

**ÇANKAYA BELDE GIDA KÜLTÜR SOSYAL SANAT ETKİNLİKLERİ  
SANAYİ VE TİCARET A.Ş.  
İLE  
SOSYAL-İŞ SENDİKASI ARASINDA BAĞITLANAN  
01.01.2010 - 31.12.2011 YÜRÜRLÜK SÜRELİ  
10. DÖNEM  
İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**1. BÖLÜM  
GENEL HÜKÜMLER**

**MADDE 1- TARAFLAR:**

Bu toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı Çankaya Belde Gıda Kültür Sosyal Sanat Etkinlikleri Sanayi ve Ticaret A.Ş. (Öveçler 8. Cadde 1331 Sokak No: 4/6 Öveçler-Dikmen/Ankara), işçi tarafı üyeleri adına SOSYAL-İŞ Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (Ziyagökalp Caddesi Gonca Apartmanı No: 36/16 Kızılay/ANKARA) dır.

**MADDE 2 - TANIMLAR:**

Bu toplu iş sözleşmesinde geçen;

- a) İŞVEREN;** Çankaya Belde Gıda Kültür Sosyal Sanat Etkinlikleri Sanayi ve Ticaret A.Ş.'ni,
- b) SENDİKA;** ( SOSYAL-İŞ ) Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası'nı,
- c) İŞLETME;** Çankaya Belde Gıda Kültür Sosyal Sanat Etkinlikleri Sanayi ve Ticaret A.Ş. ve bağlı işyerlerinin bütünü,
- d) İŞYERİ;** İşletme kapsamında olan işyerlerini, eklentilerini,
- e) İŞÇİ;** İşyerinde çalışan işçilerden Sosyal-İş üyesi bulunanları,
- f) TARAFLAR;** İşveren ve Sendikayı,
- g) SÖZLEŞME;** Ekleri ile birlikte bu toplu iş sözleşmesini,
- h) 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 kavuşturulmalarını, 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 Çankaya Belde Gıda Kültür Sosyal Sanat Etkinlikleri Sanayi ve Ticaret A.Ş. İŞLETME kapsamındaki işyerleri ve eklentileri ile sözleşmenin yürürlük süresi içerisinde açılacak olan 17 no'lu işkoluna giren işyerlerini; kişi olarak işyerinde çalışan SOSYAL-İŞ üyelerini kapsar.

### **B) Sendika Üyelerinin Yararlanmaları;**

1) Sözleşmenin imza tarihinde sendika üyesi bulunanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar, üyeliğin 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, sözleşmenin sağladığı tüm hak ve yararlardan, diğer işçiler gibi yararlanır.

### **C) Sendika Üyesi Olmayanların Yararlanmaları;**

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

Bu yararlanma talep 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 de ilave olarak uygulanır. Ayrıca işveren sözleşmeyi uyguladığı her işçi için üyelik aidatı kadar tutarı tazminat olarak 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 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 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 koşullarda 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 yükümlüdür.

#### **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 işveren veya yetkili kıldığı kişilerle her zamanda 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, her işyerinde yasada öngörülen sayıda belirleyip işverene bildirdiği işyeri sendika temsilcileri sendikal çalışmalarını yürütmek için çalışma saatleri içinde işveren vekiline haber vermek koşuluyla işyeri sendika temsilcileri için haftada 2 saat, baştemsilci için haftada 6 saat izinli sayılırlar. Temsilciler isterlerse bu izinleri toplu olarak da kullanırlar.

#### **MADDE 12 - SENDİKA ÜYELERİNİN VE 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 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.

b) İşveren 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 işyerleri ve işleri sendikanın yazılı onayı olmaksızın değiştirilemez. Ancak işyerinin kapanması veya bir bölümünün kapanması halinde o işyerinde veya kapanan bölümde çalışan temsilciler başka işyerlerine 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 - SENDİKA ÇALIŞMALARININ DUYURULMASI:**

İşveren işyerlerinde işçilerin kolaylıkla görebilecekleri yerlere sendika duyuru tahtalarının asılmasını kabul eder. Sendika yönetimi her türlü yazı, duyuru, bülten, genelge, çağrı gibi yazılarını duyuru tahtasına asar. Asılacak her türlü yazışma imzalı olup, sendikanın mührünü taşıyacaktır. İmzalı, mühürlü her yazışmanın sorumluluğu sendikaya aittir.

