

T.C. PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İLE
SOSYAL-İŞ SENDİKASI
ARASINDA BAĞITLANAN
01.01.2011 – 31.12.2012 YÜRÜRLÜK SÜRELİ
1. DÖNEM
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

1. BÖLÜM
GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1 - TARAFLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı T.C. Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğü (Kınıklı Kampüsü Kınıklı - DENİZLİ) ve bağlı işyerleri, işçi tarafı üyeleri adına SOSYAL-İŞ Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (Mithatpaşa Cad. No: 56/10 Kızılay - ANKARA) dır.

MADDE 2 - TANIMLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinde geçen;

- a) İŞVEREN; T.C. Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğü'nü,
- b) SENDİKA; (SOSYAL-İŞ) Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası'nı,
- c) İŞYERİ; T.C. Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı işyerlerini,
- d) İŞÇİ; İşyerinde çalışan işçilerden Sosyal-İş üyesi bulunanları,
- e) TARAFLAR; İşveren ve Sendikayı,
- f) SÖZLEŞME; Ekleri ile birlikte bu toplu iş sözleşmesini,
- g) MEVZUAT; Yasa, Tüzük, Yönetmelik v.s.' yi ifade eder.

MADDE 3 - AMAÇ:

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

MADDE 4 - KAPSAM VE YARARLANMA:

A) Kapsam;

Bu toplu iş sözleşmesi yer olarak, T.C. Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğü kapsamındaki işyeri ve eklentilerini; kişi olarak işyerinde çalışan Sosyal-İş üyelerini kapsar.

B) Sendika üyelerinin yararlanmaları

1) Sözleşmenin imzası tarihinde sendika üyesi bulunanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar, üyeliklerinin sendikaca işverene bildirilme tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanırlar.

2) Sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki bir tarihte hizmet akdi sona eren üye işçilerle, ölen üye işçilerin varisleri, sözleşmenin sağladığı tüm hak ve yararlardan, diğer işçiler gibi yararlanırlar.

C) Sendika üyesi olmayanların yararlanmaları

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

Bu yararlanma imza gününden geriye gitmemek koşulu ile yazılı olarak istek tarihinden itibaren geçerlidir. Ancak toplu iş sözleşmesinin imzasından önceki talepler geçersizdir.

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

MADDE 5 - TARAFLARIN TEMSİLİ:

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

MADDE 6 - SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ:

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

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

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

d) Nedeni ne olursa olsun, süresi sona eren sözleşmenin hükümleri, yenisi yürürlüğe girene kadar hizmet akdi hükmü olarak geçerliliğini sürdürür.

e) Sözleşmede belirtilmeyen koşullarda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 7 - TARAFLARIN DURUMUNDA DEĞİŞİKLİK:

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

2. BÖLÜM TARAF İLİŞKİLERİ

MADDE 8 - İŞVERENİN SORUMLULUKLARI:

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

MADDE 9 - SENDİKANIN SORUMLULUĞU:

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

MADDE 10 - İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR:

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

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

MADDE 11 - SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÜVENCESİ:

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

MADDE 12 - SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ:

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

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

MADDE 13 - SENDİKA ÇALIŞMALARININ DUYURULMASI:

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

MADDE 14 - ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ VE YAYINLARIN GÖNDERİLMESİ:

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

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

MADDE 15 – SENDİKA TEMSİLCİLİK ODASI:

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

MADDE 16 - İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ ve SENDİKAL İZİNLER:

A) Bu sözleşmenin uygulanmasını izlemek, işçilerle işveren arasındaki uygar ilişki ve iletişimi koruyarak doğabilecek uyuşmazlık ve şikayetleri o işyerindeki yetkili işveren temsilcisi ile görüşerek çözümlenmeye çalışmak ve mevzuattan doğan diğer görevleri yapmak üzere; sendikanın, işyerleri için yasada öngörülen sayıda belirleyip işverene bildirdiği işyeri sendika temsilcilerine sendikal çalışmalarını 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 1 (bir) tam gün; şube yönetim kuruluna seçilenlere, her toplantı için 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir.

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

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

C) Sendikal Toplantı ve Eğitim İzinleri:

a) Sendika temsilcileri ve görevlileri ile ilgili genel kurul delegelerine, genel kurula katılmaları için sendikanın en geç 10 gün önceden bildirmesi halinde, genel kurul çalışmalarını 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 %25'ini aşmamak üzere ve işlerin aksamamasına özen gösterilerek yılda toplam 10 (on) gün ücretli izin verilir. Bu oranın aşılması işverenin onayına bağlıdır. Genel kurullar için bu onay aranmaz.

MADDE 17 - SENDİKAL ÖDENTİLER:

İşveren, sendika anatüzüğü hükümlerine uygun olarak, sendikaca bildirilecek üyelere talep ettiği aidatı yürürlük süresi itibariyle, dayanışma aidatını ise talep tarihi itibariyle keserek, sendikaca gösterilen banka hesabına her ay işçi ücretlerinin ödendiği günü izleyen en geç 10 gün içerisinde sendika hesabına yatırır.

