

**T.C. KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI**

**VE BAĞLI İŞYERLERİ**

**İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**TARAFLAR**

**:**

**İŞVEREN SENDİKASI**

**: KAMU-İŞ**

**KAMU İŞLETMELERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI**

**İŞÇİ SENDİKASI**

**: TEZ-KOOP-İŞ**

**TÜRKİYE KOOPERATİF, EĞİTİM, BÜRO VE GÜZEL  
SANATLAR İŞÇİLERİ SENDİKASI**

**YÜRÜRLÜK TARİHİ**

**: 01.01.2011 - 31.12.2012**

**İMZA TARİHİ**

**: 20.10.2011**

**MADDE 1- TARAFLAR VE TANIMLAR :**

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

Bu sözleşmede;

- a) Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası KAMU-İŞ (İŞVEREN SENDİKASI),
- b) T.C Kültür ve Turizm Bakanlığı (İŞVEREN),
- c) Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası TEZ-KOOP-İŞ (İŞÇİ SENDİKASI)
- d) İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler (İŞVEREN VEKİLİ),
- e) İşyerinde çalışan taraf sendika üyesi işçiler (ÜYE),
- f) İş Kanununun 2. maddesinde tanımlanan yerler (İŞYERİ),
- g) İşletme düzeyinde bağitlanan bu toplu iş sözleşmesi (SÖZLEŞME) olarak adlandırılmıştır.

**MADDE 2- SÖZLEŞMENİN AMACI :**

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

**MADDE 3- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKMÜ :**

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

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

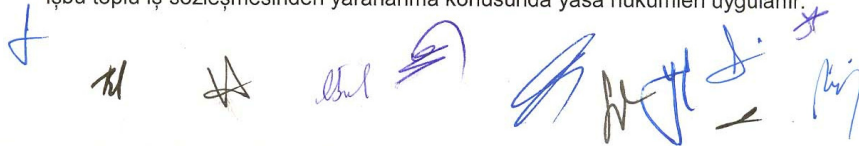
**MADDE 4- KAPSAM VE YARARLANMA :**

A- Kapsam :

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

B- Yararlanma :

İşbu toplu iş sözleşmesinden yararlanma konusunda yasa hükümleri uygulanır.

İmza alanları: 

**MADDE 5- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN TAYİNİ VE NİTELİKLERİ :**

Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika, işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, ellibir ile yüz arasında ise en çok iki, yüzbir ile beşyüz arasında ise en çok üç, beşyüzbir ile bin arasında ise en çok dört, binbir ile ikibin arasında ise en çok altı, ikibinden fazla ise en çok sekiz olmak üzere işyerinde çalışan üyeleri arasından işyeri sendika temsilcisi tayin ederek onbeş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baştemsilci olarak görevlendirilebilir.

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

**MADDE 6- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN GÖREVLERİ :**

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

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

Bu konuda Sendikalar Kanunu ile ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

**MADDE 8- SENDİKA AİDATI :****A- Üyelik Aidatı :**

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

**B- Diğer Kesintiler :**

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

İşveren bu işlemler için Sendikadan herhangi bir masraf isteyemez.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'H' on the left and several other marks and signatures on the right.

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

**B- Temsilcilik Odası :**

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

**MADDE 10- SENDİKAL İZİNLER :**

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

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

**MADDE 11- İŞE ALMADA USUL VE DENEME SÜRESİ :**

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

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

C) İşletme ve bağlı işyerleri için daimi işçi kadroları ihdas edildiğinde bu kadrolara mevzuat elverdiği takdirde öncelikle "Geçici vizeli" olarak çalıştırılan işçiler aktarılır. Ancak, bu şekilde alınan işçiler ile işyerinde çalışmakta iken sonradan tekrar işe alınanlara deneme süresi uygulanmaz.



**MADDE 12- İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ :**

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

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

B) İş ve işyeri değişikliği ceza mahiyetinde olamaz.

**MADDE 13- ASKERLİK VE KANUNDAN DOĞAN ÇALIŞMA :**

Bu konuda İş Kanunu hükümleri uygulanır. Muvazzaf askerlik hizmeti sonunda yasal süresi içinde işe girmek için müracaat eden işçiler, eski işlerine veya benzeri işlere emsallerinin ücreti ile başlatılırlar. Ancak, muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir sebeple 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.

