

**ANTALYA KÜLTÜR SANAT VAKFI İKTİSADİ İŞLETMESİ  
İLE  
SOSYAL-İŞ SENDİKASI ARASINDA BAĞITLANAN  
01.05.2010 - 30.04.2012 YÜRÜRLÜK SÜRELİ  
6. DÖNEM  
İŞYERİ TOPLU-İŞ SÖZLEŞMESİ**

**I. BÖLÜM  
GENEL HÜKÜMLER**

**MADDE 1 – TARAFLAR:**

Bu toplu iş sözleşmesinin İşveren tarafı, Antalya Kültür Sanat Vakfı İktisadi İşletmesi (100. Yıl Bulvarı Atatürk Kültür Parkı içi 7 Mehmet Restoran Yanı - Antalya) ; İşçi tarafı, üyeleri adına SOSYAL-İŞ Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (Mithatpaşa Caddesi No: 56 / 10 Kızılay / Ankara'dır.)

**MADDE 2 – TANIMLAR:**

Bu toplu iş sözleşmesinde geçen;

- a) İŞVEREN; Antalya Kültür Sanat Vakfı İktisadi İşletmesi'ni,
- b) SENDİKA; ( SOSYAL-İŞ ) Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası'nı,
- c) İŞYERİ; Antalya Kültür Sanat Vakfı İktisadi İşletmesi 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 katılımcılığı işyerinden başlatılarak demokratikleşmeye katkıda bulunmayı, tarafların hak ve yükümlülükleri ile çıkabilecek uyuşmazlıkların çözüm yollarını göstermeyi amaçlamaktadır.

**MADDE 4 – SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA:**

**A - KAPSAM:**

- a) **Yer itibariyle;** bu toplu iş sözleşmesi, Antalya Kültür Sanat Vakfı İktisadi İşletmesi'ne ait işyerleri ile araç ve eklentilerini kapsar.
- b) **Şahıs İtibariyle;** bu sözleşme, işyerlerinde çalışan ve Sosyal-İş Sendikasına üye bulunan işçileri kapsar.

## **B) Sözleşmeden Yararlanma:**

### **a) Sendika Üyelerinin Yararlanmaları:**

Sözleşmenin imzası tarihinde sendika üyesi bulunanlar, yürürlük tarihinden itibaren ; imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin sendikaca işverene bildirildiği tarihten itibaren sözleşmeden yararlanırlar.

Sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki bir tarihte hizmet akdi sona eren üye işçiler ile, ölen üye işçilerin varisleri, sözleşmenin sağladığı tüm hak ve yaralardan çalıştıkları süre oranında yararlanırlar.

b) Sendika üyesi olmayan ya da sendika üyeliğinden ayrılan veya çıkarılanlar ancak dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanabilirler. Bu yararlanma, imza gününden geriye gitmemek koşulu ile yazılı olarak istek tarihinden geçerlidir.

### **MADDE 5 – TARAFLARIN TEMSİLİ:**

Bu toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında sendikayı, Genel Yönetim Kurulu veya görevlendireceği kimseler ile sendika şubesi; İşvereni, Antalya Kültür Sanat Vakfı 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 sözleşmesindeki 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) 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 toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girene kadar hizmet akdi hükmü olarak geçerliliğini sürdürür.

e) Sözleşmede belirtilmeyen konularda mevzuat hükümleri uygulanır.

### **MADDE 7 – TARAFLARIN DURUMUNDA DEĞİŞİKLİK:**

Sözleşmeye taraf olan sendikanın kendini feshi, infisahı, çalışmadan yasaklı olması v.s. 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 şekilde 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, işveren veya yetkili kıldığı kişilerle önceden randevulaşarak 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 uygulamasını izlemek, işçilerle işveren arasındaki uygar ilişki ve iletişimi koruyarak doğabilecek uyuşmazlık ve şikayetleri o işyerindeki yetkili işveren temsilcisi ile görüşerek çözümlenmeye çalışmak ve mevzuattan doğan diğer görevleri yapmak üzere; sendika, işyeri için yasada öngörülen sayıda belirleyeceği İşyeri Sendika Temsilcilerini işverene bir yazı ile bildirir.

İşyeri sendika temsilcilerinin sendikal çalışmaları yürütebilmeleri ve temsilcilik görevlerini yapabilmeleri için işverene haber vermek ve iş akışını engellemek kaydı ile baş temsilcinin haftada toplam 6 saat, temsilcilerin haftada toplam 3'er saat ücretli izin hakları vardır. Temsilciler, bu izinlerini işverene önceden haber vermek koşuluyla kullanırlar.

## **MADDE 12 – SENDİKA ÜYELERİNİN VE SENDİKA ZORUNLU ORGANLARINDA GÖREV ALANLAR İLE İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÜVENCESİ:**

a) İşçinin işe alınması, sendikaya üye olması ya da sendika üyeliğini koruması veya sendika üyeliğinden ayrılması koşuluna bağlı tutulamaz. İşveren bu sözleşme hükümleri ile bağlı kalmak kaydı ile sendikaya üye olan işçiler ile sendika üyesi olmayan işçiler arasında işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde ve diğer hususlara ilişkin uygulamada herhangi bir ayırım yapamaz.

b) 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 bozamaz. 2821 sayılı yasanın ilgili hükümleri saklıdır. İşyeri sendika temsilcilerinin ve sendika yöneticilerinin işyerleri, sendikanın ve kendilerinin onayı olmaksızın sürekli olarak değiştirilemez. Ancak, işyerinin veya bir bölümünün kapanması halinde, o işyerinde veya kapanan bölümde çalışan temsilciler ve yöneticiler, başka işyerine nakledilebilirler.

