

İSTANBUL ECZACI ODASI
İLE
SOSYAL-İŞ SENDİKASI ARASINDA BAĞITLANAN
01.07.2011- 31.12.2013 YÜRÜRLÜK SÜRELİ
1. DÖNEM
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

MADDE 1 - TARAFLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinin İşveren tarafı, İstanbul Eczacı Odası Yönetim Kurulu (Yeniyol Caddesi Gökfiliz İş Merkezi No:11 Kat:2 Daire:8 Mecidiyeköy – Şişli-İSTANBUL); İşçi tarafı, üyeleri adına SOSYAL-İŞ Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (Ziyagökalp Cad. Gonca Apartmanı No: 36/16 Kızılay-ANKARA'dır.)

MADDE 2 - TANIMLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinde geçen;

- a) İŞVEREN; İstanbul Eczacı Odası Yönetim Kurulu'nu,
- b) SENDİKA; (SOSYAL-İŞ) Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası'nı,
- c) İŞLETME; İstanbul Eczacı Odası ve bağlı işyerlerinin bütünü,
- d) İŞYERİ; İşletme kapsamında olan işyerlerini ve 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:

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 kendi yaptıkları işle ilgili karar alma sürecine katılmalarını sağlamak ve yönetme yeteneklerini geliştirmek, işçi-işveren arasında doğabilecek uyuşmazlıkları karşılıklı iyi niyet 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"ni sahiplenerek, bu temel hak ve özgürlükleri çağdaş ve demokratik dünyadaki uygulamalarının öz ve düzeyine kavuşturmayı amaçlar.

MADDE 4 - SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA:

A - KAPSAM:

a) **Yer itibariyle;** Bu toplu iş sözleşmesi, İstanbul Eczacı Odası işletmesi kapsamındaki işyerlerini kapsar.

b) **Şahıs İtibariyle;** Bu sözleşme, İstanbul Eczacı Odası işletmesinde çalışan ve Sosyal-İş Sendikasına üye bulunan işçileri kapsar.

B - Sözleşmeden Yararlanma:

a) Sendika Üyelerinin Yararlanmaları:

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

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

b) Sendika Üyesi Olmayanların Yararlanmaları:

Hukuk Müşavirleri (Avukatlar), Personel Müdürü, Sıralı Reçete Dağıtım Bürolarından Sorumlu Genel Sekreter Yardımcısı bu toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışındadır.

Sendika üyesi olmayan ya da sendika üyeliğinden ayrılan veya çıkarılanlar ancak dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanabilirler. Bu yararlanma, imza gününden geriye gitmemek koşulu ile yazılı olarak istek tarihinden itibaren geçerlidir. Toplu İş Sözleşmesinin imza tarihinden önceki talepler geçersizdir.

c) Bu sözleşmeyle belirlenen aynı ve parasal haklar, bu bendin (a ve b) fıkraları dışında kalan işçilere uygulanmaz. Uygulandığı takdirde durum sendikanın yazılı uyarısı üzerine bir ay içinde düzeltilemez ise, aynı miktar sendikalı tüm işçilere de ek olarak uygulanır.

MADDE 5 - TARAFLARIN TEMSİLİ:

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

MADDE 6 - SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ:

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

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

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

d) Nedeni ne olursa olsun, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girene kadar hizmet akdi hükmü olarak geçerliliğini sürdürür.

e) Sözleşmede belirtilmeyen konularda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 7 – SÖZLEŞMENİN YORUMU ve UYGULANMASI:

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

MADDE 8 - TARAFLARIN DURUMUNDA DEĞİŞİKLİK:

Sözleşmeye taraf olan sendikanın kendini feshi, infisahi, çalışmadan yasaklı olması v.s. gibi durumlar ile sözleşmenin uygulandığı işletme, işyerleri ve eklentilerinde işverenin değişmesi, bu sözleşmenin uygulanmasını engellemez.

2. BÖLÜM TARAF İLİŞKİLERİ

MADDE 9 - İŞVERENİN SORUMLULUKLARI:

İşveren, bu sözleşme hükümlerini zamanında ve eksiksiz olarak uygulamak, işyerinde 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 10 - SENDİKANIN SORUMLULUĞU:

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

MADDE 11 - İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR:

Sendikanın genel yönetim kurulu üyeleri ya da görevlendireceği kişiler ile şube yöneticileri, işveren veya yetkili kıldığı kişilerle önceden randevulararak her zaman görüşebilirler. Yine bu kişiler, işveren veya yetkili kıldığı kişilerin onayı ile iş düzenini aksatmayacak şekilde 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 12 - İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ:

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 diğer görevleri yapmak üzere; sendikanın, işyerleri için yasada öngörülen sayıda belirleyip işverene bildirdiği her İşyeri Sendika Temsilcisinin sendikal çalışmaları yürütebilmeleri için haftada 5 saat ücretli izin hakları vardır.

