

DİYARBAKIR TABİP ODASI
İLE
SOSYAL-İŞ SENDİKASI ARASINDA BAĞITLANAN
01.09.2010 - 31.08.2012 YÜRÜRLÜK SÜRELİ
I. DÖNEM
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

1. BÖLÜM
GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1 - TARAFLAR

Bu toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı Diyarbakır Tabip Odası (Mimar Sinan Caddesi İnka 4 Apt. No:2/6 Yenişehir - DİYARBAKIR), işçi tarafı üyeleri adına SOSYAL-İŞ Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (Mithatpaşa Cad. No:56/10 Kızılay - ANKARA) dır.

MADDE 2 - TANIMLAR

Bu toplu iş sözleşmesinde geçen;

- a) İŞVEREN; Diyarbakır Tabip Odası'nı,
- b) SENDİKA; (SOSYAL-İŞ) Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası'nı,
- c) İŞYERİ; İşyeri kapsamında olan işyerlerini ve eklentilerini,
- d) İŞÇİ; İşyerinde çalışan işçilerden Sosyal-İş üyesi bulunanları,
- e) TARAFLAR; İşveren ve Sendikayı,
- f) SÖZLEŞME; Ekleri ile birlikte bu toplu iş sözleşmesini,
- g) MEVZUAT; Yasa, Tüzük, Yönetmelik v.s.' yi ifade eder.

MADDE 3 - AMAÇ

Bu toplu iş sözleşmesi; çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarını geliştirmeyi, üyelerinin insanca yaşaması için gerekli ve yeterli koşullara sahip olmalarını, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin gerçekleştirilerek güvenli bir çalışma ortamının yaratılmasıyla ilgili tüm önlemlerin alınmasını ve çalışma hakkının sağlanarak sosyal güvenceye kavuşturulmalarının sağlanmasını; işyerinde üretkenliği azami düzeye çıkartmayı, emeğin niteliklerini geliştirmeyi ve katılımcılığın işyerinden başlatılarak demokratikleşmeye katkıda bulunmayı, tarafların hak ve yükümlülükleri ile çıkabilecek uyuşmazlıkların çözüm yollarını göstermeyi amaçlamaktadır.

MADDE 4 - KAPSAM VE YARARLANMA

A) Kapsam;

Bu toplu iş sözleşmesi yer olarak, Diyarbakır Tabip Odası kapsamındaki işyeri ve eklentilerini; kişi olarak işyerinde çalışan Sosyal-İş üyelerini kapsar. Yasanın tanımladığı işveren vekilleri bu toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar.

B) Sendika üyelerinin yararlanmaları:

a) Bu sözleşme ile sağlanan parasal, sosyal haklar ile iş güvenliği hükümlerinden yararlanma hakkı yalnız Sosyal-İş Sendikası üyelerine aittir.

b) Sözleşme yürürlük süresi içinde işe alınan işçiler sendikaya üye olduklarında üyelik tarihinden başlayarak sözleşmeden yararlanırlar. Ancak üyelik tarihini sendikanın yazılı olarak

işverene bildirmesi gereklidir. Ayrılma ve sorumluluğu sendikaya ait olmak üzere çıkarılmanın işverene bildirilmesini izleyen aybaşından itibaren sözleşmeyle sağlanan haklardan ilişkisi kesilir. İşçinin yasalardan doğan hakkı saklıdır.

C) Sendika üyesi olmayanların yararlanmaları:

Sendika üyesi olmayan işçiler (üyelikleri herhangi bir nedenle sona erenler dahil) sözleşmeden ancak dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabilirler.

Bu yararlanma imza gününden geriye gitmemek koşulu ile yazılı olarak istek tarihinden itibaren geçerlidir. Ancak toplu iş sözleşmesinin imzasından önceki talepler geçersizdir.

D) A, B ve C fıkraları hükümleri dışında kalan işçilere bu toplu iş sözleşmesi kısmen veya tamamen uygulanamaz. Uygulanması durumunda uygulanan tüm parasal haklar sendika üyelerine ilave olarak uygulanır. Ayrıca işveren, toplu iş sözleşmesini uyguladığı her işçi için üyelik aidatı tutarı kadar tazminatı sendikaya ödemeyi kabul ve taahhüt eder.

MADDE 5 - TARAFLARIN TEMSİLİ

Bu toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında sendikayı; Genel Yönetim Kurulu veya görevlendireceği kimseler ile sendika şubesi, işvereni; Yönetim Kurulu veya görevlendireceği kimseler temsil eder.

MADDE 6 - SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ

a) Bu toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, hizmet akitleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. Hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini, bu toplu iş sözleşmedeki hükümler alır. Hizmet akdinde belirtilmeyen konularda bu toplu iş sözleşmesinin hükümleri uygulanır.

b) Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten önce işçilere sağlanan ve bu toplu iş sözleşmesinde değiştirici ya da yok edici hüküm bulunmayan işçi lehine hak ve menfaatler kazanılmış hak olarak aynen devam eder.

c) Bu toplu iş sözleşmesi, mevzuat ile işçi yararına tanınmış ve tanınacak hakların uygulanmasına engel olamaz. Bu toplu iş sözleşmesinden daha fazla hak sağlayan yasalar çıkarsa, bu sözleşme hükümlerinin yerini alır.

d) Nedeni ne olursa olsun, süresi sona eren sözleşmenin hizmet akdine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girene kadar hizmet akdi hükmü olarak geçerliliğini sürdürür.

e) Sözleşmede belirtilmeyen koşullarda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 7 - TARAFLARIN DURUMUNDA DEĞİŞİKLİK

Sözleşmeye taraf olan sendikanın kendini feshi, infisahı, çalışmadan yasaklı olması vs. gibi durumlar ile sözleşmenin uygulandığı işyerleri ve eklentilerinde işverenin değişmesi, bu sözleşmenin uygulanmasını engellemez.

