

**TÜRKİYE MUSİKİ ESERİ SAHİPLERİ MESLEK BİRLİĞİ (MESAM)
İLE
SOSYAL-İŞ SENDİKASI ARASINDA BAĞITLANAN
01.07.2010 – 30.06.2012 YÜRÜRLÜK SÜRELİ
4. DÖNEM
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**1. BÖLÜM
GENEL HÜKÜMLER**

MADDE 1- TARAFLAR:

Bu işletme Toplu İş Sözleşmesinin tarafları aşağıdaki gibidir;

A- SOSYAL-İŞ Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (Mithatpaşa Cad. No: 56 / 10 Kızılay / ANKARA)

B- Türkiye Musiki Eseri Sahipleri Meslek Birliği (MESAM) (Sıracevizler Cd. Esen Sk. Saruhan Plaza No:6 Kat:6 Bomonti/Şişli/İSTANBUL)

MADDE 2- TANIMLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinde geçen;

a) İŞVEREN; Türkiye Musiki Eseri Sahipleri Meslek Birliği'ni (MESAM),

b) SENDİKA; Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası'nı (SOSYAL-İŞ),

c) İŞLETME; Türkiye Musiki Eseri Sahipleri Meslek Birliği (MESAM) 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, vs.'yi,

ı) SGK; Sosyal güvenlik Kurumu'nu ifade eder.

MADDE 3 - AMAÇ:

Bu toplu iş sözleşmesi; çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarını geliştirmeyi, üyelerinin insanca yaşaması için gerekli ve yeterli koşullara sahip olmalarını, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin gerçekleştirilerek güvenli bir çalışma ortamının yaratılmasıyla ilgili tüm önlemlerin alınmasını ve çalışma hakkının sağlanarak sosyal güvenceye kavuşturulmalarının sağlanmasını; işyerinde üretkenliği azami düzeye çıkartmayı, emeğin niteliklerini geliştirmeyi ve katılımcılığın işyerinden başlatılarak demokratikleşmeye katkıda bulunmayı, tarafların hak ve yükümlülükleri ile çıkabilecek uyuşmazlıkların çözüm yollarını göstermeyi amaçlamaktadır.

MADDE 4 - KAPSAM VE YARARLANMA:

A) Kapsam;

Bu toplu iş sözleşmesi yer olarak, MESAM, Türkiye Musiki Eseri Sahibi Meslek Birliği Merkez ve tüm şubeleri ile bunlara ait tüm araç ve eklentilerini; kişi olarak işyerinde çalışan Sosyal-İş üyelerini kapsar. Ancak, Genel Sekreter ve üç Genel Sekreter Yardımcısı bu toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışındadır.

B) Sözleşmeden Yararlanma:

a) Sendika Üyelerinin Yararlanması:

Sözleşmenin imzası tarihinde işyerinde çalışmakta olan ve sendika üyesi bulunanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra çalışmakta iken üye olanlar, üyeliklerinin sendikaca işverene bildirilme tarihinden itibaren sözleşmenin sağladığı haklardan yararlanabilirler. Toplu-iş sözleşmesinden imzalanmasından sonra işe giren işçilerden sendikaya üye olanlar TİS'nin tüm haklarından, sendika üyesi olduğu tarih itibariyle yararlanırlar.

Sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki bir tarihte istifa hariç askerlik, emeklilik ve diğer nedenlerle hizmet akdi sona eren üye işçiler ile ölen üye işçilerin varisleri, sözleşmenin sağladığı tüm hak ve yararlardan çalıştığı süre oranınca diğer işçiler gibi yararlanırlar.

b) Sendika Üyesi Olmayanların Yararlanması:

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. Ancak toplu-iş sözleşmesinin imzasından önceki talepler geçersizdir.

c) Sendika üyeleri ile sendika üyesi olmadan dayanışma aidatı ödeyerek bu toplu-iş sözleşmesinden yararlananlar 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 – SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ ve KAZANILMIŞ HAKLAR:

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

MADDE 6 – SÖZLEŞMENİN YORUMU ve UYGULANMASI:

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 çözümler ve sonuç bir tutanakla tespit edilir.

MADDE 7 - TARAFLARIN DURUMUNDA DEĞİŞİKLİK:

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

2. BÖLÜM TARAF İLİŞKİLERİ

MADDE 8 - TARAFLARIN TEMSİLİ:

Bu toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında sendikayı Genel Yönetim Kurulu veya görevlendireceği kimseler ile sendika şubesi; işvereni, Türkiye Musiki Eseri Sahipleri Meslek Birliği (MESAM) Yönetim Kurulu veya görevlendireceği kimseler temsil eder.

MADDE 9 - 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 10 - İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR:

Sendikanın genel yönetim kurulu üyeleri ya da görevlendireceği kişiler ile şube yöneticileri işçilerle her zaman görüşebilirler. Yine bu kişiler işveren veya yetkili kıldığı kişilerin onayı ile işverenin göstereceği yerde işçilerle toplu görüşme yapabilirler.

İşçiler mevzuat hükümlerine uygun şekilde yapmış oldukları sendikal faaliyetlerinden ötürü, hiçbir ceza ve farklı uygulamaya tabi tutulamazlar.

MADDE 11 - 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 diğer görevleri 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 üyelere genel yönetim kuruluna seçilenlere, her toplantı için gidiş-geliş yol süreleri hariç 2 (iki) 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 maksimum 6 ayda bir 4 (Dört) 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 %10'unu aşmamak üzere yılda toplam 25 (yirmibeş) gün ücretli izin verilir. Bu oranın aşılması işverenin onayına bağlıdır. Genel kurullar için bu onay aranmaz.