Temsilciler, bu izinlerini işverene haber vermek koşuluyla kullanırlar.

MADDE 13 - SENDİKA ÜYELERİNİN VE SENDİKA ZORUNLU ORGANLARINDA GÖREV ALANLAR İLE İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÜVENCESİ:

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

b) İşveren, işyerinde çalışan sendika ya da sendika şubelerinin zorunlu organlarında görev alanlarla işyeri sendika temsilcilerinin sendikal görevlerinin gereği yaptıkları çalışmalardan dolayı ve sebebi açık ve kesinlikle belirlenmeyen nedenlerle iş akitlerini bozamaz. 2821 sayılı yasanın ilgili hükümleri saklıdır. İşyeri sendika temsilcilerinin ve sendika yöneticilerinin işyerleri, sendikanın onayı olmaksızın değiştirilemez. Keza işleri kendilerinin onayı olmaksızın esaslı olarak değiştirilemez. Ancak, işyerinin veya bir bölümünün kapanması

halinde, o işyerinde veya kapanan bölümde çalışan temsilciler ve yöneticiler, başka işyerine nakledilebilirler.

c) 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.

d) Sendika yöneticileri hakkında 2821 sayılı yasanın 29. maddesi, iş yeri sendika temsilcileri hakkında ise aynı yasanın 30. maddesi hükmü uygulanır. İşyeri sendika temsilcileri hakkında bu sözleşmede yer alan güvencelere ek olarak diğer mevzuat hükümlerinde yer alan güvenceler ayrıca uygulanır.

MADDE 14 - SENDİKA ÇALIŞMALARININ DUYURULMASI:

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

MADDE 15 - ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ VE YAYINLARIN GÖNDERİLMESİ:

a) İşveren, işyerinde çalışan tüm işçilerin isimlerini mevcut belgelere dayanarak işveren veya vekilince onaylanmış olarak, sözleşmenin bağlanması tarihinden itibaren 15 gün içinde sendikaya gönderir.

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

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

MADDE 16- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNE SAĞLANACAK KOLAYLIKLAR VE TEMSİLCİLİK ODASI:

İşveren, İşyeri Sendika Temsilcilerince kullanılmak üzere, bir oda tahsis eder. Bu odada bir evrak dolabı, masa, sandalye, telefon, kırtasiye malzemeleri v.s. bulundurur.

MADDE 17 - SENDİKAL İZİNLER:

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

a) Sendikanın yönetim kurullarında görev alan üyelere 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 Kurulları'nda 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 6 ayda bir 2 (iki) tam gün ücretli izin verilir. Şube denetim kurulu üyelerine her toplantı için 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir.

B) Sendikal Toplantı ve Eğitim İzinleri:

a) Sendika temsilcileri ve görevlileri ile genel kurul delegelerine, genel kurullara katılmaları için sendikanın en az 3 gün önceden bildirilmesi halinde, genel kurul çalışmalarını ve gidiş-geliş için gerekli yol süresince ücretli izin verilir.

b) Sendikanın işçiler ile ilgili düzenleyeceği eğitim, konferans ve benzeri etkinlikler için sendikaca 3 gün önceden bildirilmesi koşulu ile sendika üyesi işçilere ücretli izin verilir. Sendikaca bildirilen isimlerden görevi gereği o tarihler için işyerinden ayrılamayacakların sendikaya işveren tarafından bildirilmeleri durumunda yerlerine başka işçiler çağrılır. Bir seferde sendikalı işçi sayısının %5'inden fazla sayıda üyenin topluca izin kullanması, işverenin onayına bağlıdır. Bu izinlerin bir kişi için yılda 15 günü geçmesi işverenin onayına bağlıdır. Genel Kurullar için bu oran aranmaz.

MADDE 18 - SENDİKAL ÖDENTİLER:

İşveren, sendika anatazugesü 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 iş günü içerisinde sendika hesabına yatırır.

MADDE 19 - ŞİKAYET VE UYUŞMAZLIK:

İşçiler bireysel ve bu sözleşmeden doğan şikayetlerini işyeri sendika temsilcisine yaparlar.

İşyeri sendika temsilcisi duruma göre işçinin ilk amiri ya da işveren vekili ile görüşerek sorunu çözümlenmeye çalışır. Çözümlemeyen konular, temsilci tarafından sendikaya bildirilir.