2. BÖLÜM TARAF İLİŞKİLERİ

MADDE 8 - İŞVERENİN SORUMLULUKLARI

İşveren, bu sözleşme hükümlerini zamanında ve eksiksiz olarak uygulamak, işyerlerinde iş güvenliği ve işçi sağlığı bakımından gereken önlemleri almak, işçi hak ve alacaklarının zamanında ve noksansız olarak ellerine geçmesini sağlamak, sendika ve işçilere karşı gerek mevzuat, gerekse bu sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirmekle görevlidir.

MADDE 9 - SENDİKANIN SORUMLULUĞU

Sendika, işçilerin temsilcisi olarak bu sözleşme ile kendisine yüklenen görevleri en iyi biçimde yapar ve işçilerin haklı gördüğü şikayetlerini ilgili mevzuat çerçevesinde işverenle görüşerek çözmeye çalışır.

MADDE 10 - İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR

Sendikanın Genel Yönetim Kurulu üyeleri ya da görevlendireceği kişiler ile şube yöneticileri sendika üyesi işçilerle her zaman görüşebilirler. Yine bu kişiler, işveren veya yetkili kıldığı kişilerin onayı ile işverenin göstereceği yerde işçilerle toplu görüşme yapabilirler.

İşçiler, mevzuat hükümlerine uygun şekilde yapmış oldukları sendikal faaliyetlerinden ötürü hiçbir ceza ve farklı uygulamaya tabi tutulamazlar.

MADDE 11 - İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ

Bu sözleşmenin uygulanmasını izlemek, işçilerle işveren arasındaki uygar ilişki ve iletişimi koruyarak doğabilecek uyuşmazlık ve şikayetleri o işyerindeki yetkili işveren temsilcisiyle görüşerek çözümlenmeye çalışmak ve mevzuattan doğan diğer görevleri yapmak üzere; sendikanın, işyerinde yasada öngörülen sayıda belirleyip işverene bildirdiği işyeri sendika temsilcileri sendikal çalışmaları yürütebilmek için çalışma saatleri içinde işveren vekiline haber vermek koşuluyla günde bir saat izinli sayılırlar. Temsilcilerin izin sürelerini işyerinde geçirmeleri asıldır. Ancak sendika genel merkez veya şube başkanlığının işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulanmak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine ayda iki defayı geçmemek ve çağrı yapılan yerde geçirilmek üzere temsilcilere 3 saatlik ücretli izin verilir.

MADDE 12 - SENDİKA ÜYELERİNİN VE SENDİKA ZORUNLU ORGANLARINDA GÖREV ALANLARLA SENDİKA İŞYERİ TEMSİLCİLERİNİN GÜVENCESİ

a) İşçinin işe alınması, sendikaya üye olması ya da sendika üyeliğini koruması veya sendika üyeliğinden ayrılması koşuluna bağlı tutulamaz.

b) İşveren bu sözleşme hükümleri saklı kalmak kaydıyla sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler arasında işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde ve diğer hususlara ilişkin uygulamada herhangi bir ayırım yapamaz.

c) İşveren, işyerinde çalışan sendika ya da sendika şubelerinin zorunlu organlarında görev alanlarla işyeri sendika temsilcilerinin sendikal görevlerinin gereği yaptıkları çalışmalardan ve sebebi açık ve kesinlikle belirlenmeyen nedenlerle iş akitlerini feshedemez. Aynı şekilde üyeler, sendikanın ve bağlı bulunduğu konfederasyonun etkinliklerine katılmaları nedeniyle farklı muameleye tabi tutulamaz, iş akitleri feshedilemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ilgili işçinin dava açma hakkı vardır. Mahkemece fesih geçersiz sayılarak işçinin işe iadesine karar verilirse, iş görülmemiş olsa bile, boşta geçen sürenin ücreti ve diğer bütün hakları işveren tarafından ödenir. İşveren ayrıca 2821 sayılı Sendikalar Yasasının 31.maddesinde öngörülen tazminatı iki yıllık ücret tutarında ödemeyi kabul eder. Sendika işyeri temsilcilerinin ve sendika yöneticilerinin işyerleri ve işleri sendikanın ve işyeri sendika temsilcisinin görüşü alınmaksızın değiştirilemez. Ancak, işyerinin kapanması veya bir bölümünün kapanması halinde o işyerinde veya kapanan bölümünde çalışan temsilciler ve yöneticiler başka işyerlerine nakledilebilirler.

d) Sendikanın yönetici ve işyeri temsilcileri hakkında 2821 sayılı yasanın 29. ve 30. maddeleri ile diğer mevzuat hükümleri bu sözleşmede belirtilen güvencelere ek olarak ayrıca uygulanır.

MADDE 13 – TEMSİLCİLİK ODASI

İşveren, işyerinde sendika temsilcilerinin görevlerini yerine getirebilmeleri için bir masa, kilitli bir dolap, daktilo, telefon ve gerekli kırtasiyeyi sağlayarak bir oda tahsis etmeyi kabul eder.

MADDE 14 – SENDİKA ÇALIŞMALARININ DUYURULMASI

İşveren, işyerlerinde işçilerin kolaylıkla görebilecekleri yerlere sendikanın yazı, duyuru, bülten, genelge ve çağrı gibi yazılarının asılması için, camlı ve kilitli panolar koyar. Bu panoların anahtarı işyeri sendika temsilcisinde bulunur.