MADDE 18 - ŞİKAYET VE UYUŞMAZLIK:

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

Temsilci duruma göre işçinin ilk amir ya da işveren vekiliyle görüşerek sorunu çözümlenmeye çalışır. Genellik gösteren ve bu sözleşmenin uygulanmasından doğan aksaklıkların

çözümünde de aynı yol izlenir.

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

MADDE 19 - İŞYERİ KURULU:

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

A) Kuruluşu:

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

B) Görev ve Yetkileri:

Kurul;

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

b) İzin Kurulu görevini de yapar.

c) İşçilerin iş disiplini ile bağdaşmayan fiillerini Disiplin Kurulu sıfatı ile görüşür ve Yasa, Yönetmelik, Tüzük ve İş Akitlerine göre karara bağlar.

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

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

C) Çalışma Yöntemi:

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

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

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

MADDE 20 – İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ:

Mevcut İş Yasası, Yönetmelik, Tüzük ve TİS hükümlerine göre hareket edilir.

3. BÖLÜM

ÇALIŞMA ESASLARI

HİZMET AKDİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

MADDE 21 - DENEME SÜRESİ:

İşçiler, işe alındıkları tarihten itibaren 1 aylık deneme süresine tabi tutulurlar. Deneme süresi içinde karşılıklı uyum sağlanamaması durumunda ilişkileri ihbar önellerine uyulmaksızın kesilebilir. Deneme süresi sonunda işçilerin ilişkisi kesilmemişse hizmet akdi devam eder. Evvelce işyerinde çalışırken ayrılmış olanların işe alınmalarında yeni bir deneme süresi uygulanmaz.

MADDE 22 - İŞYERİNDE ÇALIŞMA ESASLARI:

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

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

MADDE 23 – HAFTALIK VE GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ:

İşyerinde normal çalışma süresi günde 8 haftada 40 saattir.

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

MADDE 24 - İŞ SÜRESİNDEN SAYILAN DURUMLAR:

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

a) İşyerinde ya da dışında işverenden iş beklemekle geçen süreler.

b) İşçinin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

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

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

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

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

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

MADDE 25 - ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN DURUMLAR:

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

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

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

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

d) İşveren tarafından işçiye verilen diğer izinler.

MADDE 26 - ASKERE GİDEN İŞÇİLERİN TEKRAR İŞE ALINMASI:

Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır. İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez.

İş sözleşmesinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti işlemez. Ancak özel kanunların bu husustaki hükümleri saklıdır. Bu süre içinde iş sözleşmesinin Kanundan doğan başka bir sebebe dayanılarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, fesih için Kanunun gösterdiği süre bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak iş sözleşmesi belirli süreli olarak yapılmış ve sözleşme yukarıda yazılı süre içinde kendiliğinden sona eriyorsa bu madde hükümleri uygulanmaz.

Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat öder.

MADDE 27- ENGELLİ İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI:

Engelli (özürlü) işçi çalıştırılması konusunda yasal hükümler uygulanır.

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

MADDE 28 - ANALIK DURUMU:

Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

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

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

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

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

MADDE 29 - ÖZÜRÜ BİLDİRME:

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

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

MADDE 30 - FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:

a) Kurumun genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle 5018 sayılı Yasa gereği işçinin maaşını aldığı birimin harcama yetkilisinin oluru alınması şartıyla fazla çalışma yapılabilir. İşçilerin birim amirleri hiçbir şekilde olur almadan fazla çalışma yaptıramaz. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 4857 sayılı Yasanın 63'üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşırsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

b) Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

c) Haftalık çalışma süresi bu Toplu İş Sözleşmesi ile kırk saat olarak belirlenmesi nedeniyle yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

d) Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

e) İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır

f) Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.

g) Genel sebeplerle fazla çalışma gerektiği hallerde işçinin onayının alınması gerekir.

h) Fazla çalışma ücretleri, 5018 sayılı Yasaya göre işçinin maaşını aldığı birimin harcama yetkilisinin onayı şartıyla birim amiri tarafından her ay düzenli olarak tutularak, onaylanacak çizelgeler ile belgelendirilerek o ayın ücreti ile beraber ödenecektir.

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

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

MADDE 31 - İZİNLER:

A) Yıllık Ücretli İzin:

İşyerine girdiği günden başlayarak deneme süresi de içinde olmak üzere en az 1 yıl çalışmış olan işçinin yıllık ücretli izin hakkı vardır.

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

Hizmet süresi	1-5 yıl (dahil) olanlara	14 işgünü
	6-15 “ “	20 işgünü
	15 yıldan fazla olanlara	26 işgünü yıllık ücretli izin verilir.

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

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

b) Herhangi bir nedenle işinden ayrılan işçinin kendisine, ölümü halinde yasal mirasçılara hak edip de kullanmadığı iznin ücreti ödenir.

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

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

e) Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

B) Diğer Sosyal İzinler:

Bu hususta 4857 sayılı İş Yasası ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda öngörülen izin süreleri işçi lehine olan düzenleme esas alınır. Şöyle ki;

1) İşçinin evlenmesi halinde 5 gün,

2) İşçinin ana, baba, kardeş, eş ve çocuğunun ölümünde 5 gün,

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

C) Emzirme İzni:

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

D) Ücretsiz Mazeret İzni:

İşveren, işçinin talebi üzerine işverenin uygun görmesi halinde yılda 2 aya kadar ücretsiz izin verebilir.

