

DİSK GENEL-İŞ SENDİKASI
ile
SOSYAL-İŞ SENDİKASI
ARASINDA BAĞITLANAN
01.01.2011– 31.12.2012 YÜRÜRLÜK SÜRELİ
6. DÖNEM TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

I.BÖLÜM
GENEL HÜKÜMLER

TARAFLAR ve TANIMLAR

Madde - 1

Bu Toplu İş Sözleşmesinin tarafları **GENEL-İŞ Sendikası** ile **SOSYAL-İŞ Sendikasıdır**.

Bu toplu iş sözleşmesinde:

1. Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası, (**SENDİKA**) veya (**SOSYAL-İŞ**) olarak,
2. Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası (**İŞVEREN**) veya (**GENEL-İŞ**) olarak,
3. İşveren adına hareket eden ve/veya işyerinin yönetiminde görev alan kimseler, (**İŞVEREN VEKİLİ**) olarak,
4. Sosyal-İş üyesi işçiler, (**İŞÇİ**) olarak,
5. Başka bir sendika üyesi olsun olmasın, yukarıdaki bent kapsamında olmayan işçiler, (**SENDİKASIZ İŞÇİ**) olarak,
6. Bu toplu iş sözleşmesinin -Madde 2/1'deki- kapsamında bulunan yerler, (**İŞYERİ**) olarak,
7. Sendika ve İşveren birlikte, (**TARAFLAR**) olarak,
8. Bu toplu iş sözleşmesi, (**SÖZLEŞME**) veya (**TİS**) olarak, kabul ve ifade edilmiştir.

SÖZLEŞMENİN KAPSAMI

Madde - 2

Bu Sözleşme:

1. Yer olarak, Genel-İş Sendikası bünyesinde şu anda kurulu ve sözleşme süresi içinde kurulacak olan; yönetsel, ekonomik, teknik veya hukuksal yönden işverene bağlı tüm işyerleri ile bunların eklenti ve araçlarını,
2. Kişi olarak, işyerinde çalışan (SOSYAL-İŞ) Sendikası üyelerini, kapsar.

SÖZLEŞMEDEN YARARLANMA KOŞULLARI

Madde - 3

I. Üye olanların yararlanmaları:

1. Toplu iş sözleşmesinden Sosyal-İş üyeleri yararlanırlar.
2. Sendikaya üye olan işçilerin, üyelik tarihleri işverene yazılı olarak bildirilir. Bu işçilerden:
 - a) Sözleşmenin imzalanması tarihinde Sendikaya üye bulunanlar, yürürlük tarihinden,

b) Sözleşmenin imzalanmasından sonra üye olanlar, üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren sözleşmeden yararlanırlar.

3. Sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki bir tarihte iş akdi sona eren işçilerle ölen işçilerin varisleri, sözleşmenin sağladığı tüm hak ve yararlarından, çalıştıkları süre kadar, aynen diğer işçiler gibi yararlanırlar.

II. Üye olmayanların yararlanmaları:

Sendikaya üye olmayan işçiler (üyelikleri herhangi bir nedenle sona erenler dahil), sözleşmeden ancak dayanışma ödentisi ödeyerek yararlanabilirler.

Bu yararlanma, talep tarihinden itibaren geçerlidir. Şu kadar ki; sözleşmenin imzalanmasından önceki talepler hükümsüzdür.

SÖZLEŞMENİN AMACI

Madde - 4

Sözleşmenin amacı; işçilerin ekonomik, sosyal ve kültürel düzeylerini yükseltmek, onların insan onuruna yaraşır ve çağın gereklerine uygun bir yaşam düzeyine ulaşmalarını sağlamak, işyerinde verimliliği artırmak, işçilerin işin yönetiminde söz ve karar sahibi olmalarını sağlamak ve yönetme yeteneklerini geliştirmek, işçi-işveren arasında doğabilecek uyuşmazlıkları karşılıklı iyiniyet ve güven ortamı içinde ve bu sözleşmede belirlenen yollarla çözümlenerek iş barışını egemen kılmaktır.

Taraflar; işçinin, üretimin temeli olduğunun bilinci içinde; uluslararası antlaşmalar ve sözleşmeler ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kararlarına dayalı "Sendika Hakkı", "Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı"nı sahiplenerek, bu temel hak ve özgürlükleri çağdaş ve demokratik dünyadaki uygulamalarının öz ve düzeyine kavuşturmayı,

Vazgeçilemeyecek ve ilkelerinden ödün verilemeyecek yönetim şeklinin; insan haklarına saygılı, demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti nitelikleri ile Cumhuriyet olduğunun bilincini taşıyarak, her türlü baskı ve zor yöntemlerine karşı mücadele etmeyi, temel ilke sayarlar.

