

**BURSA SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER ODASI
İLE
SOSYAL-İŞ SENDİKASI ARASINDA BAĞITLANAN
01.01.2011-31.12.2013 YÜRÜRLÜK SÜRELİ
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**1. BÖLÜM
GENEL HÜKÜMLER**

MADDE 1 - TARAFLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı Bursa Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası (Odunluk Mahallesi Kale Caddesi BAOB Yerleşkesi No:8 Nilüfer/BURSA), 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; Bursa Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası'nı ,
- b) SENDİKA; (SOSYAL-İŞ) Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası'nı,
- c) İŞYERİ; Bursa Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası'nı ve bağlı işyerlerini,
- 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 çikabilecek uyuşmazlıkların çözüm yollarını göstermeyi amaçlamaktadır.

MADDE 4 - KAPSAM VE YARARLANMA:

A) Kapsam;

Bu toplu iş sözleşmesi yer olarak, Bursa Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası kapsamındaki işyeri ve eklentilerini; kişi olarak işyerinde çalışan Sosyal-İş üyelerini kapsar. Ancak, işyerinde çalışan Genel İdare Müdürü ile kısmi süreli hizmet veren danışmanlar işbu sözleşme kapsamı dışındadır. Kapsam dışında kalan kısmi süreli çalışan danışman sayısı personel sayısının %30'unu geçemez. Tam olmayan sayılar bir üst rakamlara tamamlanır.

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, sözleşmenin sağladığı tüm hak ve yararlardan, 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 tarihinden itibaren geçerlidir. Ancak toplu iş sözleşmesinin imzasından önceki talepler geçersizdir.

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

MADDE 5 - TARAFLARIN TEMSİLİ:

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

MADDE 6 - SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ:

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

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

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

d) Nedeni ne olursa olsun, süresi sona eren sözleşmenin 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, infisahi, çalışmadan yasaklı olması vs. gibi durumlar ile sözleşmenin uygulandığı işyerleri ve eklentilerinde işverenin değişmesi, bu sözleşmenin uygulanmasını engellemez.

2. BÖLÜM TARAF İLİŞKİLERİ

MADDE 8 - İŞVERENİN SORUMLULUKLARI:

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

MADDE 9 - SENDİKANIN SORUMLULUĞU:

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

MADDE 10 - İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR:

İşveren, sendikal çalışmaları konusunda Sendika yöneticilerine ve temsilcilerine her türlü kolaylığı gösterir. Bu cümleden olmak üzere;

1. Sendika yöneticileri ve işyeri temsilcileri, Sendikayı veya işçiyi ilgilendiren konularda, gerektiğinde işveren ya da işveren vekili ile doğrudan doğruya ilişki kurarlar. Bu ilişki, ihtiyacın gereğine göre, çalışma saatleri içinde veya dışında olabilir.
2. Sendika yetkilileri, işverenden önceden izin almaksızın, sendikasız işçilerle prensip olarak çalışma saatleri dışında, üyeleriyle ise işi aksatmamak kaydıyla her zaman görüşebilirler.
3. Sendika, gerekli gördüğü takdirde üyeleriyle, önceden işverenden onay almak koşuluyla, işyerinin salon veya uygun bir yerinde toplantı yapabilir. Bu toplantılar çalışma saatleri içinde ya da dışında yapılabilir.

MADDE 11 - SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÜVENCESİ:

İşyeri Sendika Temsilcileri temsilcilik faaliyetlerinden dolayı işten çıkarılamaz. Ancak, temsilcinin hizmet akdinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde, en az bir yıllık ücreti tutarında tazminat ödenir.

Temsilcilerin yazılı onayı olmadan işleri ve işyerleri değiştirilemez ve herhangi bir nedenle farklı bir işleme tabi tutulamazlar.

Yasalardan, hizmet akitlerinden ve toplu sözleşmelerden doğan bütün haklar saklıdır.