MADDE 12 - SENDİKA ÜYELERİNİN VE SENDİKA ZORUNLU ORGANLARINDA GÖREV ALANLAR İLE İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÜVENCESİ:

İşçinin işe alınması sendikaya üye olması ya da sendika üyeliğini koruması veya sendika üyeliğinden ayrılması koşuluna bağlı tutulamaz. İşveren bu sözleşme hükümleri saklı kalmak kaydı ile sendikaya üye olan işçiler ile sendika üyesi olmayan işçiler arasında işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde sosyal yardım ve diğer hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz.

İşveren, iş yerinde 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. İşverenin, işçiyi bu maddeye aykırı olarak işten çıkarması halinde, yasal haklarının dışında, işçinin 2821 sayılı sendikalar yasasının 31. maddesinde öngörülen tazminata hak kazanması halinde, tazminat tutarı 15 aylık brüt ücreti bedelinde ödenir. İşyeri sendika temsilcilerinin ve sendika yöneticilerinin işyerleri sendikanın onayı olmaksızın değiştirilemez. Sendikanın yönetici veya işyeri sendika temsilcileri hakkında 2821 sayılı yasanın 29. ve 30. maddeleri ile diğer mevzuat hükümleri bu sözleşmede belirtilen güvencelere ek olarak uygulanır.

MADDE 13 - SENDİKA ÇALIŞMALARININ DUYURULMASI:

İşveren, işyerlerinde işçilerin kolaylıkla görebilecekleri yerlere 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 bağitlanması 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 yayınlacağı 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 merkezde ve bağlı işyerlerinde sendika temsilcilerinin, temsilcilik görevlerini yapabilmeleri için çalışma ve sağlık koşullarına uygun bir oda verir. Temsilcilik için gerekli masa, sandalye, büro malzemesi, telefon vb. ihtiyaçlar işverence sağlanır.

MADDE 16 - SENDİKAL ÖDENTİLER:

İşveren sendika ana tüzüğü hükümlerine uygun olarak sendikaca bildirilecek, üyelerinden talep ettiği aidatı ile dayanışma aidatını yasa gereğince talep tarihi itibarıyla keserek sendikaca gösterilen banka hesabına her ay işçi ücretlerinin ödendiği günü izleyen en geç 5 gün içerisinde sendika hesabına yatırır.

MADDE 17 - ŞİKAYET VE UYUŞMAZLIK:

İşçiler bireysel ve bu sözleşmeden doğan şikayetlerini yazılı olarak işyeri sendika temsilcisine yaparlar. İşyeri sendika temsilcisi duruma göre işçinin ilk bölüm/birim amiri ya da işveren vekili ile görüşerek sorunu çözümlenmeye çalışır. Genellik gösteren ve bu sözleşmenin uygulanmasından doğan aksaklıkların çözümünde de aynı yol izlenir.

Çözümlemeyen konular, temsilci tarafından sendikaya ve işyeri kuruluna bildirilir.

MADDE 18 - İŞYERİ UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZÜM KURULU VE İŞ GÜVENCESİ:

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

A) Kuruluşu :

Kurul, tarafların belirleyeceği ikişer üyeden oluşur. Kurulun başkanlığını işverenin belirlediği üyelerden birisi yapar. Taraflar yukarıdaki usul ile ikişer de yedek üye belirler. Asıl ve yedek üyeler sözleşmenin imzası tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bildirilir.

B) Görev ve Yetkileri:

Kurul;

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

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

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

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

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

C) Çalışma Yöntemi:

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

b) Kurul kararlarını oy çokluğu ile alır. İlk toplantıda karar alınmadığı takdirde, ikinci toplantı en geç 3 iş günü içerisinde yapılır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki sayılır. Ancak, iş akitlerinin tazminatlı ve tazminatsız feshinin karara bağlanmasına ilişkin toplantıda

başkanın da bir oy hakkı vardır. Ve karar oy çokluğu ile alınır. Kararlar gerekçeli olarak yazılarak kurul üyelerince imzalanır ve ilgili işçi ile sendikaya ve işverene tebliğ edilir. Kurul kararlarının işverene tebliği ile yasada haklı fesih için öngörülen 6 işgünlük süre başlar ve kurul kararının işveren tarafından işleme konulması ile hukuki sonuçlarını doğurur.

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

d) İşyerinde toplu işçi çıkarmanın zorunlu olduğuna İşyeri Kurulunca karar verilmesi halinde aşağıdaki sıra izlenir;

1. Kendi isteği ile ayrılmak isteyenler
2. Deneme süresi içinde olanlar
3. Sendika üyesi olmayanlar
4. Emekli olup işyerinde çalışmakta olanlar
5. Emeklilik süresini doldurmuş olanlar
6. Eşlerden ikisi de aynı işyerinde çalışıyorsa yalnız birisi işten çıkarılır. Toplu işten çıkarmalarda ceza durumları göz önüne alınmaz.

İşyerindeki kurullarda görev yapan sendika üyeleri ile İşyeri Sendika Temsilcileri toplu işten çıkarılmaya tabi tutulmaz.

Yukarıda yazılı sırayla toplu işten çıkarılanların yeniden işe alınmalarında son işten çıkarılan önce işe alınır kuralına uyulur. Toplu çıkarmadan sonra altı ay içinde yeniden işçi alma durumu doğarsa işten çıkarılanlara taahhütlü olarak davetiye gönderilir. Bildirim gününden başlayarak 30 gün içinde başvuran işçiye günün şartlarına uygun iş verilir.