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

## **MADDE 13 – SENDİKAL ÇALIŞMALARIN DUYURULMASI VE TEMSİLCİLİK ODASI:**

İşveren, işyerinde işçilerin kolaylıkla görebileceği yerlere sendikanın yazı, duyuru, bülten, genelge ve çağrı gibi yazılarının asılması için panolar koyar. Bu panoların anahtarı İşyeri Sendika Temsilcisi veya Baş temsilcisinde bulunur. Sendikanın imza ve mührünü taşıyan her türlü belgenin ve sendika yayınlarının sorumluluğu sendikaya aittir.

İşveren, merkez işyerinde ve işçi sayısı 50'yi aşan diğer işyerlerinde, sendikal çalışmalarını yürütebilmesi için bir odayı donatarak, sendika hizmetine tahsis eder. Diğer işyerlerinde temsilcilere çalışmalarını için işveren uygun bir yer ve koşullar sağlar. Yeni açılacak işyerlerinde de aynı yöntem uygulanır.

#### **MADDE 14 – ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ VE YAYINLARIN GÖNDERİLMESİ:**

a) İşveren, işyerinde çalışan tüm işçilerin isimlerini mevcut belgelere dayanarak işveren veya vekilince onaylanmış olarak, sözleşmenin bağlatılması 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.

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

#### **MADDE 15 – SENDİKAL İZİNLER:**

Sendika temsilcileri ile genel kurul delegelerine, genel kurullara katılmaları için sendikanın en az 5 gün önceden yazılı olarak bildirmesi halinde, genel kurul ve gidiş-geliş için gerekli yol süresince ücretli izin verilir.

Sendikanın üye işçiler ile ilgili olarak düzenleyeceği eğitim, konferans gibi etkinlikler için sendikaca 5 gün önceden yazılı olarak bildirilmesi koşulu ile her işçiye yılda toplam 3 gün ücretli izin verilebilir. Sendikaca bildirilen isimlerden görevi gereği o tarihler için işyerinden ayrılamayacakların sendikaya bildirilmeleri durumunda yerlerine başka işçi çağrılır. Bir seferde işyerinde sendikal işçi sayısının %10'undan fazla sayıda üyenin topluca izin kullanması, işverenin onayına bağlıdır.

#### **MADDE 16 – SENDİKAL ÖDENTİLER:**

İşveren sendika ana tüzüğü hükümlerine uygun olarak, sendikaca bildirilecek üyelerinden 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 10 gün içerisinde sendika hesabına yatırır.

#### **MADDE 17 – ŞİKAYET VE UYUŞMAZLIK:**

İşçiler bireysel ve bu sözleşmeden doğan şikayetlerini yazılı olarak İşyeri Sendika Temsilcisi ya da doğrudan Baş temsilciye yaparlar.

Baş temsilci ya da temsilci duruma göre işçinin ilk amiri yada işveren vekili ile görüşerek sorunu çözümlenmeye çalışır. Genellik gösteren ve bu sözleşmenin uygulamasından doğan aksaklıkların çözümünde de aynı yol izlenir.

Çözülemeyen konular, baş temsilci tarafından sendikaya ve İşyeri Kurulu'na intikal ettirilir.

#### **MADDE 18 – İŞYERİ KURULU:**

İşyeri Kurulu işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin disiplin uygulamaları ile iş akitlerinin sona erdirilmesini karara bağlayarak işverene sunmak ve toplu iş sözleşmesinin uygulama ve yorumundan doğacak uyuşmazlıkları görüşüp kotarmak üzere, aşağıdaki koşullarda bir İŞYERİ KURULU oluşturulmuştur.

### **A) Kuruluşu:**

Kurul tarafların saptayacağı ikişer temsilciden oluşur. Taraflar yukarıdaki usulle ikişer de yedek üye belirlerler. Asıl ve yedek üyeler, sözleşmenin imza tarihinden itibaren en geç 30 gün içinde bildirilir. Kurulun başkanlığını işverenin belirleyeceği işveren temsilcisi yapar.

### **B) Görev ve Yetkileri:**

a) Kurul, işyerinin verimli çalışması, işçi sağlığı ve iş güvenliği, iş gücünün eğitimi ve niteliklerinin geliştirilmesi için taraflarca kendisine getirilecek konularda görüş ve öneriler belirler. Kabul edilen öneriler işverence dikkate alınır.

İzin kurulu görevini de yapar.

b) İşçilerin, iş disiplini ile bağdaşmayan durum ve tutumları karşısında, fiilin mahiyetine göre belirleyeceği, uyarı, kınama, iş ve/veya işyeri değiştirme cezalarının uygulanmasına karar verir.

c) İş akitlerinin tazminatlı, tazminatsız feshine karar verir.

d) Toplu iş sözleşmesinin uygulamasından doğan, sendika yada işvence kurula getirilen uyuşmazlık konularını karara bağlar.