Sendikanın işyeri sendika temsilcisi ve çeşitli kurullarda görev alan diğer sendika temsilcilerini belirleme yetkisi, bir sonraki dönem için yetki belgesi alınıncaya kadar devam eder.

MADDE 12 - SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ:

İşçiler; Sendikaya üye olmaları, Sendikanın veya bağlı bulunduğu konfederasyonların etkinliklere katılmaları dolayısıyla işten çıkarılamaz, iş ve işyerleri değiştirilemez ve farklı bir işleme tabi

tutulamazlar.

Keza işveren, Sendikaya üye olan işçilerle sendikasız işçiler arasında; işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleksi ilerlemede, ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal haklarında, disiplin hükümlerinin ve diğerkonulara ilişkin hükümlerin uygulanmasında ya da çalıştırmaya son verilmesi konusunda herhangi bir ayırım yapamaz (Sözleşme ile işçiye sağlanan her türlü haklar bu ayırım yasağının dışındadır).

İşverenin bu hükme aykırı hareket etmesi halinde, ilgili işçiye 1 yıllık brüt ücreti tutarında net tazminat ödenir.

Yasalardan, hizmet akitlerinden ve toplu sözleşmelerden doğan bütün haklar saklıdır.

MADDE 13 - SENDİKA ÇALIŞMALARININ DUYURULMASI:

İşveren, işyerlerinde işçilerin kolaylıkla görebilecekleri yerlere sendikanın yazı, duyuru, bülten, genelge ve çağrı gibi yazılarının asılması için panolar koyar. Bu panoların anahtarı işyeri sendika temsilcisinde bulunur. Sendikanın imza ve mührünü taşıyan her türlü belgenin ve sendika yayınlarının sorumluluğu sendikaya aittir.

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 bağtlanması tarihinden itibaren 15 gün içinde sendikaya gönderir.

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

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

MADDE 15 – SENDİKA TEMSİLCİLİK ODASI:

İşveren, işyerlerinde, işyerinin imkanları dahilinde sendika temsilcilerinin temsilcilik görevlerini yapabilmeleri için çalışma ve sağlık koşullarına uygun bir oda verir. Temsilcilik odası için gerekli masa, sandalye, dolap, telefon, temel kırtasiye malzemesi gibi malzemeler işverence sağlanır. Sendika Temsilcilik Odası yalnız amaca uygun kullanılabilir ve tüm sorumluluğu sendikaya aittir.

MADDE 16 - İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ ve SENDİKAL İZİNLER:

A) Bu sözleşmenin uygulanmasını 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 diğerkörevleri yapmak üzere; sendikanın, işyerleri için yasada öngörülen sayıda belirleyip işverene bildirdiği işyeri sendika temsilcilerine sendikal çalışmaları işyerinde yürütebilmeleri için haftada 5 (beş) saat ücretli izin verilir.

B) Sendika Organlarında Görev Alan Üyelerin İzinleri: Sendikanın yazılı başvurusu üzerine:

a) Sendikanın yönetim kurullarında görev alan üyelerden genel yönetim kuruluna seçilenlere, her toplantı için gidiş-geliş yol süreleri hariç 1 (bir) tam gün; şube yönetim kuruluna seçilenlere, her

toplantı için 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir.

b) Sendika Disiplin Kurullarında görev alan üyelere gidiş-geliş yol süreleri hariç 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir.

c) Sendika Denetim Kurullarında görev alan üyelere genel merkez denetim kurulu üyelerine her toplantı için yol süreleri hariç 2 (iki) tam gün ücretli izin verilir. Şube denetim kurulu üyelerine her toplantı için 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir.

