİ**

**: 26.11.2014**

## BİRİNCİ BÖLÜM GENEL HÜKÜMLER

### MADDE 1 – SÖZLEŞMENİN AMACI

Bu işletme toplu iş sözleşmesinin amacı, iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası, yürütümü ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek, iş yerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi arttırmak, işverenin 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 2- TARAFLAR VE TANIMLAR

Bu toplu iş sözleşmesinin tarafları Kültür ve Turizm Bakanlığının üyesi bulunduğu KAMU-İŞ (Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası) ile ÖZ BÜRO-İŞ (Büro, Eğitim, Güzel Sanatlar, Ticaret ve Kooperatif İşçileri Sendikası)'dır.

Bu toplu iş sözleşmesinde;

1- Büro, Eğitim, Güzel Sanatlar, Ticaret ve Kooperatif İşçileri Sendikası "ÖZ BÜRO-İŞ" veya "İŞÇİ SENDİKASI", Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası "KAMU-İŞ" veya "İŞVEREN SENDİKASI"

2- Kültür ve Turizm Bakanlığı "İŞVEREN",

3- İşletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlarla işyerinde işveren adına hareket eden ile işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselere "İŞVEREN VEKİLİ",

4- Ekleri ile birlikte işletme düzeyinde bağitlanan bu toplu iş sözleşmesi "SÖZLEŞME" veya "TİS",

5- Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamı içerisinde belirtilen tüm işyerleri, bunların eklentileri ve araçları ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamındaki bütün yerler "İŞYERİ",

6- Bu toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işverenin iş organizasyonu kapsamındaki bütün işyerlerinde çalışan ÖZ BÜRO-İŞ (Büro, Eğitim, Güzel Sanatlar, Ticaret ve Kooperatif İşçileri Sendikası) üyeleri "ÜYE",

7- Bu toplu iş sözleşmesinin kapsadığı tüm işçiler "İŞÇİ" olarak tanımlanmıştır.

### MADDE 3- SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA

#### A- KAPSAM

1- **Yer olarak;** İş bu toplu iş sözleşmesi " toplu iş sözleşmesine esas" yetki belgesinde sayılan 10 numaralı Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolunda faaliyet gösteren Kültür ve Turizm Bakanlığı ve bağlı işyerlerini kapsar.

2- **Şahıs olarak;** İşverenin iş organizasyonu kapsamındaki 1. fıkrada belirtilen işyerlerinde çalışan veya sözleşme süresi içinde işe alınan ÖZ BÜRO-İŞ Sendikası üyelerini kapsar.

#### B- YARARLANMA

Bu toplu iş sözleşmesinden, taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanırlar.

Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasına işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.



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

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 ödemesine 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.

Bu kanun anlamında işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.

#### **MADDE 4- 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. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.

Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

### **İKİNCİ BÖLÜM**

#### **TARAFLARIN HAK VE BORÇLARI**

##### **MADDE 5- SENDİKA AİDATLARI :**

Yetkili işçi sendikasının işverene yapacağı yazılı talebi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine ayrıca, bildirim şartı aramaksızın işveren üyelik aidatını veya dayanışma aidatını işçilerin ücretlerinden keserek bir ay içerisinde sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmak ve kesinti listesini sendikaya göndermekle yükümlüdür. Üyelik ve dayanışma aidatı dışında sosyal ve sportif faaliyetler ve kooperatifler için yapılacak kesintiler işçinin yazılı rızasına bağlıdır.

Sendikanın yazılı talebi üzerine yılda bir defa ile sınırlı olmak kaydıyla kapsam işyerlerinde çalışan işçilere ilişkin bilgiler Bakanlıkça sendikaya gönderilir.

İşveren, sendikadan üyelik ve dayanışma aidatı işlemleri için herhangi bir masraf isteyemez.

##### **MADDE 6- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN ATANMASI VE GÖREVLERİ**

1- Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika; işyerinde işçi sayısı Elli'ye kadar ise bir, Ellibir ile Yüz arasında ise en çok iki, yüz bir ile beş yüz arasında ise en çok üç, beş yüz bir ile Bin arasında ise en çok dört, bin bir ile iki bin arasında ise en çok altı, iki binden fazla ise en çok sekiz işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baştemsilci olarak görevlendirilebilir. Ancak, işletme kapsamına dahil işyerlerinin tamamı için atanacak temsilci sayısı baştemsilci de dahil yüz'ü geçemez. Temsilcilerin görevi sendikanın yetkisi süresince devam eder.



2- İşyeri sendika temsilcileri ve baştemsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydıyla işçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve İş Kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulamasına yardımcı olmakla görevlidir.

3- İşyeri sendika temsilcileri, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla görevlerini yerine getirir. İşyerlerinde sendika temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkan verecek kolaylıklar sağlanır.

## **MADDE 7- SENDİKA TEMSİLCİ VE YÖNETİCİLERİN TEMİNATI**

### **A)-İşçi kuruluşu yöneticiliğinin güvencesi**

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

2- İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi halinde, 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.

3- Yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvuruları halinde 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.

### **B)- İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi**

1- 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.

2- Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde Yargıtay kesin olarak karar verir.

3- Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe baş vurması şartıyla, altı işgünü içinde işe başlatılmaması halinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır.

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

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

### **C)- Sendika özgürlüğünün güvencesi**

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 fesih dışında yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi halinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.

5- Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 18, 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu; işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak, işçinin işe başlatılmaması halinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.

6- İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

7- Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.

8- İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır.