### **C) Çalışma Yöntemi:**

a) Kurul her ayın 5. günü, bu günün tatile rastlaması halinde takip eden işgününde düzenli olarak toplanır veya tarafların görüşme istemleri durumunda da olağanüstü toplanır. Toplantı istemi toplantı isteyen tarafça kurul başkanına yazılı olarak yapılır. Kurul başkanı, istemden itibaren en geç on gün içinde toplanmak üzere üç işgünü içerisinde kurul üyelerini toplantıya çağırarak zorundadır. Kurul üyeleri geçerli mazeretleri haricinde çağrıya uymak zorundadırlar. Kurul, kurul üye sayısının yarısından ez az bir fazlası ile toplanır ve kararını alır. Kurulun sekreteryası kurulun belirleyeceği yöntem ve kişilerce yürütülür.

b) Kurul kararlarını oy çokluğu ile alır.

c) Kurulun, bu maddenin (B) bendinin (d) ve (e) fıkraları uyarınca alacağı kararlarda mutabakat şarttır. Mutabakat sağlanmış konularda sorun çözümlenmiş sayılır. Mutabakat sağlanamayan konularda taraflardan birinin yazılı istemi üzerine Antalya Barosu Başkanlığına müracaat edilerek bir avukat tayini istenir. Baro tarafından belirlenecek avukatın da katılımı ile kurul oy çokluğu ile karar verir.

### **MADDE 19 – İŞ GÜVENCESİ:**

a) İşyerinin ekonomik durumu, teknolojik gerekler, işyerinin kapanması, işin ve işyerinin gerekleri bakımından zorunluluk bulunması hallerine dayalı, geçerli ve haklı bir neden ile toplu sözleşmenin 36. maddesindeki gerekler ve esaslar çerçevesinde işçilerin iş akitleri tazminatlı olarak işverence feshedilebilir.

b) (a) bendindeki durumun söz konusu olduğu hallerde, işveren işçi çıkarma veya toplu işçi çıkarma nedenlerini, çıkartılacak işçi veya işçilerin sayısını taraf işçi sendikasına 6 gün önce bildirir. Taraflar bir araya gelerek sorunu görüşür, başka çözüm olanakları bulunup bulunmadığını araştırırlar. Sorunu çözmeye elverişli ve işyeri gereklerine uygun başka bir yol bulunamaz ise ferdi veya toplu işçi çıkarmalarında, işten çıkarma esaslarını, çıkarılacak işçi sayısını, işten çıkarma tarihi ile dağılımını karara bağlarlar. Bu durumda işçiler sırası ile sözleşmenin 36. maddesindeki ölçülere göre işten çıkarılırlar.

c) İşveren (a) bendinde sayılan sebepler olmaksızın veya (b) bendindeki koşullara uymaksızın işçi çıkardığında, işçinin yargıya başvurması sonucunda ilgili mahkeme tarafından işçinin bu sözleşmede belirlenmiş sebepler olmaksızın ve/veya (b) bendindeki koşullara uyulmaksızın

işten çıkartılması sebebi ile işe iade kararı verilmesi halinde, işveren iş yasasında belirlenen koşullara uyulmak kaydı ile işçiyi işe iade almaması halinde; mahkeme tarafından belirlenen tazminat yasadaki öngörülen en düşük had üzerinden verilmiş ise bu tutara bir aylık brüt ücret ilavesi ile, diğer hallerde mahkemenin belirlediği tutarda İŞ GÜVENCESİ TAZMİNATI ödemeyi kabul ve taahhüt eder. Bu kabul ve taahhüt, tazminatsız işçi çıkartmalarda da mahkemece, çıkartmanın tazminatlı yapılmasına karar verilmesi hallerini de kapsar. İşçinin ihbar ve kıdem tazminatlarına ilişkin hakkı saklıdır.

### **3.BÖLÜM**

#### **ÇALIŞMA ESASLARI VE İŞ AKDİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER**

##### **MADDE 20 – İŞE ALMA:**

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

b) İşveren, yeni işe almada varsa işyerinden son 6 ay içerisinde işten çıkarılmış olan işçilerden (yüz kızartıcı suç işleyerek işten ayrılmış olanlar hariç) işçi alınacak kadro için gereken nitelikleri taşıyanlara, noter aracılığı ile çağrı yapar. Çağrı adresi, işçinin çalışırken işverene bildirdiği en son adrestir. Çağrının tebellüğ tarihinden itibaren 15 gün içinde başvuran işçiler işe alınırlar. Bu yolla doldurulamayan işçi alımlarında işveren istediği işçiyi almakta serbesttir.

c) İşçinin herhangi bir nedenle ölümü halinde, durumu işe girmeye elverişli çocuklarından biri veya eşine,

d) 1475 sayılı iş yasasının 25. maddesinden doğan yükümlülüğün yerine getirilmesinde evvelce işyerinde sakatlanmış işçilere, işe almada öncelik tanınır.

##### **MADDE 21 – DENEME SÜRESİ:**

İşçiler, işe alındıkları tarihten itibaren iki aylık deneme süresine tabi tutulurlar.

Deneme süresi içerisinde karşılıklı uyum sağlanmaması durumunda hizmet akdi ihbar önellerine uyulmaksızın sona erdirilebilir. Deneme süresi sonunda işçinin ilişkisi kesilmemiş ise, hizmet akdi devam eder. Deneme süresi içinde sendikaya üye olan işçinin ücreti, bu sözleşmeyle belirlenmiş taban ücrete yükseltilir. Deneme süresi sonunda çalıştırılmaya devam eden işçi, toplu iş sözleşmesinin diğer hükümlerinden yararlandırılır. Ancak, kıstelyevm hesabında işe giriş tarihi göz önüne alınır. Evvelce işinde çalışırken ayrılmış olanların işe alınmalarında, yeni bir deneme süresi uygulanmaz.

##### **MADDE 22 – 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) İşçinin işyerindeki çeşitli işlerden azami derecede anlaması ve dolayısı ile mesleki açıdan donanımlı bir çalışan haline getirilmesi tarafların ortak amacıdır. Aynı şekilde işverenin de işçinin çalışmalarından azami derecede verim alması temel ilkedir.