MADDE 20 - İŞYERİ KURULU:

İşyerinde işçilerin disiplin uygulamaları ile iş akitlerinin sona erdirilmesini görüşmek, işin verimliliği için gerekli düzenlemeleri yapmak, iş ve işyeri değişikliklerini kararlaştırmak, 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 tarafların belirleyeceği 2'şer kişiden oluşur. Kurulun başkanlığını işverenin belirlediği üyelerden birisi yapar. Taraflar, yukarıdaki usul ile 2'şer de yedek üye belirlerler. Asıl ve yedek üyeler, sözleşmenin imzası tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde bildirilir.

B) Görev ve Yetkileri:

Kurul;

a) İşçilerin, iş disiplini ile bağdaşmayan fiillerini Disiplin Kurulu sıfatı ile görüşerek, bu suça uygun bulacağı cezayı verir.

b) Sözleşmenin uygulamasından doğan ve sendika ya da işverence kurula getirilen uyuşmazlık konularını karara bağlar.

c) İş akitlerinin tazminatlı ve tazminatsız sona erdirilmesini karara bağlar.

C) Çalışma Yöntemi:

a) Toplantı istemi toplantı isteyen tarafça kurul başkanına yazılı olarak yapılır. Kurul başkanı, istemden itibaren en geç 10 işgünü içerisinde gerekli çağrışı yaparak toplantıyı gerçekleştirmek zorundadır. Kurul, çağrıdan sonra katılan üyelerin sayısı ne olursa olsun toplanır ve kararını alır. Kurulun sekreteryası, ilk toplantısında belirleyeceği yöntem ve

kişilerce yürütülür. Kurumların kendilerini ilgilendiren toplantılar nedeniyle 3 gün önceden bildirmeleri halinde İşyeri Kurulu toplantısı sözü edilen toplantı sonuna ertelenir.

b) Kurul kararlarını oy çokluğu ile alır. İlk toplantıda karar alınmadığı takdirde, ikinci toplantı en geç 7 işgünü içerisinde yapılır. Yapılan bu ikinci toplantıda da oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki sayılır. İşten çıkarmalarda ilk toplantıda iş akdinin feshi yönünde bir karar çıkarsa 7 işgünü içinde ikinci toplantı yapılır. Aksi halde iş akdi feshedilmemiş sayılır. İşten çıkarmalarda iki toplantıda da iş akdinin feshi yönünde bir karar çıkması durumunda fesih işlemi gerçekleştirilir. Dosyası görüşülen işçi, iki toplantı arasında ücretli izinli sayılır. Kararlar gerekçeli olarak yazılarak kurul üyelerince imzalanır ve ilgili işçi ile sendikaya ve işverene tebliğ edilir. Oyların eşitliği sonucu başkanın iki oyu ile alınan kararlarda tarafların görüşleri tutanak haline getirilerek tüm kurul üyelerince imzalanır ve ilgili işçi ile sendikaya ve işverene tebliğ edilir.

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

MADDE 21- İŞ GÜVENCESİ:

a) İşyerinin ekonomik ya da teknolojik durumu, işin veya işyerinin gerekleri bakımından zorunluluk olmadıkça ve işyeri veya bir bölümü kapatılmadıkça işçi çıkartılamaz. Sıralı Reçete Dağılımı faaliyetinin durması, kesintiye uğraması, çalışma alanının daralması ya da ortadan kalkması nedenleri işveren açısından ekonomik ve zorlayıcı neden olarak kabul edilir. Bu nedenlerden dolayı personel istihdamında azalmaya gidilmesi durumunda kapasitesi daraltılan işyerlerinde çalışan sendika üyesi işçilere öncelikli olarak İstanbul Eczacı Odası'na bağlı işyerleri bünyesinde uygun bir iş olanağının bulunup bulunmadığı araştırılır. Uygun pozisyonların olması durumunda bu kişilerin istihdamı sağlanır. Uygun pozisyonların olmadığı durumlarda zorunlu toplu çıkarma esasları sırasına göre işlem yapılır. Sıralı Reçete Dağılımı faaliyeti, kapasitenin genişlemesi veya faaliyetlerine devam etmesi durumunda iş akitleri sona erdirilmek zorunda bırakılan işçiler öncelikli olarak işe alınır.

b) İşçi çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde işveren, işçi çıkarma nedenleri ve çıkarılacak işçi sayısını taraf işçi sendikasına bildirir.

Taraflar sorunu görüşür, başka bir çözüm olanakları bulunup bulunmadığını araştırır.