İşveren işyerlerinde, sendikal çalışmaların yürütülebilmesi için birer kilitli dolap tahsis eder. Yeni açılacak işyerlerinde de işveren aynı yöntemi uygular.

### **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 bağitlanması tarihinden itibaren 1 hafta 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 yayımlayacağı sirküler ve genelgelerin bir nüshasını işyeri sendika temsilcisine verir.

### **MADDE 15 - SENDİKAL İZİNLER:**

Sendika, sendika şubesi ve konfederasyonun zorunlu organlarında görev alan işçilerle sendika temsilcisi ve görevlilerine genel kurul, konferans seminer ve bu gibi toplantılara katılmaları için sendikanın 2 gün önceden işverene bildirerek istemesi halinde her kişi için yılda toplam 10 gün ücretli sendikal izin verilir.

Sendikanın işçilerle ilgili düzenleyeceği eğitim, konferans ve benzeri etkinlikler için sendikanın en az 5 gün önceden işverene yazılı bildirim üzerine işçilere 10 gün ücretli eğitim izni verilir. Sendika bir kerere 2 işçiden fazlası için izin talep edemez. Aynı işçi yılda bir kereden fazla eğitime çağrılmaz. Sendikaca bildirilen isimlerden, görevi gereği o tarihler için işyerinden ayrılamayacakların sendikaya bildirilmeleri durumunda yerlerine başka işçiler çağrılır. Sendikanın Genel Yönetim ve Şube Yönetim Kurullarında görev alan sendika üyeleri için sendikanın önceden işverene bildirmesi halinde ayda 2 gün ücretli izin verilir.

### **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 5 gün içerisinde sendika hesabına yatırır.

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

İşçiler, bireysel ve bu sözleşmeden doğan şikayetlerini yazılı olarak işyeri sendika temsilcisi ya da doğrudan Baştemsilciye yaparlar.

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

### **MADDE 18 - İŞYERİ KURULU:**

İşyerinde işçilerin disiplin uygulamaları ile iş akitlerinin sona erdirilmesini karara bağlamak, işin verimliliği için gerekli düzenlemeleri yapmak, İzin Kurulu, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu olarak görev yapmak ve TİS'nin uygulama ve yorumundan kaynaklanan uyuşmazlıkları görüşüp kotarmak üzere aşağıdaki koşullarla işyerinde bir İşyeri Kurulu oluşturulur.

### **A) Kuruluşu:**

Kurul, işverenin saptayacağı iki temsilci ile sendikanın birisi işyerinde çalışan sendika üyeleri arasından olmak üzere saptayacağı iki temsilciden oluşur. Kurulun başkanlığını işverenin belirlediği üyelere birisi yapar. Taraflar yukarıdaki usul ile ikişer de yedek üye belirler. Asıl ve yedek üyeler sözleşmenin imzası tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bildirilir.

### **B) Görev ve Yetkileri:**

Kurul;

a) İş değerlendirmesi, işyerlerinin verimli çalışması, iş ve işyerlerinin planlanması, işçi sağlığı ve iş güvenliği, işgücünün eğitimi ve niteliklerinin geliştirilmesi için taraflarca kendisine getirilecek konularda görüş ve öneriler belirler.

b) Kurul, İzin Kurulu, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu görevini de yapar.

c) İşçilerin iş disiplini ile bağdaşmayan fiillerini Disiplin Kurulu sıfatı ile görüşerek suçlu bulunduğu işçiye uygun göreceği cezayı verir. Disiplin Kurulu sıfatıyla tarafların şikayetlerini, şikayetlere ilişkin belgeleri inceler, işçinin savunmasını alır.

d) Sözleşmenin uygulanmasından doğan ve sendika ya da işverence kurula getirilen uyuşmazlık konularını karara bağlar.

e) İş akitlerinin tazminatlı ya da tazminatsız sona erdirilmesini karara bağlar.