C) Sendikal Toplantı ve Eğitim İzinleri:

a) Sendika temsilcileri ve görevlileri ile ilgili genel kurul delegelerine, genel kurula katılmaları için sendikanın en geç 10 gün önceden bildirmesi halinde, genel kurul çalışmaları ve gidiş-geliş için gerekli yol süresince ücretli izin verilir.

b) Ayrıca sendikanın düzenleyeceği eğitim, konferans, seminer ve benzeri etkinlikler için bir seferinde işyeri üye sayısının %15'ini aşmamak üzere yılda toplam 15 (onbeş) gün ücretli izin verilir. Bu oranın aşılması işverenin onayına bağlıdır. Genel kurullar için bu onay aranmaz.

MADDE 17 - 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 10 gün içerisinde sendika hesabına yatırır.

MADDE 18 - 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.

Çözümeyen konular, temsilci tarafından yazılı olarak İŞYERİ KURULU'na ve sendikaya intikal ettirilir.

MADDE 19 - İŞYERİ KURULU:

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

A) Kuruluşu:

Kurul, tarafların belirleyeceği ikişer kişiden oluşur. Kurulun Başkanlığını işveren temsilcisi yapar. Taraflar yukarıdaki usul ile ikişer adet de yedek üye belirler. Asıl ve yedek üyeler sözleşmenin imzası tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde karşılıklı olarak bildirilir.

B) Görev ve Yetkileri:

Kurul;

a) İş değerlendirmesi, işyerinin verimli çalışması, iş ve işyerlerinin planlaması, işçi sağlığı ve iş güvenliği, işgücünün eğitimi ve niteliklerinin geliştirilmesi için taraflarca kendisine getirilecek

konularda görüş ve önerileri belirler.

b) İzin Kurulu görevini de yapar.

c) İşçilerin iş disiplini ile bağdaşmayan fiillerini Disiplin Kurulu sıfatı ile görüşerek karara bağlar.

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 ile toplanır. Toplantı istemi, toplantı isteyen tarafça kurul başkanına yazı ile yapılır. Kurul başkanı, istemden itibaren 3 işgünü içinde kurul üyelerini toplantıya çağırarak zorundadır. Kurul, çağrıdan sonra katılan üyelerin sayısı ne olursa olsun toplanır ve kararını alır. Kurulun sekreteryası, ilk toplantısında belirleyeceği yöntem ve kişilerce yürütülür.

b) Kurul kararlarını oy çokluğu ile alır. Birinci toplantıda karar alınamadığı takdirde, ikinci toplantı en geç 3 işgünü içinde yapılır. Oyların eşitliği halinde Başkanın oyu iki sayılır. Kararlar gerekçeli olarak yazılarak, kurul üyelerince imzalanır ve ilgili işçi ile sendikaya ve işverene tebliğ edilir. Kurul kararlarının işverene tebliği ile, yasada haklı fesih için öngörülen 6 işgünlük süre başlar ve kurul kararlarının işveren tarafından işleme konulması ile hukuki sonuçlarını doğurur.

c) Kurulun, B bendinin (d) fıkrası uyarınca alacağı kararlarda tarafların mutabakatı şarttır.

MADDE 20 – 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, taraf işçi sendikasına bildirir.

Taraflar sorunu görüşür, başka çözüm olanakları bulunup bulunmadığını araştırır.

Sorunu çözmeye elverişli ve işletme gereklerine uygun bir yol bulunamaz ise, işten çıkarma konusunda aşağıdaki esaslara göre hareket edilir.

Bu halde sırası ile;

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

bu işleme tabi tutulurlar.

c) İşveren 19. madde ile bu maddenin (a) ve (b) bentlerinde sayılan kurallara uymaksızın işçi çıkardığında, işten çıkardığı her işçi bakımından aşağıda (d) ve (e) bendinde 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'ten 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. İşyerinde yürütülen asıl işler taşeron eliyle iş gördürülemez.

d) Tazminatlı veya tazminatsız işten çıkarma kararlarının gerekçesinin işveren tarafından açık ve somut olarak gösterilmesi şarttır.

İşveren, ayrıca 3999 sayılı yasa ile onaylanmış 158 sayılı sözleşmenin öngördüğü yargı ve tazminat yollarını kabul eder.