Sorunu çözmeye elverişli ve işletme gereklerine uygun başka bir yol bulunamaz ise, işten çıkarma esaslarını, çıkarılacak işçi sayısı, işten çıkartma tarihi ile ünitelere dağılımı karara bağlanır.

Bu halde sırası ile;

1. Kendi isteği ile ayrılmak isteyenler,
2. Deneme süresi içinde olanlar,
3. Sendika üyesi bulunmayanlar,
4. En fazla disiplin cezası almış olanlar,
5. Bir sosyal güvenlik kuruluşundan emekli olanlar,
6. Emekliliğe hak kazanmış olanlar,
7. 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) 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 maddelere göre işten çıkarılanların yerine 6 ay içerisinde yeni işçi ihtiyacı duyulur ise, işten çıkarılan işçiler tekrar işe çağrılırlar.

İşletmenin bütününde bir defada 5 veya daha fazla sayıda işçi çıkarma toplu işçi çıkarma sayılır ve bu madde hükmüne tabi tutulur.

İEO'nun esas faaliyet alanı ile ilgili, kapasitesi daraltılan veya kapatılan bölümlerde 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 Yasada 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 iş güvencesi 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, 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesi esasları doğrultusunda mahkemece verilecek İş Güvencesi Tazminatını ve ayrıca 8 aylık ücreti tutarında tazminatı ödemeyi taahhüt eder.

f) Yeni İş Arama İzni:

Gerek işçinin gerekse işverenin bildirimli olarak hizmet akdini feshettiği durumlarda, işveren işçiye bildirim öneleri sırasında ve çalışma saatleri içinde, günde 2 saat yeni iş arama izni verir. İşçi isterse, işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmak kaydıyla, iş arama iznini topluca kullanabilir.

3.BÖLÜM ÇALIŞMA ESASLARI VE İŞ AKDİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

MADDE 22 - İŞE ALMA:

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

b) İşçinin herhangi bir nedenle ölümü halinde, durumu işe girmeye 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 23 - DENEME SÜRESİ:

İşçiler, işe alındıkları tarihten itibaren üç (3) aylık deneme süresine tabi tutulurlar.

Deneme süresinin ilk iki (2) ayı içinde karşılıklı uyum sağlanamaması durumunda ihbar önellerine uyulmaksızın, deneme süresi iki (2) ayı aşmış ise ihbar önellerine uyularak iş akdi sona erdirilebilir.

Evvelce işyerinde çalışırken ayrılmış olanların işe alınmalarında, yeni bir deneme süresi uygulanmaz.

MADDE 24 - İŞYERİNDE ÇALIŞMA ESASLARI:

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

b) İşçinin görev yeri, işinin niteliği ve ücretinde bir düşürme yapılmaksızın işverenlikçe geçici olarak değiştirilebilir. Geçici süreli iş değişiklikleri yılda toplam bir ayı geçemez. Aksi uygulama için işçinin rızası ve işyeri kurulu onayı şarttır. Daimi süreli iş değişikliklerinde işçinin onayının olması şarttır. Bu değişiklikler Sendikaya, 10 işgünü içerisinde gerekçesi ile yazılı olarak bildirilir.

MADDE 25 - HAFTALIK VE GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ:

İşyerinde normal günlük çalışma süresi sabah günde 9 saat, haftalık çalışma süresi ise 45 saattir.

MADDE 26 - GECE ÇALIŞMASI:

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

a) İşçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez.

b) Gece süresinde normal çalışma saatleri dışında yapılan çalışmalar, fazla çalışma saatleri hükümlerine tabidir. Gece yapılan fazla çalışma saat ücreti, normal fazla çalışma saat ücretinin % 10 fazlasıdır. Fazla çalışma izinle takas edilemez.

MADDE 27 - İŞ SÜRESİNDEN SAYILAN DURUMLAR:

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

a) İşyerinde ya da dışında işveren den iş beklemekle geçen süreler,

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

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

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

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

MADDE 28 - ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN DURUMLAR:

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

- a) İşçinin uğradığı kaza ya da yakalandığı hastalıktan ötürü işine gelemediği günler,
- b) Kadın işçilerin bu sözleşmeye göre belirlenmiş doğumdan önce ve doğumdan sonra çalıştırılmadıkları günler (Ancak doğumdan sonraki ücretli izin süresini izleyen 6 aya kadar verilecek ücretsiz izin süresi, yıllık ücretli izin ve kıdem tazminatı hakkının hesabında dikkate alınmaz.),
- c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra ya da her hangi bir yasadan dolayı görevlendirilmesi sonucu yılda 90 günden fazlasını aşmayacak şekilde işine gidemediği günler,
- d) İşveren tarafından işçiye verilen diğer izinler,
- e) 4857 sayılı yasanın 55. maddesinde yer alan durumlar.