### **MADDE 8- SENDİKAL İZİNLER**

A- İşyeri sendika baştemsilcisi ve temsilcilerine asıl işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak koşulu ile temsilcilik görevinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmeleri için, sendika baştemsilcilerine haftada dört saat, temsilcilerine ise haftada iki saatten fazla olmamak üzere ücretli izin verilir. İşçi sayısı 51 ve üzerinde olan işyerlerinde baştemsilciye haftada 6 saatten, temsilciye ise 3 saatten fazla olmamak üzere izin verilir. Baştemsilcinin ve temsilcinin bu izni işyerinde geçirmesi asıldır. 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 % 10'u kadar gün ücretli izin verilir. Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler içindir. Bir seferde işyeri işçi sayısının % 5'inden fazla sayıda üyenin birden bu izni kullanması işverenin onayına tabidir. Ancak, genel kurullar için bu % 5 oranı aranmaz.

### **MADDE 9- İLAN TAHTASI VE TEMSİLCİLİK ODASI**

A- İlan Tahtası:

Bakanlık merkezi, Kültür varlıkları ve Müzeler Genel Müdürlüğü ile DÖSİM merkezinde işçilerin görebileceği bir yerde, sendika toplantıları ve faaliyetleri ile ilgili bildirimlerin işçilere duyurulması amacı ile camakanlı 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. Ayrıca işverenin imkanlarının uygun olması halinde diğer İl Kültür ve Turizm Müdürlüklerinde de temsilcilik odası temin edilir.

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

**İŞ SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER**

**MADDE 10- TUTUKLULUK VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA**

1-Gözaltına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde kanuni gözaltı süresince ücretsiz izinli sayılırlar.

2-İşçi herhangi bir suçla tutuklandığında, gözaltında ve tutuklu kaldığı süreler toplamı, İş Kanunundaki bildirim sürelerini aştığı takdirde iş sözleşmesi münfesiş sayılır. Bu sürelerin İş Kanunundaki bildirim süresini aşmaması hallerinde, işçi bu süreler için ücretsiz izinli sayılır.

3- Tutukluluğun;

- Kovuşturmaya yer olmadığı,
- Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,
- Beraat kararı verilmesi,
- Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması,

nedenlerinden biriyle 90 gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. 90 gün sonunda yapılan başvuru halinde boş yer varsa işe alınır. Bu halde işe tekrar alınan işçinin eski kıdem hakları saklıdır.

4 - Adi suçlardan (bu maddenin 6. bendindeki suçlar hariç) yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken doksan gün içinde tahliye edilenlerin bir hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işveren tarafından tekrar işe alınırlar. Bilahare hüküm giymeleri halinde hizmet akitleri münfesiş sayılır. Şu kadarki 5. fıkranın (a) ve (b) bentleri saklıdır.

5 - Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

- 6 ay ve daha az ceza alan,
- 6 aydan fazla ceza alıp, cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeni ile, 6 aydan fazla ceza aldığı halde 6 aydan önce tahliye edilen işçiler, bir hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun münhal kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işverenin takdiri ile tekrar işe alınabilirler.

6 - Yüz kızartıcı suçlar ile sabotaj, Devletin Ülke ve Milleti ile bütünlüğüne, Milli güvenliğe, Kamu düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler, cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiç bir suretle tekrar işe alınamazlar.

*(Handwritten signatures and initials in blue ink)*



7 - İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken, Trafik kazası yapan şoförler ve iş makineleri operatörleri, bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde 90 gün içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartıyla;

a) Tutuklu veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda 7 gün içinde,  
b) Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda, ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7 gün içinde, başvurularını halinde eski işlerine alınırlar. 90 günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma işverenin takdirine bağlıdır.

### **MADDE 11- KIDEM TAZMİNATI VE BİLDİRİM SÜRELERİ**

Kıdem tazminatı ve bildirim süreleri konusunda mevzuat hükümleri uygulanır. Ancak, çeşitli kanunlar ile işletme kapsamındaki işyerlerine devren gelen işçilerden işbu toplu iş sözleşmesinin imza tarihi itibarıyla ilgili mevzuat gereğince haklarında devren geldikleri toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi uygulananlar bakımından ihbar önel süreleri ve kıdem tazminatı gün sayısı daha yüksek belirlenmiş ise, bu süreler şahıslarına bağlı olarak bu toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünün bitim tarihi olan 31.12.2015 tarihine kadar uygulanacaktır.

### **MADDE 12 - İŞE ALMADA USUL VE DENEME SÜRESİ**

A- İş yerinde 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 bildirimssiz ve tazminatsız olarak feshedilir. Çalıştıkları süreye ait ücretleri ve her türlü hak edişleri ödenir. Bu deneme süresi sonunda yeterli görülenlerin iş sözleşmeleri onaylanır ve bunlar işe başladıkları tarihten itibaren işe girmiş sayılırlar.

### **MADDE 13- 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. Ancak, haftalık çalışma süresi konusunda; işin ve işyerinin özelliklerinden kaynaklı varsa arızı işveren uygulamalarına devam olunur.

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

### **MADDE 14- 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 3 yevmiye olarak ödenir.

#### **C- Ulusal Bayram, Genel Tatil Günleri :**

İşçilere, Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde çalıştırılmaları halinde, çalışılan o güne ait ücreti dahil toplam 3 yevmiye ödenir.

D- Bu maddede düzenlenmeyen diğer hususlarda kanun hükümleri uygulanır.





## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM İZİNLER

### MADDE 15 – YILLIK ÜCRETLİ İZİN

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

Hizmet Süresi;

- 1 yıldan 5 yıla kadar olanlara yılda 16 gün,
- 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 22 gün,
- 15 yıl ve daha fazla olanlara 28 gün izin verilir.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri ile Hafta Tatilleri izin süresine ilave edilir.