SÖZLEŞMENİN YORUMU ve UYGULANMASI

Madde - 5

Sözleşmenin hükümleri, amaca aykırı ve işçi aleyhine yorumlanamaz. Sözleşme, gerek maddelerinin açık anlamları ve gerekse özü ile bir bütündür; bölüm ve madde başlıkları maddelerin anlamlarını tamamlar.

Taraflar, sözleşmenin uygulanmasından doğan anlaşmazlıkları bizzat veya görevlendirecekleri temsilcileri aracılığı ile ortaklaşa çözümlerler ve sonuç bir tutanakla tespit edilir.

SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ ve KAZANILMIŞ HAKLAR

Madde - 6

Bu sözleşme ile işçiyi ilgilendiren sair sözleşme ve düzenlemeler çeliştikleri veya aynı konuları içerdikleri takdirde sözleşme hükümleri uygulanır. Şu kadar ki; yasa, tüzük, yönetmelik, önceki toplu iş sözleşmeleri ve hizmet akitlerinde yer alan veya işyeri uygulaması haline gelen, işçi lehine hüküm ve uygulamalar saklıdır. İşçiye uygulanabilecek birden fazla alternatiften hangisinin işçinin lehine olduğunun tartışmalı olması halinde, aslölan Sendikanın tercihidir.

Her ne suretle olursa olsun sona eren bu sözleşmenin hükümleri, yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş akdi olarak devam eder.

SÖZLEŞMENİN GÜVENCESİ

Madde - 7

1. İşveren, bu sözleşmenin hükümlerini kısmen veya tamamen, doğrudan doğruya veya dolaylı olarak sendikasız işçilere uygulayamaz.

2. İşveren, sözleşme kapsamındaki işyerlerinde çalışan sendikasız işçilere, ne şekilde adlandırılırsa adlandırılırsın (ücret zammı, amir takdir zammı, pozisyon değişikliği, ödül vs.) nakdi, aynı veya başka herhangi bir hak sağlama gereği duyarsa durumu yazılı olarak Sendika Genel Merkezine bildirir. Sendika tarafından öneri olumlu karşılanırsa işverence bu doğrultuda işlem yapılır; aksi halde bu hak ve yararlar sağlanamaz.

Sendikanın onayı olmadan sendikasız işçilere sağlanacak hak ve yararlar, Sosyal-İş üyesi işçilere de, bu sözleşme ile sağlanan hak ve yararlar ek olarak aynen uygulanır.

II. BÖLÜM

SENDİKAL ÇALIŞMA ve GÜVENCELER

SENDİKA YÖNETİCİ ve TEMSİLCİLERİNE SENDİKAL

ÇALIŞMALARI KONUSUNDA YARDIMCI OLMAK

Madde - 8

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 yada 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 her zaman görüşme yapabilirler.

3. Sendika, gerekli gördüğü takdirde üyeleriyle, önceden işverenden onay almak koşuluyla, işyerinin salon veya uygun bir yerde toplantı yapabilir. Bu toplantılar çalışma saatleri içinde yada dışında yapılabilir.

4. İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin belge ve kayıtlarını saklayabilmesi ve sendikal çalışmalarını sürdürebilmesi amacıyla, Genel-İş Genel Merkezi binasında ihtiyaca elverişli bir baştemsilcilik odası tahsis eder ve yeterli araç-gereçle (masa, sandalye, daktilo vb.) donatır. Temsilcilik odaları sendika temsilcilerinin olduğu diğer işyerlerinde de olanak ve imkanlar elverdiği ölçüde sağlanmaya çalışılır.

SENDİKANIN YARARLANABİLECEĞİ SALON, ARAÇ - GEREÇ ve DUYURU PANOLARI

Madde - 9

Sendika; eğitim semineri, kurs, konferans vb. çalışmalar için işyerinin salon, araç ve gereçlerinden, işverenden önceden onay almak koşulu ile ücretsiz yararlanır. İşveren, salon ve malzemelerin ihtiyacı karşılayacak düzeyde olmasına özen gösterir.

İşveren, Sendika duyuru ve bildirimlerinin asılması için her işyerinde (her temsilcilik için ayrı ayrı) tüm işçilerin kolayca görebilecekleri bir yerde bir duyuru panosu bulundurur.