Yukarıda sayılan bu tespitlerden yola çıkarak işyerinde, işverenin uygun gördüğü plana göre, işverence uygun görülen işçiler rotasyona tabi tutulur.

Rotasyon süresinin belirlenmesi, yıl içerisinde tekrarlanma sayısının saptanması ve rotasyonda yer alacak işyeri bölümlerinin tespiti gibi tüm hususlarda işveren tam yetkilidir.

Ancak işveren rotasyona tabi tutacağı işçiyi “fikirsel emek” ve “bedensel emek” kriterlerine göre iki grupta değerlendirir. Buna göre fikirsel emeğinden faydalanmak üzere işe alınan işçi, bedensel emek gerektiren işlerde rotasyona tabi tutulamaz.

**d)** Sendika üyesi işçi kendisine verilen emirleri yasalara, sözleşmeye ve hayatın doğal akışına aykırı görürse, bizzat veya temsilcisi ile birlikte durumu emri veren amirine bildirir. Amir iş emrinden ısrar ederse emri işçiye yazılı olarak vermek zorundadır. Bu takdirde işçi emri yerine getirir. Fakat işçi, bu işi yaptığından dolayı herhangi bir yasal disiplin soruşturmasına tabi tutulamaz, kendisine hiçbir ceza verilemez. Sorumluluk tamamen emri veren amire aittir.

**e)** Sendika üyesi için işçi Trafik Kanununun ve Tüzüğüne öngördüğü vasıf ve şartlara uygun olmayan araçları kullanmaya zorlanamaz. Bu noksanlıktan dolayı vasıtayı kullanmaktan kaçınan işçi hakkında disiplin takibatı yapılamaz. Şu kadar ki vasıtaadaki noksanlıkları, işçi emri veren amire yazılı olarak bildirmek zorundadır.

### **MADDE 23 – HAFTALIK VE GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ:**

**a)** İşyerinde normal haftalık çalışma süresi 40 saattir. Bu süre, günlük çalışma süreleri işveren tarafından ayrı ayrı belirlenmek sureti ile haftada beş ya da altı gün olarak kullanılır. Günlük işe başlama ve bitiş saatleri ile günlük çalışma süreleri her işçi ve her iş birimi için, işveren tarafından ayrı ayrı belirlenir ve işe başlama saatleri ile günlük çalışma sürelerinde işin gerektirdiği değişiklikler işveren tarafından yapılır.

**b)** Postlar halinde yapılan çalışmalarda, günlük çalışma süresi 7,5 saattir.

**c)** Günlük çalışma süresi 7,5 saat ve daha kısa süreli olanlarda, ara dinlenmesi yarım saat, daha uzun süreli olanlarda ise bir saattir.

**d)** Günlük çalışma süresi içinde olmak üzere günde iki kez 15'er dakikalık çay molası verilir. Ara dinlenmeler, işverenin belirleyeceği zaman dilimlerinde uygulanır ve işçiler buna tam olarak uyar.

### **MADDE 24 – GECE ÇALIŞMASI:**

İş hayatında gece saat 20.00'de başlayarak sabah saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde 11 saat süren gün dönemi, gece süresidir.

İşçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez. Gece süresinde normal çalışma saatleri dışında yapılan çalışmalar, fazla çalışma saatleri hükümlerine tabidir. Gece yapılan fazla çalışma saat ücreti, normal çalışma saat ücretinin % 10 fazlasıdır.

Kadın işçilere gece çalışması yaptırılamaz. Ancak, posta sebebi ile çalışmasının bir kısmı geceye rastlayan kadın işçiler için bu hüküm uygulanamaz.

### **MADDE 25 – İŞ SÜRESİNDEN SAYILAN DURUMLAR:**

Aşağıda belirtilen süreler, fiilen çalışılmamış dahi olsa, çalışılmış gibi iş süresinden sayılır.

**a)** İşyerinde ya da dışında işverenden iş beklemekle geçen süreler,

**b)** İşçilerin işveren tarafından, işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,

**c)** İşçinin, işinde ve işverenin her an buyruğuna hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boşta geçirdiği süreler,

**d)** Hastalanan işçinin muayene ve tedavi için gidip gelmelerinde veya vizitede geçirdikleri zamana ilişkin süreler,

**e)** 4857 sayılı yasanın 66. maddesinde yer alan diğer durumlar.

## **MADDE 26 – 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 gelmediği 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,
- e) 4857 sayılı yasanın 55. maddesinde yer alan durumlar.

## **MADDE 27 – ASKERE GİDEN İŞÇİLERİN TEKRAR İŞE ALINMASI:**

a) Muvazzaf askerlik hizmeti dışında talim, manevra ve sivil savunma eğitimlerine ilgili makamlarca çağırılan işçilerin, bu görevlerde geçen süreleri kıdemden sayılır. Bu görevlere çağırılan işçilere, dönüşünde işbaşı yaptırılır.

b) Süresi belirsiz hizmet akdi ile çalışan işçilerden, muvazzaf askerlik görevini yapmak için işyerinden ayrılan işçi, terhis izleyen bir ay içinde işyerine başvurması ve ihtiyaç duyulması halinde, emsallerine ve kıdemine uygun bir ücretle eski işine veya eski işine uygun bir işe alınır. Bu durumda 1 (bir) ay içinde işe başlamayan işçi bu hakkını kullanamaz.

## **MADDE 28 – ÖZÜRLÜ İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI:**

Özürlü 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 29 – ANALIK DURUMU:**

4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesi hükümler uygulanır.