Bu izinlerin kullanılmasında yasa hükümleri uygulanır.

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

### MADDE 16 – ÜCRETLİ MAZERET İZİNLERİ

Aşağıdaki hallerde işçilere, belgelemek kaydıyla ücretli mazeret izni verilir.

- İşçinin evlenmesi halinde 5 gün,
- Eşinin doğum yapması halinde 3 gün,
- Eş, çocuk, ana, baba, kardeşinin ölümü halinde 5 gün, kayınvalide ve kayınpeder ölümü halinde 3 gün,
- Yangın, su baskını, deprem vb. doğal afetlere uğrayan işçilere 7 güne kadar, ücretli izin verilir.

Bu izinler yukarıda sayılan olayların ortaya çıkmasından itibaren bir hafta içinde (belgelendirmek kaydıyla) kullanılır.

- İşverence işçiye uygun görülme kaydıyla yılda toplam 6 güne kadar mazeret izni verilebilir. Bu izinlerin kullanılması bir defada 1 saatten az, 1 günden fazla olamaz.
- Üyenin eş, çocuk, ana ve babasının kanser, verem gibi ağır veya acil tedavi gerektiren hastalığa maruz kalmalarında ilgili mevzuatın öngördüğü belgelere istinaden refakat gerektiği hallerde, başka bir refakatçi olmadığı durumlarda üyeye, yılda 10 güne kadar ücretli refakat izni verilir.

### MADDE 17- ÜCRETSİZ MAZERET İZİNİ

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

### MADDE 18 – HASTALIK VE ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA

A) Hastalık Hali :

İşçilerin SGK mevzuatına uygun olarak istirahat almaları durumunda Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenmeyen ilk iki güne ait ücretleri Kurumca tam olarak ödenir.



## B) Analık Hali :

Kadın işçilerin doğumundan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde ise 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. Kadının işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullandırılır.

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 işlerle çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz 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 kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

## **MADDE – 19 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 silah 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.

## **BEŞİNCİ BÖLÜM ÜCRETLER VE SOSYAL YARDIMLAR**

### **MADDE 20- ÜCRET ÖDEME SEKLİ VE ÜCRET HESAP PUSULASI**

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

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 muafır.



**MADDE 21- ÜCRET ZAMMI :****A- İYİLEŞTİRME:**

**01.01.2013** tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerden **01.01.2013** tarihi itibariyle günlük brüt çıplak ücretleri;

1) **36,67** (Otuzaltı Lira Altmışyedi Kuruş) **TL/Gün**'ün altında olanların günlük brüt çıplak ücretleri **36,67** (Otuzaltı Lira Altmışyedi Kuruş) **TL/Gün**'e yükseltilecektir.

2) Yukarıdaki uygulamadan sonra, günlük brüt çıplak ücretleri **61,67** (Altmışbir Lira Altmışyedi Kuruş) **TL/Gün**'ün altında olanların günlük brüt çıplak ücretlerine, **61,67** (Altmışbir Lira Altmışyedi Kuruş) **TL/Gün**'ü geçmemek üzere **6,67** (Altı Lira Altmışyedi Kuruş) **TL/Gün** iyileştirme yapılacaktır.

3) Ayrıca **01.01.2013** tarihinde işyerinde çalışan tüm üyelerin günlük brüt çıplak ücretlerine **01.01.2013** tarihinden geçerli olmak üzere **3,00** TL/Gün ilave edilmiştir. Bu ilaveye rağmen günlük brüt çıplak ücretleri **50,00** TL/Gün'ün altında kalan işçilerin ücretleri, **01.01.2013** tarihinden geçerli olmak üzere **50,00** TL/Gün'e yükseltilecektir.

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

**01.01.2013** tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin **01.01.2013** tarihi itibariyle almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine (A fıkrası ile yapılacak uygulamayı takiben oluşan ücretlerine) **01.01.2013** tarihinden geçerli olmak üzere % 4 (Yüzde Dört) oranında zam yapılacaktır.

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

**01.07.2013** tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin **30.06.2013** tarihi itibariyle almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine **01.07.2013** tarihinden geçerli olmak üzere % 4 (Yüzde Dört) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli **Aralık 2013** İndeks sayısının **Haziran 2013** İndeks sayısına göre değişim oranının % 4'ü (Yüzde Dört) aşması halinde, aşan kısmın tamamı ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

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

**01.01.2014** tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin **31.12.2013** tarihi itibariyle almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine **01.01.2014** tarihinden geçerli olmak üzere % 3 (Yüzde Üç) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli **Haziran 2014** İndeks sayısının **Aralık 2013** İndeks sayısına göre değişim oranının % 3'ü (Yüzde Üç) aşması halinde, aşan kısmın tamamı ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir.

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

**01.07.2014** tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin **30.06.2014** tarihi itibariyle almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine **01.07.2014** tarihinden geçerli olmak üzere % 3 (Yüzde Üç) oranında zam yapılacaktır.

Ancak T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli **Aralık 2014** İndeks sayısının **Haziran 2014** İndeks sayısına göre değişim oranının % 3'ü (Yüzde Üç) aşması halinde, aşan kısmın tamamı **01.01.2015** tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin **31.12.2014** tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine zam olarak uygulanacaktır.



**F-ÜÇÜNCÜ YIL ZAMMI:**

**01.01.2015** tarihinden toplu iş sözleşmesinin sona ereceği **31.12.2015** tarihine kadar “**2015 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü**” ile ücretler konusunda birinci yıl için belirlenecek esaslar uygulanacaktır.