Emekliliğine 2 yıldan az kalmış olan işçiler için işten çıkarma kararı disiplin suçları hariç yukarıdaki gerekçelerle de olsa uygulanamaz.

e) İşveren tarafından işbu sözleşme ve yürürlükteki mevzuat hükümlerine aykırı işe son verme işlemlerine karşı sendika üyesi her işçi, çıkarılma işleminin bu sözleşme ve mevzuat hükümlerine aykırı olduğunun saptanması amacı ile ilgili mahkemeye başvurarak çıkarma işleminin haklı ya da geçerli nedene dayalı olmadığına tespitini isteyebilir. Mahkemece iş akdi feshinin haklı ya da geçerli nedene dayalı olmadığına tespit edilmesi halinde üyeye 6 aylık brüt ücreti tutarında tazminat ve varsa diğer hakları ödenir.

3. BÖLÜM **ÇALIŞMA ESASLARI** **HİZMET AKDİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER**

MADDE 21 - İŞE ALMA:

İşveren, işe almada aşağıdaki hükümlere uyar;

a) Daha önce 4857 sayılı İş Yasasının 29. maddesine göre topluca işten çıkarılanlara,

b) İşyerinde herhangi bir iş kazası sonucu ölen veya malul kalıp işten ayrılan işçinin ailesine bakmak zorunda kalanlara talepleri ve işin niteliğine uygun olmaları halinde işe almada öncelik tanınır.

c) Hastalık nedeniyle işinden ayrılmış olup da, iyileşmesini izleyen 3 ay içinde başvuranlara,

d) 4857 sayılı Yasanın 30. maddesinden doğan yükümlülüğün yerine getirilmesinde, evvelce

işyerinde çalışmış olanlara,

e) Evvelce belirli süreli hizmet akdi ile çalışmış olup, belirli süresinin dolması nedeniyle işi sona erenlere,

f) Evvelce çalışmış olan işçilerden, geçerli özürleri nedeniyle işyerinden ayrılmış olanlara, öncelik tanınır.

MADDE 22 - DENEME SÜRESİ:

İşçiler, işe alındıkları tarihten itibaren 2 aylık deneme süresine tabi tutulurlar. Deneme süresi içinde karşılıklı uyum sağlanamaması durumunda ilişkileri ihbar önellerine uyulmaksızın kesilebilir. Deneme süresi sonunda işçilerin ilişkisi kesilmemişse hizmet akdi devam eder. Evvelce işyerinde çalışırken ayrılmış olanların işe alınmalarında yeni bir deneme süresi uygulanmaz.

MADDE 23 - İŞYERİNDE ÇALIŞMA ESASLARI:

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

b) İşveren üye işçilere kurul kararı olmadan disiplin cezası veremez.

c) İşçinin işi ve işyeri ve bölümü, işçinin rızası alınmadan değiştirilemez.

MADDE 24 – HAFTALIK VE GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ:

İşyerinde normal çalışma süresi günde 8 haftada 40 saattir. Günlük çalışma saatleri sabah 8.30 akşam 17.30 arasındadır. Günlük çalışma saatlerinin değiştirilmesi konusunda İşyeri Kurulu ayrıca yetkilidir. Ancak, işin ve işyerinin gerekleri doğrultusunda uzun süreli olmak kaydı ile işveren vardiyalı çalışma yapabilir ve çalışma sürelerini serbestçe belirler. Ancak bu yetki fazla çalışma sürelerinin ortadan kaldırılması amacı ile kullanılamaz.

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

MADDE 25- GECE ÇALIŞMASI:

İş hayatında gece saat 20.00’de başlayarak sabah 08.00’e kadar geçen ve her halde 12 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. Fazla çalışma izinle takas olamaz.

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

MADDE 26 - 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) İşçinin 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 boşa geçirdiği süreler.