**MADDE 14- ÇALIŞMA SÜRELERİ :**

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

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

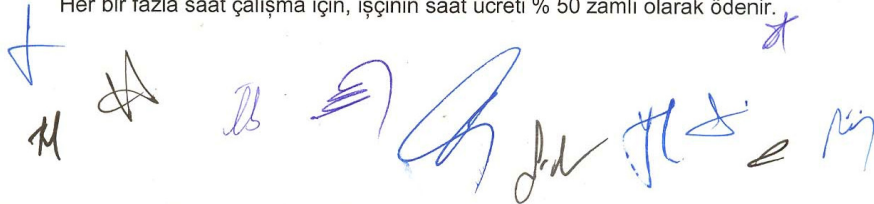
**MADDE 15- FAZLA ÇALIŞMA-HAFTA TATİLİ - ULUSAL BAYRAM ÇALIŞMASI VE ÜCRETİ :**

A- Fazla Çalışma :

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

Fazla çalışmaya bırakılacak işçilere bu durum bir gün önceden bildirilir.

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



**B- Hafta Tatili Çalışması :**

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

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

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

D- Bu maddede düzenlenmeyen diğer hususlarda kanun hükümleri uygulanır.

**MADDE 16- ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ :**

Ulusal bayram ve genel tatil günleri Yasada belirtilen günlerdir.

**MADDE : 17- İŞ SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER :**

Bu konuda İş Kanunu hükümleri uygulanır.

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

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

**MADDE 19- KIDEM TAZMİNATI VE BİLDİRİM SÜRELERİ :**

Kidem tazminatı ve bildirim süreleri konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

**MADDE 20- YILLIK ÜCRETLİ İZİN :**

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

Hizmet Süresi :

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

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

Bu izinlerin kullandırılması konusunda yasa hükümleri uygulanır.

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

+

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several smaller ones.

**MADDE 21- MAZERET İZİNLERİ :**

Aşağıdaki hallerde işçilere, belgelemek kaydıyla ücretli izin verilir.

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

**MADDE 22- ÜCRETSİZ İZİN :**

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

**MADDE 23- HASTALIK VE ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA :****A) Hastalık Hali**

İşçilerin SGK mevzuatına uygun olarak istirahat almaları durumunda SGK'nca ödenmeyen ilk 2 güne ait ücretleri kurumca tam olarak ödenir.

**B) Analık Hali**

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

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

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

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

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

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

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

**MADDE 24- ÜCRET VE ÖDEME ŞEKLİ :**

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

**MADDE 25- ÜCRET HESAP PUSULASI :**

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

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

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

**MADDE 26- ÜCRET ZAMMI****A- İYİLEŞTİRME :**

01.01.2011 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerden, 01.01.2011 tarihi itibarıyla günlük brüt çıplak ücretleri ;

1) 33,33 (Otuzüç Lira Otuzüç Kuruş) TL/Gün'ün altında olanların günlük brüt çıplak ücretlerine 37,33 (Otuzyedil Lira Otuzüç Kuruş) TL/Gün'ü geçmemek üzere 5,00 (Beş) TL/Gün,

2) 33,37 – 40,00 TL/Gün arasında olanların günlük brüt çıplak ücretlerine 43,00 (Kırküz) TL/Gün'ü geçmemek üzere 4,33 (Dört Lira Otuzüç Kuruş) TL/Gün,

3) 40,03 – 47,50 TL/Gün arasında olanların günlük brüt çıplak ücretlerine 47,50 (Kırkyedi Lira Elli Kuruş) TL/Gün'ü geçmemek üzere 3,33 (Üç Lira Otuzüç Kuruş) TL/Gün, iyileştirme yapılacaktır.

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

01.01.2011 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, 01.01.2011 tarihi itibarıyla almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine (iyileştirmeden yararlanan işçilerin, A fıkrası ile oluşan ücretlerine) 01.01.2011 tarihinden geçerli olmak üzere % 4 (Yüzde Dört) oranında zam yapılacaktır.

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

01.07.2011 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, 30.06.2011 tarihi itibarıyla almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine 01.07.2011 tarihinden geçerli olmak üzere % 4 (Yüzde Dört) oranında zam yapılacaktır.