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

**H-** İşbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde işe yeni alınacak işçiye kanuni asgari ücret ödenir. Bu işçinin deneme süresini başarı ile tamamlaması ve taraf işçi sendikasına üye olması halinde, üyeliğinin sendikaca işverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşından geçerli olarak ücreti; öğrenim durum ile verilecek görev dikkate alınmak suretiyle, aynı öğrenim ve göreve sahip bir önceki dönemde işe alınmış ve halen çalışmakta olan kıdemi en az işçiye ödenen ücretin % 95'ini aşmamak kaydıyla işverence belirlenir. Bir önceki dönemde işe alınmış işçinin olmaması halinde ise öğrenim ve görev durumu itibariyle halen çalışmakta olan en düşük kıdemdeki işçiye ödenmekte olan ücretin % 95'i dikkate alınır. İşveren tarafından öğrenim durumu ve görev itibariyle belirlenen işe giriş ücreti, her bir ücret zammı uygulama dönemi için sabit olup, bu işçilere ayrıca işe alındıkları dönemin ücret zammı uygulanmaz. Takip eden dönemlerin ücret zamlarından yararlanırlar.

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

**MADDE 22- İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE**

İşçilere 6772 sayılı Kanun hükümlerine göre Bakanlar Kurulunun belirlediği tarihlerde ilave tediye ödenir. Ayrıca, her toplu iş sözleşme yılında 60 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 23- SOSYAL YARDIM :**

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere, sözleşmesinin 1. Yıl 1. altı ayında 187,20 TL/Ay, 2. Altı ayında 194,69 TL/Ay sosyal yardım ödenir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin 2. yılı 1. ve 2. altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamladığı 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 kıstelyevm yapılmaz.

**MADDE 24-YEMEK YARDIMI :**

İşyerinde çalışan sendikalı İşçilere fiilen çalıştıkları her gün için toplu iş sözleşmesinin 1. Yıl 1. altı ayında 4,83 TL/Gün, 2. altı ayında 5,02 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 artırılarak uygulanacaktır.

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

### **MADDE 25- DİĞER SOSYAL YARDIMLAR**

#### **A) EVLENME YARDIMI :**

İşçilere evlenmeleri halinde belgesi ile tevsik edilmek kaydıyla evlenme olayının sözleşmenin 1. yıl 1. altı ayında olması halinde 97,17 TL, 2. altı ayında 101,06 TL evlenme yardımı yapılacaktır.

#### **B) DOĞUM YARDIMI :**

İşçinin veya eşinin doğum yapması halinde belgesi ile tevsik edilmek kaydıyla doğum olayının sözleşmenin 1. yıl 1. altı ayında olması halinde 48,60 TL, 2. altı ayında olması halinde 50,54 TL doğum yardımı yapılır.

#### **C) ÖLÜM YARDIMI :**

a) İşçinin bakmakla yükümlü olduğu ana, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde ölüm olayının sözleşmenin 1. yıl birinci altı ayında olması halinde 145,77 TL, 2. altı ayında olması halinde 151,60 TL,

b) İşçinin ölümü halinde Kanuni Mirasçılara ölüm olayının sözleşmenin 1. yıl 1. altı ayında olması halinde 242,89 TL, 2. altı ayında olması halinde 252,61 TL,

c) İşçinin İş Kazası ve Meslek Hastalığı sonucu ölümü halinde Kanuni Mirasçılara, ölüm olayının sözleşmenin 1. yıl 1. altı ayında olması halinde 388,62 TL, 2. altı ayında olması halinde 404,16 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 26 – GİYİM YARDIMI :**

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere, her ay 7,00 TL Giyim Yardımı ödenir. Bir ayı aşan izin ve istirahat hallerinde bu yardım ödenmez.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin birinci altı ayından sonraki dönemlerinde belirlenmiş olan ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir. Bu uygulama sonucu oluşan yarım kuruşa kadar olan kesirler dikkate alınmaz, yarım kuruş ve üzeri kesirler bir kuruşa tamamlanır.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.



## ALTINCI BÖLÜM NAKİLLER VE HARCIRAH

### MADDE 27- İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ

İşçilerin iş sözleşmelerinde 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) İşyerinde çalışan işçilerden mesleki eğitimlere katılmış ve geçerli sertifika almış olanlar işverenin ihtiyaç duyması ve talep etmesi halinde, sertifikalarında belirtilen mesleklerde görevlendirilebilirler.

C) Bu sözleşme kapsamındaki işçiler gördükleri işler bakımından aynı şartlarda olmak kaydıyla karşılıklı yer değiştirme talebinde bulunabilirler. İşçilerin bu talepleri Bakanlık tarafından değerlendirilir.

D) İller arası işyeri değişikliklerinde ve nakillerde DÖSİM'in işyeri uygulamasına devam olunur.

E) İş ve işyeri değişikliği ceza mahiyetinde olamaz.

### MADDE 28- HARCIRAH :

6245 sayılı Harcırah ve Bütçe Kanunu hükümleri uygulanır.

## YEDİNCİ BÖLÜM DİĞER HUSUSLAR

### MADDE 29- ENGELLİ İŞÇİLER İLE İLGİLİ HUSUSLAR

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır. Ancak, engelli işçilerin çalıştırılmalarına yönelik süreler, çalıştırılacakları işler ve bu işlere ilişkin işyerlerinin engellerine uygun hale getirilmesi için, işverence gerekli tedbirler alınır.

### MADDE 30- İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ :

Bu konuda, Mevzuat hükümleri uygulanır.