MADDE 32- HAFTA TATİLİ:

Cumartesi ve Pazar günleri hafta tatilidir.

MADDE 33 - ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ:

A) Ulusal Bayram Günleri:

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

B) Genel Tatil Günleri:

Aşağıda sayılan resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü, tatil günleridir.

1) Resmi Bayram Günleri:

- a) 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı,
- b) 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı,
- c) 30 Ağustos günü Zafer Bayramıdır.

2) Dini Bayram Günleri:

- a) Ramazan Bayramı; Arife günü saat 13.00'den itibaren 3,5 gündür.
- b) Kurban Bayramı; Arife günü saat 13.00'den itibaren 4,5 gündür.

3) Yılbaşı Tatili; 1 Ocak günü Yılbaşı tatilidir.

4) 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar gününde; işyerinde çalışmakta olan sendika üyesi kadın işçiler etkinliklere katılmak amacıyla ücretli izinli sayılırlar.

5) 1 Mayıs Emek ve Dayanışma günüdür.

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

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'nci maddesi hükümleri uygulanır.

MADDE 35 – BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ AKİTLERİNİN FESHİ:

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

Bildirim Önelleri tutarı peşin olarak da uygulanır.

Sendika üyesi işçilerin bildirim süreleri aşağıdaki şekilde tespit edilmiştir.

Hizmet süresi;

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

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

MADDE 36 - 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 40 gün üzerinden hak sahiplerine yapılır.

MADDE 37 – İŞ KAZALARININ BİLDİRİLMESİ:

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

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

4. BÖLÜM PARASAL HÜKÜMLER

MADDE 38 - ÜCRET ÖDEME ZAMANI VE BİÇİMİ:

İşçilerin ücreti her ayın en geç 15. gününü izleyen ilk 5 günü içinde ödenir.

İşçi ücretlerinin banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenmesi esastır. İşveren, aylık ödeme dönemlerine ilişkin hak ediş ve kesintileri gösteren bir ücret pusulasını işçilere talep halinde verir.

MADDE 39 - ÜCRET VE ÜCRET ZAMMI:

01.01.2011 tarihinden itibaren mevcut sendika üyesi işçilerin brüt ücretleri 1.490,00 TL'dir. İşe yeni girişte ücret yasal asgari ücrettir. İşçinin sendikaya üye olması halinde ücreti; yaptığı işin niteliğine göre işveren ve sendika tarafından görüşülerek belirlenir.

Sendika üyesi işçilere Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük tarihi içerisinde 657 sayılı Yasanın 4/b sözleşmeli personele her ne ad altında yapılırsa yapılsın verilen zam ve iyileştirmeler (Bakanlar Kurulu'nca aksi hüküm olmadıkça) işçilere de aynen uygulanır.

MADDE 40 – İKRAMİYE:

6772 sayılı kanuna göre işçilere ödenen toplam olarak en çok 52 günlük ilave tediye Bakanlar Kurulu'nun belirlediği tarihlerde işçilere ödenir.

MADDE 41 - SOSYAL YARDIMLAR:

Bu hususta, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine göre sosyal yardım ödemeleri yapılır. Şöyle ki;

Doğum Yardımı: 154,89 TL (net)

Ölüm Yardımı: İşçinin ölümü halinde 1177,13 TL (net)

Eş veya çocuğunun ölümünde 588,56 TL (net) olarak ödeme yapılır.

657 sayılı yasaya bağlı olarak bu ödemelerdeki yasal artışlar işçilere de aynen yansıtılır.

MADDE 42 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

Bu Toplu İş Sözleşmesi 01.01.2011 tarihinden geçerli olmak üzere 14.01.2011 tarihinde imzalanmış olup, geçerlilik tarihinden itibaren 2 yıl sürelidir. Süresi sonunda taraflarca ayrıca bildirim gerek olmaksızın son bulur. Yenisi yapıncaya kadar eski sözleşme, işçilerin ferdi iş akdi olarak devam eder.

MADDE 43 - GEÇİCİ MADDE

Sendika üyelerinin aidatları yürürlük süresi itibari ile kesilerek sendika hesabına yatırılır. İşveren, imza tarihi ile yürürlük tarihi arasındaki aylara ilişkin sendika aidatını birikmiş toplu sözleşme farklarının toptan ödenmesinden keserek sendikaya gönderir.

İŞVEREN YETKİLİLERİ

İbrahim BERBER
Genel Sekreter Yardımcısı

SENDİKA YETKİLİLERİ

Engin SEZGİN
TİS Daire Başkanı

İsmail YILMAZ
Personel Daire Başkanı

Müfit EREŞ
İzmir Şube Başkanı

Hasan YÜKSEL
Sağ. Kül. Spor Daire Başkanı

Süleyman BEYTEMİR
İşyeri Sendika Temsilcisi

Sevil DEMLİ
Hukuk Müşaviri