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

01.01.2012 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, 31.12.2011 tarihi itibarıyla almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine 01.01.2012 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 2012 İndeks sayısının, Aralık 2011 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 :**

01.07.2012 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, 30.06.2012 tarihi itibarıyla almakta oldukları günlük brüt çıplak ücretlerine 01.07.2012 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 2012 İndeks sayısının, Haziran 2012 İndeks sayısına göre değişim oranının % 3'ü (Yüzde Üç) aşması halinde, aşan kısmın tamamı, 01.01.2013 tarihinden geçerli olmak üzere işçilerin 31.12.2012 tarihindeki günlük brüt çıplak ücretlerine zam olarak uygulanacaktır.

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

G- 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, üyeliğin sendikaca işverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşından geçerli olarak ücreti; öğrenim durum ile verilecek görev dikkate alınmak ve aynı görevde halen çalışmakta olan kıdemi en az işçiye ödenen ücretin % 95'ini aşmamak kaydıyla işverence belirlenir. Bu işçilere ayrıca işe alındıkları dönemin ücret zammı uygulanmaz.

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

**MADDE 27- İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE:**

İşçilere 6772 sayılı Kanun hükümlerine göre Bakanlar Kurulunun belirlediği tarihlerde ilave tediye ödenir. Ayrıca, her toplu iş sözleşme yılında 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 28- SOSYAL YARDIM :**

Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere, her ay toplu iş sözleşmesinin 1. Yılında 145,00.-TL/Ay sosyal yardım ödenir.

Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin 2. yılı 1. ve 2. altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla 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 29-YEMEK YARDIMI :**

İşyerinde çalışan sendikalı İşçilere fiilen çalıştıkları her gün için toplu iş sözleşmesinin 1. Yıl 1. 6 ayında 4,16.-TL/gün, 1. Yıl 2. 6 ayında 4,33.-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 itibarıyla artırılarak uygulanacaktır.

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

#### **MADDE 30- DİĞER SOSYAL YARDIMLAR :**

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

İşçilere evlenmeleri halinde belgesi ile tevsik edilmek kaydıyla evlenme olayının sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında olması halinde 83,73 TL, birinci yıl ikinci altı ayında olması halinde 87,08 TL evlenme yardımı yapılacaktır.

##### **B) DOĞUM YARDIMI**

İşçinin veya eşinin doğum yapması halinde belgesi ile tevsik edilmek kaydıyla doğum olayının sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında olması halinde 41,87 TL, birinci yıl ikinci altı ayında olması halinde 43,54 TL doğum yardımı yapılır.

##### **C) ÖLÜM YARDIMI**

a) İşçinin bakmakla yükümlü olduğu ana, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde ölüm olayının sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında olması halinde 125,60 TL, birinci yıl ikinci altı ayında olması halinde 130,62 TL,

b) İşçinin ölümü halinde Kanuni Mirasçılarına ölüm olayının sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında olması halinde 209,29 TL, birinci yıl ikinci altı ayında olması halinde 217,66 TL,

c) İşçinin İş Kazası ve Meslek Hastalığı sonucu ölümü halinde Kanuni Mirasçılarına, ölüm olayının sözleşmenin birinci yıl birinci altı ayında olması halinde 334,86 TL, birinci yıl ikinci altı ayında olması halinde 348,25 TL,

ölüm yardımı yapılır.

Bu maddedeki ödemeler toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci ve ikinci altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılacak ve evlenme, doğum ve ölüm olaylarının olduğu sözleşme dilimine tekabül eden tutar üzerinden ödenecektir. Bu uygulama sonucu oluşan yarım kuruşa kadar olan kesirler dikkate alınmaz, yarım kuruş ve üzeri kesirler bir kuruşa tamamlanır.

**MADDE 31- HARCIRAH :**

Bu konuda Bütçe ve Harcira Kanunu hükümleri uygulanır.

**MADDE 32- İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ :**

Bu konuda, Mevzuat hükümleri uygulanır.