## **MADDE 30 – ÖZÜR 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 durumu amirine bildirmek zorundadır.

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

c) Özrü nedeniyle dahi olsa otuz dakikaya kadar ayda üç defadan fazla işe geç gelme söz konusu olur ise, ilk üç gecikme de dahil edilerek ücret kesintisi yapılacağı gibi disiplin yönetmeliğine göre işçiye disiplin cezası da verilir. İşçinin özrü nedeniyle dahi olsa, işe geç gelmesinin birden fazla tekrarlanarak alışkanlık haline gelmesi halinde, işveren konuyu İşyeri Kuruluna intikal ettirir ve işçiye disiplin hükümleri uygulanır.

## **MADDE 31 – FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:**

a) Haftalık normal iş süresinin üstünde yaptırılan her türlü çalışma fazla çalışma sayılır. Ancak haftalık normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılması sebebi ile 4857 sayılı İş Kanununun 63.maddesi hükmüne göre denkleştirme esasının ikişer aylık periyotlar içinde uygulandığı hallerde,

işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda haftalık normal iş süresini aşırsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

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

**c)** Hafta tatili, genel tatil ve ulusal bayram günlerinde ihtiyaç duyulan hallerde, işverenin talebi üzerine çalışma yapılabilir.

**d)** Bir günde yapılan fazla çalışmanın süresi yarım saatten fazla olursa, ücreti 1 saat olarak verilir.

**e)** Fazla çalışmalarda saat ücreti, işçinin normal saat ücretinin % 75 zamlı tutarıdır. Hafta tatilinde, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan işçiye ayrıca fazla çalışma yaptırılırsa, ücreti, gece çalışma ücreti gibi normal çalışma ücretinin % 10 fazlası ile ödenir.

### **MADDE 32 – İZİNLER:**

#### **A - Yıllık Ücretli İzin:**

İşyerine girdiği günden başlayarak deneme süresi de içinde olmak üzere en az 1 yıl çalışmış olan işçinin yıllık ücretli izin hakkı vardır.

İşyerinde;

Hizmet süresi 1 –3 yıl (dahil) olanlara, **20** işgünü,

Hizmet süresi 4 –5 yıl (dahil) olanlara, **23** işgünü,

Hizmet süresi 6–10 yıl (dahil) olanlara, **25** işgünü,

Hizmet süresi 10 yıl ve fazla olanlara, **30** işgünü yıllık ücretli izin verilir.

**a)** Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında, izin sürelerine rastlayan Hafta Tatili günleri, bu sözleşmeyle belirlenmiş hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ve SGK raporuyla belirlenmiş istirahat günleri, izin süresinden sayılmaz. Cumartesi ve Pazar günlerinin, bu sözleşme ile belirlenmiş hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ve SGK raporu ile belirlenmiş istirahat günleri ile çakışması durumunda hesaplamada mükerrer işlem yapılmaz.

**b)** Sözleşme kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri, işyeri kurulu tarafından düzenlenir.

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

**d)** İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan başka ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme, hastalık izinleri, yıllık izninden mahsup edilemez.

**e)** Yıllık ücretli izinleri düzenleyen kurul, işçilerin izinlerini bir bölümü 10 günden az olmamak koşulu ile parçalı olarak kullanılabılır.

**f)** Yıllık izne ayrılan işçiye, izin süresinin ücreti, izne çıkmasından önce ödenir.

#### **B – Diğer Sosyal İzinler :**

**1)** İşçinin evlenmesi halinde 6 gün,

**2)** İşçinin ana, baba, eş ve çocuğunun ölümünde 5 gün; ikinci derece akrabalarının ölümünde 3 gün,

**3)** İşçinin eşinin doğum yapması halinde 3 gün; kendisinin doğum yapması halinde, doğum öncesi yasal izin süresi,

- 4) İşçinin çocuğunu evlendirmesi ve çocuğunu sünnet ettirmesi halinde 2 gün,
- 5) İşçinin evini taşıması, askerlik yoklaması gibi durumlarda 1 gün,
- 6) İşçinin oturduğu ya da kendisinin, eşinin veya bakmakla yükümlü olduğu ana, babasının mülkiyetinde olan taşınmazların yangın, sel, deprem ve benzeri doğal afetlere uğraması durumunda, hasarın derecesine göre en çok 4 gün ücretli izin verilir.
- 7) İşyerinde bir işçinin ölümü durumunda, defin işleri için işverence yeterli sayıda işçi görevlendirilir.

Yukarıdaki izinler, izin sebebi olan olayı kapsayacak sürede verilir. Bu izinler istendiğinde, olayın işçi tarafından belgelenmesi zorunludur. Belgelenmeyen olaylarda, işçi özürsüz olarak işe gelmemiş sayılır.

### **C - Emzirme İzni:**

İşveren, doğum yapmış işçiye, doğum tarihinden itibaren 1 yıl süre ile 2 saat emzirme izni vermeyi kabul eder. İşçi isterse bu iznin 1 saatini akşam erken gitmek kaydı ile kullanabilir veya toplu olarak çalışma saatinin bitiminden önce kullanabilir.

### **MADDE 33 – HAFTA TATİLİ:**

Haftalık çalışma süresi 40 saati geçmemek kaydı ile, işveren tarafından belirlenecek birimlerde, hafta tatili, 1 veya 2 gün olarak, işveren tarafından saptanan günlerde kullanılabilir.

Hafta tatili ile Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde yapılan çalışmalar izinle takas yapılamaz.

Hafta tatilinde çalıştırılan işçiye toplam 1+2 yevmiye tutarında ücret ödenir.