### MADDE 31 – EĞİTİM:

T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı ile ÖZ BÜRO-İŞ ve KAMU-İŞ Sendikaları birlikte Merkez ve Taşra Teşkilatında çalışan işçi ve işveren vekillerine yönelik olarak eğitim programları düzenlerler.



## **MADDE 32 – SOSYAL TESİSLERDEN YARARLANMA VE KRES :**

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

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

## **SEKİZİNCİ BÖLÜM DİSİPLİN HÜKÜMLERİ**

### **MADDE 33- DİSİPLİN KURULU VE DİSİPLİN CEZALARI :**

#### **D) DİSİPLİN KURULUNUN KURULUŞU VE ÇALIŞMA ŞEKLİ:**

##### **A) Kuruluşu:**

a) 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 dâhilinde bir veya birden çok Disiplin Kurulu kurulabilir. Ancak bu Disiplin Kurulları “işten çıkarma” cezasını gerektiren fiillerde karar verilebilmesi için olayı Merkez Disiplin Kuruluna intikal ettirir.

b) 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.

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

d) 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.

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

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

c) 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.

d) 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.

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



## II- 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. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu ile çalışma hayatını ilgilendiren sair mevzuatın işverene, sendikaya ve işçiye tanıdığı hakların kullanılmasına karşı mahkeme yolu açıktır.

Aşağıda yazılı disiplin kovuşturmasının yapılmış olması, fiilin genel hükümler kapsamına girmesi halinde, sanık hakkında ayrıca ceza kovuşturması açılmasına ve oluşmuş bir kamu zararı var ise bu zararın tahsiline yönelik işlemlerin yürütülmesine engel teşkil etmez.

3. İşyeri disiplin kurulu işçinin suçunun nev'ine ve ağırlık derecesine göre: ihtar, 1 ila 3 yevmiye ye kadar para kesintisi ve İşten çıkarma cezalarından birini verir. Disiplin cezasını gerektiren fiil ve haller ve bunların cezaları aşağıda gösterilmiştir.

**A) İhtar:** İşçiye, görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir.

### İhtar cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a) Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde Kurumca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak,

b) İş kazaları dâhil işyerinde meydana gelen her türlü kazayı ilgili ve resmi makamlara zamanında bildirmemek,

c) Borçlarını kasten ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak,

d) Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terk etmek,

e) İşin yapılmasında amirlerine veya kendisi ile birlikte çalışanlara işi aksatacak şekilde zorluk göstermek,

f) İş saatinde yapması gereken işi yapmayarak özel işlerle meşgul olmak,

g) Görevine karşı kayıtsızlık göstermek, ilgisiz kalmak ve kendisine verilen işin bittiğini işi veren amirine bildirmemek,

h) Kendisine verilen yetki dışında iş yapmak,

i) Çalışma saatlerinde iş arkadaşlarını ve iş araçlarını işlerini aksatmaya sebep olacak şekilde meşgul/işgal etmek,

j) Kendisi ile ilgili hastalık belgelerini ve mevzuatın işverene verilmesini mecbur kıldığı evrak ve sair belge ve bilgileri işverence belirlenmiş birimlere süresi içinde vermemek veya bildirmemek,

k) Çalışma arkadaşlarını yukarıda belirtilen suçlardan herhangi birisini işlemesi için teşvik ve tahrik etmek.

l) İşverence tespit edilmiş usul ve esaslar veyahut genel kabul görmüş teamüllerde belirlenen yöntem ve sırayı atlayarak şikayet ve müracaatta bulunmak,

**B) Yevmiye Kesintisini Gerektiren Haller:** İşçiden 1 ile 3 yevmiye tutarında para kesintisi yapılmasıdır.

### 1. Bir yevmiye para kesintisi cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a) Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımından kusurlu davranmak,

b) İzinsiz ve mazeretsiz bir gün işe gelmemek,

c) İşyerinin huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak,

d) Kendisine verilen işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek,

e) İş arkadaşlarına ve mahiyetindekilere söz veya hareketle sataşmak.

f) İşyerinde gördüğü tehlike oluşturma ihtimali bulunan bir durumu en yakın amirlerine veya ilgili birimlere bildirmemek,



g) İş kazaları dâhil işyerinde meydana gelen her türlü kazayı ilgili ve resmi makamlara kusuru olmaksızın bildirmemek,

**2. İki yevmiye para kesintisi cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:**

- a) Kendisine teslim edilen ve müze ve ören yerlerinde girişe olanak sağlayan kart, bilet vs. malzemeyi iyi koruyamayarak çalınmasına, kaybedilmesine sebep olmak,  
 b) Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek,  
 c) Görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek,  
 d) İşyerine ait resmi belge, araç, malzeme, vasıta, alet veya materyali izinsiz olarak özel işlerinde kullanmak,  
 e) Görev yeri sınırları içerisinde her hangi bir yerin toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak.  
 f) İşyerinde kavga çıkarmak veya çıkmasına sebebiyet vermek.