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

**1) 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. 2821 Sendikalar Kanunu, 2822 Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Lokavt Kanunu, 4857 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 nevine 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,

h) 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

### 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) İşyerinin 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,
- g) Resmi belgeler üzerinde tahrifat yapmak, sahte belge düzenlemek,

↓

- h) Rüşvet almak, rüşvet vermek veya bunlara teşebbüs etmek,
- ı) 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) Beş yıl içerisinde; aynı veya farklı fiil ve haller nedeniyle disiplin kurulu kararıyla dördüncü 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 hallere nitelik ve ağırlıkları itibarıyla 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- TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA :

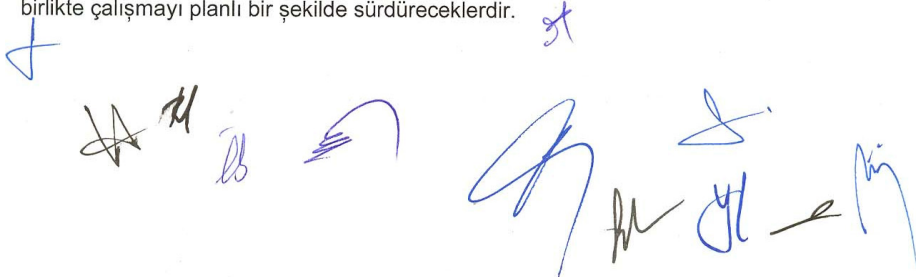
Bu konuda İş Kanunu hükümleri uygulanır.

#### MADDE : 35- TARAFLARIN İŞBİRLİĞİ :

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

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

st



**MADDE 36- SOSYAL TESİSLERDEN YARARLANMA VE KREŞ :**

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.

**MADDE 37- YÜRÜRLÜK VE SÜRE :**

Bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2011 tarihinde yürürlüğe girmek ve 31.12.2012 tarihinde sona ermek üzere 2 yıl sürelidir.

**GEÇİCİ MADDE 1- FARKLARI ÖDEME ZAMANI :**

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

**GEÇİCİ MADDE 2-**

Toplu iş sözleşmesinin Diğer Sosyal Yardımlar başlıklı 30. Maddesinde yeniden belirlenen miktarlar üzerinden yapılacak ödemeler toplu iş sözleşmesinin imza tarihini takip eden aybaşıdan itibaren başlanacaktır. İlave Tediye ve İkramiye başlıklı 27. Madde ile artırılan akdi ikramiye tutarının tamamı sadece 2011 yılına münhasır olmak kaydıyla en geç Kasım ayı sonuna kadar ödenecektir. Hastalık ve Analık Halinde Çalışma başlıklı 23. Maddesinin (A) bendi ile Disiplin Kurulu ve Disiplin Cezaları başlıklı 33. Maddesinde yapılan değişiklikler toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinden sonra uygulanacaktır.

**GEÇİCİ MADDE 3-**

Sözleşmenin yürürlük (başlangıç) tarihi ile imza tarihi arasında işyerinden bağlı oldukları Kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, malullük veya emeklilik aylığı almak veya toptan ödeme almak amacıyla ayrılanlar ile muvazzaf askerlik sebebiyle ayrılanlara ve 4857 sayılı yasanın 17. maddesi ile aynı Kanunun 25. maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında işveren tarafından ve aynı yasa'nın 24. maddesi gereğince işçi tarafından iş sözleşmesi sona erdirilenlerin kendilerine, ölenlerin kanuni mirasçılarına, talep etmeleri halinde yürürlük tarihi ile işten ayrıldığı veya ölüm tarihine kadar olan süre için toplu iş sözleşmesi farklarına ilişkin bütün hak ve alacakları bu sözleşmede saptanan miktarlar üzerinden hesaplanarak daha önce ödenenlerin mahsubu yapılmak suretiyle ödenir. \*

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several smaller ones, some with checkmarks.



**EK MADDE : 1-**

Döner Sermaye İşletmesi Merkez Müdürlüğü bünyesinde bulunan müdürlüklerde Bakan onayı ile Birim Koordinatörü olarak görevlendirilenlere 01.07.2011 tarihinden geçerli olmak üzere; fiilen bu görevi yaptıkları sürece ve başka hiçbir ödemeyi etkilememek kaydıyla her ay 250,00 TL/Ay (ikiyüzelli) ek ödeme yapılır. Her hal ve şartta Birim Koordinatörü sayısı 5 kişiyi geçemeyecektir.