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

e) Doğum yapmış işçiye, çocuğunu emzirmesi için verilen yasal izin süreleri.

f) Üyelere Sosyal Güvenlik Kuruluşunun anlaşmalı olduğu sağlık kuruluşları tarafından verilecek 2 günden fazla istirahat hallerinde, istirahata başladıkları hafta ile istirahatlarının sonunda işe başladıkları takdirde Cumartesi ve Pazar yevmiyeleri bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.

g) 4857 Sayılı Yasanın 66. maddesinde yer alan diğer durumlar.

MADDE 27 - ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN DURUMLAR:

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

a) İşçinin uğradığı kaza ya da yakalandığı hastalıktan ötürü işine gelemediği günler (belgelenmesi koşuluyla).

b) Kadın işçilerin bu sözleşmeye göre belirlenmiş doğumdan önce ve doğumdan sonra çalıştırılmadıkları günler (Ancak doğumdan sonraki ücretli izin süresini izleyen 6 aya kadar verilecek ücretsiz izin süresi yıllık ücretli izin ve kıdem tazminatı hakkının hesabında dikkate alınmaz.)

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

d) İşveren tarafından işçiye verilen diğer izinler.

MADDE 28 - ASKERE GİDEN İŞÇİLERİN TEKRAR İŞE ALINMASI:

a) Muvazzaf askerlik ödevi dışında, manevra veya herhangi bir nedenle silah altına alınan ya da herhangi bir yasadan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçi görevi boyunca ücretli izinli sayılır. Eğer bu görev nedeniyle işçiye ayrıca bir ücret ödeniyorsa işveren işçinin işyerinde aldığı ücretin eksik kalan kısmını öder.

b) İş sözleşmesinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti işlemez. Ancak özel kanunların bu husustaki hükümleri saklıdır. Bu süre içinde iş sözleşmesinin Kanundan doğan başka bir sebebe dayanılarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, fesih için kanunun gösterdiği süre bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak iş sözleşmesi belirli süreli olarak yapılmış ve sözleşme yukarıda yazılı süre içinde kendiliğinden sona eriyorsa bu madde hükümleri uygulanmaz. Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinde ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, emsal işçinin ücretiyle işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye 4 aylık ücret tutarında tazminat öder.

c) Herhangi bir kanuni veya askeri ödev için işyerinden ayrılan işçilere, işyerinden ayrılacağı tarihten 7 gün önce net 350,00 TL yol parası ödenir.

MADDE 29- 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 30 - ANALIK DURUMU:

Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 9 hafta olmak üzere toplam 17 haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

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

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

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

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

MADDE 31 - ÖZÜRÜ BİLDİRME:

a) Beklenmedik bir sebepten dolayı işe zamanında gelmesine engel geçerli bir özrü çıkan işçi bizzat kendisi, buna olanak olmadığı takdirde telefonla veya başka bir araçla durumu amirine bildirmek zorundadır.

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

MADDE 32 - FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:

a) Günlük iş süresinin üstünde yaptırılan her türlü çalışma fazla çalışmadır.

b) Fazla çalışma süresi günde 3 saati geçemez.

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

d) Fazla çalışma ücretleri, her ay düzenli olarak tutulacak çizelgeler ile belgelendirilerek o ayın ücreti ile beraber ödenecektir.

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

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

g) Günlük ve haftalık normal çalışma sürelerinin üzerinde yapılan çalışmalar, fazla çalışma kabul edilir. Fazla çalışmalarda işçinin ücreti %50 zamlı ödenir.

h) Hafta tatili, Ulusal bayram ve genel tatil günleri çalıştırılan işçiye ayrıca fazla çalışma yaptırılırsa, fazla çalışılan her saat için o günün ücretinin %100 fazlası ödenir.

MADDE 33 - 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.

İşyerine girdiği günden başlayarak (deneme süresi dahil) işçiye izin hakkının doğmasından önce işveren tarafından yıllık izin kullandırılabilir.