### **C) Çalışma Yöntemi:**

a) Kurul, tarafların talebi halinde toplanır. Toplantı istemi, toplantı isteyen tarafça kurul başkanına yazılı olarak yapılır. Kurul başkanı, istemden itibaren 10 gün içinde toplanmak üzere en geç 3 iş günü içerisinde haber vererek kurul üyelerini toplantıya çağırarak zorundadır. Kurul salt çoğunluk ile toplanır. Kurulun sekreteryası, ilk toplantısında belirleyeceği yöntem ve kişilerce yürütülür.

b) Kurul kararlarını oy çokluğu ile alır. İlk toplantıda karar alınmadığı takdirde, ikinci toplantı en geç 3 iş günü içerisinde yapılır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki sayılır. Ancak, iş akitlerinin tazminatlı ve tazminatsız feshinin karara bağlanmasına ilişkin toplantıda başkanın da bir oy hakkı vardır. Ve karar oy çokluğu ile alınır. Kararlar gerekçeli olarak yazılarak kurul üyelerince imzalanır ve ilgili işçi ile sendikaya ve işverene tebliğ edilir. Kurul kararlarının işverene tebliği ile yasa da haklı fesih için öngörülen 6 işgünlük süre başlar ve kurul kararının işveren tarafından işleme konulması ile hukuki sonuçlarını doğurur.

c) Kurulun, (B) bendinin (d) fıkrası uyarınca alacağı kararlarda tarafların mutabakatı şarttır. Mutabakat sağlanmış konularda sorun çözümlenmiş sayılır. Mutabakat sağlanamayan konularda tarafların yargı yoluna başvurma hakları saklıdır.

### **MADDE 19 – İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ 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) Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşundan emekli olanlar,
- 4) İşe son giren işçiler,
- 5) Emekliliğini hak kazanmış olanlar,
- 6) Sendika üyesi bulunmayanlar,
- 7) En çok disiplin cezası almış olanlar,
- 8) Aynı durumda olanlar arasında son giren ilk çıkar,

bu işleme tabi tutulurlar.

c) İşveren 18.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 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, işçi sayısı ile bağlı olmaksızın ve madde hükümleri çerçevesinde 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 boşta geçen tüm özlük haklarını da öder.

### **3. BÖLÜM**

#### **ÇALIŞMA ESASLARI**

#### **HİZMET AKDİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER**

## **MADDE 20 - İŞE ALMA:**

İşveren, işe almada aşağıdaki hükümlere uyar;

a) 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,

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

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

işe almada öncelik tanınır.

## **MADDE 21 - DENEME SÜRESİ:**

İşçiler işe alındıkları tarihten itibaren bir 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 22 - İŞYERİNDE ÇALIŞMA ESASLARI:**

a) Yetkili sağlık kurulunca işçilere branşı ile ilgili "işini yapamaz" raporu verilmesi halinde işçinin yeni görev yeri, işveren tarafından belirlenir.

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

c) İşçiler (şoförler) Trafik Yasası Tüzüğünde öngörülen evsafa haiz bulunmayan araçları kullanmaya zorlanamaz. Kanun ve Tüzükte belirtilen noksanlıktan dolayı aracı kullanmaktan kaçınan işçi hakkında disiplin kovuşturması yapılamaz. Şu kadar ki, araçlarda hangi arıza ve noksanlık olduğunun işçi tarafından yazılı olarak emri veren amirine bildirmesi gerekir. Bu takdirde doğacak kazalar sonucu bütün maddi hasarlar işverence karşılanır.

d) İşçilerin hizmet akitlerinde unvanı belirtilen ve tarifli yapılan asıl iş ve işyerlerinde çalıştırılmaları esastır. İşin yürütümü ve gereği bakımından işyeri içinde geçici olarak işveren tarafından görevlendirilebilir. Ancak, bu süre bir yıl içinde bir ayı geçemez.

e) Nakil: Görülen işin niteliğinde benzerlik olmak şartıyla işçilerin aynı işverene bağlı Anakent ve bağlı Belediyeler hudutları (İl hudutları) içindeki bir başka işyerine nakledilmeleri işçinin oluru alınmak koşulu ile mümkündür. Nakillerde mümkün olduğu nispette ikametgah yakınlığı gözönünde bulundurulacaktır. İşçilerin aynı işverene bağlı Anakent ve bağlı belediyeler hudutları (İl hudutları) dışındaki işyerlerine daimi veya geçici olarak nakledilebilmeleri yazılı rızaya bağlıdır. İş ve işyerindeki değişiklik hiçbir zaman ceza mahiyetinde olamaz.