SENDİKAL İZİNLER

Madde - 10

1. Sendikanın işyerinde çalışan yöneticilerine ve işyeri sendika temsilcilerine sendikal görevlerini yürütebilmeleri için,

a) İşyerindeki etkinlikleri için günlük 2 saat,

b) İşyeri dışındaki sendikal etkinlikleri için bir tam yıl içinde 52 iş günü, (Bu izin sendikanın işverene yazılı bildirim koşuluyla kullanılabilir)

2. Konfederasyon, Sendika ve Şube Genel Kurullarına katılacak delegelere yolda geçen süreler hariç kongre süresince,

3. Delege seçimleri ile temsilci seçimleri için bütün işçilere seçim süresince, sendikal izin verilir.

Bu izinlerdeki süreler işçilerin kıdemine dahil olup, ayrıca işçilerin yıllık izin, yevmiye ve sosyal haklarından hiçbir eksiltme yada kesinti yapılamaz. Bu izinler prensip olarak her defasında 10 günden fazla olamaz.

EĞİTİM İZİNLERİ

Madde - 11

Temel Eğitim, Sendikal Eğitim, Mesleki ve Toplumsal Eğitimi kapsayan Genel Eğitime ilişkin olarak Sendikaca hazırlanan programların uygulanması bakımından:

1. Sendikanın işyerinde veya işyeri dışında düzenleyeceği eğitim programlarına katılacak işçilere 15 işgünü (Bu eğitimlere katılacak işçilerin sayısı işyerindeki işleri aksatmayacak şekilde belirlenir).

2. Yurt dışı inceleme gezileri için yılda 3 işçiye 20 iş günü, ücretli ve kıdeme sayılan eğitim izni verilir.

Bu izinler yıllık izinden indirilemez ve bu günler için işçilerin yevmiye ve sosyal haklarından hiçbir kesinti yapılamaz. Bu izinler prensip olarak her defasında 10 günden fazla olamaz.

SENDİKA ve KONFEDERASYON YÖNETİCİLİĞİNİN GÜVENCESİ

Madde - 12

1. Sendika veya bağlı bulunduğu konfederasyonun yöneticiliğinde görev aldığı için kendi isteği ile işyerinden ayrılan işçilerin hizmet akitleri askıya alınır. Bu görevliler, görevlerinin (seçime girmemek, seçilememek veya kendi istekleriyle çekilmek sureti ile) son bulması üzerine, üç ay içinde işe alınmalarını istedikleri takdirde işveren, istek tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu işçileri emsallerine uygun koşullarla eski işlerine almak zorundadır. Bu durumda, işçinin eski kıdem hakları ve sözleşmelerle emsallerine sağlanmış tüm haklar saklıdır.

Görevleri sona erdiğinde işyerine geri dönme talebine rağmen bir ay içinde işe alınmayanlara, emsallerinin talep tarihindeki ücretleri tutarında boşta geçen süreye ait ücretleri ödenir. Bu ödeme işçi işe başlatılıncaya kadar devam eder.

2. Sendika veya Konfederasyon yöneticiliğine veya Disiplin ve Denetim Kurulu üyeliğine seçildikleri halde işyerlerinde çalışmaya devam eden işçiler; işten çıkarılamaz, rızaları dışında işleri ve işyerleri değiştirilemez ve herhangi bir nedenle farklı bir işleme tabi tutulamazlar.

İşverenin bu hükme aykırı hareket etmesi halinde, ilgili işçiye 24 aylık brüt ücreti tutarında net tazminat ödenir.

SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÜVENCESİ

Madde - 13

Sendika Baştemsilcisi ve temsilcileri ile Sendika Anatüzüğü ve sözleşme uyarınca işyerinde kurulan kurulların üyeleri, işten çıkarılamaz, işleri ve işyerleri değiştirilemez ve herhangi bir nedenle farklı bir işleme tabi tutulamazlar.

İşverenin bu hükme aykırı hareket etmesi halinde, ilgili işçiye 24 aylık brüt ücreti tutarında net tazminat ödenir.

Hüküm, işten çıkarma şeklinde ihlal edilmiş ve temsilci işe iade kararı almış ise, boşta geçen süreye ait ücreti ve diğer haklarının yanısıra bunların 2 katı tutarında tazminat da ayrıca ödenir.

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.

SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ

Madde - 14

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 ilerlemesinde, ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal haklarında, disiplin hükümlerinin ve diğer konulara ilişkin hükümlerin uygulanmasında yada 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 24 aylık brüt ücreti tutarında net tazminat ödenir.

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

SENDİKAL ÖDENTİLER

Madde - 15

İşveren, Sendika Anatüzüğü hükümlerine uygun olarak Sendikanın bildirdiği üyelerinden kesilecek üyelik ödentileri ile dayanışma ödentilerini ilgililerin ücretlerinden keserek Sendikanın göstereceği banka hesabına yatırır. Bu işlemin aksamadan yürümesi bakımından:

1. Sendika, en geç her ayın sonunda üyelik ve dayanışma ödentisi ödeyecek işçilerin listesini işverene yazılı olarak bildirir. Bu bildirim yapılmaması halinde önceki liste aynen geçerli kabul edilir.