Ayrıca, Döner Sermaye İşletmesine bağlı (GES) mağazalarında her bir mağaza için sadece 1 kişi; tüm mağazalar için ise en fazla 8 kişi olmak üzere Merkez Müdürünün onayı ile Mağaza Sorumlusu olarak görevlendirilenlere, fiilen bu görevi yaptıkları sürece ve başka hiçbir ödemeyi etkilememek kaydıyla onay tarihinden geçerli olmak üzere 100,00TL/Ay (Yüz) ek ödeme yapılır.

İzin ve istirahat hallerinde bu ödeme yapılmaz.

**EK MADDE : 2-**

| EĞİTİM         | KIDEM/ÜCRET (TL/GÜN) |            |            |          |
|----------------|----------------------|------------|------------|----------|
|                | 0 – 5 YIL            | 5 – 10 YIL | 10 -15 YIL | 15 + YIL |
| İLKÖĞRETİM     | 47,00                | 47,50      | 48,00      | 48,50    |
| LİSE           | 49,50                | 50,00      | 50,50      | 51,00    |
| YÜKSEK ÖĞRETİM | 52,00                | 52,50      | 53,00      | 53,50    |

İşbu ücret skalası 01.07.2011 tarihinde bir kere uygulanacak olup; 01.07.2011 tarihi itibarıyla işçilerin oluşmuş olan zamlı günlük brüt çıplak ücretleri yukarıda kıdem ve eğitim durumlarına karşılık gelen ücretlerin altında kalan işçilerin ücretleri bu skaladaki ücretlere yükseltilecektir. 01.07.2011 tarihi itibarıyla zamlı günlük brüt çıplak ücretleri işbu ücret skalasındaki durumlarına karşılık gelen ücretlerin üzerinde kalan işçiler ise kendi zamlı günlük brüt çıplak ücretlerini almaya devam edeceklerdir.

Bu uygulama yapılırken altı ayı tamamlamış ve altı ayı aşan kıdemler bir tam yıla tamamlanacaktır.

*(Handwritten signatures and initials in blue ink)*

İşbu toplu iş sözleşmesi 37 Asıl, 3 Geçici ve 2 Ek Maddeden ibaret olup, 20.10.2011 tarihinde imzalanmıştır.

**İŞVEREN TEMSİLCİLERİ**

| KAMU-İŞ ADINA                          | KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI                                                   | TEZ-KOOP-İŞ ADINA                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ERHAN POLAT<br>ABDULLAH KAHRAMAN       | SAFİYE KOCA<br>ZEHİRANUR MUNGAN                                              | OSMAN GÜRSU<br>HAKAN BOZKURT                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Av. FİLİZ ATAY<br>Dr. SULEYMAN ERYİĞİT | MUSTAFA YILMAZ<br>ÜMİT YILDIRIM                                              | YALÇIN ÇALIŞKAN<br>İSMAİL AYDIN                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| HASAN KARSLI<br>VEDAT ATAY             | MURAT USTA<br>İNANÇ ÖZÇAKMAK                                                 | HAYDAR ÖZDEMİROĞLU<br>M. ADEM CAN                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| ADNAN SARIDOĞAN                        | TEZCAN BARIŞ<br>FUAT ÖNCÜ<br>GÜRBÜZ GÜVELİ<br>SEMRA ERTÜRK<br>SEVİLAY DEVECİ | ÜNAL ÖZCAN<br>HÜSEYİN HAMURCU<br>SALİH GÖNÜLLÜ<br>ERDAL ŞAHİN<br>SEDAT ÖLMEZ<br>HÜSEYİN ÖZDEM<br>RECAİ ILGIN<br>BİLAL ÖZTOKMAK<br>HAKAN KURT<br>SABAHATTİN DEĞİRMENCI<br>HÜLYA ÖZCAN<br>CELALETTİN KURT<br>İ.HAKKI TUNA<br>NACİ BOZ<br>MUSTAFA KIRMAN<br>OLGUN YETER<br>İBRAHİM BİLDİK<br>BEGÜM KUTAY |
|                                        |                                                                              | Kadir SÖZSÖZ<br>Sercan UYGUN<br>Meryem Başkurt                                                                                                                                                                                                                                                        |