### **MADDE 34 – ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ:**

#### **A – Ulusal Bayram;**

Ulusal bayram 29 Ekim günüdür. 28 Ekim 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 Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı,
- b) 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı,
- c) 30 Ağustos Zafer Bayramı'dır.

#### **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;** İşçi Bayramı

#### **C – Tatil Ücretleri;**

Ulusal Bayram ve genel tatil günleri çalıştırılan işçiye, toplam net 1+2 yevmiyesi tutarında ücret ödenir.

### **MADDE 35 – GÖZETİM ALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLAMA:**

- 1) Gözetim altına alınan işçiler 30 güne kadar olan gözetim süreleri, ücretli izinli sayılırlar.
  - 2) İşçi, işyeri ve işverenle ilgisi olmayan herhangi bir suçtan dolayı tutuklandığı ve tutukluluğu 6 ayı aştığı takdirde, hizmet akdi feshedilir (6 ay süre ile işçi ücretsiz izinli sayılır).
  - 3) Tutukluluğun;
    - a) Kovuşturmaya yer olmadığı,
    - b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,
    - c) Beraat kararı verilmesi,
    - d) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması nedenlerinden biri ile 6 ay içinde son bulması ve işçinin işe dönmeyi talep etmesi halinde işe başlar.
  - 4) Yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken, 6 ay içinde tahliye edilenlerin 2 hafta içinde başvurmaları ve işyerinde durumuna uygun boş kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde, tekrar işe alınırlar. Sonradan hüküm giyenlerin hizmet akitleri münfesiş sayılır.
  - 5) Yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;
    - a) 6 ay veya daha az ceza alanlar,
    - b) 6 aydan fazla ceza alıp cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeni ile 6 aydan fazla ceza aldığı halde tahliye edilenler, 2 hafta içinde başvurmaları ve işyerinde durumuna uygun kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması ile işe alınırlar.
- Yüz kızartıcı suçlardan hüküm giyenler, cezalarının ertelenmesi ya da affa uğraması halinde dahi bu madde hükmünden yararlanamazlar.

### **MADDE 36 – BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ AKİTLERİNİN FESHİ:**

- 1) İş akitleri tazminatlı olarak feshedilen işçilere aşağıdaki bildirim önelleri işverence uygulanır. Bildirim önelleri tutarı peşin olarak da ödenebilir.

#### **ÇALIŞMA SÜRESİ**

#### **İHBAR SÜRESİ**

6 ayda az sürmüş	22 gün
6 aydan 18 aya kadar	37 gün
18 aydan 36 aya kadar	52 gün
36 aydan fazla süreler için	62 gün

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

- 2) A - İşveren herhangi bir işyerinde işçi fazlalığı nedeni ile bir düzenlemeye başvurarak işçi çıkartmak istediğinde durumu ilgili makamlara bildirirken, nedenleri ile birlikte 6 işgünü önceden yazılı olarak sendikaya da bildirmeyi kabul eder. İşveren, işçi fazlalığı nedeni ile işçi çıkartmaya karar verirse işten çıkarma işlemlerinde aşağıdaki öncelik sırasına uymak zorundadır.

- a) Kendi isteği ile işten ayrılmak isteyenler,
- b) Deneme süresi içinde olanlar,
- c) Bir sosyal güvenlik kuruluşundan emekli olup da bu işyerinde çalışmakta olanlar,

- d) Emekliliğe hak kazanmış olanlar,
- e) Sendika üyesi bulunmayanlar,
- f) Aynı durumda olanlar arasında son giren ilk çıkar.

**B** - Yukarıda belirtilen ekonomik nedenlerin ortadan kalkması sonucu ihtiyaç halinde tekrar işçi alımında aşağıdaki maddelere uygun bir şekilde hareket edilecektir.

- a) Kapasitesi daraltılan işyeri veya işyeri bölümündeki sürekli işlerde geçici işçi çalıştırmak gibi uygulamalara gidilemez.
- b) İşyeri kapatma, bir bölümü kapatma ve kapasite daraltmayı gerektiren zorunlu ekonomik nedenler 6 ay içinde ortadan kalkarsa ya da, işveren işyerinin yaptığı işleri ya da bir bölümünü yapacak nitelikte yeni bir bölümü 6 ay içinde tekrar açarsa, çıkarılmış işçiler ihtiyaca göre işten çıkarıldıkları tarihteki ücretleri ile yeniden işe alınırlar.

**C** - İşyeri bölümlerinin kapatılması yada kapasitelerinin düşürülmesi durumunda işyerindeki sendika temsilcileri ve işyerinde çalışan sendika zorunlu organlarındaki görevliler en son çıkarılır.

**D** - Yukarıda belirtilen nedenlerle işçileri işe geri alma durumlarında işveren olaydan en az 10 gün önce sendikaya yazılı bilgi verecektir. Geri alma işlemlerinde işçiye iadeli taahhütlü yapılan bildirimden başlayarak 10 gün içinde başvuran işçiler geri alınırlar.

**3)** Toplu çıkarma sonrası işverenin toplu olarak çıkardığı işçilerin meslek grupları içinde bir kişiye bile ihtiyacı olsa yine aynı işçilerden alınır. Alış sırası çıkarmadaki sıralamanın tersinedir (son çıkan ilk girer ).

#### **MADDE 37 – KIDEM TAZMİNATI HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ:**

Kıdem tazminatı, 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde kıdem tazminatına hak kazanan üyeye her kıdem yılı için 48 günlük yevmiyesi üzerinden hesaplanarak ödenir. İşçinin ölümü halinde bu ödeme her yıl için 53 gün üzerinden hak sahiplerine yapılır.