2. İşveren, bu listeye uygun olarak, takip eden ilk ücretlerden gerekli kesintileri yapar ve en geç tahakkuk tarihini takip eden 30 gün içinde Sendikanın banka hesabına yatırır.

İşveren, yine 7 gün içinde kesinti yapılan işçileri ve kesinti miktarlarını gösterir onaylı bir listeyi Sendika Genel Merkezine gönderir. Liste gönderilmemesi veya eksik kesinti yapılmasının sorumluluğu işverene aittir.

3. İşveren, bu işlemler için Sendikadan herhangi bir ücret ve masraf talep edemez.

ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ

Madde - 16

İşveren, Sendikanın yazılı istemi halinde, işyerinde çalışan bütün işçilerin isim listelerini, mevcut belgelere dayanarak ve işveren veya işveren vekillerince onaylanmış olarak bir hafta içinde Sendikaya verir.

Sendika üyesi olup, ölen, emekli olan, işten çıkarılan veya kendi isteği ile ayrılan işçilerin onaylı isim listeleri de, en geç her ayın sonunda, Sendikanın istemine gerek olmaksızın düzenli olarak Sendikaya gönderilir.

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ

Madde - 17

Sözleşmenin uygulanmasını izlemek, işçiyle işveren arasındaki diyalogu koruyarak doğabilecek uyuşmazlık ve şikayetleri o birim veya işyerindeki en yetkili işveren vekili/temsilcisi ile görüşerek çözümlenmeye çalışmak ve yasalarla sözleşmenin kendilerine yüklediği diğer görevleri yapmak üzere, Sendikaca işyerinde çalışan üyeleri arasından:

İşyerinde işçi sayısı 50'ye kadar ise 1,

İşyerinde işçi sayısı 51-100 arasında ise 2,

İşyerinde işçi sayısı 101-500 arasında ise 3,

kişi işyeri sendika temsilcisi ve bunlardan birisi baştemsilci olarak belirlenir ve isim listeleri işverene bildirilir.

İşyerlerinin birleştirilmesi veya isimlerinin değiştirilmesi mevcut temsilci sayısını değiştirmez; ancak, işyerlerinin bölünmesi veya ayrılması halinde, temsilci sayısı yeni duruma göre yeniden belirlenir.

III. BÖLÜM

ÇALIŞMA ESASLARI

A) Hizmet Akdinin Bağıtlanması

İŞYERİ KURULU VE ÇALIŞMA YÖNTEMİ

Madde - 18

İşletme merkezi bünyesinde aşağıda belirtilen görevleri yerine getirmek üzere İşyeri Kurulu oluşturulur.

Kurul, 2 işveren 2 Sendika temsilcisinin katılımı ile 4 üyeden oluşur.

İşyeri Kurulu, ayda bir defa olağan, iki üyenin istemi ile olağanüstü olarak toplanır.

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

İŞYERİ KURULUNUN GÖREVLERİ

Madde - 19

İşyeri Kurulu bir istişare, danışma ve uyuşmazlıkların çözüm kuruludur. İşyeri Kurulu Genel-İş Sendikasının amaçları doğrultusunda daire ve birim çalışmalarının etkinleştirilmesi, işçilerin iş verimlerinin artırılması, kültürel, sosyal, sendikal konularda gelişmeleri ve işyerinde istihdam ve işgüvenliği konularında çalışmalar yapar. İşyeri Kurulunun kararlarını Genel-İş Sendikası Genel Yönetim Kurulu uygular.

İşyeri Kurulu ayrıca sözleşmede Kurulun görev ve yetkisi olarak belirlenen konularda da çalışma yapar.

Kurul, sözleşmenin imzalanmasından sonra en geç 2 ay içinde yukarıda belirlenen konularda görevlerini yerine getirmek üzere, çalışma esaslarını belirler ve bunu işyerlerinde duyurur.

İŞE ALMADA YÖNTEM

Madde - 20

1. Sözleşme kapsamındaki işçiler unvansız çalıştırılmaz.

2. İşe almada:

- 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 halinde işe almada öncelik tanınır,
- c) Hastalık nedeniyle işinden ayrılmış olup da, iyileşmesini izleyen 3 ay içinde başvurulara,
- 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.

ASKERE GİDEN İŞÇİLERİN YENİDEN İŞE ALINMASI

Madde - 21

1. Muvazzaf askerlik ödevi dışında, manevra veya herhangi bir nedenle silah altına alınan yada 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.