Hizmet süresi	1-5 yıl (dahil) olanlara	16 işgünü
	6-15 “ “	22 işgünü
	15 yıldan fazla olanlara	28 işgünü yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin hakkının doğmasından önce işçinin talebi halinde hak edeceği yıllık izinden mahsup edilmek üzere 7 işgünü ücretli izin verilir.

a) Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında, izin sürelerine rastlayan bu sözleşme ile belirlenmiş hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ve Sosyal Güvenlik Kuruluşunun anlaşmalı olduğu sağlık kuruluşlarının raporuyla belirlenmiş istirahat günleri, izin süresinden sayılmaz.

b) Sözleşme kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri, İşyeri İzin 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 izinden mahsup edilemez.

e) Yıllık ücretli izinler, işçilere bir bölümü 10 günden az olmamak koşulu ile parçalı olarak kullandırılabilir.

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

g) Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

B) Diğer Sosyal İzinler:

1) İşçinin evlenmesi halinde 5 iş günü,

2) İşçinin ve eşinin ana, baba, kardeş, eş ve çocuğunun ölümünde 5 iş günü, 2. derece akrabalarının ölümü halinde 1 iş günü,

3) İşçinin eşinin doğum yapması halinde 3 iş günü, kendisinin doğum yapması halinde doğum öncesi ve sonrası yasal izin süresi,

4) İşçinin yıllık askerlik yoklaması için 1 iş günü,

5) İşçinin çocuğunu evlendirmesi halinde 3 iş günü,

6) İşçinin oturduğu ya da kendisinin, eşinin veya bakmakla yükümlü olduğu ana ve babasının mülkiyetinde olan taşınmazların yangın, sel, deprem ve benzeri doğal afetlere uğraması durumunda, 10 iş günü ücretli izin verilir.

7) İşçilerin zorunlu ihtiyaçlarını karşılamaları için yılda 6 güne kadar ücretli mazeret izni verilir.

8) İşyerinden bir işçinin ölümü durumunda, defin işleri 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) Emzirme İzni:

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

D) Ücretsiz Mazeret İzni:

İşveren, işçinin talebi ve geçerli mazereti üzerine yılda 2 ay ücretsiz izin verebilir.

MADDE 34- HAFTA TATİLİ:

Cumartesi ve Pazar günleri hafta tatilidir. Cumartesi ve/veya Pazar günü çalıştırılan işçiye günlük 2,5 yevmiye tutarında ücret ödenir.

MADDE 35 - ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ:

A) Ulusal Bayram Günleri:

Ulusal Bayram 29 Ekim günüdür. 28 Ekim günü saat 12.30'dan 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) 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar gününde; işyerinde çalışmakta olan sendika üyesi kadın işçiler sendika ve odadaki etkinliklere katılmak amacıyla etkinlik boyunca ücretli izinli sayılırlar.

5) 1 Mayıs Emek ve Dayanışma gününde işçiler ücretli izinli sayılırlar.

C) Tatil Ücretleri:

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan işçiye toplam, 3 yevmiyesi tutarında ücret

ödenir.

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

Gözetim altına alınan ya da mahkeme kararına istinaden tutuklanan işçiler, gözaltında kaldıkları ve tutukluluk süresince ücretsiz izinli sayılırlar. Gözaltı ya da tutukluluk hali sona eren işçiler, 7 gün içinde işbaşı yapmayı talep ettiklerinde işveren, 15 gün içinde bu durumdaki işçiyi işe başlatmak zorundadır.

En çok 9 ay mahkumiyet almış olan işçi, tahliyesini takip eden 15 gün içinde işe dönmeyi talep etmesi ve boş kadro bulunması halinde diğer başvurulara göre öncelikli olarak (yüz kızartıcı suçlardan ceza alanlar hariç) emsallerinin hakları ile işe alınır.

MADDE 37 – BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ AKİTLERİNİN FESHİ:

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

Bildirim Önelleri tutarı peşin olarak da uygulanır.

Sendika üyesi işçilerin bildirim süreleri aşağıdaki şekilde tespit edilmiştir.