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

a) İşyerinde normal çalışma süresi günde 8, haftada 40 saattir.

b) Tam gün çalışma süresinin arasında en az bir saat yemek ve dinlenme izni verilir.

## **MADDE 24 - GECE ÇALIŞMASI:**

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

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

**b)** Normal çalışma saatleri dışında yapılan fazla çalışmalar, fazla çalışma saatleri hükümlerine tabidir. Gece yapılan fazla çalışma saat ücreti, normal fazla çalışma saat ücretinin % 50 fazlasıdır.

**c)** Kadın işçilere gece çalışması yaptırılamaz. Ancak posta sebebiyle çalışmasının bir kısmı geceye rastlayan kadın işçiler için bu hüküm uygulanamaz.

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

**a)** Bir işi yapmak, ya da izlemek üzere işyeri dışına gönderilmelerde gidiş, işin yapılması veya izlenmesi süresinde geçen zamanla dönüş süreleri,

**b)** İşçinin işinde ve işverenin denetiminde her an hazır bir durumda bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek geçirdiği süreler, iş süresinden sayılır.

#### **MADDE 26 - ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN DURUMLAR:**

Aşağıda belirtilen süreler yıllık ücretli izin 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 1 yıla kadar verilebilecek ücretsiz izin süresi yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.),

**c)** İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra ya da herhangi bir yasadan dolayı görevlendirilmesi sonucu işine gidemediği günler,

**d)** Çalışmakta olduğu işyerlerinde geçici nedenlerden dolayı işin tatil edilmesinden kaynaklanan çalışmadan geçirdiği süreler,

**e)** Bu sözleşme ile işçiye tanınan tüm izinler.

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

**a)** Barışta muvazaflık 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.

**b)** Muvazzaf askerlik görevini yapmak için işyerinden ayrılan işçi terhis izleyen üç ay içinde işyerine başvurması ve ihtiyaç duyulması halinde emsallerine ve kıdemine uygun bir ücretle boş yerlere öncelikle işe alınır.

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

Özürlü işçi çalıştırılması konusunda yasal hükümler uygulanır.

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

#### **MADDE 29 - 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.

İşçinin talep etmesi halinde 1 yıla kadar ücretsiz izin verilir.

#### **MADDE 30 - ÖZÜRÜ BİLDİRME:**

- a) Beklenmedik bir sebepten dolayı o gün işe gelmesine engel geçerli bir özrü çıkan işçi işe başlama saatinden önce telefonla veya başka bir araçla amirine özrünü bildirmek zorundadır.
- b) İş başında çalışırken acil bir özrü çıkanlar, izin almak suretiyle işyerinden ayrılabilirler.
- c) Bu izinlerin toplamı yılda üç işgününü geçemez. Üç günden fazlası işverenin takdirine bağlıdır.

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

- a) Fazla çalışma; Günlük iş süresinin üstünde yaptırılan fazla saatlerdeki çalışmadır. Fazla çalışma izinle takas olamaz.
- b) Fazla çalışma süresi günde 3 saati geçemez.
- c) İşyerlerinde fazla çalışma yapılabilir. Genel sebeplerle fazla çalışma gerektiği hallerde işçinin muvafakatı gerekir.
- d) Hafta tatili, genel tatil ve ulusal bayram günlerinde, ihtiyaç duyulan hallerde işverenin talebi üzerine çalışma yapılır.
- e) Bir günde yapılan fazla çalışmanın süresi yarım saatten fazla olursa ücreti bir saat olarak ödenir.
- f) Günlük ve bir haftalık normal çalışma sürelerinin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışma kabul edilir. Fazla çalışmalarda saat ücreti işçinin normal saat ücretinin % 100 zamlı tutarıdır.
- g) Hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılıp fazla çalışma da yaptırılan işçilere ödenecek bir saatlik fazla çalışma ücretinin hesabında o gün için ödenecek toplam ücret esas alınır.