**3. Üç yevmiye para kesintisi cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır.**

- a) Kasıtlı olarak; verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumca belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak, hor kullanmak,  
 b) İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden yangına sebep olmak,  
 c) İşe gelmeyen işçinin yerine imza atmak, kartını bastırmak veya işçiyi işe gelmiş gibi göstermek,  
 d) Görevle ilgili konularda yükümlü olduğu kişilere yalan ve yanlış beyanda bulunmak,  
 e) Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşlarına karşı herhangi bir şekilde küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketlerde bulunmak, hakaret etmek,  
 f) Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek ve yapmak,  
 g) Amirleri tarafından verilen işleri yapmamak suretiyle kamu hizmetinin aksamasına yol açmak.  
 h) İnternet ve benzeri bilgi teknolojileri vasıtasıyla işyeri, iş arkadaşları ve amirleri hakkında yanlış bilgiler vermek, gerçeğe aykırı suçlamalar yapmak ve kanunların suç saydığı hakaret edici ve aşağılayıcı ifadelerde bulunmak,

**C) İşten çıkarma:** İşçinin iş akdinin işveren tarafından feshedilmesidir.

**İşten çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:**

- a) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi,  
 b) İşyerine sarhoş gelmek, işyerinde veya iş esnasında alkollü içki içmek, uyuşturucu madde kullanmak, kumar oynamak veya oynatmak,  
 c) İşyerinde işi kısmen veya tamamen durdurmak amacı ile sabotaja teşvik etmek veya sabotaj yapmak,  
 d) Emniyeti kötüye kullanmak, gizli tutulması gereken göreve müteallik sırları ifşa etmek,  
 e) İşçinin, işyerinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi; işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 4857 sayılı İş Kanununun 17.maddesindeki bildirim sürelerini aşması,  
 f) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından birine müteallik vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde haiz olduğunu ileri sürmek veyahut hakikate uygun olmayan bilgi vermek ve beyanda bulunmak suretiyle işçinin işvereni veya işveren vekilini yanıltması,

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.



- g) Resmi belgeler üzerinde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek,  
 h) Rüşvet almak, rüşvet vermek veya bunlara teşebbüs etmek,  
 i) Hırsızlık yapmak veya hırsızlığa teşebbüs etmek,  
 j) Her ne şekilde olursa olsun fiziksel şiddet, cinsel taciz, tehdit içeren fiil ve eylemlerde bulunmak,  
 k) İdeolojik ve siyasi amaçlarla işyerinin huzur, sükûn ve düzenini bozmak, boykot, işgal, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engellemeye yönelik fiil ve davranışlarda bulunmak, bunları tahrik ve teşvik etmek,  
 l) Kendisine teslim edilen müze ve ören yerlerinde girişe olanak sağlayan kart, bilet vs. malzemeyi kendi menfaatleri doğrultusunda kullanmaya teşebbüs etmek ve/veya bu kart, bilet vs. malzemeyi kullanarak çıkar elde etmek,  
 m) İş kazaları dâhil işyerinde meydana gelen her türlü kazayı ilgili ve resmi makamlara kasten bildirmemek,  
 n) Üç yıl içerisinde; aynı veya farklı fiil ve haller nedeniyle disiplin kurulu kararıyla üçüncü kez disiplin cezası verilmesine sebep olmak,  
 4) Disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve halin ağırlığına göre disiplin kurulu bir derece hafif veya bir derece ağır cezaya karar verebilir.  
 5) **Tekerrür Hali:** Üç yıllık dönem içinde; Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya halin tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanır. Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiil ve haller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilir.  
 6) **Kıyas:** İşbu maddede sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallerle nitelik ve ağırlıkları itibariyle benzer eylemlerde bulunanlar hakkında, disiplin kurulu; bu madde ile 4857 sayılı İş Kanununun ilgili maddeleri ve konuya ilişkin genel mevzuat hükümleri doğrultusunda değerlendirme yaparak verilecek cezayı kıyas yoluyla takdir ve tayin eder.

#### **MADDE 34- YÜRÜRLÜK VE SÜRE :**

İşbu toplu iş sözleşmesi 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girmek ve 31.12.2015 tarihinde sona ermek üzere üç yıl sürelidir.

#### **MADDE 35- EK ÖDEME:**

Döner Sermaye İşletmesine bağlı (GES) mağazalarında her bir mağaza için sadece bir kişi; tüm mağazalar için ise en fazla sekiz kişi olmak üzere Merkez Müdürünün onayı ile mağaza sorumlusu olarak görevlendirilenlere, fiilen bu görevi yaptıkları sürece ve başka hiç bir ödemeyi etkilememek kaydıyla onay tarihinden geçerli 100.-TL/Ay ek ödeme yapılır. İzin ve istirahat hallerinde bu ödeme yapılmaz.

Ayrıca kapsamda bulunan tüm işçilere; müktesep hak olmamak ve başkaca bir ödemeyi etkilememek kaydıyla toplu iş sözleşmesinin birinci yıl birinci altı ayında her gün için 2,00 TL ek ödeme yapılır. Bu ödemenin tahakkukunda, her türlü ücretli izin, iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle istirahat halleri ile bir ayı aşmayan diğer istirahat hallerinde kistelyevm yapılmaz.

Bu ödemeler, toplu iş sözleşmesinin birinci altı ayından sonraki dönemlerinde belirlenmiş olan 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.





**GEÇİCİ MADDE: 1- DEVREN GELEN İŞÇİLERİN İNTİBAKI :**

A) Çeşitli kanunlarda öngörülen esaslara uygun olarak işbu sözleşme kapsamındaki işyerlerine devren gelen işçilerden; işbu toplu iş sözleşmesinin imza tarihi itibariyle sendika üyesi olup ilk defa 01.01.2013 yürürlük başlangıçlı işbu toplu iş sözleşmesinden yararlanacak olanlara, yürürlük başlangıç tarihinde işyerlerinde çalışıyor olmaları kaydıyla 01.01.2013 tarihinden itibaren iş bu sözleşme hükümleri uygulanır.