MADDE 29 - ASKERE GİDEN İŞÇİLERİN TEKRAR İŞE ALINMASI:

- a) Muvazzaf askerlik 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) Süresi belirsiz hizmet akdi ile çalışan işçilerden, muvazzaf askerlik görevini yapmak için işyerinden ayrılan işçi, terhis izleyen (iki) ay içinde işyerine başvurması ve ihtiyaç duyulması halinde, emsallerine ve kıdemine uygun bir ücretle eski işine veya eski işine uygun bir işe alınır. Bu durumda (bir) ay içinde işe başlamayan işçi bu hakkını kullanamaz. Bu süre içerisinde işe dönmek için başvurup işlerine başlatılmayan işçilere 4 aylık ücretleri tutarında tazminat ödenir.

MADDE 30 - ENGELLİ İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI:

Engelli işçi çalıştırılması konusunda yasal hükümler uygulanır.

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

MADDE 31 - ANALIK DURUMU:

Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 10 hafta olmak üzere 18 haftalık süre içinde çalıştırılmaları yasaktır. Çoğul gebelikte doğum öncesi ve sonrası bu izin sürelerine 2'şer hafta ilave edilir. Bu sürelerde kadın işçi ücretli izinli sayılır.

Ancak, bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra, gerekirse hekim raporuna göre artırılabilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

İşçinin talep etmesi halinde doğumdan sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.

MADDE 32 - ÖZÜR BİLDİRME:

- a) Beklenmedik bir sebepten dolayı işe zamanında gelmesine engel, geçerli bir özrü çıkan işçi bizzat kendisi, buna olanak olmadığı takdirde telefonla veya başka bir araçla işe başlama saatinden önce amirine özrünü bildirerek izin almak zorundadır.
- b) İş başında çalışırken acil bir özrü çıkanlar, izin almak suretiyle işyerinden ayrılabilirler.
- c) Mazeret bildirmeksizin işe geç gelme ayda iki defadan fazla on beş dakikayı aştığı takdirde, gelmediği süreye ilişkin ücret kesintisi yapılır.

MADDE 33 - FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:

- a) Günlük iş süresinin üstünde yaptırılan her türlü çalışma fazla çalışmadır.
- b) İşyerinde fazla çalışma yapılabilir. Genel sebeplerle fazla çalışma gerektiği hallerde işçinin muvafakati alınır.
- c) Hafta tatili, genel tatil ve ulusal bayram günlerinde ihtiyaç duyulan hallerde, işverenin talebi üzerine çalışma yapılabilir.
- d) Bir günde yapılan fazla çalışmanın süresi yarım saatten fazla olursa, ücreti 1 saate tamamlanarak ödenir.
- e) Günlük ve haftalık normal çalışma sürelerinin üzerinde yapılan çalışmalar, fazla çalışma kabul edilir. Fazla çalışmalarda saat ücreti, işçinin normal saat ücretinin %50 zamlı tutarıdır.
- f) Günlük çalışma süresi bittikten sonra 2 saat veya üzerinde fazla çalışma yapılması durumunda işçinin yemek ihtiyacı işveren tarafından karşılanır. Yemek verilemediği durumlarda bu sözleşmede belirlenen yemek bedeli işçiye ayrıca ödenir.

MADDE 34 - İZİNLER:

A) Yıllık Ücretli İzin:

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

İşyerinde;

Hizmet Süresi	1–5 yıl (dahil) olanlara,	16 işgünü,
Hizmet Süresi	5–10 yıl (dahil) olanlara,	22 işgünü,
Hizmet Süresi	10–15 yıl (dahil) olanlara,	25 işgünü,
Hizmet Süresi	15 yıldan fazla olanlara,	28 işgünü,

yıllık 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 kurumunca yetkilendirilmiş sağlık kuruluşu raporuyla belirlenmiş istirahat günleri, izin süresinden sayılmaz.
- b) Sözleşme kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri İşyeri Kurulu'na düzenlenir.
- c) Herhangi bir nedenle işinden ayrılan işçinin kendisine, ölümü halinde yasal mirasçısına, hak edip te de kullanmadığı izninin ücreti ödenir.
- d) İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan başka ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme, hastalık izinleri, yıllık izninden mahsup edilemez.
- e) Yıllık ücretli izinleri düzenleyen kurul, işçilerin izinlerinin bir bölümü 10 günden az olmamak koşulu ile parçalı olarak kullandırabilir.
- f) Yıllık izne ayrılan işçiye, izin süresinin ücreti, izne çıkmasından önce ödenir.
- g) Yıllık izin hakkını elde edememiş işçiye talebi halinde, bir sonraki dönem izninden mahsup edilmek üzere beş (5) işgünü ücretli izin verilir.