### **MADDE 32 - 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.

Yıllık ücretli izin;

Kıdemi 1-5 yıla kadar olanlara 24 işgünü,

Kıdemi 5-10 yıla kadar olanlara 26 işgünü,

Kıdemi 10-15 yıla kadar olanlara 27 işgünü,

Kıdemi 15 yıl ve üzeri olanlara 29 işgünüdür.

- a) Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında, izin sürelerine rastlayan bu sözleşme ile belirlenmiş hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ve Sosyal Güvenlik Kurumları ile anlaşmalı ve Özel Hastane raporuyla belirlenmiş istirahat günleri, izin süresinden sayılmaz.
- b) Sözleşme kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri, İzin Kurulu tarafından düzenlenir.
- c) Herhangi bir nedenle işinden ayrılan işçinin kendisine, ölümü halinde yasal mirasçılarına 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 izinlerin bir bölümü 12 işgününden az olmamak koşulu ile parçalı olarak kullanılabilir. İşçilerin izne çıkış tarihleri en geç 30 gün önceden tespit edilerek duyurulur.

Bu tarihler duyurulmamış ve izne çıkma gününde izin süresinin bölünmesine ihtiyaç duyulmuşsa bu durumda işçiye ayrıca 2 gün ücretli yol izni verilir.

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, amca, dayı, hala, teyze, kayınvalide, kayınpeder gibi akrabalarının ölümü halinde 3 işgünü,

3) İşçinin eşinin doğum yapması halinde toplam 3 işgünü,

4) İşçinin kendisinin doğum yapması halinde, doğum öncesi yasal izin süresi verilir.

5) İşçinin çocuğunu evlendirmesi, 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 birtakım 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 1,5 saat emzirme izni vermeyi kabul eder. İşçi isterse 45 dakikasını sabahtan, 45 dakikasını akşam erken gitmek kaydıyla kullanabilir veya toplu olarak çalışma saatinin bitiminden önce de kullanabilir.

## **MADDE 33 - HAFTA TATİLİ:**

Hafta tatili Cumartesi ve Pazar günüdür. İşin niteliğinden kaynaklanan zorunluluk nedeniyle hafta tatili, haftanın diğer iki gününde de verilebilir. (Hafta sonu açık olan işyerlerinde çalışan işçilerin hafta tatilleri haftanın içinde de kullanılabilir.)

Kendi hafta tatilinde çalıştırılan işçiye toplam 2 yevmiye tutarında ücret ödenir.

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

### **A) ULUSAL BAYRAM GÜNLERİ**

Ulusal Bayram 29 Ekim günüdür. 28 Ekim günü saat 13.00'den itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder.

### **B) GENEL TATİL GÜNLERİ**

Aşağıda sayılan günler genel tatil günleridir.

#### **1) Resmi Bayram Günleri:**

a) 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramıdır.

b) 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramıdır.

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 İşçi Sınıfının Birlik, Mücadele, Dayanışma Günüdür.**

1 Mayıs'ta etkinliklere katılmak amacıyla işe gelmeyen işçi, ücretli izinli sayılır.

**5) 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günüdür.**

Etkinliklere katılmak amacıyla işe gelmeyen kadın işçiler, ücretli izinli sayılırlar.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işverenin isteği halinde işçiler çalışırlar, ancak dini bayramlarda ilk iki gün işçiler çalıştırılmazlar. Dini bayramların arife günü çalıştırılan işçiye toplam 2,5 yevmiye ödenir.

**C) TATİL ÜCRETLERİ**

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan işçilere tatil yevmiyesi dahil 2,5 yevmiye ödenir.

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

1) Gözetim altına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde gözaltı süresince ücretli izinli sayılır.

2) İşçi, yüz kızartıcı suçlar ile devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğüne aykırı suçlar hariç bir suçla tutuklandığı ve tutukluluğu yüzseksen (180) günü aştığı takdirde hizmet akdi feshedilir. Yüzseksen (180) güne kadar süren tutukluluk hallerinde tutuklu kalınan süreler kadar ücretli izinli kabul edilir.