Yürürlük ile imza tarihi arasında işyerine devren gelenlerin sendikaya üye olmaları ve üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşından geçerli olmak kaydıyla; işbu toplu iş sözleşmesi ile belirlenen 01.01.2013 tarihli iyileştirme ve ücret zammı yararlanma tarihlerinden geçerli olarak kendilerine uygulanır. 01.01.2013 -14.11.2014 tarihleri arasında öngörülen iyileştirme ve ücret zamlarının uygulanmasında; ilgili işçiye 01.01.2013- 14.11.2014 tarihleri arasında uygulanan devir toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi hükümleri gereğince iyileştirme ve ücret zammı yapılmış ise mükerrerliğe sebebiyet vermemek bakımından, yapılan bu iyileştirme ve zamlardan önceki ücretleri dikkate alınır. Bu uygulama ile oluşan günlük brüt çıplak ücret; işçinin toplu iş sözleşmesinin imzası tarihindeki fiili ücretinin altında kalır ise işçi fiili ücretini almaya devam eder.

Bu durumda olan işçilere uygulanmakta olan devir toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi gereğince yapılan her türlü uygulamalara ve ödemelere iş bu sözleşmeden yararlandıkları tarih itibariyle son verilmiş olup; son verilme tarihinden geçerli olarak iş bu toplu iş sözleşmesinde düzenlenmeyen uygulama ve ödeme yapılamaz. Ancak, bu durumda olan işçilere 01.01.2013 - 14.11.2014 tarihi arasında son verilen hükümler gereğince yapılmış bulunan ödemelerden; ücret, ilave tediye ve ikramiye, ek ödeme, sosyal yardım (sosyal yardımın mukayesesinde işçiye her ay mutaat ödenen sosyal yardım, aile ve çocuk yardımı ile giyim, vasıta, kira, bayram ve yakacak vb. yardımların toplamı dikkate alınır ve bu mukayesede yıllık ödemeler 12'ye bölünmek suretiyle aylık miktar bulunur) ile iş bu sözleşme ile yapılması gereken ücret, ilave tediye ve ikramiye, ek ödeme, sosyal yardım ödemeleri mükerrer olmayacak şekilde mukayese edilir ve işçi lehine bir fark doğması halinde iş bu sözleşmenin farkları ödeme maddesi gereğince kendilerine ödenecektir. Bu hesaplama sonucunda işçi aleyhine bir fark doğması halinde bu fark ile mukayeseye esas ödemeler dışında kalıp ta uygulamasına son verilen ancak 01.01.2013 - 14.11.2014 tarihinde yapılan diğer ödemelerden dolayı işçilerden herhangi bir tahsilat yapılmayacaktır.

B) Çeşitli kanunlarda öngörülen esaslara uygun olarak işbu sözleşme kapsamındaki işyerlerine devren gelen ve işbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi ile imza tarihi arasında haklarında devir toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi uygulanmış olan işçilere; yukarıdaki esaslar gereğince yararlanma şartlarını taşıyan ve yararlanma tarihi itibariyle iş bu toplu iş sözleşmesinde düzenlenmemesi nedeniyle yararlanma tarihinden geçerli olarak uygulama ve ödemesine son verilmiş bulunan, ancak işbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında kalmak kaydıyla yararlandıkları tarih ile işbu toplu iş sözleşmesinin imza tarihi arasında uygulanmış ve ödenmiş bulunan; sosyal yardım mahiyetli ve devren geldikleri işyerleri veya bu işyerlerinde fiilen yürüttükleri görevle ilgili olup, yeni görevleri ve işyerlerinde uygulanma imkanı kalmamış ödemeler dışında kalan ve münhasıran haklarında uygulanan sözleşme gereğince tüm işçileri kapsayan; sosyal yardım, aile ve çocuk yardımı, vasıta, giyim, gıda, bayram ve yakacak yardımı, kira ve öğrenim yardımı gibi her türlü aylık ve yıllık ayni ve nakdi ödemelerin (Evlenme, Doğum ve Ölüm yardımları hariçtir) ; 15.11.2014 tarihi itibariyle bir defaya mahsus olarak en son ödenen aylık ve yıllık miktarlar üzerinden (Yıllık veya iki yıllık dönem için bir defaya mahsus yapılan ödemeler 12 veya 24'e bölünerek, aynı olarak ödenenler nakdiye, net olarak ödenenler brüte çevrilerek aylık miktarı bulunur) hesaplanarak, bir aya isabet eden tutarı bulunur. 15.11.2014 tarihi itibariyle İş bu sözleşme gereğince uygulanması gereken sosyal yardım mahiyetli (Sosyal Yardım, Yemek, Vasıta ve Giyim Yardımları) ödemelerin de





aynı esaslarla bir aya isabet eden tutarı hesaplanır. Hesaplama sonucunda; uygulama ve ödemesine son verilen ödemeler bakımından işçi lehine bir fark doğar ise bu fark 15.11.2014 tarihinden itibaren sıfırlanacağı tarihe kadar "Sosyal Yardım Farkı" adı altında her ay işçilere ödenir. Bu farka hiç bir şekilde zam uygulanmaz; ancak işbu sözleşme ile öngörülen sosyal yardım ve bu mahiyetteki ödemelere her zam uygulandığında ya da başka bir adla yeni sosyal yardım ihdas edildiğinde bulunacak yeni aylık sosyal yardım miktarı yukarıda yapılan ilk hesaplama sonucu bulunan rakamla mukayese edilir ve uygulama tarihi itibarıyla oluşan yeni farkın ödenmesi işlemine fark sıfırlanıncaya kadar devam edilir. (Örnek: İşçi (A) toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartlarını taşımaktadır. Kendisine uygulanmakta olan devir toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi gereğince yapılan sosyal yardım mahiyetli ödemeler ile diğer ödemelerin miktarı; yukarıdaki düzenlemeler gereğince 15.11.2014 tarihinde yapılacak ilk hesaplama göre aylık olarak 475.-TL bulunmuştur. Aynı tarih itibarıyla işbu sözleşme ile yapılan sosyal yardım mahiyetli ödemeler toplamı da varsayalım ki 300,00 TL/Ay'dır. Bu işçiye 15.11.2014 tarihinden geçerli olarak her ay 175,00 TL "Sosyal Yardım Farkı" ödenecektir. İşbu sözleşmede öngörülen sosyal yardım mahiyetli ödemelere 01.01.2015 tarihinde zam uygulanmış olsun ve bu zamları yeni aylık miktar da 310.- TL olarak hesaplınsın; artık 01.01.2015 tarihinden itibaren ödenecek aylık sosyal yardım farkı 175.- TL değil, 165.- TL olacaktır.)