2. Muvazzaf askerlik ödevini yapmak üzere kıdem tazminatını almadan işinden ayrılan işçiler, askerlikleri süresince kadroları saklı kalarak ücretsiz izinli sayılırlar. Bu süre işçinin kıdeminden sayılır. Bu işçilerden; askerlik ödevinin bitiminden itibaren 3 ay içinde işe dönmek üzere başvurular, o andaki haklarla eski işlerine başlatılırlar. Bu süre içerisinde işe dönmek için başvurup işlerine başlatılmayan işçilere o andaki haklar ve kıdem tazminatlarının dışında, 12 aylık ücretleri tutarında tazminat ödenir. İşe dönmek istemeyenler ise, yine o andaki haklarla kıdem tazminatlarını alırlar ve hizmet akitleri feshedilir.

3. Herhangi bir kanuni veya askeri ödev için işyerinden ayrılan işçilere, işyerinden ayrılacağı tarihten 7 gün önce net 914,00 TL yol parası ödenir.

B) Hizmet Akdinin Son Bulması

İŞTEN ÇIKARILMA VE İŞ GÜVENCESİ

Madde - 22

İşveren, iş akdi feshedilecek işçiye her durumda haklı bir neden göstermek ve bu nedeni yetkili kurullar (İşyeri Kurulu) ve ihtilaf halinde mahkeme, özel hakem vb. merciiler önünde ispatlamakla yükümlüdür. Şu kadar ki; ırk, din, siyasi görüş, cinsiyet, mezhep, sendikal faaliyetler gibi nedenler haklı neden sayılmaz ve bu nedenlerle işçinin iş akdi feshedilemez. İşyeri Kurulunda görüşülmeyen işten çıkarmalar haksız fesih sayılır.

İşverenin işçi çıkarma hakkını hatalı kullandığı veya sözleşme hükümlerine uymadığı saptanırsa, işçi, açıkta geçen sürelerle ilişkin ücret ve diğer hakları derhal ödenerek işe başlatılır. Buna uyulmadığı takdirde, işveren, işçiye yasal tazminatın dışında bir yıllık ücreti tutarında tazminat öder.

GÖZALTINA ALINMA-TUTUKLULUK-MAHKUMİYET

HALİNDE FESİH ve TEKRAR İŞE ALMA

Madde – 23

1. Gözaltına alınan işçiler gözaltında tutuldukları sürece ücretli izinli sayılırlar.
2. İşçi herhangi bir suçtan tutuklandığı takdirde, 6 ay süreyle iş akdi feshedilemez; bu süre içinde işçi ücretsiz izinli sayılır.
3. İş akdinin feshedilemediği 6 aylık süre dolmadan cezasını tamamlayan, cezası ertelenen, paraya çevrilen, affa uğrayan veya tahliye edilen işçi (yüz kızartıcı suç işlememiş olmak kaydıyla), 1 ay içinde başvurması halinde derhal işe başlatılır.
4. İş akdinin feshedilemediği 6 aylık süre geçse bile; kovuşturmayaya yer olmadığı, son soruşturmanın açılmasına gerek olmadığı, kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması yada işçinin beraat etmesi durumunda işçi, 1 ay içinde başvurması halinde emsallerinin hakları ile ve boşta geçen süredeki hakları ödenerek eski işine başlatılır (Bu halde işçinin eski kıdem hakları saklıdır.) Bu durumdaki işçiye, yeniden işe alınmadığı takdirde, yasalardan ve sözleşmeden doğan tüm hakları saklı kalmak koşuluyla 24 aylık ücreti tutarında tazminat ödenir.
5. Görevleri gereği trafik ve iş kazası yapan işçilerin, bu nedenle gözetim altına alınmaları, tutuklanmaları halinde, (180) gün için günlük ücretlerinin 2/3'ü sosyal yardım olarak ödenir.

YENİ İŞ ARAMA İZNİ

Madde - 24

Gerek işçinin gerekse işverenin bildirimli olarak hizmet akdini feshettiği durumlarda, işveren işçiye bildirim öneli sırasında ve çalışma saatleri içinde, günde 4 saat yeni iş arama izni verir.

İşçi isterse, işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmak kaydıyla, iş arama iznini topluca kullanabilir.

BİLDİRİM ÖNELERİ VE İŞ AKİTLERİNİN FESHİ :

Madde - 25

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

Bildirim öneleri tutarı peşin olarak da uygulanır.

ÇALIŞMA SÜRESİ İHBAR SÜRESİ

1 aydan 6 aya kadar	2 Hafta
6 Aydan 18 aya kadar	4 Hafta
18 Aydan 36 aya kadar	6 Hafta
36 Aydan fazla süreler için	8 Hafta

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

KIDEM TAZMİNATI

Madde – 26

İşverence işçiye, İş Yasasında belirtilen hallerde her kıdem yılı için 45 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir (Tam yıldan artan veya 1 yıldan eksik süreler için kıstelyevm usulü uygulanır).

Şu kadar ki; işçinin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölmesi halinde yasal mirasçılarına kıdem tazminatından başka, bu tazminatın 2 katı tutarında “ölüm tazminatı” ayrıca ödenir.