**3) Tutukluluğun;**

a) Kovuşturmaya yer olmadığı,

b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,

c) Beraat kararı verilmesi,

halinde işçi son işine devam eder.

Sonradan hüküm giymeleri halinde hizmet akitleri münfesihi sayılır.

**4) Yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;**

a) 1 yıl ve daha az ceza alan,

b) 1 yıldan fazla ceza alıp, cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeni ile, 1 yıldan fazla ceza aldığı halde, 1 yıldan önce tahliye edilen işçiler, iki (2) hafta içinde başvurması ve işyerinde durumuna uygun kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde tekrar işe alınırlar.

**MADDE 36 - İŞ AKİTLERİNİN FESHİ VE BİLDİRİM ÖNELLERİ:**

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

**ÇALIŞMA SÜRESİ**

**İHBAR SÜRESİ**

1 aydan 6 aya kadar ..... 5 Hafta

6 aydan 18 aya kadar ..... 7 Hafta

18 aydan 36 aya kadar ..... 9 Hafta

36 aydan 48 aya kadar ..... 12 Hafta

48 aydan fazla süreler için .....17 Hafta

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

#### **MADDE 37 - KIDEMİN TANIMI:**

Kıdem, hizmet akdinin aralıklarla devam etmiş veya yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalışılan bütün hizmetlerinin toplamıdır.

#### **MADDE 38 - KIDEM TAZMİNATI HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ:**

İşçilerin hizmet akitlerini bu sözleşme hükümleri ve iş yasasındaki kıdem tazminatı ödenmesi gerektiren hallerden herhangi biri yoluyla feshi halinde işçiye her hizmet yılı için 50 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler kıdem tazminatının hesaplanmasında dikkate alınır. İş kazası halinde, kıdem tazminatı yılda (60) gün olarak hesaplanır. Kıdem tazminatına esas ücretin hesabında yasa hükümleri uygulanır.

### **4. BÖLÜM**

#### **PARASAL KONULARA İLİŞKİN DÜZENLEMELER**

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

**A)** İşçilerin ücreti her ayın son işgünü ödenir. Ücretler mutemet tarafından veya banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenir. Her iki halde de işveren aylık ödeme dönemine ilişkin hakediş ve kesintileri gösteren bir ücret pusulasını işçilere verir.

**B)** İşveren her ayın 15'sinde işçilerin talebi halinde yarım maaşları tutarında ücreti avans olarak vermeyi kabul eder.

#### **MADDE 40 – TABAN ÜCRET VE ÜCRET ZAMMI:**

İşe girişte asgari ücret uygulanır. Sendikaya üye olması halinde işçinin net taban ücreti 800,00 TL'dir. Şu kadar ki 2010 yılında ihaleli çalışılan işlerde çalışan sendika üyesi işçilerin taban ücreti tabi olduğu ihalede belirtilen taban ücrettir.

Bu ücretin üzerindeki ücretler işçinin kendi taban ücreti olarak kabul edilir.

Taban ücretler Madde 42 gereğince ücrete gelen zamlar oranında artırılır.

#### **MADDE 41 - KIDEM ZAMMI:**

Sendika üyesi işçilere toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi itibariyle bu işyerinde çalıştırdıkları her tam yıl için 6,50 TL net kıdem zammının brütü uygulanır. Uygulamada 6 ay ve üzeri süreler yıla tamamlanır.

#### **MADDE 42 - ÜCRET ZAMMI:**

##### **A) Birinci Yıl Ücret Zammı:**

**a) Birinci Altı Ay Ücret Zammı:** Sendika üyesi işçilerin 31.12.2009 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.01.2010 tarihinden geçerli olmak üzere %8 oranında zam uygulanır.

**b) İkinci Altı Ay Ücret Zammı:** Sendika üyesi işçilerin 30.06.2010 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.07.2010 tarihinden geçerli olmak üzere 2010 yılının 2. dönemi için belirlenmiş olan yasal asgari ücret artışı oranında zam uygulanır.