D) İşverenin 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 isteme hakkı vardır.

Mahkemece, toplu işten çıkartma işleminin geçersizliğinin saptanması durumunda işveren, işçiyi işten çıkartılmamış gibi tüm haklarını ödeyerek bir ay içinde eski görev ve işyerine başlatır. İşveren, toplu işten çıkartma işlemine tabii tutulan işçiyi mahkeme kararına rağmen işe başlatmazsa, kararda öngörülen tazminatı ödemeyi kabul eder. Ancak kurul mutabakatı ile toplu çıkışa karar verildiğinde, toplu çıkışı yapılan işçiler bu hükmün dışındadır.

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

MADDE 19 - İŞE ALMA VE DENEME SÜRESİ:

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

b) İşveren, yeni işe almada varsa, işyerinden son 6 ay içerisinde işten çıkarılmış olan işçilerden, (haklı nedenlerle işten çıkartılmış olanlar hariç) alınacak kadro için gereken nitelikleri taşıyanlara, noter aracılığı ile çağrı yapar. Çağrı adresi, işçinin çalışırken işverene bildirdiği en son adrestir. Çağrının tebellüğ tarihinden itibaren 10 gün içinde başvuran işçiler diğer başvuran adaylarla beraber işyeri kurulunda değerlendirilir. Bu yolla doldurulamayan işçi alımlarında işveren istediği işçiyi almakta serbesttir.

c) İşçinin herhangi bir nedenle ölümü halinde boşalan kadroya eşdeğer işi yapmaya nitelikli olan elverişli çocuklarından biri veya eşine; 4857 sayılı iş yasasının 30. maddesinde doğan yükümlülüğün yerine getirilmesinde evvelce işyerinde sakatlanmış işçilere, işe alınmada öncelik tanınır.

d) Deneme süresi 90 (doksan) gündür. Bu süre içinde gerek işçi, gerekse işveren önceden haber vermeden akitlerine son verebilirler. Bu durumda işçiye çalıştığı sürenin ücreti ödenir. Deneme süresi sonunda çalışması devam eden işçi artık sürekli "İŞÇİ" sayılır.

MADDE 20 – ÇALIŞMA ESASLARI:

a) İşyerinde hizmetin gereği ve kadrolara göre görev dağılımı bu sözleşmeye aykırı olmamak kaydıyla işverence yapılır.

b) Kural olarak her üye, hizmet akdinde yazılı olan veya fiilen yapmakta olduğu işte çalıştırılır. Ancak hizmetin zorunlu kıldığı veya diğer zorunluluk hallerinde (izin, hastalık, tutukluluk vb.) işverenin yazılı bildirimini ile üyeler başka bir işte görevlendirilebilirler. Ancak verilen iş ücret dışında fazladan bir hak ödemesini gerektiriyorsa üye bu haklardan görev yaptığı süre boyunca yararlanır, iş ve işyeri değişikliği ceza mahiyetinde olamaz.

c) Üyeye verilen görev, resmi tarife üzerinde ek bir yol gideri yüklüyorsa, işveren bu ek yol giderini karşılamakla yükümlüdür.

d) Boş olan ya da boşalacak kadroların doldurulmasında (terfi de dahil) işyerinde çalışan sendika üyesi işçilere öncelik verilir. İşveren, bu kadrolar için dışarıdan eleman alımı yoluna gitmeden önce sendika üyelerinden gerekli nitelikleri taşıyanlara teklifte bulunmakta öncelik verir. Bu yolla terfi edilmesi halinde işçi aynı statüdeki diğer işçilerin sahip olduğu tüm haklardan faydalanır.

e) Operasyonel bölüm/birimlerde çalışmak üzere yeni işe alınacak işçi, 5. Grup Operatör 2. Kademe'den görevlendirilir. 90 günlük deneme süresinden itibaren, 1 yıl sonra amiri tarafından değerlendirmeye tabi tutulur.

Değerlendirmede temel koşul; işçinin 1 yıl boyunca sürekli ve sadece aynı bölüm/birimde çalışmış olmasıdır. Bununla beraber Operatör 1. Kademe kadrosunda boş ve uygun yer olması, ayrıca değerlendirilen kişinin bu kadronun gerektirdiği nitelik ve koşulları taşıyor olması gerekmektedir.

1 yıllık sürenin bitiminde amir (Bölüm/Birim) tarafından, İşyeri Kurulu'nun belirlediği kriterler doğrultusunda yapılan değerlendirme, İşyeri Kurulu gündeminde görüşülüp işçinin Operatör 1. Kademe olup olamayacağı karara bağlanır.

İşçinin Operatör – 1. Kademe olması durumunda, alacağı aylık net ücreti bu grubun taban ücretine yükseltilir.

Operatör 1. Kademe'den Uzman Kadrosuna geçiş durumu için temel koşul, işçinin en az 3 yıl sürekli ve sadece aynı bölüm/birimde çalışmış olması gerekmektedir. Terfi söz konusu olduğunda Uzman kadrosunda boş ve uygun yer var ise ve değerlendirilen kişi bu kadronun gerektirdiği nitelik ve koşulları taşıyor ise amir (Bölüm/Birim) tarafından, İşyeri Kurulu'nun belirlediği kriterler doğrultusunda yapılan değerlendirme, İşyeri Kurulu gündeminde görüşülüp işçinin Uzman olup olamayacağı karara bağlanır.