Mirasçıların, diğer yasal hükümlerden doğan tazminat talep hakları saklıdır.

GECE ÇALIŞMASI ve ÜCRETİ

Madde - 27

Fiilen gece çalışması yapan işçilere bu süreler için günlük ücretleri %25 zamlı ödenir.

IV. BÖLÜM

ÜCRETLER ve SOSYAL YARDIMLAR

GÜNLÜK ÜCRET-AYLIK ÜCRET

Madde - 28

Günlük Ücret; İşçinin, her türlü tazminat, prim, ikramiye, sosyal yardım vb. yan ödemeler hariç esas işi karşılığında bir gün için aldığı ücrettir.

Aylık Ücret; İşçinin yevmiyeleri ve kıdem zammı dahil, aylık sosyal yardım ödemeleri hariç olmak üzere 1 ay için aldığı ücrettir.

ÜCRET ZAMMI

Madde – 29

Sözleşme kapsamındaki işçilerin ücretlerine;

1. yıl 01.01.2011 tarihinden itibaren %10 oranında,

2. yıl 01.01.2012 tarihinden itibaren %10 oranında ücret zammı yapılır.

2. yıl ücret zammı için yapılan bu oran, (ilgili madde sözleşmenin ikinci yılı için ayrıca bir oran ya da rakam verilmemişse) paraya taalluk eden bütün ödemeler için de geçerlidir.

İKRAMİYE

Madde - 30

İşçilere, yılda 30'ar günlük ücretleri tutarında 4 ikramiye verilir. 30'ar günlük ikramiyeler Mart, Haziran, Eylül, Aralık aylarının sonunda ödenir.

GEÇİCİ GÖREV ÖDENEĞİ

Madde - 31

Geçici görevle il sınırları dışına gönderilen işçilere, yemek ihtiyaçlarını karşılamak üzere, bu görevde oldukları her gün için Genel- İş Genel Yönetim Kurulu üyelerine verilen esaslarda geçici görev yardımı verilir. Bu görevleri sırasında barınma ve ulaşım giderleri belgelendirilmek karşılığı ile yine işveren tarafından karşılanır.

ÖĞRENİM YARDIMI

Madde - 32

İşçilere her yıl en geç 15 Eylül tarihinde;

İlköğretimde okuyan her çocuk için net 220,00 TL.

Lise ve Dengi okullarda okuyan her çocuk için net 333,00 TL.

Yüksek öğrenim gören her çocuk için net 932,00 TL. öğrenim yardımı yapılır.

Bu yardımlar iki çocuğa kadar ve eşlerden ikisinin de işyerinde çalışıyor olması durumunda da yalnızca birisine ödenir.

YAKACAK YARDIMI

Madde - 33

İşçilere, her yıl yakacak yardımı olarak Ekim ayında net 220,00 TL verilir.

GİYİM ve KORUYUCU EŞYA YARDIMI

Madde - 34

İşçilere, İşyeri Kurulu'nun belirlediği esas, miktar ve nitelikte giyim ve koruyucu eşya yardımı yapılır.

HASTALIK YARDIMI

Madde - 35

İşçilerin hasta olmaları nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan aldığı geçici iş göremezlik ödeneği, işveren veznesine ya da banka hesabına yatırıldığında, hastalık nedeniyle çalışmadığı süreler için ücreti tam olarak ödenir.

DİĞER SOSYAL YARDIMLAR

Madde - 36

1. Çocuğunun doğumunu belgeleyen işçiye, doğan her çocuk için net 992,00 TL doğum yardımı yapılır (Bebeğin ölü doğması halinde doğum ve ölüm yardımı birlikte yapılır).
2. İşçinin evlenmesinde net 2.204,00 TL evlenme yardımı yapılır.
3. İşçinin ölümünde yasal mirasçılara net 1.654,00 TL ölüm yardımı yapılır.
4. İşçinin çocuğunun, eşinin, anne veya babasından birisinin ölümünde net 992,00 TL ölüm yardımı yapılır.
5. Yangın, sel, deprem gibi doğal afetlerden zarar gören işçiye net 2.204,00 TL afet yardımı yapılır. Zararın boyutuna göre bu miktar 10 katına kadar artırılır.

ÖDEMELER-ÜCRET HESAP PUSULASI

Madde - 37

1. Ödemeler:

a) Aylık ücret ve aylık sosyal yardımlar en geç her ayın son iş günü ödenir.

Ayın son iş günü yıllık ücretli izinlerine rastlayan işçilere, en geç izinden önceki son iş günü ödeme yapılır.

b) Dönemsel sosyal yardımlar için de -ilgili maddelerde başka bir zaman belirtilmemişse- aynı esaslar geçerlidir.

c) Doğum, evlenme, hastalık, ölüm, doğal afet vb. olaya bağlı yardımlar, ilişkin oldukları olayın belgelendiği tarihte hemen ödenir.