Sendikanın imza ve mührünü taşıyan her türlü belgenin ve sendika yayınlarının sorumluluğu sendikaya aittir.

MADDE 15 – ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ VE YAYINLARIN GÖNDERİLMESİ

a) İşveren, işyerinde çalışan tüm işçilerin isimlerini mevcut belgelere dayanarak işveren veya vekilince onaylanmış olarak, sözleşmenin bağtlanması tarihinden itibaren 15 gün içinde sendikaya gönderir.

b) İşveren, mevcut işçilerden ölen, emekli olan veya kendi isteği ile işten ayrılanlar ile işe yeni giren işçilerin isimlerini aidat kesinti listesinde her ay sendikaya bildirir. Liste gönderilmemesi veya eksik kesinti yapılmasının sorumluluğu işverene aittir.

c) İşveren, işçilerle ilgili yayımlayacağı sirküler ve genelgelerin bir nüshasını en geç bir hafta içinde sendikaya gönderir ve bir nüshasını işyeri temsilcisine verir.

MADDE 16 - SENDİKAL İZİNLER

A) Sendika Zorunlu Organlarında Görev Alanların İzinleri

Sendikanın yazılı başvurusu üzerine;

1) Sendikanın yönetim kurullarında görev alan üyelere;

a) Genel yönetim kuruluna seçilenlere her toplantı için 2 (iki) tam gün, bu toplantı Genel Merkezin bulunduğu yere uzak bir yerde yapılacaksa 4 (dört) tam gün,

b) Şube yönetim kuruluna seçilenlere her toplantı için 1 (bir) tam gün,

2) Sendika disiplin kurulunda görev alan üyelere; Genel Merkez disiplin kurulu üyelerine her toplantı için 1 (bir) tam gün,

3) Sendika denetim kurullarında görev alan üyelere;

a) Genel Merkez denetim kurulu üyelerine her toplantı için 5 (beş) tam gün,

b) Şube denetim kurulu üyelerine her toplantı için 2 (iki) tam gün ücretli izin verilir. Ancak denetim görevi daha kısa sürede tamamlanırsa ücretli izin bu süre ile sınırlı olup, yukarıda yazılı süreler kadar kullanılamaz.

B) Sendikal Toplantı ve Eğitim İzinleri

1) Genel Merkez genel kurulu delegelerine, genel kurula katılmaları için, 4 gün,

2) Şube genel kurulu delegelerine genel kurula katılmaları için 2 gün ücretli izin verilir.

3) Ayrıca sendikanın düzenleyeceği eğitim, seminer, konferans v.b. etkinliklerine katılmak üzere her bir işçi için yılda toplam 10 gün ücretli izin verilir.

MADDE 17 - SENDİKAL ÖDENTİLER

İşveren, sendika anatüzüğü hükümlerine uygun olarak, sendikaca bildirilecek üyelere talep ettiği aidatı yürürlük süresi itibariyle, dayanışma aidatını ise talep tarihi itibariyle keserek, sendikaca gösterilen banka hesabına her ay işçi ücretlerinin ödendiği günü izleyen en geç 7 gün içerisinde sendika hesabına yatırır. İşveren her ay kesinti listelerini Sendika Genel Merkezine yazı ile bildirir. Liste gönderilmemesi veya güncellenmemesi ile ilgili doğacak sorumluluk işverene aittir.

MADDE 18 - ŐİKAYET ve UYUŞMAZLIK

İŞçiler bireysel ve bu sözleşmeden doğan Şikayetlerini yazılı olarak işyeri sendika temsilcisine yaparlar.

Temsilci duruma göre işçinin ilk amir ya da işveren vekiliyle görüşerek sorunu çözümlenmeye çalışır. Genellik gösteren ve bu sözleşmenin uygulanmasından doğan aksaklıkların çözümünde de aynı yol izlenir.

Çözölemeyen konular, temsilci tarafından yazılı olarak sendikaya bildirilir.

MADDE 19 - İŞYERİ KURULU

İşyerinde çalışan işçilerin disiplin uygulamaları ile iş akitlerinin sona erdirilmesini karara bağlamak, işin verimliliği için gerekli düzenlemeleri yapmak izin kurulu olarak da görev yapmak ve TİS'in uygulama ve yorumundan doğacak uyuőmazlıkları görüşüp kotarmak üzere aşağıdaki koşullarda işyerinde bir İşyeri Kurulu oluşturulur.

A) Kuruluşu:

Kurul, tarafların belirleyeceği ikişer kişiden oluşur. Kurulun başkanlığını kendi arasında belirlediği üyelerden birisi yapar. Taraflar yukarıdaki usul ile ayrıca ikişer de yedek üye belirler. Asıl ve yedek üyeler sözleşmenin imzası tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde karşılıklı olarak bildirilir.

B) Görev ve Yetkileri:

Kurul;

- a) İş değerlendirmesi, işyerinin verimli çalışması, iş ve işyerlerinin planlaması, işçi sağlığı ve iş güvenliği, işgücünün eğitimi ve niteliklerinin geliştirilmesi için taraflarca kendisine getirilecek konularda görüş ve önerileri belirler.
- b) İzin Kurulu görevini de yapar.
- c) İşçilerin iş disiplini ile bağdaşmayan fiillerini Disiplin Kurulu sıfatı ile görüşerek uygun göreceği disiplin hükümlerini uygular.
- d) Sözleşmenin uygulanmasından doğan ve sendika ya da işverence kurula getirilen uyuşmazlık konularını karara bağlar. Bu bende ilişkin alınacak kararlarda tarafların mutabakatı şarttır.
- e) İş akitlerinin tazminatlı ya da tazminatsız sona erdirilmesini karara bağlar.

