

BALIKESİR BAROSU BAŞKANLIĞI
İLE
SOSYAL-İŞ SENDİKASI ARASINDA BAĞITLANAN
01.01.2011 – 31.12.2012 YÜRÜRLÜK SÜRELİ
1. DÖNEM
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

1. BÖLÜM
GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1 - TARAFLAR

Bu toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı Balıkesir Barosu Başkanlığı (Dumlupınar Mahallesi Kazım Özalp Caddesi No:5 BALIKESİR), 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; Balıkesir Barosu Başkanlığı'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, Balıkesir Barosu Başkanlığı kapsamındaki işyeri ve eklentilerini; kişi olarak işyerinde çalışan Sosyal-İş üyelerini kapsar.

B) Sendika üyelerinin yararlanmaları

1) Sözleşmenin imzası tarihinde sendika üyesi bulunanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar, üyeliklerinin sendikaca işverene bildirilme tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanırlar.

2) Sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki bir tarihte hizmet akdi sona eren üye işçilerle, ölen üye işçilerin varisleri, ölüm veya hizmet akdinin sona erme tarihine kadar doğan birikmiş alacaklardan diğer işçiler gibi yararlanırlar.

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 tarihini takip eden aybaşından itibaren geçerlidir. Ancak toplu iş sözleşmesinin imzasından önceki talepler geçersizdir.

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 belirtilmemiş, değiştirilmemiş ya da kaldırılmamış 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) 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.

2. BÖLÜM TARAF İLİŞKİLERİ

MADDE 7 - 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 8 - SENDİKANIN SORUMLULUĞU

Sendika, işçilerin temsilcisi olarak bu sözleşme ile kendisine yüklenen görevleri en iyi biçimde yapar. İşyerinde çalışma barışını sağlamaya özen gösterir ve işçilerin haklı gördüğü şikayetlerini ilgili mevzuat çerçevesinde işverenle çözmeye çalışır.

MADDE 9 - İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR

Sendikanın Genel Yönetim Kurulu üyeleri ya da görevlendireceği kişiler ile şube yöneticileri işveren veya yetkili kıldığı kişilerle 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 10 - 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 yürütmek için çalışma saatleri içinde işveren vekiline haber vermek koşuluyla 15 günde bir birer saat izinli sayılırlar. Bu izin işyeri dışında kullanılamaz.

MADDE 11 - 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 dolayı iş akitlerini bozamaz. 2821 sayılı yasanın ilgili hükümleri saklıdır. Sendika işyeri temsilcilerinin ve sendika yöneticilerinin işyerleri ve işleri sendikanın yazılı onayı olmaksızın 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 uygulanır.

MADDE 12 - 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 13 - ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ VE YAYINLARIN GÖNDERİLMESİ

İşveren, sendikalı mevcut işçilerden ölen, emekli olan veya kendi isteği ile işten ayrılanlar ile işe yeni giren işçilerin isimlerini aidat kesinti listesinde her ay sendikaya bildirir.

MADDE 14 – SENDİKA TEMSİLCİLİK ODASI

İşveren, işyerinde sendika temsilcilerinin, temsilcilik görevlerini yapabilmeleri için çalışma ve sağlık koşullarına uygun bir mahal tahsis eder.

MADDE 15 - SENDİKAL İZİNLER

Sendika, sendika şubesi ve konfederasyonun zorunlu organlarında görev alan işçilerle sendika temsilci ve görevlileriyle genel kurul delegelerine, genel kurul, konferans, seminer ve bu gibi toplantılara katılmaları için sendikanın 5 gün önceden işverene bildirmesi halinde yol hariç yılda 4 işgünü, ücretli sendikal izin verilir. Bu süre eğitim, konferans vb. etkinliklerin süreleri ile kısıtlıdır.