İşçinin Uzman olması durumunda, alacağı aylık net ücreti bu grubun taban ücretine yükseltilir.

f) İşveren bu sözleşme kapsamına giren yerlerde görülen işleri taşeron eliyle yaptıramaz. Ancak, işin mahiyetine göre, kurul'un mutabakatıyla, süresi kurul tarafından belirlenen, biriken işlerin gördürülmesi amacıyla dışarıdan hizmet alınabilir.

MADDE 21 – GÜNLÜK ve HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRELERİ:

Normal çalışma süresi günde 8 (sekiz) saat (08.30 – 12.30 _ 13.30 – 17.30) haftada Cumartesi ve Pazar hariç olmak üzere 5 (beş) gün, toplam 40 (kırk) saattir. İşyerinde günde 1 saat ara dinlenmesi (12.30 _ 13.30) verilir.

MADDE 22 - İŞ SÜRESİNDEN SAYILAN DURUMLAR:

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

a) İşyerinde ya da işverence işyeri dışında görevlendirildiği durumlarda işverenden iş beklemekle geçen süreler,

b) İşçinin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler, ancak il hudutları ve yurtdışı görevlendirilmelerinde, harcırah ödendiği için fazla mesai söz konusu olamaz,

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

MADDE 23 - ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN DURUMLAR:

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

a) İşçinin uğradığı kaza ya da yakalandığı hastalıktan ötürü işine gelemediği günler, ancak bu süre yasal ihbar önelerine 10 hafta eklenmesi suretiyle bulunacak süreyi aşamaz,

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 hakkının hesabında dikkate alınmaz.),

c) İşveren tarafından işçiye verilen diğer izinler,

d) 4857 Sayılı Yasanın 55. maddesinde yer alan durumlar.

MADDE 24 - ASKERE GİDEN İŞÇİLERİN TEKRAR İŞE ALINMASI:

a) Muvazzaf askerlik görevi dışında herhangi bir nedenle silah altına alınan üyeye, Milli Savunma Bakanlığı'nca ücret ödeniyorsa ve bu ücret üyenin işyerinden aldığı ücretinden az ise üyenin ücreti işyerindeki aylık ücretine tamamlanır. Fazla ise ayrıca bir ücret ödenmez.

Milli Savunma Bakanlığı'na hiçbir ücret ödenmemesi halinde görev süresi boyunca üyeye ücretleri tam olarak ödenir. Bu süre her takvim yılı için 30 günü geçemez.

b) Muvazzaf askerlik ödevini yapmak üzere kıdem tazminatını almadan işinden ayrılan işçiler, askerlikleri süresince kadroları saklı kalarak ücretsiz izinli sayılırlar. Bu işçilerden; askerlik ödevinin bitiminden itibaren 1 ay içinde işe dönmek üzere başvurular, o andaki haklarla eski işlerine veya benzeri başka bir işe başlatılırlar. İşe dönmek istemeyenler ise, yine o andaki haklarla kıdem tazminatlarını alırlar ve hizmet akitleri feshedilir. İşçinin yasalardan doğan hakları saklıdır.

MADDE 25 - ÖZÜRLÜ İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI:

Özürlü işçi çalıştırılması konusunda yasal hükümler uygulanır.

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

MADDE 26 - ANALIK DURUMU:

Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere 16 haftalık süre içinde çalıştırılmaları yasaktır. Çoğul gebelikte yasadaki süreler uygulanır. 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 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.

Ağır ve tehlikeli işler tüzüğü'nün 4. maddesi çerçevesinde kadın işçilerin beyanı halinde ücretli izin dahil her türlü kolaylığı işveren sağlar.

MADDE 27 - ÖZÜRÜ BİLDİRME:

a) İşe zamanında gelmesine engel geçerli bir özrü çıkan işçi bizzat kendisi, buna olanak olmadığı takdirde telefonla veya başka bir araçla durumu amirine (Bölüm/Birim) bildirmek ve izin almak zorundadır. Söz konusu izin, süresine göre idari izin ya da mazeret izni olarak değerlendirilir.

b) İş başında çalışırken acil bir özrü çıkanlar, amirinden (Bölüm/Birim) izin almak suretiyle işyerinden ayrılabilirler. Söz konusu izin, süresine göre idari izin ya da mazeret izni olarak değerlendirilir.

c) Mazeret izni yarım ya da tam gün olarak kullanılabilir. Mazeret izni yılda 9 işgünü geçemez. İşverenin onayı olmaksızın üst üste iki günden fazla mazeret izni kullanılamaz. Mazeret izninin 9 işgünü aşması durumunda işçi, yazılı olarak işverene başvuru yapar. İznin ücretli ya da ücretsiz olacağına işveren karar verir.

d) 1 günlük çalışma süresi içinde 2 saati aşmayacak şekilde kullanılan izinler idari izin olarak değerlendirilir. İdari izin, amir (Bölüm/Birim) iznine bağlıdır.

MADDE 28 - FAZLA ÇALIŞMA ve ÜCRETİ:

a) Günlük ve haftalık normal iş süresinin üstünde yapılan her türlü çalışma fazla çalışma sayılır. Fazla çalışma işverenin yazılı talebi ve talimatıyla yapılır. Yazılı talep ve talimatı sunmayan fazla mesai iddiasında bulunamaz.

b) Fazla çalışma süresi günde 3 saati geçemez. Saat 21.00'den sonra yapılan fazla çalışmalarda 1 günlük yemek ücreti ticket olarak (net) ve 23.00'ü geçmesi durumunda da, yol ödemesi taksi ücreti olarak belge karşılığında işveren tarafından ödenir.