B) Diğer Sosyal İzinler:

- 1) İşçinin evlenmesi halinde 7 işgünü,
- 2) İşçinin eşinin ve işçinin veya eşinin ana, baba, kardeş ve çocuğunun ölümünde 7 işgünü, işçinin veya eşinin anneanne, babaanne, dede, hala, amca, teyze, dayı ve çocuklarının ölümünde 1 işgünü, diğer akrabalarının ölümü halinde 1 işgünü,
- 3) Erkek üyeye eşinin doğum yapması halinde 5 (beş) işgünü, ancak doğum ve sonrasında yaşanabilecek özel sağlık problemleri hallerinde belgelendirmesi kaydıyla bu izin 10 (on) işgününe kadar artırılabilir. İki eşin de işyerinde çalışması durumunda ve kadın işçinin onayı halinde, erkek işçi doğum sonrası izni tam olarak veya kadın ve erkek işçi dönüşümlü olarak kullanabilirler.
- 4) İşçinin çocuğunu evlendirmesi halinde 2 işgünü, sünnet ettirmesi halinde 2 işgünü,
- 5) Yılda bir kez olmak üzere işçinin evini taşıması halinde 3 işgünü, askerlik yoklaması gibi durumlarda 1 işgünü,
- 6) Üyenin ikamet ettiği veya kendisinin veya eşinin anne ve babasının mülkiyetinde olan gayrimenkulların, yangın, sel, deprem ve diğer doğal afetlere uğraması nedeniyle 7 (yedi) işgünü ücretli izin verilir. İhtiyaç duyulan sürenin 7 işgününü aşması halinde bu süre yeniden işverenin onayı ile arttırılarak, ücretli izin verilir.

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 yasal sınırları içinde, doğum tarihinden itibaren 1 yıl süreyle günde iki saat emzirme izni vermeyi kabul eder. İşçi isterse bu iznini sabah geç gelmek, akşam paydos saatinden önce çıkmak suretiyle veya toplu olarak da kullanabilir. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

D) Öğrenim İzni:

Çalışarak okuyan (lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimi de dahil olmak üzere) öğrenci üyelerin çalışma saatleri, okudukları okulların koşullarına göre işi aksatmayacak şekilde işverence uygun görüldüğü takdirde belirlenir. Sınav süresince, sınav saati ve yol süresi için üyelere ücretli izin verilir.

Bu izinler yıllık ücretli izne mahsup edilemez ve mazeret izni sayılmaz.

MADDE 35- HAFTA TATİLİ:

Hafta tatili Cumartesi ve Pazar günüdür.

Hafta tatilinde yapılan çalışmalarda işçiye 1 + 1 günlük ücreti tutarında ödeme yapılır.

MADDE 36- ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ:

A- Ulusal Bayram:

Ulusal Bayram 29 Ekim günüdür.

B- Genel Tatil Günleri:

1) Resmi Bayram Günleri:

- a) 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı,
- b) 1 Mayıs günü Emek ve Dayanışma Günü tatilidir.

- c) 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı,
- d) 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 Emek ve Dayanışma günü tatilidir.

5- 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar günüdür.

Dünya Emekçi Kadınlar Günü kapsamında düzenlenen etkinliklere iş düzenini aksatmayacak şekilde katılan personel, ücretli izinli sayılır. İstanbul Eczacı Odası yöneticileri ve personelinin ortak bir hassasiyetle yaklaştığı bir gün olması nedeniyle, gerek Oda ve Sendikanın gerek diğer örgütlerin düzenlediği etkinliklerde yeterli düzeyde temsiliyet esastır.

C- Tatil Ücretleri:

Ulusal bayram ve genel tatil günleri çalıştırılan işçiye, toplam net 2,5 yevmiyesi tutarında ücret ödenir.

MADDE 37 - GÖZETİM ALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLAMA:

1) Gözetim altına alınan işçiler gözetim süresince ücretli izinli sayılırlar.

2) İşçi, işyeri ve işverenle ilgisi olmayan herhangi bir suçtan dolayı tutuklandığı ve tutukluluğu 6 ayı aştığı takdirde, hizmet akdi feshedilir (6 ay süre ile işçi ücretsiz izinli sayılır).