Sendikanın işçilerle ilgili düzenleyeceği eğitim, konferans ve benzeri etkinlikler için sendikanın en az 5 gün önceden işverene yazılı bildirimini üzerine yılda toplam 5 işgünü ücretli eğitim izni verilir. Sendika bir kerede işçi sayısının 1/3 ünden fazlası için izin talep edemez. Sendikaca bildirilen isimlerden, görev gereği o tarihler için işyerinden ayrılamayacakların sendikaya bildirmeleri durumunda yerlerine başka işçiler çağrılır.

MADDE 16 - SENDİKAL ÖDENTİLER

İşveren, sendika anatüzüğü 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 20 güne kadar sendika hesabına yatırır.

MADDE 17 - ŞİKAYET 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.

Çözülmemeyen konular, temsilci tarafından yazılı olarak kurul ve/veya sendikaya intikal ettirilerek sorunlar çalışma barışını gözetecek şekilde çözülmeye çalışılır.

MADDE 18 - 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 uyuşmazlıkları görüşüp kotarmak üzere aşağıdaki koşullarda işyerinde bir İşyeri Kurulu oluşturulur. İşyeri Kurulu bir istişare, danışma ve uyuşmazlıkların çözüm kuruludur.

Kurul, 2 işveren ve 2 Sendika temsilcisinin katılımı ile 4 üyeden oluşur. Kurul Başkanlığını işveren temsilcisi yürütür.

İşyeri Kurulu, üyelerin ikisinin ya da kurul Başkanının çağrısıyla toplanır. (Tazminatlı fesih halinde 3 gün içinde toplanır, işverenin 4857 sayılı yasanın 25/2 bendi hakları saklıdır).

İşyeri Kurulu, kararlarını oyçokluğu ile alır. Oyların eşit olması halinde Başkanın oyu iki oy sayılır.

3. BÖLÜM

ÇALIŞMA ESASLARI

HİZMET AKDİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

MADDE 19 - 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,

işe almada öncelik tanınır.

MADDE 20 - DENEME SÜRESİ

İşçiler, işe alındıkları tarihten itibaren 2 aylık (60 gün) 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.

MADDE 21 - İŞYERİNDE ÇALIŞMA ESASLARI

Yetkili sağlık kurulunca işçilere branşı ile ilgili “işini yapamaz” raporu verilmesi halinde, işçinin yeni görev yeri, işçinin talebi üzerine iş şartları değerlendirilerek ve işyerinin ihtiyaçları göz önünde bulundurularak belirlenebilir.

MADDE 22 – HAFTALIK VE GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ

a) İşyerinde haftalık çalışma 45 saattir.

b) Tamgün çalışma süresinin arasında en az 1 saat yemek ve dinlenme izni verilir.

c) İşçilere hafta tatilinde çalışma yaptırılması durumunda çalıştığı sürenin ücreti %50 zamlı olarak ödenir.

MADDE 23- GECE ÇALIŞMASI

4857 sayılı yasa hükmü uygulanır.

MADDE 24 - İŞ SÜRESİNDEN SAYILAN DURUMLAR

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

MADDE 25 - 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. 4857 sayılı yasanın 25/1-c hükümleri saklıdır.

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) İşveren tarafından işçiye verilen diğer izinler,

MADDE 26 - ASKERE GİDEN İŞÇİLERİN TEKRAR İŞE ALINMASI

4857 sayılı yasa hükmü uygulanır.

MADDE 27- ENGELLİ 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 varsa durumuna uygun yeni bir işte çalıştırır.

MADDE 28 - ANALIK DURUMU

4857 sayılı yasa hükmü uygulanır.

MADDE 29 - 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.

c) Özrü nedeniyle işe gelmediği süreye ilişkin ücret kesintisi yapılabilir.

MADDE 30 - FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ

a) Haftalık iş süresinin üstünde yaptırılan fazla saatlerdeki çalışmadır.

b) Fazla çalışma süresi günde 3 saati geçemez.