Hizmet süresi;

1 aydan 6 aya kadar	3 Hafta
6 Aydan 18 aya kadar	5 Hafta
18 Aydan 36 aya kadar	7 Hafta
36 Aydan 48 aya kadar	9 Hafta
48 Aydan fazla süreler için	10 Hafta

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

MADDE 38 - KIDEM TAZMİNATI HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ:

Kıdem tazminatı, 4857 sayılı Yasanın Geçici 6. maddesi gereğince, 1475 sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde kıdem tazminatına hak kazanan üyeye her kıdem yılı için 33 günlük yevmiyesi üzerinden hesaplanarak ödenir. İşçinin ölümü halinde bu ödeme her yıl için 40 gün üzerinden hak sahiplerine yapılır. Ancak, her halükarda kıdem tazminatı tavanı aşamaz.

MADDE 39 – İŞ KAZALARININ BİLDİRİLMESİ:

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

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

4. BÖLÜM

PARASAL HÜKÜMLER

MADDE 40 - ÜCRET ÖDEME ZAMANI VE BİÇİMİ:

İşçilerin ücretleri takip eden ayın ilk üç (3) iş günü, mutemet tarafından veya banka hesaplarına yatırılmak üzere ödenir. Her iki halde de işveren, aylık ödeme dönemine ilişkin hakediş ve kesintileri gösteren bir ücret pusulasını işçilere verir. Ücret ödeme günü tatil gününe geliyorsa ödeme tatilden önceki son işgünü yapılır. İşçilere, ödenecek her türlü ücret net olarak ödenecek olup, her türlü vergi kesintisinden doğacak farklar işveren tarafından karşılanır.

MADDE 41 – TABAN ÜCRET ve ÜCRET ZAMMI:

1) TABAN ÜCRET:

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin net taban ücreti 01.01.2011 tarihinden itibaren 650,00 TL'dir. 31.12.2010 tarihinde almakta oldukları net ücretleri bu tabanın altında kalan işçilerin ücretleri 01.01.2011 tarihinden itibaren bu tabana yükseltilir.

2) ÜCRET ZAMMI:

a) Birinci Yıl Ücret Zammı: Sendika üyesi işçilerin 31.12.2010 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.01.2011 tarihinden geçerli olmak üzere 01.01.2010 – 31.12.2010 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında zam uygulandıktan sonra oluşan ücretlere %3 zam uygulanır.

b) İkinci Yıl Ücret Zammı: Sendika üyesi işçilerin 31.12.2011 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.01.2012 tarihinden geçerli olmak üzere 01.01.2011 – 31.12.2011 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında zam uygulandıktan sonra oluşan ücretlere %3 zam uygulanır.

c) Üçüncü Yıl Ücret Zammı: Sendika üyesi işçilerin 31.12.2012 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.01.2013 tarihinden geçerli olmak üzere 01.01.2012 – 31.12.2012 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında zam uygulandıktan sonra oluşan ücretlere %3 zam uygulanır.

İkinci ve üçüncü yıl ücret zammı, sözleşmenin paraya taalluk eden maddelerine de aynen uygulanır.

MADDE 42 - İKRAMIYE:

İşveren; sendika üyesi işçilere her yıl Mart, Haziran ve Eylül ayı maaşlarıyla birlikte 30'ar günlük ücretleri tutarında 3 ikramiye öder.

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

MADDE 43 -GEÇİCİ GÖREV ÖDENEĞİ:

Oda personeli, Yönetim Kurulu Kararı ile, görevli olarak yurtiçi ve yurtdışına çıkabilir. Bu durumda yol giderleri ve sair masraflar, masraf beyanı karşılığında ödenir.

MADDE 44 - KASA VE SORUMLULUK TAZMİNATI:

İşveren, mali işlemlerle ilgili (kasa-vezne) görev yapan işçilere her ay net aylık ücretinin %5'i kadar kasa ve sorumluluk tazminatı öder.