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

d) İşverenin talebi ve işçinin onayı ile hafta tatili, genel tatil ve ulusal bayram günlerinde çalışma yapılabilir. Bu durumlarda ayrıca bir günlük yemek ücreti ticket olarak (net) ve yol ücreti (net) ödenir.

e) Bir günde yapılan fazla çalışmanın süresi 1 (bir) saatten az olursa, ücreti 1(bir) saat olarak verilir.

f) Fazla çalışmalarda saat ücreti, işçinin normal saat ücretinin % 50 zamlı tutarıdır.

g) Hafta tatili, Ulusal bayram ve genel tatil günleri çalıştırılan işçiye ayrıca 8 saati aşan çalışma yaptırılırsa, sözleşmenin ilgili 30. ve 31. maddelerinde belirtilen koşulların yanı sıra, fazla çalışılan her saat için o günün saat ücretinin %100 fazlası ödenir.

MADDE 29 - GECE ÇALIŞMASI:

İş hayatında gece saat 20.00'de başlayarak sabah 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 yapılan çalışmalarda, saat ücreti, normal çalışma saat ücretinin % 50 fazlasıdır.

MADDE 30 - HAFTA TATİLİ ve ÜCRETİ:

Cumartesi ve Pazar günleri hafta tatilidir. Üyelerin hafta tatili ücretleri aylık ücretlerine dahildir, ayrıca ödenmez. Ancak hafta tatilinde çalıştırılan işçinin günlük ücreti Cumartesi günleri için 2, Pazar günleri için 3 günlük ücreti tutarındadır.

MADDE 31 - ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ:

A - Ulusal Bayram:

Ulusal Bayram 29 Ekim günüdür. 28 Ekim saat 13.00'den itibaren başlar ve 29 Ekim gününü kapsar.

B - Genel Tatil Günleri:

Aşağıda sayılan günler genel tatil günleridir.

a) Resmi bayram günleri:

1) 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı,

2) 19 Mayıs Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı,

3) 30 Ağustos Zafer Bayramı,

b) Dini Bayram Günleri:

1) Ramazan Bayramı: Arife günü saat 13.00' den itibaren 3,5 gündür.

2) Kurban Bayramı: Arife günü saat 13.00 'den itibaren 4,5 gündür.

c) Yılbaşı Tatili: 1 Ocak günü yılbaşı tatilidir. Ayrıca 31 Aralık günü saat 13.00'dan itibaren tatil sayılır.

d) 1 Mayıs Emek ve Dayanışma günü tatildir.

C) Tatil ücretleri:

Ulusal bayram ve genel tatil günleri çalıştırılan işçinin günlük ücreti 3 günlük ücreti tutarındadır.

MADDE 32 - İZİNLER:

A – Yıllık Ücretli İzin:

Deneme süresi de dahil olmak üzere bir yılını dolduran üyeye yasal sürelerle 3 gün ilavesiyle bulunacak süre kadar yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık iznin hak edişten itibaren bir yıl içinde kullanılması gerekmektedir. Ancak, yıllık iznin bu süre içerisinde kullanılmaması durumunda gelecek yıla devredilir.

İlk 6 ayını dolduran işçinin talebi halinde ve işverenin onayı doğrultusunda hak kazanacağı yıllık izin süresinden mahsup edilmek üzere 5 işgünü yıllık ücretli izin hakkı doğar.

a) Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında, izin sürelerine rastlayan, bu sözleşmeyle belirlenmiş her türlü izinler, hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri ile hastane raporuyla belirlenmiş istirahat günleri, izin süresinden sayılmaz.

b) Sözleşme kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri, İşyeri Kurulu tarafından en geç her yılın 1 Haziran tarihine kadar düzenlenir.

c) Herhangi bir nedenle işinden ayrılan işçinin kendisine, ölümü halinde yasal mirasçılara, hak edip de kullanamadığı izninin ücreti ödenir.

Yıllık ücretli iznini il dışında geçirecek sendika üyesi işçilere yazılı talepleri halinde 3 gün ücretsiz yol izin verilir.

d) İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan başka ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme, hastalık izinleri, yıllık izinden mahsup edilemez.

e) Yıllık ücretli izinleri düzenleyen kurul, işçilerin izinlerini bir bölümü 10 günden az olmamak koşulu ile parçalı olarak kullanabilir.

f) Yıllık izne ayrılan işçiye izin süresinin ücreti, izne çıkmadan önce ödenir.

B - Zorunlu Sosyal İzinler:

a) Erkek üyeye karısının doğum yapması halinde 5 (beş) gün, ancak doğum ve sonrasında yaşanabilecek özel sağlık problemleri hallerinde belgelendirmesi kaydıyla bu izin 10 (on) güne kadar artırılabilir.

b) Evlenen üyeye 10 (on) gün,

c) Ana, baba, eş, çocuk veya üyenin bakmakla yükümlü olduğu aileden birisinin ölümünde 10 (on) gün,

d) Üyenin torunu, büyükanne, büyükbaba, kayınvalide, kayınpeder ve/veya yakın akrabalarının ölümü halinde şehir içi 2 (iki) gün, şehir dışı (biletin ibrazı ile) 3 (üç) gün,

e) Üyenin çocuğunu evlendirmesi halinde 3 (üç) gün, sünnet ettirmesi halinde 2 (iki) gün,

f) Üyenin ikamet ettiği veya kendisinin veya eşinin anne ve babasının mülkiyetinde olan gayrimenkullerin, yangın, sel, deprem ve diğer doğal afetlere uğraması nedeniyle 7 (yedi) işgünü ücretli izin verilir. İhtiyaç duyulan sürenin 7 günü aşması halinde bu süre yeniden uzatılabilir.