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

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

e) Haftalık normal çalışma sürelerinin üzerinde yapılan çalışmalar, fazla çalışma kabul edilir. Fazla çalışmalarda saat ücreti işçinin normal saat ücretinin % 50 zamlı tutarıdır.

MADDE 31 - İZİNLER

A) YILLIK ÜCRETLİ İZİN

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

İşçilerin yıllık izin süreleri;

a) Hizmet süresi 5 yıla kadar olanlar için (5 yıl dahil) 14 gün,

b) Hizmet süresi 5 ila 15 yıla kadar olanlar için 20 gün,

c) Hizmet süresi 15 yıl (dahil) ve daha fazla olanlar için 26 gündür.

a) Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında, izin sürelerine rastlayan bu sözleşme ile belirlenmiş hafta tatili, 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.

c) Herhangi bir nedenle işinden ayrılan işçinin kendisine hak edip de kullanmadığı izninin ücreti ödenir.

- d) İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan başka ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme, hastalık izinleri yıllık izinden mahsup edilemez.
- e) Yıllık ücretli izinleri düzenleyen kurul, yıllık izinlerin bir bölümünü 12 günden az olmamak koşulu ile parçalı olarak kullanabilir.
- f) Aylık ücreti, üyelere izne çıkmadan önce ödenir.

B) DİĞER ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER

- 1) İşçinin evlenmesi halinde 5 işgünü,
- 2) İşçinin ana, baba, kardeş, eş ve çocuklarının ölümü halinde 5 işgünü, kayınvalide, kayınpeder, kayınbiraderin ölümü halinde 1 işgünü,
- 3) İşçinin eşinin doğum yapması halinde 5 işgünü,
- 4) İşçinin kendisinin doğum yapması halinde, işbu sözleşmedeki analık izin süreleri kadar,
- 5) İşçinin çocuğunu evlendirmesi ve sünnet ettirmesi halinde 2 işgünü,
- 6) 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 5 işgünü ücretli mazeret izni verilir.
- 7) İşyerinden bir işçinin ölümü durumunda, cenaze hazırlıkları ve bir takım işlerin yürütülmesi için işverence, yeterli sayıda işçi görevlendirilir.

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

C) EMZİRME İZNİ

İşveren, doğum yapmış işçiye, doğum tarihinden itibaren bir yıl süreyle günde 2 saat emzirme izni vermeyi kabul eder. İşçi isterse bu iznin 60 dakikasını sabahtan, 60 dakikasını akşam erken gitmek kaydıyla kullanabilir veya toplu olarak çalışma saatinin bitiminden önce de kullanabilir.

D) MAZERET İZNİ

Yıllık izni hak edemeyen işçilerin mazereti belgelenmeleri şartıyla Balıkesir Barosu Yönetim Kurulu üyelerinden 2'sinin onayı ile yılda 10 güne kadar ücretli mazeret izni verilir.

MADDE 32 - 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 günüdür ve tatildir.

C) Tatil Ücretleri

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan işçiye toplam, 2 yevmiyesi tutarında ücret ödenir.

MADDE 33 - GÖZETİM ALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLAMA

4857 sayılı yasa hükmü uygulanır.

MADDE 34 – BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ AKİTLERİNİN FESHİ

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

Bildirim Önelleri tutarı peşin olarak da uygulanır.

ÇALIŞMA SÜRESİ İHBAR SÜRESİ

1 aydan 6 aya kadar 4 Hafta

6 Aydan 18 aya kadar 6 Hafta

18 Aydan 36 aya kadar 10 Hafta

36 Aydan fazla süreler için 12 Hafta

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

MADDE 35 - KIDEM TAZMİNATI HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ

Kıdem tazminatı, 1475 sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde kıdem tazminatına hak kazanan üyeye her kıdem yılı 30 günlük yevmiyesi üzerinden hesaplanarak ödenir.