C) Çalışma Yöntemi:

- a) Kurul, tarafların talebi ile toplanır. Toplantı istemi, toplantı isteyen tarafça kurul başkanına yazı ile yapılır. Kurul başkanı, istemden itibaren 3 işgünü içinde kurul üyelerini toplantıya çağırarak zorundadır. Kurul, çağrıdan sonra katılan üyelerin sayısı ne olursa olsun toplanır ve kararını alır. Kurulun sekreteryası, ilk toplantısında belirleyeceği yöntem ve kişilerce yürütölür.
- b) Kurul, kararlarını oy çokluğu ile alır. Başkanın oy üstünlüğü yoktur. Kararlar gerekçeli olarak yazılarak, kurul üyelerince imzalanır ve ilgili işçi ile sendikaya ve işverene tebliğ edilir.

MADDE 20 – İŞTEN ÇIKARMA VE İŐ GÜVENCESİ

- a) İşyerinin ekonomik ya da teknolojik durumu; işin, işyerinin gerekleri bakımından zorunluluk olmadıkça işçi çıkartılamaz.
- b) İşçi çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde işveren, işçi çıkarma nedenleri ve çıkarılacak işçi sayısını, İşyeri Kuruluna intikal ettirir ve taraf işçi sendikasına bildirir.

Kurul sorunu görüşür, başka çözüm olanakları bulunup bulunmadığını araştırır.

Sorunu çözmeye elverişli ve işletme gereklerine uygun bir yol bulunamaz ise, işten çıkarma esaslarını, çıkarılacak işçi sayısı, işten çıkarma tarihi ile ünitelere dağılımını karara bağlarlar.

Bu halde sırası ile;

- 1) Kendi isteği ile ayrılmak isteyenler,
- 2) Deneme süresi içinde olanlar,
- 3) Sendika üyesi bulunmayanlar,
- 4) Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşundan emekli olanlar,
- 5) İşe son giren işçiler,
- 6) Emekliliğini hak kazanmış olanlar,
- 7) En çok disiplin cezası almış olanlar,
- 8) Aynı durumda olanlar arasında son giren ilk çıkar,

işlemine tabi tutulurlar.

c) İşveren 21. madde ile bu maddenin (a) ve (b) bentlerinde sayılan kurallara uymaksızın işçi çıkardığında, işten çıkardığı her işçi bakımından aşağıda (d) ve (e) bentlerinde yazılı kural ve yaptırımları kabul ve taahhüt eder. Bu kabul ve taahhüt tazminatsız işçi çıkarmalarda da Mahkemece çıkarmanın tazminatlı yapılmasına karar verilmesi hallerini de kapsar.

Bu maddeye göre işten çıkarılanların yerine 6 ay içerisinde yeni işçi ihtiyacı duyulur ise, işten çıkarılan işçiler tekrar işe çağrılırlar.

İşletmenin bütününde bir defada 3 veya daha fazla sayıda işçi çıkarma toplu işçi çıkarma sayılır ve bu madde hükmüne tabi tutulur. Toplu işçi çıkarma işlemi yapıldıktan sonra 3 ay geçmedikçe yeni toplu işçi çıkarma yapılamaz.

Kapasitesi daraltılan veya kapatılan işyeri veya bölümündeki asıl ve sürekli işlerde geçici işçi çalıştırılmaz. Taşeron eliyle iş gördürülemez.

d) Tazminatlı veya tazminatsız işten çıkarma kararlarının gerekçesinin kararda açık ve somut olarak gösterilmesi şarttır. İşveren, işyerinde çalışan işçi sayısına bakmaksızın işten çıkarma istemini kurula getirmeden önce 3999 sayılı yasa ile onaylanmış bulunan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 sayılı sözleşmesinde öngörülen danışma ve diğer mekanizmaları işletir. Sözleşmede öngörülen, (b) bendinde sıralanan işten çıkarma nedenleri dışında bir neden, çıkarma için gerekçe olarak ileri sürülemez. Emekliliğine 2 yıldan az kalmış olan işçiler için işten çıkarma kararı disiplin suçları hariç yukarıdaki gerekçelerle de olsa uygulanamaz.

İşveren ayrıca 3999 sayılı yasa ile onaylanmış bulunan 158 sayılı sözleşmenin öngördüğü yargı ve tazminat yollarını kabul eder. İşveren 4857 sayılı yasanın işgüvencesi ile ilgili hükümlerini, işyerindeki işçi sayısı ve hizmet süresi ile bağlı olmaksızın ve işbu toplu iş sözleşmesinde yer alan düzenlemeler ile birlikte uygulamayı kabul ve taahhüt eder.

e) Bu madde hükümlerine uygun olmaksızın işe son verme işlemlerine karşı üyenin işten çıkarılma işleminin kendisine tebliğinden itibaren çıkarılma işleminin bu sözleşme hükümlerine aykırı olduğunun saptanması gerekçesi ile ilgili mahkemeye başvurarak durumunun ve işten çıkartma işleminin geçersizliğinin saptanmasını isteyebilir.

Mahkemece, işten çıkartma işleminin geçersizliğinin saptanması durumunda işveren, işçiyi işten çıkartılmamış gibi tüm haklarını ödeyerek bir ay içinde eski görev ve işyerine başlatır. İşveren, işçiyi mahkeme kararına rağmen işe başlatmazsa, ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesi esasları doğrultusunda mahkemece verilecek İş Güvencesi Tazminatını ödemeyi kabul eder. Mahkeme kararının 3 ay içinde sonuçlanması durumunda bu süreye ilişkin boşa geçen tüm özlük haklarını da öder.