C - Emzirme izni:

İşveren doğum yapmış işçiye yasal sınırları içinde, doğum tarihinden itibaren 1 yıl süreyle günde iki saat emzirme izni vermeyi kabul eder. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

D – Ücretsiz İzin:

İşin yürütülmesinde aksamaya yer vermemek ve işverenin onayına bağlı olmak koşuluyla üyelere yazılı talebi üzerine yılda toplam 30 (otuz) gün ücretsiz izin verilir.

E – 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 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 33 - HASTALIK:

Üyelerin istirahat gerektiren halleri bulunduğu durumlarda, hastane tarafından verilecek raporlar işverence geçerli sayılacaktır. Ancak, özel hastaneler tarafından verilecek raporlar için Başhekim onayı şarttır. Bu durumda işçinin ücretinden herhangi bir kesinti yapılmaz. Üyenin hizmet akdi istirahatlı kılındığı sürece feshedilemez. Ancak feshe ilişkin kısıtlama yasal ihbar önelerine 8 hafta eklenmesi suretiyle bulunacak süreyi aşamaz.

Üyelere hastanelerce verilecek 2 günden fazla istirahat hallerinde, istirahata başladıkları gün ile istirahatlarının sonunda işe başladıkları gün arasına rastlayan hafta ve genel tatil ücretleri bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.

Üyelere raporlu oldukları süre içinde aylık ücretleri hiçbir kesinti yapılmaksızın ödenir, raporun bitiminden sonra üye, raporlu olunan sürenin ücretini SGK'ndan alarak işverene iade eder.

MADDE 34 - GÖZETİM ALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLAMA:

a) Gözetim altına alınan işçiler gözetim süresince ücretli izinden sayılırlar. Bu süre 30 günü geçemez.

b) İşçi, işyeri ve işverenle ilgisi olmayan adi ve yüz kızartıcı suçlar hariç herhangi bir suçtan dolayı tutuklandığı ve tutukluluğu 6 ayı aştığı takdirde, 6 ay süre ile ücreti tam olarak ödenir, 6 aydan sonrası ücretsiz izinli sayılır.

c) Tutukluluğun;

1) Kovuşturmaya yer olmadığı,

2) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,

3) Beraat kararı verilmesi,

4) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması

nedenlerinden biri ile 6 ay içinde son bulması ve işçinin işe dönmeyi talep etmesi halinde işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır.

d) 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 münfesi sayılır.

e) Yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

1) 6 ay ve daha az ceza alanlar,

2) 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 halinde işe alınırlar.

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

MADDE 35 – İHBAR ÖNELİ:

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

1) İş 6 aydan az sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 3 hafta sonra,

2) İş 6 ay ile 1,5 yıl arasında sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 5 hafta sonra,

3) İş 1,5 yıl ile 3 yıl arasında sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 7 hafta sonra,

4) İş 3 yıl ve daha fazla sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 9 hafta sonra

feshedilmiş olur.

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

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

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

MADDE 36 - KIDEM TAZMİNATI:

Sendika üyelerine yasanın öngördüğü koşullarda ve sınırlarda kıdem tazminatı 40 (kırk) günlük brüt ücretleri tutarında ödenir. İşçinin ölümü halinde bu ödeme her yıl için 45 gün üzerinden hak sahiplerine yapılır.

MADDE 37 - İHBAR VE KIDEM TAZMİNATI ÖDEME ŞEKLİ VE ZAMANI:

Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı işin son bulmasıyla birlikte nakden ve peşin olarak toptan ödenir. Ödeme üyenin kendisine, üye ölmüşse yasanın belirlediği mirasçılara yapılır.

4.BÖLÜM PARASAL HÜKÜMLER

MADDE 38 - ÜCRETİN ÖDEME ŞEKLİ VE ZAMANI:

İşçilerin ücreti her ayın sonunda ödenir. Üyeye her ay ücret ve kesintilerini gösterir ücret ve ödeme belgesi verilir. Ödemenin yapılacağı gün genel tatil ve ulusal bayram ile hafta tatillerine rastlıyorsa ödemeler bir gün önceden yapılır. İşçilere her ayın 15-20'nci günü aylık net ücretlerinin ½'si oranında ücret avansı verilir.

MADDE 39 - İŞ GRUPLAMASI, ÜCRET ZAMMI VE UYGULAMASI:

A) İş Gruplaması

Halen işyerinde çalışan sendika üyelerinin 30.06.2010 tarihi itibarıyla ücretleri aşağıdaki net taban ücretlerine yükseltilir. Bu sözleşmenin imzasından sonra işe girip de, sendikaya üye olan işçilerin ücretleri aşağıdaki net taban ücretlere yükseltilir.

GRUPLAR	TABAN ÜCRETİ (Net)
1. İDARİ İŞLER/MUTFAK-TEMİZLİK PERSONELİ	900,00 TL
2. İDARİ İŞLER/OFİS PERSONELİ	1.100,00 TL
3. MUTEMET	1.100,00 TL
4. SEKRETER	1.600,00 TL
5. OPERATÖR 2. KADEME	950,00 TL
6. OPERATÖR 1. KADEME	1.150,00 TL
7. UZMAN	1.800,00 TL
8. SORUMLU	2.700,00 TL
9. YETKİLİ	3.550,00 TL

(Halen çalışmakta olan işçilerin yaptıkları işler ve grupları Ek.1 listede belirtilmiştir. Listede ismi bulunmayanların dahil oldukları gruplar, İşyeri Kurulu tarafından belirlenir.)