#### **MADDE 38 – İŞ KAZALARININ BİLDİRİLMESİ:**

- a) İşyerinde meydana gelen iş kazası, zaman yitirilmeden en yakın amire ve sendika temsilcisine bildirilir.
- b) Kazaya uğrayan işçi, işveren tarafından kent içindeki en yakın sağlık kuruluşuna en seri araç ile gönderilir. Durum, amir tarafından o yerin zabıtasına ve Sosyal Sigortalar Kurumuna derhal bildirilir. İşçinin sağlık sorununun kent içindeki sağlık kuruluşlarında çözümlenemediğinin ve bir başka kente gönderilmesi gerektiğinin yazılı olarak belgelenmesi durumunda işveren imkanları ölçüsünde yardımcı olur.

### **4. BÖLÜM PARASAL HÜKÜMLER**

#### **MADDE 39 – ÜCRET ÖDEME ZAMANI VE BİÇİMİ :**

İşçilerin ücreti her ayın son işgünü ödenir. Ücretler mutemet tarafından veya banka hesaplarına yatırılmak üzere ödenir. Her iki halde de işveren, aylık ödeme dönemine ilişkin hak ediş ve kesintileri gösteren bir ücret pusulasını işçilere verir.

İşçilere istemleri halinde her ayın 15'inci günü aylık net ücretlerinin 1/2'si oranında ücret avansı verilebilir.

#### **MADDE 40 – İŞ GRUPLANDIRMASI VE AYLIK GRUP TABAN ÜCRETLERİ :**

İşyerinde yapılan işlerle ilgili olarak iş gruplandırması ve aylık grup net taban ücretleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

<b><u>İŞ GRUBU</u></b>	<b><u>AYLIK TABAN ÜCRETİ (NET)</u></b>
<b>1. GRUP :</b>	930,00 TL
1 – Şef- Uzman Mühendisler	
<b>2.GRUP :</b>	740,00 TL
1 – AKM Satış Pazarlama Sorumlusu	
2 – Cam Piramit Satış Pazarlama Sorumlusu	
3 – Basın Halkla İlişkiler Sorumlusu	
4 – Satın Alma ve Depo Sorumlusu	
<b>3.GRUP :</b>	675,00 TL
1 – Teknik Eleman (Sanat Okulu Mezunu olan vb)	
2 – Özel Kalem Sekreteri	
3 – Araçlar Sorumlusu	
<b>4.GRUP :</b>	600,00 TL
1 – Büro Elemanı	
<b>5. GRUP</b>	570,00 TL
1 – Yardımcı Teknik Eleman	
2 – Şoförler	
<b>6. GRUP</b>	530,00 TL
1 – Servis Elemanları	
2 – Düz İşçi	

**a)** İşe yeni alınan işçiye, yasal asgari ücret verilir. Sendikaya üye olması halinde işçiye çalıştığı grup için belirlenen taban ücretten az olmamak kaydıyla ücret ödenecek ve diğer haklardan yararlandırılacaktır.

**b)** Genel Müdür, 2 Genel Müdür Yardımcısı, 4 Danışman, 4 Uzman, İktisadi ve İdari İşler Müdürü, Muhasebe Müdürü, Güvenlik Müdürü bu toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışındadır.

#### **MADDE 41 – ÜCRET ZAMMI:**

**1-** Sendika üyesi işçilerin 30.04.2010 tarihinde almakta oldukları ücretleri 01.05.2010 tarihinden itibaren 31.07.2010 tarihine kadar aynen ödenmeye devam edecektir.

**2-** Sendika üyesi işçilerin 31.07.2010 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.08.2010 tarihinden geçerli olmak üzere seyyanen net 50,00 TL zam yatacağıdır.

**3-** Sendika üyesi işçilerin 30.04.2011 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.05.2011 tarihinden geçerli olmak üzere yıllık TÜFE + %1,5 refah payı olarak zam yapılır.

#### **MADDE 42- KIDEM ZAMMI:**

Sendika üyesi işçilere, toplu iş sözleşmesi süresince, Vakıfta geçmiş her tam hizmet yılı için 6,00 TL net kıdem zammı aylık olarak verilir.

#### **MADDA 43- İKRAMIYE:**

İşveren, üyelere sözleşme tarihinden itibaren başlayarak her yıl üçer ay ara ile (Temmuz, Ekim, Ocak ve Nisan aylarının sonunda) olmak üzere 19'ar günlük net ücret tutarında olmak üzere toplam 4 ikramiye ödenir. İkramiyeler, çalışılan dönem esas alınarak, çalışılan süreyle orantılı olarak ödenir. İşten ayrılan işçiler, işten ayrılma tarihinden sonra ödenecek ikramiyeye hiçbir şekilde hak kazanamaz.

#### **MADDE 44 – GEÇİCİ GÖREV ÖDENEĞİ:**

İşin gereği olarak görevli bulunduğu ilin dışında geçici olarak görevlendirilen ve geçici görev süreleri bir haftayı aşan işçilere aylık ücretleri dışında geçici görev süresince, aylık ücretlerinin % 25'i tutarında geçici görev ödeneği verilir.

#### **MADDE 45 – YOLLUK:**

İşçinin geçici olarak bulunduğu ilin dışında görevlendirilmesi halinde, ulaşım ve konaklama giderleri ile yemek parası, ibraz edeceği faturalar karşılığı kendisine ödenir. Bu ulaşım, konaklama ve yemek harcamalarının miktarı ve şekli işveren tarafından belirlenir.