3. BÖLÜM

ÇALIŞMA ESASLARI

HİZMET AKDİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

MADDE 21 - İŞE ALMA

İşveren, işe almada aşağıdaki hükümlere uyar;

a) İşveren işe alacağı işçilerin, görevin gerektirdiği niteliklere sahip olup olmadıklarını kendi mevzuatına göre tespit eder.

b) Malullük hali nedeniyle veya zorunlu bir sebepten dolayı işyerinden çıkan veya çıkarılan işçilere, 6 aylık süre içinde işten ayrılmalarını gerektiren sebeplerin ortadan kalkması ve işverenin de ihtiyaç duyması halinde,

c) İşçinin herhangi bir nedenle ölümü halinde, işin niteliğine uygun olduğu takdirde işçinin işe girmeye durumu elverişli çocuklarından biri veya eşine,

d) 4857 sayılı iş yasasının 30. maddesinden doğan yükümlülüğün yerine getirilmesinde evvelce işyerinde sakatlanmış işçilere,

işe almada öncelik tanınır.

MADDE 22 - DENEME SÜRESİ

İşçiler, işe alındıkları tarihten itibaren 1 aylık deneme süresine tabi tutulurlar. Deneme süresi içinde karşılıklı uyum sağlanamaması durumunda ilişkileri ihbar önellerine uyulmaksızın kesilebilir. Deneme süresi sonunda işçilerin ilişkisi kesilmemişse hizmet akdi devam eder. Evvelce işyerinde çalışırken ayrılmış olanların işe alınmalarında yeni bir deneme süresi uygulanmaz.

MADDE 23 - İŞYERİNDE ÇALIŞMA ESASLARI

a) Yetkili sağlık kurulunca işçilere branşı ile ilgili “işini yapamaz” raporu verilmesi halinde, işçinin yeni görev yeri, İşyeri Kurulu tarafından belirlenir.

b) İşveren üye işçilere Disiplin Hükümleri dışında disiplin cezası veremez.

c) İşçi işe alınırken asıl işi ve kadrosu belirlenir. İşçinin işi, işyeri, bölümü ve görevi, işçinin rızası alınmadan değiştirilemez, ek iş verilemez. İşveren, bu sözleşme kapsamına giren yerlerde görülen işleri taşeron eliyle yaptırılmaz.

MADDE 24 - HAFTALIK ve GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ

A) İşyerinde normal çalışma süresi günde 8 haftada 40 saattir. İşyerinde günlük çalışma süreleri 09.00-18.00 saatleri arasındadır.

B) Tamgün çalışma süresinin arasında 1 (bir) saat yemek ve dinlenme izni verilir.

MADDE 25 - GECE ÇALIŞMASI

İş hayatında “gece” en geç saat 20.00’de başlayarak en erken 06.00’ya kadar geçen ve her halde 11 saat süren dönemdir.

a) İşçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez. (Bu hüküm gece bekçileri için uygulanmaz)

b) Kadın işçilere gece çalışması yaptırılamaz.

c) Gece çalışmaları için ödenecek ücret normal çalışma ücretinin %10 fazlasıdır.

MADDE 26 - İŞ SÜRESİNDEN SAYILAN DURUMLAR

4857 Sayılı Yasanın 66. Maddesinde belirtilen haller, iş süresinden sayılır.

MADDE 27 - ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN DURUMLAR

Aşağıda belirtilen süreler, yıllık ücretli izin hakkının hesabında ve işyerindeki kıdem tazminatı süresi bakımından çalışılmış gibi sayılır.

- a) İşçinin uğradığı kaza ya da yakalandığı hastalıktan ötürü işine gelemediği günler,
- b) Kadın işçilerin bu sözleşmeye göre belirlenmiş doğumdan önce ve doğumdan sonra çalıştırılmadıkları günler (Ancak doğumdan sonraki ücretli izin süresini izleyen 6 aya kadar verilecek ücretsiz izin süresi yıllık ücretli izin ve kıdem tazminatı hakkının hesabında dikkate alınmaz.),
- c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra ya da herhangi bir yasadan dolayı görevlendirilmesi sonucu işine gidemediği günler,
- d) İşveren tarafından işçiye verilen diğer izinler,

MADDE 28 - ASKERE GİDEN İŞÇİLERİN TEKRAR İŞE ALINMASI

a) Muvazzaflık hizmeti dışında, talim, manevra ve sivil savunma eğitimlerine ilgili makamlarca çağrılan işçilerin, bu görevlerde geçen süreleri kıdemden sayılır. Bu görevlere çağrılan işçilere, dönüşünde işbaşı yaptırılır. Bu görevi süresince işçiye Milli Savunma Bakanlığınca bir ücret ödenmiyorsa, işçinin ücreti işverence tam olarak ödenir; işyerindeki ücretinden eksik ödeniyorsa eksik olan miktar işverence ödenir.

b) Muvazzaf askerlik görevini yapmak için işyerinden ayrılan işçi, terhis izleyen iki ay içinde işyerine başvurması ve ihtiyaç duyulması halinde, emsallerine ve kıdemine uygun bir ücretle eski işine veya eski işine uygun bir işe alınır.

MADDE 29 – ENGELLİ (ÖZÜRLÜ) İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI

Engelli işçi çalıştırılması konusunda yasal hükümler uygulanır.