Yürürlük tarihinde net ücreti, taban ücretin altında olan işçilerin ücretleri bu taban ücrete yükseltilecektir. Ücreti daha yüksek olan işçilerin yürürlük tarihindeki net ücretleri taban ücret kabul edilecektir.

Terfi eden üyeye terfi ettiği statüdeki diğer işçilere uygulanan net ücret uygulanır.

B) Ücret Zammı

a) Üyelerin 30.06.2011 tarihinde almakta oldukları aylık çıplak ücretlerine 01.07.2011 tarihinden geçerli olmak üzere TÜİK (ÜFE-TÜFE 6 aylık ortalaması) oranında zam uygulanır.

b) Üyelerin 31.12.2011 tarihinde almakta oldukları aylık çıplak ücretlerine 01.01.2012 tarihinden geçerli olmak üzere TÜİK (ÜFE-TÜFE 6 aylık ortalaması) oranında zam uygulanır.

C) Kıdem Zammı

Sendika üyesi olup, bu işyerinde en az 1 yılını tamamlamış işçilere bu işyerinde çalıştıkları her tam yıl için 10 TL (net) kıdem zammı yapılarak ücretlerine eklenir.

MADDE 40 – İKRAMIYE:

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilere Haziran ayında o ay içinde aldıkları bir tam aylık net ücretleri tutarında, Aralık ayında o ay içinde aldıkları bir tam net aylık ücretlerinin yarısı tutarında olmak üzere toplam 1,5 (bir buçuk) maaş tutarında yılda iki defa ikramiye ödenir.

İkramiye çalışılan dönem esas alınarak, çalışılan süreyle orantılı olarak ödenir.

MADDE 41 – MALİ SORUMLULUK VE YABANCI DİL TAZMİNATI:

a) Vezne görevlisine aylık net 200,00 TL, Mutemet'e aylık net 150,00 TL, İdari İşler Ofis Personeli'ne de aylık net 75,00 TL tutarında mali sorumluluk tazminatı ödenir ve aylık ücretler için öngörülen dönem ve oranlarda arttırılır.

b) Görevi gereği yabancı dil kullananlara İşyeri Kurulu'nda belirlenecek olan kıstaslar doğrultusunda, bilinen yabancı dil sayısına göre aylık net 65,00 TL yabancı dil tazminatı ödenir ve aylık ücretler için öngörülen dönem ve oranlarda arttırılır.

MADDE 42 - SOSYAL ÖDEMELER:

Söz konusu olan sosyal ödemeler, işyerinde çalışmakta olan tüm sendika üyesi işçiler için aynen geçerlidir.

1) Yemek Ödeneği:

İşverence üyelere her ay için net 325,00 TL yemek fişi (ticket) olarak ödenir. Yemek bedeli aylık ücretler için öngörülen dönem ve oranlarda arttırılır. Kıdem tazminatı hesabında son ücret uygulanır.

2) Taşıt Ödeneği:

İşverence üyelere her ay için net 220,00 TL yol parası ödenir. Yol bedeli aylık ücretler için öngörülen dönem ve oranlarda arttırılır. Kıdem tazminatı hesabında son ücret uygulanır.

3) Yakacak Ödeneği:

Üyelere her yıl Eylül ayında ödenmek koşuluyla sözleşmenin birinci yılı için net 500,00 TL, ikinci yıl için bu bedele TÜİK (ÜFE-TÜFE yıllık ortalaması) oranında zam yapılarak bulunacak miktar, yakacak parası olarak ödenir.

4) Çocuk Ödeneği:

657 Sayılı Yasa uyarınca belirlenen kriterler çerçevesinde ödenir.

5) Bayram Ödeneği:

İşveren tarafından sendika üyelerine dini bayramların arife günlerinde net 330,00 TL bayram ödeneği ödenir. Bu ödeme 2011-2012 tarihleri arasında uygulanacaktır.

6) Yılbaşı Ödeneği:

İşveren, sendika üyelerine her yılın Aralık ayında net 330,00 TL yılbaşı ödeneği öder. Bu ödeme Aralık 2011 tarihinde uygulanacaktır.

7) Öğrenim Ödeneği:

Her yılın Eylül ayında üyenin;

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

b) İlköğretime giden her çocuğu için net..... 150,00 TL

c) Liseye giden her çocuğu için net..... 200,00 TL

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

yıllık öğrenim ödemesi yapılır.

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

8) Evlenme Ödeneği:

Evlenen her üyeye net 1.300,00 TL evlenme ödeneği yapılır. Eşlerin her ikisi de aynı işyerinde çalışıyorsa bu ödeme her ikisine de 1/2 oranında yapılır.

9) Doğum ve Ölüm Ödenekleri:

a) Üyenin veya eşinin doğum yapması halinde üyeye net 800,00 TL tutarında doğum ödeneği yapılır.

b) Üyenin ölümü halinde veraset ilamında gösterilen 1. derece mirasçılara net 10.000,00 TL tutarında ölüm ödeneği yapılır.

c) Üyenin eşi, çocukları, anne veya babasının ölümünde net 1.200,00 TL tutarında ödeme yapılır.

d) Üyenin iş kazası sonucu ölümünde veya çalışamaz derecede tam malul kaldığı rapora bağlandığında, üyenin hak sahiplerine veya kendisine yıllık brüt ücreti tutarında bir tazminat ödenir. Üyenin hak sahiplerinin veya kendisinin iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda tazminat talebiyle dava ikame etmeleri halinde bu madde uyarınca ödenen tazminat tutarı yasal faiziyle birlikte dava konusu tazminat tutarlarından düşülür.