#### **MADDE 46 – SOSYAL YARDIM VE TAZMİNATLAR:**

##### **1 - Yemek Yardımı:**

- a) İşveren günde bir öğün 4 kap olmak üzere işçilere işyerinde yemek verir. Yemeğin kalitesi İşyeri Kurulu Kararı ile belirlenir.
- b) İşveren, personelin temiz içme suyunu ve gerekli soğutucuları işyerinde uygun yerlerde bulundurmayı kabul eder.
- c) Ara dinlenmesi ve çay verilmesindeki uygulama aynen devam eder.
- d) İşçilerin yemeklerini yiyebilecekleri ve dinlenebilecekleri yerlerin yapılması işverence sağlanır.
- e) Ramazan ayında yemek çıkarılmayacağı çalışanlara çalıştıkları her tam iş günü için anlaşmalı yemek firmasına ödenen 1 yemek bedeli ödenecektir.

##### **2 – İşe Geliş-Gidişler:**

- a) İşveren olanaklarının elvermesi halinde işçilerin işe geliş-gidişlerini servis araçları ile sağlar.
- b) İş saatleri dışında önemli arızalar için işçinin acil gelmesi gereken durumlarda, işçiye önceden telefonla hazır olması bildirilerek, vakıf servis aracı gönderilerek işçinin arızaya gelmesi işverence sağlanır.

##### **3- Çocuk Yardımı:**

İşveren sendika üyesi işçilere 657 Sayılı Devlet memurları Yasasında belirlenmiş usul ve esaslar çerçevesinde çocuk yardımı yapar.

##### **4- Evlenme Yardımı:**

İşveren, sendika üyesi işçilerin, bu toplu iş sözleşmesi süresince evlenmesi halinde işçiye belgelemesi koşulu ile bir kereye mahsus olmak üzere net 300,00 TL tutarında evlenme yardımı yapar.

#### **5- Doğum Yardımı:**

İşveren bu toplu iş sözleşmesi süresi içinde, doğum yapan veya eşi doğum yapan işçiye durum resmi mercilerden alınan rapor ile belgelenmek kaydı ile ilk çocuk için net 250,00 TL, ikinci çocuk için net 200,00 TL olmak üzere bir kereye mahsus doğum yardımı yapar. İkinci çocuktan fazlasına ödeme yapılmaz.

#### **6- Ölüm Yardımı:**

İşveren, sendika üyesi işçisinin iş kazası nedeniyle ölümü halinde işçinin 5 aylık net ücreti tutarında işçinin ecel ile ölümü halinde net 350,00 TL ölüm yardımını kanuni mirasçılara, işçinin ana, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde ise net 250,00 TL tutarında ölüm yardımını kendisine öder.

#### **7- Öğrenim Yardımı:**

İşveren, sendika üyesi işçilere öğrenim yapan çocukları için, belgelemek koşulu ile yılda bir defaya mahsus olmak üzere Eylül ayı içerisinde;

İlköğretimde okuyanlara	1. yıl için net 60,00 TL, 2. yıl için net 80,00 TL,
Ortaöğretimde okuyanlara	1. yıl için net 70,00 TL, 2. yıl için net 90,00 TL,
Yüksek öğrenimde okuyanlara	1. yıl için net 100,00 TL, 2. yıl için net 120,00 TL

Öğrenim yardımını yapmayı kabul eder.

#### **8- Hastalık Yardımı:**

İşveren, sendika üyesi işçinin sağlık kurulunca sürekli iş göremez (çalışamaz) raporu verilmesi halinde yasal hakları dışında işçinin 1 aylık net ücreti tutarında hastalık yardımı yapar.

#### **9- Tabii Afet Yardımı:**

Yangın, sel, deprem gibi tabii afetlerden zarar gören üyeye tabii afet yardımı yapılması işverenin takdirine bırakılır.

#### **10- Kasa Tazminatı:**

Sendika üyesi olup işverenin belirleyeceği nakit para alış verişi ile ilgili işçilere her ay 1. yıl için net 50,00 TL, 2. yıl için net 60,00 TL kasa tazminatı verilir.

#### **MADDE 47 – KORUYUCU MALZEME VE İŞYERİ GİYİM EŞYASI:**

İşveren, işyerinin özelliği ve işin niteliği gereği işçilere, işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü hükümleri uyarınca her türlü temizlik malzemesi ile işyerinde işçilerin giyinip soyunmaları için bir mekan, soyunma dolapları ve duş yerleri işverence yaptırılır. Ayrıca işçiler yılda bir kez verem taramasından geçirilir.

#### **MADDE 48 – YÜRÜRLÜK VE SÜRE:**

Bu toplu iş sözleşmesi 01.05.2010 tarihinden geçerli olmak üzere ve 30.04.2012 günü akşamına kadar yürürlükte kalmak üzere ..... tarihinde imzalanmış olup, yürürlük tarihinden itibaren 24 ay sürelidir. Süresi sonunda taraflarca ayrıca bildirim gerek olmaksızın son bulur. Yenisi yapılmaya kadar eski sözleşme, işçilerin ferdi hizmet akdi olarak devam eder.

**GEÇİCİ MADDE:**

Sendika üyelerinin aidatları yürürlük süresi itibariyle kesilerek sendika hesabına yatırılır. İşveren, imza tarihi ile yürürlük süresi arasındaki aylara ilişkin sendika aidat farklarını, birikmiş toplu sözleşme farklarının toptan ödenmesi sırasında farklardan keserek sendikaya öder.

**İŞVEREN TEMSİLCİLERİ**

**Arif BULUT**

**SENDİKA TEMSİLCİLERİ**

**Matoş KONCA**

**Hüseyin ŞANLI**

**Metin ÖZBOZ**

**Turgut DEMİR**