2. Ücret Hesap Pusulası:

İşveren her ödemede işçiye, ödemenin hesabını gösterir, imzalı ve işyerinin özel işaretini taşıyan bir hesap pusulası vermek zorundadır.

Bu pusulada; ait olduğu işçinin kimliği, ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her türlü eklemeler tutarı ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her türlü kesintiler ayrı ayrı gösterilir.

V. BÖLÜM

TATİL ve İZİNLER

GENEL KURAL

Madde - 38

Aşağıdaki maddelerde sözü edilen hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile, bu sözleşmede ücretsiz olduğu belirtilmeyen her türlü izin, çalışılmış süreler gibi kabul edilerek, bir iş karşılığı olmaksızın ücretleri tam olarak ödenir.

HAFTA TATİLİ-ÇALIŞMA ÜCRETİ

Madde - 39

İşçilerin hafta tatili Pazar günüdür. Haftalık çalışma süresini tamamlayan işçi bu gün hafta tatiline hak kazanır.

Ancak bu günlerde işçilere günlük ücretlerinin 3 (1+2) katı uygulanmak koşulu ile çalışma yaptırılabilir.

ULUSAL BAYRAM ve GENEL TATİL GÜNLERİ-ÇALIŞMA ÜCRETLERİ

Madde - 40

I. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri ile tatil süreleri şunlardır:

1. Yılbaşı: 1.5 gün (31 Aralık günü öğleden sonra başlamak üzere),
2. Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı: 1 gün (23 Nisan günü),
3. 1 Mayıs İşçi Bayramı: 1 gün (1 Mayıs günü),
4. Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı: 1 gün (19 Mayıs günü),
5. Zafer Bayramı: 1 gün (30 Ağustos günü),
6. Cumhuriyet Bayramı: 1,5 gün (28 Ekim günü öğleden sonra başlamak üzere),
7. Şeker Bayramı: 3,5 gün (Arife günü öğleden sonra başlamak üzere),
8. Kurban Bayramı: 4,5 gün (Arife günü öğleden sonra başlamak üzere).
9. 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü : (DİSK ve bağlı sendikaların düzenledikleri etkinliklere katılmak amacıyla işe gelmeyen kadın işçiler ücretli izinli sayılırlar).

II. İşçinin, yukarıdaki tatil sürelerinde çalıştırılmaması esastır.

Ancak, zorunlu hallerde işçiye:

- a- En az 3 gün önceden duyurulmak (bu duyurunun onaylı bir örneği işyeri baştemsilcisine verilir),
- b- Bu maddede sözü edilen tatil günlerinde normal ücretin **3 (1+2)** katı uygulanmak koşulu ile çalışma yaptırılabilir. Bu günlerde çalışan işçilere takip eden hafta içerisinde bir gün ücretli izin verilir.

Şu kadar ki; her durumda işçiye, Şeker ve Kurban Bayramlarında (bayramın son günü olmamak üzere) birer gün tatil verilir.

YILLIK ÜCRETİ İZİN

Madde - 41

1. İşe girdiği günden başlayarak, deneme süresi de içinde olmak üzere en az 1 yıl çalışmış olan işçilere, aşağıdaki süreler kadar yıllık ücretli izin verilir.

- a) Hizmet süresi 1 yıldan 5 yıla kadar olanlara 25 iş günü,
- b) Hizmet süresi 5 yıldan fazla 10 yıldan az olanlara 30 iş günü,
- c) Hizmet süresi 10 yıl ve daha fazla olanlara 35 iş günü.

İzinlerini, işyerinin bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara, istemeleri halinde ayrıca 10 güne kadar kıdemden sayılan ücretsiz yol izini verilir.

2. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez ve ücreti ödenerek izin hakkı kaldırılamaz (İşçinin, zorunlu hallerde yıllık ücretli iznine mahsuben izin kullanması mümkündür).

3. Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, sözleşme uyarınca işçiye verilmiş ücretli ve ücretsiz bütün izinler veya işçinin izinli sayıldığı süreler, çalışılmış gibi sayılır.

ÜCRETSİZ ÖZÜR İZİNİ

Madde - 42

İhtiyaç duyan işçilere yazılı istemleri halinde, 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.

ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER (OLAYA BAĞLI İZİNLER)

Madde - 43

1. Evlenen işçiye 5 iş günü,
 2. Çocuğu evlenen işçiye 2 işgünü, çocuğu sünnet olan işçiye 1 iş günü,
 3. Eşi doğum yapan işçiye 5 iş günü,
 4. Eşi veya çocuğu ölen işçiye 5 iş günü,
 5. Anne, baba, kardeş, kayınvalide veya kayınpederi ölen işçiye 3 iş günü,
 6. Yangın, su baskını, deprem vb. doğal afetlere uğrayan işçiye, ihtiyaç duyulan süre kadar,
 7. Doğum yapan kadın işçiye doğumdan önce 8 doğumdan sonra 12 olmak üzere toplam 20 hafta,
 8. İşçinin eş ve çocuklarından herhangi birisinin rahatsızlığı nedeniyle şehir dışında tedavi edilmesi durumunda yeteri kadar ücretli izin verilir.
 9. 1,5 yaşından küçük çocuğu olan kadın işçiye, çocuğunu emzirmek ve dilerse çalışma saati başında veya sonunda kullanmak üzere, günde iki saat,
 10. İşyerinden birinin ölümü halinde cenaze törenine katılmak üzere, gerekli sayıda işçiye yeteri kadar, ücretli izin verilir.
 11. Ölüm ile sonuçlanan iş kazası sonucu, kazayı yapan işçiye 3 iş günü,
- Cenazenin, işyerinin bulunduğu şehirden başka bir şehre nakledileceği durumlarda, 4 veya 5. bentlerdeki izinlere yolda geçen süreler dahil edilir.

VI. BÖLÜM

İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ

GENEL SAĞLIK ve GÜVENLİK KOŞULLARI

Madde - 44

İşveren, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğündeki konuları işyerinin ve işin özelliğine ve ilgili kurulların vereceği raporlara göre eksiksiz yerine getirir.

İşveren, İşyeri Kurulu tarafından belirlenen şartları aynen yerine getirmekle yükümlüdür.

HASAR BEDELİNİN ÖDENMESİ

Madde - 45

1- İşverene ait çeşitli araç ve gereçlerde işin görülmesi esnasında oluşan ve İşyeri Kurulu'nun hasar ve zarardan işçiyi sorumlu tuttuğu kısmın ödenmesine ilişkin olarak;

a) İşveren tarafından hasar bedelinin ödenmesi için ilgiliye veya ilgililere Kurulun tuttuğu tutanak tebliğ edilir. Bu tutanağa işçinin mahkemeye başvuru hakkı vardır.

b) Hasar bedeli 10 günlük ücreti geçmiş ise ödenecek aylık miktar, İşyeri Kurulu tarafından belirlenir.

c) Hasar bedeli 10 günlük ücretinden düşük ise, işçinin o ayki maaşından mahsup edilir. 10 günden fazla ise ayda en fazla 3 olmak üzere kalan kısmı sonraki maaşlarından mahsup edilir.

2- İşverene ait otomobil vb. araçlar, işveren tarafından kasko sigortası yaptırılır. Kaza vb. nedenlerle araçlarda meydana gelen hasar miktarları sigortadan karşılanır, işçiden ayrıca bir ödeme tahsil edilemez. Kasko sigortası yaptırılmayan araçlarda kaza vb. nedenlerle meydana gelecek zararlardan işçi sorumlu tutulamaz. İşyerine ait araçları kullanırken meydana gelen trafik cezaları ise sürücü tarafından karşılanır.

Üçüncü kişilere ödenecek hasar ve tazminatlarda ise işverene rücu edilen miktar, işçinin ücretinden yukarıdaki esaslar dahilinde kesilir.

3- Hasara sebebiyet veren olayın; işçinin kasıt, kötü niyet veya alkol almasından kaynaklandığının yargı kararı ile saptanması hallerinde işçi bu maddedeki istisnalardan yararlanamaz.

İşveren sözleşmede belirtilen durumlar dışında, zarar karşılığı gibi nedenlerle işçi ücretinden kesinti yapamaz.

YÜRÜRLÜK ve İMZA

Madde - 46

46 esas ve 1 Geçici maddeden oluşan ve taraflarca 25.01.2011 tarihinde imzalanan bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2011 tarihinde yürürlüğe girer; 31.12.2012 tarihinde sona erer.

GEÇİCİ MADDE

Genel-İş Sendikası bünyesinde bulunan ve sendika üyesi olmayan işvereni hukuki mercilerde temsile yetkili kadrolu avukatlar, bu toplu iş sözleşmesinde yer alan paraya taalluk eden maddelerden Genel-İş G.Y.K.'nin kararıyla aynen yararlandırılabilir.

İŞVEREN YETKİLİLERİ

Erol EKİCİ
Genel Başkan

Kani BEKO
Genel Sekreter

SENDİKA YETKİLİLERİ

Tahsin OSAN
Ankara Şube Başkanı

Murat BOZBEYOĞLU
Ankara Şube Sekreteri

Ayla HAN
İşyeri Sendika Temsilcisi