MADDE 43 – YOLLUK

İşçinin geçici olarak bulunduğu ilin dışında görevlendirilmesi halinde işveren ulaşım ve konaklama giderlerini karşılar. Ayrıca Yurtiçi görevlerinde günlük net 50 TL, yurtdışı görevlerinde günlük net 50 \$ yolluk ödenir.

MADDE 44 – ÖĞRENİM, MESLEKİ EĞİTİM, KURS VE KÜLTÜR HİZMETİ

a) İşveren, öğrenimini sürdürmek isteyen sendika üyesi işçilere işyeri çalışmalarını ve işini aksatmayacak şekilde gereken kolaylığı gösterir.

b) İşveren, üyelerin meslek eğitimlerini geliştirmek, uyum ve becerilerini artırmak, sosyal kültürel alanlarda bilgilendirmek, uygun göreceği zamanlama ve planlama ile eğitim, proje ve programları oluşturup uygulayabilir. Gerektiğinde, eğitim programlarının tanıtılmasında mesleki düzeylerini geliştirmek amacıyla fuar, kurs, seminer, sempozyumlara katılımın sağlanmasında maddi ve manevi olarak destek olur.

c) Sendika tarafından işyerinde düzenlenen bilimsel, sosyal ve kültürel faaliyetlere işveren, imkanlar ölçüsünde yardımda bulunur.

MADDE 45 – BİRLİK OLANAKLARINDAN YARARLANMA

İşçiler, İşverence birlik üyeleri için düzenlenen her türlü bilimsel, sosyal, kültürel toplantı ve organizasyona imkanlar ölçüsünde katılma hakkına sahiptir.

5.BÖLÜM

İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ

MADDE 46 - İŞÇİ SAĞLIĞI:

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

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

Bütün işçiler, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetmeliği'ne göre, işveren tarafından yılda en az bir kez genel sağlık kontrolünden geçirilir. Genel sağlık kontrolü ödemesi %40 işveren, %60 işçi tarafından yapılır. İşveren tarafından işyerinde ilk yardım araç ve gereçleri bulundurulur, temizlik yapanlara sözleşme süresince birer çift bot alınır. Ayrıca işveren dışarıya gidecek üyeler için işyerinde 2 adet yağmurluk bulundurur. Temizlik işi yapan üyeye bir adet iş gömleği, görevi icabı gece bekçiliği yapanlara ve evrak takibi için dışarı giden güvenlik ve mutemet elemanlarına iki yılda bir Kasım ayında kışlık bot ve kışlık mont alınır.

MADDE 47- SAĞLIK NEDENİYLE İŞ DEĞİŞİMİ:

Sağlık durumu nedeniyle görevinde verimli olamayan üye uygun bir işte çalıştırılır.

Ancak, sağlık durumunun elvermesi halinde, üye eski işe iade edilebilir.

MADDE 48 - ÖZÜRLÜ İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI:

Özürlü İşçi 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 49 – HASAR BEDELİNİN ÖDENMESİ

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 10 günü aşan kısmı gelecek ayki maaşlarından 3'er gün olmak üzere 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.

6.BÖLÜM

YÜRÜRLÜK VE GEÇİCİ HÜKÜMLER

MADDE 50- YÜRÜRLÜK VE SÜRE

Bu toplu iş sözleşmesi 01.07.2010 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 04.10.2010 tarihinde imzalanmış olup, yürürlük tarihinden itibaren 24 ay sürelidir. Süresi sonunda taraflarca ayrıca bildirim gereksizdir. Yenisi yapılmıca kadar eski sözleşme işçilerin ferdi iş akdi olarak devam eder.

GEÇİCİ MADDE – 1:

Sendika üyelerinin aidatları yürürlük süresi itibariyle kesilerek sendika hesabına yatırılır. İşveren, imza tarihi ile yürürlük süresi arasındaki aylara ilişkin sendika aidat farklarını, birikmiş toplu sözleşme farklarının toptan ödenmesi sırasında farklardan keserek kesinti listesi ile birlikte sendikaya gönderir.

GEÇİCİ MADDE – 2:

Sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında bu sözleşme ile sağlanmış bulunan tüm parasal hak ve menfaatlerin birikmiş farkları sözleşmenin imzası tarihinden itibaren 1 ay içinde topluca ödenir. Şu kadar ki, sözleşmenin imza tarihine kadar işçilere yapılan hizmet akdinden doğan ödemeler saklıdır.

GEÇİCİ MADDE – 3:

İşyeri Kurulu, 5. Grup'tan (Operatör 2. Kademe), 6. Grup'a (Operatör – 1. Kademe) ve 6. Grup'tan (Operatör – 1. Kademe), 7. Grup'a (Uzman) geçişinin değerlendirilmesinde Bölüm/Birim Amiri'nin kullanacağı kriterleri sözleşmenin imza tarihinden itibaren 3 ay içerisinde hazırlayacaktır.

İŞVEREN YETKİLİLERİ

Ali YAVUZ
Yönetim Kurulu Üyesi

Hülya ŞENKUL
Yönetim Kurulu Üyesi

SENDİKA YETKİLİLERİ

Metin EBETÜRK
Genel Başkan

Engin SEZGİN
TİS Daire Başkanı

Necmettin OVACIK
Genel Sekreter

Mustafa AĞUŞ
İstanbul Şube Başkanı

Turgut ÇİVİ
İstanbul Şube Sekreteri

Ash KARATAŞ KALKAN
İstanbul Şube Yön.Kur.Üyesi

Deniz EVREN GÜGÜŞ
İşyeri Sendika Temsilcisi