##### **B) İkinci 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 %10 oranında zam uygulanır.

**b) İkinci Altı Ay Ücret Zammı:** Sendika üyesi işçilerin 30.06.2011 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.07.2011 tarihinden geçerli olmak üzere 2011 yılının 2. dönemi için belirlenmiş olan yasal asgari ücret artışı oranında zam uygulanır.

#### **MADDE 43 - İKRAMIYE:**

Üyelere her yıl Haziran ve Aralık ayı ücretleri ile birlikte birer aylık ücretleri karşılığı 2 (iki) ikramiye ödenir. İkramiye ödeme zamanında 6 ayını doldurmuş işçiye çalıştığı süreye karşılık gelen ikramiye ödenir.

#### **MADDE 44 - TAZMİNATLAR:**

**1) Kasa Tazminatı:** Kadrosu mutemet, veznedar ve kasiyer olan ve bu işleri fiilen yapan işçilere aylık net 40,00 TL kasa tazminatı ödenir.

**2) Bilgisayar Kullanım Tazminatı:** Bilgisayar başında görevi gereği bilfiil işgören işçilere aylık net 30,00 TL ödenir. Bilgisayar kullanım tazminatı alacak personelin listesi işyeri kurulu tarafından belirlenir.

**3) Öğrenim Tazminatı:** Yükseköğrenim bitirdiğini belgeleyen işçilere aylık net 40,00 TL öğrenim tazminatı ödenir. Şu kadar ki ihaleli çalışılan işlerde öğrenim esasına göre belirlenmiş ücret veya öğrenim tazminatı kriterleri belirlenmiş ise işçiye tabi olduğu ihale kapsamındaki kriterlere göre ödeme yapılmaya devam edilir.

**4) Sorumluluk ve Risk Tazminatı:** İşyerinde teknisyen, tonmayister, birim sorulusu ve şoför olarak çalışan işçilere ayda net 30,00 TL sorumluluk ve risk tazminatı ödenir.

#### **MADDE 45 - KORUYUCU MALZEME VE İŞ ELBİSESİ:**

İşveren, işyerinin özelliği ve işin niteliği gereği işçilere, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine uygun olarak her türlü temizlik malzemesi, koruyucu malzeme ve giyim eşyasını, işçiler için işin gereği olan giyim malzemesini noksansız sağlar.

#### **MADDE 46 - HASTALIK VE HAFİF İŞLERDE ÇALIŞTIRILACAK İŞÇİLER:**

İşçinin kendi kusuruna yükletilmeyen hastalık ve kaza hallerinde Sosyal Güvenlik Kurumu'nun anlaşmalı olduğu sağlık kuruluşlarında yapılan tedavi esnasında 12 ay süre tedavi gören işçinin iş akdi feshedilemez. Ancak sürenin bitiminde tedavinin uzaması halinde işçinin hizmet akdini sona erdirip erdirmemesi takdiri, işverene bırakılmıştır. İşyerinde geçirdiği bir iş kazası sonucunda malul kalan işçiler talep ettiklerinde kendi durumlarına uygun bir işte çalıştırılır. Normal hastalık, iş kazası veya mesleki hastalık nedeni ile Soysal Güvenlik Kurumu'nun anlaşmalı olduğu hastaneler tarafından hafif işlerde çalıştırılabilir raporu verilen işçiler durumlarına uygun bir işte ücretlerinden herhangi bir indirim yapılmaksızın çalıştırılır.

#### **MADDE 47 - SOSYAL YARDIMLAR:**

**1) Aile Yardımı:** 657 sayılı Devlet Memurları Yasasında belirlenmiş usul ve esaslar çerçevesinde aile yardımı yapılır.

**2) Çocuk Yardımı:** 657 sayılı Devlet Memurları Yasasında belirlenmiş usul ve esaslar çerçevesinde çocuk yardımı yapılır.

**3) Ulaşım Yardımı:** İşçilere çalışılan günler için 4 adet Belediye otobüs bileti karşılığı aylık olarak topluca verilir. Şu kadar ki ihaleli çalışılan işlerde ulaşım ücreti belirlenmiş ise işçiye tabi olduğu ihale kapsamındaki kriterlere göre ödeme yapılmaya devam edilir.