Ancak, işyerinde çalışmakta iken iş kazası sebebi ile çalışmakta olduğu işini fiilen yapamayacak durumda olan işçiyi, işveren durumuna uygun yeni bir işte çalıştırır.

MADDE 30 - ANALIK DURUMU

Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere 16 haftalık süre içinde çalıştırılmaları yasaktır. Ancak, bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra, gerekirse hekim raporuna göre artırılabilir.

Doğum yapan sendika üyesi işçilerin yasada belirtilen toplam ücretli iznine ilaveten iki hafta süre ile sendikal ücretli doğum izni verilir. İşçi doğum izninin ilk sekiz haftasını doğumdan önce tam olarak kullanmamışsa kalan izni doğumdan sonraki izin süresine eklenerek kullandırılır.

İşçinin talep etmesi halinde 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.

MADDE 31 - ÖZÜRÜ BİLDİRME

a) Beklenmedik bir sebepten dolayı işe zamanında gelmesine engel geçerli bir özrü çıkan işçi bizzat kendisi, buna olanak olmadığı takdirde telefonla veya başka bir araçla işe başlama saatinden önce amirine özrünü bildirerek izin almak zorundadır.

b) İş başında çalışırken acil bir özrü çıkanlar, izin almak suretiyle işyerinden ayrılabilirler.

MADDE 32 - FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ

a) Günlük iş süresinin (09.00 – 18.00) üstünde yaptırılan fazla saatlerdeki çalışmadır.

b) İşyerinde fazla çalışma yapılabilir. Genel sebeplerle fazla çalışma gerektiği hallerde işçinin muvafakati gerekir.

c) Fazla çalışmalar için işçiye ödenecek ücret normal çalışma ücretinin %100 fazlasıdır.

d) Hafta tatili, genel tatil ve Ulusal bayram günlerinde ihtiyaç duyulan hallerde, işverenin talebi üzerine çalışma yapılabilir.

e) Bir günde yapılan fazla çalışmanın süresi yarım saatten fazla olursa, ücreti bir saat olarak verilir.

MADDE 33 - İZİNLER

A) YILLIK ÜCRETİ İZİN

İşyerine girdiği günden başlayarak deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olan işçinin yıllık ücretli izin hakkı vardır.

Yıllık izin, hizmet süresi 3 yıla kadar olanlar için 20 işgünü, 3 yıldan fazla hizmeti olan işçiler için 26 işgünüdür.

a) Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında, izin sürelerine rastlayan bu sözleşme ile belirlenmiş, ulusal bayram, genel tatil ve SGK raporuyla belgelenen istirahat günleri, izin süresinden sayılmaz.

b) Sözleşme kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri, (İşyeri Kurulu) izin kurulu tarafından düzenlenir. İşçiler kendi aralarında anlaşarak İzin Kurulunun bilgisi dahilinde izin kullanma zamanlarını değiştirebilirler.

c) Herhangi bir nedenle işinden ayrılan işçinin kendisine, ölümü halinde yasal mirasçılarına hak edip de kullanmadığı izninin ücreti ödenir.

d) İşveren tarafından yıl içinde acil durumlarda verilmiş ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme, hastalık izinleri yıllık izinden mahsup edilemez. Bu uygulamayı İşyeri Kurulu takip eder.

e) Yıllık ücretli izinleri düzenleyen kurul, işçinin talebi halinde yıllık izinlerin bir bölümünü 12 günden az olmamak koşulu ile parçalı olarak kullandırabilir.

f) Bu sözleşmenin yürürlük tarihinden önceki dönemlere ait izin hakkı olan üyelerin bu hakları yeni dönemde de saklı kalır.

g) Ait olduğu yıl içerisinde kullanılmayan izinler bir sonraki yıla devredilir.

B) DİĞER ÜCRETİ SOSYAL İZİNLER

1) İşçinin evlenmesi halinde 10 gün,

2) İşçinin ana, baba, kardeş, eş ve çocuklarının, kayınpeder ve kayınvalidesinin ölümü halinde 7 gün, ayrıca iznini bulunduğu ilin sınırları dışında kullanacağını belirten üyelere 3 günden az olmamak üzere,

3) İşçinin eşinin doğum yapması halinde 10 gün,

4) İşçinin çocuğunu evlendirmesi ve sünnet ettirmesi halinde 3 gün,

5) İşçinin ikamet ettiği ya da kendisinin, veya eşinin veya ana ve babasının mülkiyetinde olan taşınmazların yangın, sel, deprem ve diğer doğal nedenlerle hasara uğraması durumunda, hasarın derecesine göre en çok 15 gün ücretli mazeret izni verilir.

6) Yılda bir kez olmak üzere ev değiştirmesi halinde 3 gün,

7) Ayrıca resmi daireler, bankalar ve benzer yerlerdeki mesai saatlerindeki yapılması gereken çeşitli işlerini yapmak üzere üyeye haftada 2 saat izin verilir. Bu izinler biriktirilemez.

8) İşveren, öğrencilere sınav günlerinde sınav süresince, sınav saati ve yol süresi için üyelere ücretli izin verir.

9) İşyerinden bir işçinin ölümü durumunda, cenaze hazırlıkları ve bir takım işlerin yürütülmesi için işverence, yeterli sayıda işçi görevlendirilir.

C) EMZİRME ve BAKIM İZİNİ

Doğum yapan kadın işçilere, doğumdan itibaren 1 yıl süre ile 6 ay emzirme ve 6 ay çocuğun bakım izni olmak üzere 3 saat mesai bitiminden önce ücretli emzirme ve bakım izni verilir. Bu iznin kullanılma şekli karşılıklı mutabakatın sağlanması ile hayata geçirilir. Bu ve diğer izinler yıllık ücretli izin sürelerini etkilemez.