MADDE 45 - SOSYAL YARDIM VE ÖDENEKLER:

1) Yemek Yardımı:

İşveren, işçilere tam gün çalışılan günlerde bir öğün, 3 kap yemek verir.

2) Ulaşım Yardımı:

İşveren, işçilerin işe gidiş-dönüşlerini kolaylaştırmak amacıyla ücretsiz servis aracı tahsis eder. Servis tahsis edilmemesi durumunda her ay belediye otobüsü tam bileti karşılığı gelmek üzere tek vasıta ile işe gelip gidenler için günde 2, birden fazla vasıta ile gelip gidenler için günde 3 olmak üzere nakden öder.

3) Çocuk Yardımı:

Sendikalı işçilere her ay çocuk başına 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre belirlenen miktarda çocuk yardımı yapılır. Ana-baba aynı işyerinde çalışıyorsa çocuk yardımı birisine verilir. İşçinin ay içinde noksan çalışması nedeniyle çocuk zammında kesinti yapılmaz. Evlenen, 18 yaşını dolduran çocuklara yardım yapılmaz. Ancak yüksek öğrenim yapmakta olan çocuklar için 25 yaşını geçmemek üzere öğrenimleri bitinceye kadar bu yardım sürdürülür.

4) Doğum Yardımı:

İşveren, sendika üyesi işçinin veya eşinin doğum yapması halinde 1/4 maaş tutarında doğum yardımı yapar.

Bebegın ölü doğması halinde doğum ve ölüm yardımı birlikte ödenir.

5) Ölüm Yardımı: Üyenin ölümünde halinde eş ve çocuklarına, bunların hiçbirisinin olmamaları durumunda kanuni mirasçılara 2 maaş yardım yapılır.

Üyenin iş kazasında ölmesi halinde varislerine 3 maaş tutarında yardım yapılır.

Üyenin iş kazasında en az %40 oranında malul durumuna düşmesi halinde 3 maaş tutarında yardım yapılır.

İşçinin, eş ve çocuğunun ölümü halinde işçiye 1 maaş tutarında yardım yapılır.

6) Evlenme Yardımı:

Evlendiğini belgeleyen üyeye, bir defaya mahsus olmak üzere 1/4 maaş tutarında evlenme yardımı yapılır.

7) Yakacak Yardımı:

İşveren, sendika üyesi işçilere her yıl Ekim ayında ödenmek üzere net 500,00 TL tutarında yakacak yardımı öder.

8) Erzak Yardımı:

Sendika üyesi işçilere yılda 2 kez dini bayram öncesinde net 150,00'şer TL erzak yardımı yapılır. Bu yardım nakden yapılır. Erzak yardımı ödeme zamanlarında işyerinde çalışan sendika üyesi tüm personel bu yardımdan yararlanır.

9) Giyim Yardımı:

Sendika üyesi işçilere yılda bir kez yılbaşında olmak üzere net 250,00 TL giyim yardımı yapılır.

MADDE 46 – AVANS:

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

MADDE 47 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

47 esas maddeden oluşan ve taraflarca 07.01.2011 tarihinde imzalanan bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2011 tarihinde yürürlüğe girer; 31.12.2013 tarihinde sona erer.

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

Mesut TOPÇU
Başkan

Servet KURU
Sekreter

Erdinç DOĞAN
Sayman

Ali Nazım TEKELİOĞLU
Yönetim Kurulu Üyesi

SENDİKA TEMSİLCİLERİ

Metin EBETÜRK
Genel Başkan

Engin SEZGİN
TİS Daire Başkanı

Hüseyin KAŞİF
GYK Üyesi

Mustafa AĞUŞ
İstanbul Şube Başkanı

Av. Şerafettin TİRYAKİ
Avukat

Turgut ÇİVİ
İstanbul Şube Sekreteri

Cevdet ÇALIŞKAN
İşyeri Sendika Temsilcisi