**4) Yemek Yardımı:** İşveren, işçilere günde bir öğün, 3 kaptan aşağı olmamak üzere öğle yemeği verir. Yemeğin besleyici ve doyurucu olmasına özen gösterir. İşverenin yemek vermemesi halinde işçinin dahil olduğu ihalenin yemek ücreti işçilere yemek yardımı olarak

ödenir. Sadece ihale kapsamı dışında kalan işçiler için işverenin yemek verememesi ve doktor raporu ile diyet uygulayan işçilere sözleşmenin 1. yılı için 10,00 TL net, sözleşmenin 2. yılı için 10,70 TL net yemek yardımı ödenir.

**5) Hastalık Yardımı:** İşveren, işçinin yatarak tedavi görmesi durumunda bu süreye ilişkin, işçiye SGK'ca ödenen "geçici iş göremezlik ödeneğini" işçi tarafından alındığı günü takiben işverene verilmesi halinde ücretini tam olarak öder.

**6) Evlenme Yardımı:** Üyenin evlenmesi durumunda bir defaya mahsus olmak üzere sözleşmenin 1. yılında net 800,00 TL, sözleşmenin 2. yılında net 800,00 TL evlenme yardımı yapılır.

**7) Doğum Yardımı:** Üyenin veya eşinin doğum yapması halinde belgelemek koşuluyla ilk iki çocuk için işçiye sözleşmenin 1. yılında net 400,00 TL, sözleşmenin 2. yılında net 400,00 TL doğum yardımı verilir. Eşler aynı işletmede ise yardım birine ödenir.

**8) Yakacak Yardımı:** Sendika üyesi işçilere, Aralık ayı maaşlarıyla birlikte net 250,00 TL yakacak yardımı yapılır.

**9) Öğrenim Yardımı:** İşveren her yıl Eylül ayı maaşı ile birlikte sendika üyesi işçilere,

- İlköğretimdeki çocuğu için 40,00 TL/Net
- Lisedeki çocuğu için 50,00 TL/Net
- Yüksek öğrenimdeki çocuğu için 60,00 TL/Net

öğrenim yardımı yapar.

**10) Gıda Yardımı:** İşveren, sendika üyesi işçiye her Ocak ve Temmuz aylarında sözleşmenin 1. Yılında net 250,00 TL, sözleşmenin 2. Yılında net 250,00 TL gıda yardımı yapar.

**11) Ölüm Yardımı:** İşçinin ölümü halinde çalıştığı il sınırları içinde tüm defin masrafları işverence karşılanır ve ayrıca yasal varislerine 750,00 TL net ölüm yardımı yapılır. Cenazesi il dışına gidecek olanlara yalnızca 1.000,00 TL net ölüm yardımı yapılır. İşçinin eş ve çocuklarından birinin ölümü halinde 1.000,00 TL net ölüm yardımı yapılır.

#### **MADDE 48 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE:**

Bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2010 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 12/09/2011 tarihinde imzalanmış olup, yürürlük tarihinden itibaren 24 ay süreli'dir. Süresi sonunda taraflarca ayrıca bildirim'e gerek olmaksızın son bulur. Yenisi yapılmı'ca'ya kadar eski sözleşme işçilerin ferdi iş akdi olarak devam eder. İşveren toplu iş sözleşmenin imzasından sonra, işçilerin birikmiş alacaklarını 31.12.2011 tarihine kadar 5 taksit halinde ödeyecektir.

#### **İŞVEREN YETKİLİLERİ**

**Bülent TANIK**  
Çankaya Belediye Başkanı

#### **SENDİKA YETKİLİLERİ**

**Metin EBETÜRK**  
Genel Başkan

**E. Serdar KARADUMAN**  
YK Başkanı  
Genel Müdür

**Engin SEZGİN**  
TİS Daire Başkanı

**Eser ATAK**

**Tahsin OSAN**

Çankaya Bel. Başkan Yrd.  
YK Başkanı Vekili

Şube Başkanı

**Levent KARAKUŞ**  
Yönetim Kurulu Üyesi

**Murat BOZBEYOĞLU**  
Şube Sekreteri