D) DİĞER ÜCRETSİZ İZİNLER

İşçilerin eş, ana, baba, kardeş ve çocuğunun refakat gerektiren bakım ve ağır hastalığı hastane raporuyla belgelenmek kaydıyla 2 aya kadar ücretsiz izin verilir. Ayrıca işçinin mazeretini belirtmesi halinde ve yönetim kurulunun uygun görmesi ile işçiye 20 gün ücretsiz izin verilir.

MADDE 34 - HAFTA TATİLİ

Hafta tatili Cumartesi ve Pazar günleridir.

Hafta tatilinde çalıştırılan işçiye toplam 3 yevmiye tutarında ücret ödenir.

MADDE 35 - ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ

A) Ulusal Bayram Günleri

Ulusal Bayram 29 Ekim günüdür. 28 Ekim günü saat 13.00'den itibaren başlar ve 29 Ekim gününü kapsar.

B) Genel Tatil Günleri

Aşağıda sayılan resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü, tatil günleridir.

1) Resmi Bayram Günleri

- a) 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı,
- b) 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı,
- c) 30 Ağustos günü Zafer Bayramıdır.

2) Dini Bayram Günleri:

- a) Ramazan Bayramı; Arife günü saat 13.00'den itibaren 3,5 gündür.
- b) Kurban Bayramı; Arife günü saat 13.00'den itibaren 4,5 gündür.

3) Yılbaşı Tatili; 1 Ocak günü Yılbaşı tatilidir.

4) 1 Mayıs işçi sınıfının birlik, mücadele, dayanışma günü tatil günüdür.

5) 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar günüdür. 8 Mart günü kadın işçiler ücretli izinlidir.

C) Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Çalışma Ücretleri

a) İşveren, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan sendika üyesi işçilere, günlüklerinden ayrı olarak 2 yevmiye ödeme yapmayı kabul eder.

b) Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan işçiye ayrıca fazla çalışma yaptırılırsa fazla çalıştırılan her saat için o günün ücretinin %100 fazlası ödenir.

MADDE 36 - GÖZETİM ALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLAMA

Yüz kıstarıcı suçlar dışında bir suçtan dolayı gözaltına alınan veya tutuklanan üyenin hizmet akdi hemen feshedilemez. Gözaltına alınıp tutuklanmayan üye derhal işe başlatılır. Tutuklulukta geçen 6 ay boyunca işçiye ücreti tam olarak ödenir, 6 aydan fazla sürelerde işçi ücretsiz izinli sayılır. Tutuklamanın sona ermesinden itibaren işçi bir hafta içinde işe başlar. Yargılama sonunda beraat eder veya mahkum olup da ceza tecil edilir veya paraya çevrilirse, işçi bir ay içinde başvurması halinde görevine iade olur; yargılama sonunda işçi mahkum olur ve hapis

yatması söz konusu olursa, cezanın kesinleşip infazına başlanacağı gün iş akdi feshedilmiş sayılarak bu toplu iş sözleşmesinde yazılı süre içinde kıdem tazminatı ödenir.

MADDE 37 – BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ AKİTLERİNİN FESHİ

İş akitleri tazminatlı olarak fesh edilen işçilere aşağıdaki bildirim önelleri işverence uygulanır.

Bildirim önelleri tutarı peşin olarak ta uygulanır.

ÇALIŞMA SÜRESİ İHBAR SÜRESİ

1 aydan 6 aya kadar 5 Hafta

6 Aydan 18 aya kadar 9 Hafta

18 Aydan 36 aya kadar 13 Hafta

36 Aydan fazla süreler için 17 Hafta

Yukarıdaki önellere uymayan taraf, belirtilen önellere ilişkin ücret tutarında tazminat öder.

MADDE 38 - KIDEM TAZMİNATI HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ

4857 Sayılı İş Kanununun 25/II. maddesi hükümleri hariç iş sözleşmesi sona eren üyeye her kıdem yılı 45 günlük yevmiyesi üzerinden hesaplanarak kıdem tazminatı ödenir. İşçinin ölümü halinde bu ödeme her yıl için 50 gün üzerinden hak sahiplerine yapılır.

Muvazzaf askerlik görevi ve kadın işçilerin evlilik nedeniyle iş akitlerini feshetmeleri durumunda yasal kıdem tazminatı hakları sağlanır.

MADDE 39 – İŞ KAZALARININ BİLDİRİLMESİ

a) İşyerinde meydana gelen iş kazası, zaman yitirilmeden en yakın amire ve sendika temsilcisine bildirilir.

b) Kazaya uğrayan işçi, işveren tarafından en yakın sağlık kuruluşuna en seri araç ile gönderilir. Durum, amir tarafından o yerin zabıtasına ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na derhal bildirilir.

4. BÖLÜM PARASAL HÜKÜMLER

MADDE 40 - ÜCRET ÖDEME ZAMANI VE BİÇİMİ

Aylık ücret, işçinin her türlü tazminat, tahsisat, ödenek, yardım ve benzeri gibi ödemelerin dışında kalan esas iş karşılığında her ayın son günü işlemiş olarak aldığı ücretidir.

İşçilerin ücreti her ayın birinci işgünü, tatile rastlaması halinde bir önceki işgünü ödenir. Aylık ücretler ayın son günü işlemiş olarak ödenir. İşveren aylık ücretle birlikte İş Kanununun 30. maddesinde belirttiği üzere ücret hesap pusulasını işçiye vermek zorundadır.