İmza tarihi itibarıyla kapsam işyerlerine devirle gelen işçilerden; işbu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden sonra yararlanmaya başlayacak olanlar hakkında, yararlanma tarihlerini takip eden aybaşı dikkate alınmak suretiyle işbu maddenin (B) bendindeki esaslar çerçevesinde uygulama yapılacaktır.

### **GEÇİCİ MADDE : 2- MAHSUP İŞLEMİ :**

İşverenin Maliye Bakanlığında aldığı mütalaa çerçevesinde yaptığı uygulama ve ödemeler ile işbu toplu iş sözleşmesi ile öngörülen uygulama ve ödemeler mükerrerliğe yer verilmeyecek şekilde mukayese edilerek mahsuplaşma işlemi yapılır. Bu işlem neticesinde işçi lehine bir fark doğması halinde, bu farktan toplu iş sözleşmesinden yararlanan ay sayısı dikkate alınarak yapılan hesaplama sonucu bulunan üyelik aidat miktarı kadar kesildikten sonra varsa bakiye fark tutarı; farkları ödeme maddesi esaslarına göre ödenir.

### **GEÇİCİ MADDE : 3-**

"Fazla Çalışma- Hafta Tatili-Ulusal Bayram Çalışması ve Ücreti" başlıklı madde ile yapılan yeni düzenlemeler ve Doğum, Evlenme, Ölüm Yardımlarına ilişkin maddelerdeki yeni miktarlar ile Ücretli Mazeret İzinleri maddelerinde belirlenen yeni düzenlemeler ve gün sayıları 15.11.2014 tarihinden itibaren yürürlüğe girecektir. Yıllık Ücretli İzin ile tespit edilen yeni gün sayıları ise 15.11.2014 tarihinden itibaren hak kazanılacak izinlere uygulanacaktır. Ancak çeşitli kanunlarda öngörülen esaslara uygun olarak kapsam işyerlerine devren gelen işçilerden şahıslarına bağlı olarak uygulanmakta olan Yıllık Ücretli İzin gün sayıları iş bu sözleşme ile belirlenen gün sayısının üzerinde ise bu işçilere, 31.12.2015 tarihine kadar bu süreler uygulanır, bu tarihten itibaren ise işbu toplu iş sözleşmesine tabi olurlar.

### **GEÇİCİ MADDE : 4- İŞE GİRİŞ ÜCRETİNİN UYGULANMASI::**

Sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında ilk defa işe alınan işçilerden, işbu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde taraf sendikaya üye olanların işe girdikleri tarihi takip eden aybaşından geçerli olacak günlük brüt ücretlerinin tespitinde; kendisiyle aynı nitelikteki en az kıdemi olan işçinin günlük brüt çıplak ücretini aşmamak ve mükerrer uygulamaya sebebiyet vermeyecek şekilde yürürlük başlangıcından işe alındığı tarih arasındaki iyileştirme ve ücret zamları dikkate alınır.



İmza tarihinden itibaren kapsam işyerlerine devren gelecek işçilerden, toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlayanların fiili ücretleri; ilk defa işe alınacak emsali işçinin iş giriş ücretinin altında kalır ise toplu iş sözleşmesinden yararlanma tarihinden geçerli olarak ücretleri işe giriş ücretine yükseltilir, üstünde ise fiili ücretini almaya devam eder.

**GEÇİCİ MADDE : 5- FARKLARI ÖDEME ZAMANI :**

İşbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar toplu iş sözleşmesinin imzasını takip eden en geç iki ay içerisinde ödenecektir.

İşbu toplu iş sözleşmesi 35 Asıl, 5 Geçici Maddeden ibaret olup, 26.11.2014 tarihinde imzalanmıştır.

**İŞVEREN TEMSİLCİLERİ**  
**T.C. KÜLTÜR VE TURİZM**  
**BAKANLIĞI**

**ÖZ BÜRO-İŞ SENDİKASI**  
**TEMSİLCİLERİ**

**KAMU-İŞ**  
Erhan POLAT

Çetin ARSLAN

Metin KARAGÖZ

Abdullah KAHRAMAN

Emin ERDEM

Celal KARACA

Av. Filiz ATAY

Sedat GÖNÜLLÜOĞLU

Rıza CENGİZ

Dr. Süleyman ERYİĞİT

Tezcan TANER

Adem GÜNDOĞAN

Hasan KARSLI

Gülşay AYDIN

Arife AKTAN

Vedat ATAY

Mehmet Akif ALKAN

Hasan KARAKUS

İlhan AĞA

Elif KUM

Safiye KOCA

Tayfun ARIKAZAN

Mustafa GENÇ

İpek ÇAKAL

Mustafa YILMAZ

Esra YENİDÜNYA

Hüdaverdi ALTUNTEPE

Ahmet BAYRAKTAR