MADDE 36 – 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 37 - ÜCRET ÖDEME ZAMANI VE BİÇİMİ

İşçilerin ücreti müteakip ayın en geç 5'nci gününe kadar ödenir. Ücretler işçilerin banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenir. Her iki halde de işveren, aylık ödeme dönemine ilişkin hakediş ve kesintileri gösteren bir ücret pusulasını işçilere verir.

MADDE 38 – ÜCRET ZAMMI

Birinci Yıl Ücret Zammı:

a) Birinci Altı Ay Ücret Zammı: Sendika üyesi işçilerin 31.12.2010 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.01.2011 tarihinden geçerli olmak üzere %5 oranında zam uygulanır.

c) İkinci Altı Ay Ücret Zammı: Sendika üyesi işçilerin 30.06.2011 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.07.2011 tarihinden geçerli olmak üzere %5 oranında zam uygulanır.

İkinci Yıl Ücret Zammı:

Sözleşmenin 2. yılında 01.01.2012 tarihinden itibaren 657 Sayılı Devlet Memurlarına gelen her türlü ücret artışları birinci ve ikinci altı aylık dönemlerde işçilere de aynen uygulanır.

2. yıl ücret zammı oranları sözleşmenin paraya taalluk eden maddelerine de aynen uygulanır.

MADDE 39 - İKRAMIYE

İşveren; sendika üyesi işçilere her yıl Ocak ve Temmuz ayı maaşlarıyla birlikte 30'ar günlük ücretleri tutarında 2 ikramiye öder.

Bu ikramiyelerin ödenmesinde, işverence verilen her türlü ücretli izinler, kanunda çalışılmış gibi sayılan süreler gibi dikkate alınır.

MADDE 40 – YOLLUK

İşçinin geçici olarak bulunduğu İl'in dışında görevlendirilmesi halinde ulaşım, konaklama ve yemek giderleri, ibraz edeceği faturalar karşılığı kendisine ödenir.

MADDE 41 - SOSYAL YARDIM VE ÖDENEKLER

1) Yemek Yardımı

İşveren, işçilere fiilen çalışmalarına bakılmaksızın aylık net 80,00 TL yemek yardımı verir. Bu yardım, işçilere verilen ikramiye tutarlarına da dahil edilerek hesaplanır.

2) Öğrenim Yardımı

Her yılın Eylül ayında üyenin;

a) Anaokulu ve kreşe giden her çocuğu için net..... 100,00 TL

b) İlköğretime giden her çocuğu için net..... 100,00 TL

c) Liseye giden her çocuğu için net..... 150,00 TL

d) Yüksek öğrenime devam eden her çocuğu için net.....250,00 TL

yıllık öğrenim ödemesi yapılır.

e) İşyerinde çalışarak okula devam eden sendika üyesi işçiler de bu ödemedен ayrıca yararlanırlar.

Yukarıda belirtilen sosyal yardımlar ücrete gelen zam oranında artırılır.

MADDE 42 – AVANS

İşveren, her ayın 15'inden itibaren işçilerin talebi halinde yarım maaşları tutarında ücret avansı vermeyi kabul eder.

MADDE 43 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE

Bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2011 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 22.02.2011 tarihinde imzalanmış olup, yürürlük tarihinden itibaren 24 ay sürelidir. Süresi sonunda taraflarca ayrıca bildirim gereksizdir. Yenisi yapılmıca kadar eski sözleşme işçilerin ferdi iş akdi olarak devam eder.

GEÇİCİ MADDE

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

Av. Muzaffer MAVUK
Başkan

Av. Yaşar MEYVACI
Başkan Yardımcısı

Av. Şeref ÇÖMEZOĞLU
Genel Sekreter

Av. Engin ADA
Yönetim Kurulu Üyesi

Av. Ercan ERDİNER
Danışman Avukat

SENDİKA TEMSİLCİLERİ

Engin SEZGİN
TİS Daire Başkanı

Mustafa AĞUŞ
İstanbul Şube Başkanı

Turgut ÇİVİ
İstanbul Şube Sekreteri

Beran ATLI
İşyeri Sendika Temsilcisi