3) Tutukluluğun;

- a) Kovuşturmaya yer olmadığı,
- b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,
- c) Beraat kararı verilmesi,
- d) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması,

nedenlerinden biri ile 6 ay içinde son bulması ve işçinin işe dönmeyi talep etmesi halinde işe başlar.

4) Yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken, 6 ay içinde tahliye edilenlerin 2 hafta içinde başvurmaları ve işyerinde durumuna uygun boş kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde, tekrar işe alınırlar. Sonradan hüküm giyenlerin hizmet akitleri münfesihtir sayılır.

5) Yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

- a) 6 ay veya daha az ceza alanlar,
- b) 6 aydan fazla ceza alıp cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeni ile 6 aydan fazla ceza aldığı halde tahliye edilenler, 2 hafta içinde başvurmaları ve işyerinde durumuna uygun kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması ile işe alınırlar.

Yüz kızartıcı suçlardan hüküm giyenler, cezalarının ertelenmesi, hükmün açıklanmasının geri bırakılması ya da affa uğraması halinde dahi bu madde hükmünden yararlanamazlar.

MADDE 38 - BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ AKİTLERİNİN FESHİ:

1) İş akitlerinin bildirimli feshinde karşı tarafa yazılı olarak bildirmek koşuluyla;

a) İşi 6 aydan az sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak (2) hafta sonra,

b) İşi 6 ay ile 1,5 yıl sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak (4) hafta sonra,

c) İşi 1,5 yıl ile 3 yıl sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak (6) hafta sonra,

d) İşi 3 yıl ve daha fazla sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak (8) hafta sonra,

feshedilmiş olur.

2) İşçi, bildirim önellerinde işveren tarafından çalıştırıldığı takdirde, bildirim önelleri içerisinde tüm haklarından yararlanır.

3) Bildirim koşuluna uymayan taraf, yukarıda yazılı önellere ilişkin ücreti tutarında ihbar tazminatı öder.

4) İşçinin bildirim önellerine ait ücreti peşin verilmek suretiyle de hizmet akdi feshedilebilir.

MADDE 39 - 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 30 günlük yevmiyesi üzerinden hesaplanarak ödenir. İşçinin ölümü halinde bu ödeme her yıl için 50 gün üzerinden hak sahiplerine yapılır.

4. BÖLÜM PARASAL HÜKÜMLER

MADDE 40- ÜCRET ÖDEME ZAMANI VE BİÇİMİ:

İşçilerin ücreti her ayın son işgünü, banka hesaplarına yatırılmak üzere ödenir. İşveren, aylık ödeme dönemine ilişkin hakediş ve kesintileri gösteren bir ücret pusulasını işçilere verir.

İşçilere istemleri ve işverenin onayı halinde her ayın 15-20'nci günü aylık net ücretlerinin 1/2'si oranında ücret avansı verilir.

MADDE 41- TABAN ÜCRET ve ÜCRET ZAMMI:

A) Taban Ücret:

Sendika üyesi işçilerin 01.01.2012 tarihinden itibaren aylık net taban ücretleri 1.000,00 TL'ye yükseltilir.

B- Birinci Yıl Ücret Zammı:

a) **Birinci altı ay zammı:** Sendika üyesi işçilerin ücretlerine 01.01.2012 tarihinden itibaren %6 oranında ücret zammı uygulanır.

b) İkinci altı ay zammı: Sendika üyesi işçilerin ücretlerine 01.07.2012 tarihinden itibaren %5 oranında ücret zammı uygulanır.

C- İkinci Yıl Ücret Zammı:

a) Birinci altı ay zammı: Sendika üyesi işçilerin 31.12.2012 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.01.2013 tarihinden itibaren T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllık Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları (TÜFE) Türkiye Geneli 2012 Aralık ayı indeks sayısının 2012 Haziran ayı indeks sayısına göre değişim oranı (%) kadar zam uygulandıktan sonra oluşan ücretlere % 3 oranında iyileştirme zammı yapılır.

b) İkinci altı ay zammı: Sendika üyesi işçilerin 30.06.2013 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.07.2013 tarihinden itibaren T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllık Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları (TÜFE) Türkiye Geneli 2013 Haziran ayı indeks sayısının 2012 Aralık ayı indeks sayısına göre değişim oranı (%) kadar zam uygulandıktan sonra oluşan ücretlere %3 oranında iyileştirme zammı yapılır.

2. yıl ücret artışı için belirlenen bu oranlar sözleşmede paraya taalluk eden diğer ödemelere de aynen uygulanır.

MADDE 42- KIDEM ZAMMI

Sendika üyesi işçilere işyerinde çalıştıkları her hizmet yılı için yıllık net 10,00 TL, yılda bir defa olmak üzere (Mart ayında) kıdem zammı verilir.