MADDE 41 – ÜCRET ZAMMI

A) Birinci yıl zammı:

Sendika üyesi işçilerin 31.08.2010 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.09.2010 tarihinden itibaren (1) bir günlük ücretleri oranında zam uygulanacaktır.

B) İkinci yıl zammı:

Sendika üyesi işçilerin 31.08.2011 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.09.2011 tarihinden geçerli olmak üzere T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu'nca açıklanan yıllık TÜFE artış oranında zam yapılır.

MADDE 42 – YOLLUK

İşçinin geçici olarak bulunduğu İl'in dışında görevlendirilmesi halinde ulaşım ve konaklama giderleri, ibraz edeceği faturalar karşılığı kendisine ödenir. Üyenin istemi halinde iş yolculuğundan önce avans verilir. Bu durumda dönüşte doldurulacak beyanname ile mahsubu yapılır. Ayrıca görevde bulunduğu her gün için net 50,00 TL yolluk ödenir.

MADDE 43 - SOSYAL YARDIM VE ÖDENEKLER

1) Evlenme Yardımı:

Üyenin evlenmesi durumunda bir defaya mahsus olmak üzere net 300,00 TL evlenme yardımı yapılır.

2) Doğum Yardımı:

Üyenin veya eşinin doğum yapması halinde belgelemek koşuluyla işçiye net 250,00 TL doğum yardımı yapılır. Çocuğun ölü doğması halinde doğum ve ölüm yardımı birlikte ödenir.

3) Ölüm Yardımı:

İşveren, işyerinde çalışan sendika üyesi işçinin ölümü halinde yasal mirasçılara net 1.000,00 TL ölüm yardımı yapar. İşçinin bakmakla yükümlü olduğu eşi veya çocuğunun ölümünde net 250,00 TL, ana-baba-kayınpeder-kayınvalide ve kardeşinin ölümü halinde net 200,00 TL ölüm yardımı yapar.

İşveren, işçinin iş kazası sonucu ölmesi halinde yasal mirasçılara net 2.000,00 TL ölüm yardımı yapar.

4) Yemek Yardımı:

İşverence üyelere çalıştıkları her gün üç kaptan aşağı olmamak üzere doyurucu ve kaliteli en az 3 (üç) kap yemek verilir. Arızı hallerde yemek verilemediği ya da yemek servis saatinde işi gereği işyeri dışında bulunarak işyerinde verilen yemekten yararlanamayanlara ve Ramazan ayı boyunca oruç tutacağını önceden beyan edenler ile doktor raporu ile özel yemek yemesi gereken işçilere, her gün için net 12,00 TL yemek yardımı ödenir.

5) Hastalık Yardımı:

Hastalık sigortası uygulamasında Sosyal Sigortalar Kurumunca ödenmeyen ilk iki günü dahil olmak üzere; işçinin hastalık, iş kazası, meslek hastalıkları ve analık nedeniyle geçici işgöremez durumunda bulunduğu sürede Sosyal Sigortalar Kurumunca ödenen geçici işgöremezlik ödeneği ile günlük ücreti arasındaki fark, işveren tarafından "hastalık yardımı" olarak ödenir.

Hastalanan işçinin hizmet akdi raporlu bulunduğu sürece işverence feshedilemez.

6) Doğal Afet Yardımı:

İşveren, oturduğu meskeni doğal afetlere maruz kalan veya yangınla zarara uğrayan sendika üyesine maddi kaybının miktarı belgelendiğinde net 500,00 TL doğal afet yardımı yapar.

Yukarıda belirtilen sosyal yardımlar, ücrete gelen zam oranında arttırılır.

MADDE 44 – VEFA ÖDENEĞİ

Sendika üyesi işçilere işyerinde bir yıl çalışmış olmak koşulu ile kendi isteğiyle ve İşyeri Kurulu kararı dışında hizmet akitlerinin sona ermesi halinde Yönetim Kurulunun belirleyeceği miktarda vefa ödeneği ödenir.

MADDE 45 – AVANS

İşveren işçinin istemi halinde miktarı yönetim kurulu ile birlikte saptanarak avans verir.

MADDE 46 – YÜRÜRLÜK VE SÜRE

Bu toplu iş sözleşmesi 01.09.2010 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 25.01.2011 tarihinde imzalanmış olup, yürürlük tarihinden itibaren 24 ay sürelidir. Süresi sonunda taraflarca ayrıca bildirim gerek olmaksızın son bulur. Yenisi yapıncaya kadar eski sözleşme işçilerin ferdi iş akdi olarak devam eder.

GEÇİCİ MADDE – 1

Sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında bu sözleşme ile sağlanmış bulunan tüm parasal hak ve menfaatlerin birikmiş farkları bir defada olmak üzere en çok iki ay içinde sendika üyesi işçilere topluca ödenir.

GEÇİCİ MADDE – 2

Sendika üyelerinin aidatları yürürlük süresi itibari ile kesilerek sendika hesabına yatırılır. İşveren, imza tarihi ile yürürlük tarihi arasındaki aylara ilişkin sendika aidatını birikmiş toplu sözleşme farklarının toptan ödenmesinden keserek sendikaya gönderir.

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

Doç. Dr. Sedat KAYA
Yön.Kur.Üyesi

SENDİKA TEMSİLCİLERİ

Tahsin OSAN
Ankara Şube Başkanı

Uzman Dr. Nihat YILDIRIM
Yön.Kur.Üyesi

Murat BOZBEYOĞLU
Ankara Şube Sekreteri

Ayşe DEMİR
Üye