MADDE 43- GEÇİCİ GÖREV ÖDENEĞİ:

İşin gereği olarak işyeri dışına veya şehir dışına çıkmasını gerektiren veya maddi sorumluluk içeren veya amirlik konumunda sayılabilecek bir işte geçici olarak görevlendirilen ve geçici görev süreleri 1 ayı aşan işçilere, geçici görev süresince, aylık ücretlerinin %20'si tutarında geçici görev ödeneği verilir. Geçici görev süresi 6 ayı geçemez.

MADDE 44- İKRAMİYE:

Sendika üyesi işçilere her yıl ilk altı ay içerisinde 1 tam, ikinci altı ay içerisinde yarım maaş tutarında net ikramiye verilir.

MADDE 45- TAZMİNATLAR

a) İşveren, sendika üyesi işçilerden veznedar ve mutemet olarak çalışanlara aylık ücretlerinin % 10'u oranında kasa tazminatı öder.

b) İşveren, sendika üyesi işçilerden yüksekokul ve üniversite mezunu olan işçilere aylık ücretlerinin %1'i oranında eğitim tazminatı öder.

MADDE 46- YOLLUK:

İşçinin geçici olarak bulunduğu ilin dışında görevlendirilmesi halinde, ulaşım ve konaklama giderleri ile yemek parası, ibraz edeceği faturalar karşılığı kendisine ödenir.

MADDE 47- SOSYAL ÖDENEKLER:

1) Doğum Ödeneği:

İşçinin eşinin veya kendisinin doğum yapması halinde (belgelemek koşuluyla) 1 adet tam altın doğum yardımı yapılır. Bebeğin ölü doğması halinde doğum ve ölüm yardımlarının her ikisi de ödenir.

2) Yemek Ödeneği:

İşveren işçilerin öğle yemeği ihtiyacını karşılar. Yemek verilemediği durumlarda işçilere her gün için net 15,00 TL yemek yardımı verilir.

3) Hastalık Ödeneği:

Hastalık sigortası uygulamasında Sosyal Güvenlik Kurumu'nca ödenmeyen ilk iki günü dahil olmak üzere: İşçinin hastalık, iş kazası, meslek hastalıkları ve analık nedeniyle geçici iş göremez durumunda bulunduğu sürede, Sosyal Güvenlik Kurumu'nca ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ile günlük ücreti arasındaki fark, işveren tarafından "hastalık yardımı" olarak ödenir.

4) Evlilik Ödeneği:

İşçinin evlenmesi halinde (belgelemek koşuluyla) 1 adet tam altın evlilik yardımı yapılır.

5) Öğrenim Yardımı:

İşçilere her yıl Eylül ayında; (belgelendirilmek koşuluyla)

Okul öncesi ve ilköğretimde okuyan her çocuđu için net 100,00 TL,

Lise ve dengi okullarda okuyan her çocuk için net 200,00 TL,

Yüksekokul ve üniversitede okuyan her çocuk için net 300,00 TL öğrenim yardımı verilir.

6) Ulaşım Yardımı: İşveren, işçilerin işyerine gidiş-gelişlerini sağlamak için aylık net 150,00 TL yol ücreti verir.

7) Yakacak Yardımı: İşveren sendika üyesi işçilere her yıl Ekim ayında net 200,00 TL yakacak yardımı yapar.

8) Bayram ve Yılbaşı Harçlığı:

İşveren, dini bayramlardan ve yılbaşından önce sendika üyesi işçilere net 200,00 TL bayram ve yılbaşı harçlığı ödemeyi kabul eder.

MADDE 48- YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

Bu toplu iş sözleşmesi 01.07.2011 tarihinden geçerli olmak üzere 14.10.2011 tarihinde imzalanmış olup, yürürlük tarihinden itibaren 30 ay sürelidir. Ancak, "PARASAL HÜKÜMLER"i içeren 4. BÖLÜM 01.01.2012 tarihinden itibaren yürürlüğe girecektir.

Süresi sonunda taraflarca ayrıca bildirim gerek olmaksızın son bulur. Yenisi yapıncaya kadar eski sözleşme, işçilerin ferdi hizmet akdi olarak devam eder.

İŞVEREN TEMSİLCİLERİ

Ecz. Hakan ERTEM

Ecz. Serdar GÖKSAN

SENDİKA TEMSİLCİLERİ

Metin EBETÜRK

Celal UYAR

Engin SEZGİN

Mustafa AĐUŐ

Turgut IVI

Pevrim ŐENDİL ALTUN

Özen TAÇYILDIZ KARATEPE