

**TOPLUM
GÖNÜLLÜLERİ VAKFI
İLE
SOSYAL-İŞ SENDİKASI ARASINDA BAĞITLANAN
01.01.2011 – 31.12.2012 YÜRÜRLÜK SÜRELİ
2. 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- Toplum Gönüllüleri Vakfı (Hobyar Mah. Rahvancılar Sokak No: 17 1.Vakıf Han Kat 1 Eminönü / İSTANBUL)

MADDE 2- TANIMLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinde geçen;

a) İŞVEREN; Toplum Gönüllüleri Vakfı,

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

c) İŞYERİ; İşyeri kapsamında olan işyerlerini ve eklentilerini,

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, vs.'yi,

h) 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, Toplum Gönüllüleri Vakfı kapsamındaki işyeri ve kilitlerini; kişi olarak işyerinde çalışan Sosyal-İş üyelerini kapsar.

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 sözleşmesinin imzalanmasından sonra işe giren işçilerden sendikaya üye olanlar TİS'nin tüm haklarından, sendika üyesi olduğu tarih itibarıyla 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 yararlarından 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, aslolan işyeri kurulunun tercihidir. 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, Toplum Gönüllüleri Vakfı 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 yada 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 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 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 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 %15'ini aşmamak üzere ücretli izin verilir. Bu oranın aşılması işyeri kurulunun 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 yada 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 yada 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 18 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 bağlatılması 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 ayın 25'ine kadar sendikaya bildirir. Liste gönderilmemesi veya eksik kesinti yapılmasının sorumluluğu işverene aittir.

c) İşveren, işçilerle ilgili yayınlayacağı 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 yada 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 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, 5 asil ve 4 yedek üyeden oluşur. İki (2) işveren, iki (2) sendika temsilcisi ve yedekleri ile her iki tarafın üzerinde anlaşıldığı bir (1) kişiden oluşur. Asıl ve yedek üyeler sözleşmenin imza tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bildirilir. Tarafların üzerinde anlaşıldığı kişi aynı zamanda Kurul Başkanıdır. Kurul üyeleri 1 yıl için seçilirler. Her iki tarafta da (işveren ve sendika temsilcileri asil ve yedeklerin toplamı) her iki cinsiyetten de en az bir (1) kişi olmak durumundadır.

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 yada işverence kurula getirilen uyuşmazlık konularını karara bağlar.

e) İş akitlerinin tazminatlı yada tazminatsız sona erdirilmesini karara bağlar.

f) Oluşturulan Başarı Primi Yönetmeliğini onaylar, ikramiye ve Başarı Primi ödemelerinin esaslarını belirler, oluşabilecek uyuşmazlıkları karara bağlar.

g) Görev tanımlarının değişmesine bağlı olarak iş gruplarını revize eder, yeni açılacak iş gruplarının taban ücretlerini belirler.

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. İş 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 ikiside 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.

e) 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, 4857 sayılı yasa hükümleri uygulanır. Ancak kurul mutabakatı ile toplu çıkışa karar verildiğinde, toplu çıkışı yapılan işçiler bu hükmün dışındadır.

f) İşveren 4857 sayılı yasanın iş güvencesi ile ilgili hükümlerini, işçi sayısı ile bağlı olmaksızın ve madde hükümleri çerçevesinde uygulamayı kabul ve taahhüt eder.

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, (yüz kızartıcı suç işleyerek işten ayrılmış olanlar ve işyeri kurulu kararı ile işten çıkarılmış 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 işe alınırlar. Bu yolla doldurulamayan işçi alımlarında işveren istediği işçiyi almakta serbesttir.
- c) İşçinin herhangi bir nedenle ölümü halinde boşalan kadroya durumu işe girmeye elverişli çocuklarından biri veya eşine; 4857 sayılı iş yasasının 30. maddesinden doğan yükümlülüğün yerine getirilmesinde evvelce işyerinde sakatlanmış işçilere, işe alınmada öncelik tanınır.
- d) Belirsiz süreli deneme süresi 60 (altmış) 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) Yetkili sağlık kurulunca işçilere branşı ile ilgili "işini yapamaz" raporu verilmesi halinde, işçinin yeni görev yeri, İşyeri Kurulu tarafından belirlenir.
- b) İşveren üye işçilere Disiplin Hükümleri dışında disiplin cezası veremez.
- c) İşçi işe alınırken asıl işi ve kadrosu belirlenir. İşçinin işi, işyeri, bölümü ve görevi, işçinin yazılı rızası alınmadan değiştirilemez. Bununla birlikte iş yükünü önemli ölçüde ağırlaştırmamak kaydıyla işveren tarafından geçici görevlendirmeler yapılabilir. Geçici görevlendirme süresinin 3 ayı geçmesi halinde işçinin yazılı rızası alınır. İşveren, bu sözleşme kapsamına giren yerlerde görülen işleri taşeron eliyle yaptıramaz.
- d) Boş olan ya da boşalacak kadroların doldurulmasında (terfi de dahil), o kadroyla aynı vasıflara sahip sendika üyesi işçilere, öncelik verilir. Aynı durumda Saha Departmanı çalışanlarına, yıpranma payı nedeniyle ilgili departman yöneticileri ve Genel Müdürün görüşleri de alınarak, öncelik verilir. İşveren bu kadrolar için dışarıdan eleman alımı yoluna gitmeden önce sendika üyelerinden gerekli nitelikleri taşıyanlara teklifte bulunmak zorundadır. Bu yolla terfi edilmesi halinde, işçi aynı statüdeki diğer işçilerin sahip olduğu tüm haklardan faydalanır.
- e) İşveren bu sözleşme kapsamına giren yerlerde görülen asıl işleri taşeron eliyle yaptıramaz. Ancak, işin mahiyetine göre, İşyeri Kurulu'nun mutabakatıyla, süresi kurul tarafından belirlenen, biriken işlerin gördürülmesi amacıyla dışarıdan hizmet alınabilir.
- f) Bir kadroda bulunan mevcut işçi ile aynı vasıflara sahip bir başka işçi, aynı kadroda işe başlatıldığında, terfi hakkı kıdemli olan işçidedir. (İlgili Departman yöneticileri ve Genel Müdürü'nün görüşleri alınarak)

MADDE 21 – GÜNLÜK ve HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRELERİ:

4857 Sayılı İş kanununun 63. Madde hükümleri uygulanır.

MADDE 22 - İŞ SÜRESİNDEN SAYILAN DURUMLAR :

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

- a) İşyerinde yada 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,
- 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 yada yakalandığı hastalıktan ötürü işine gelemediği günler, ancak bu süre yasal ihbar önellerine 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 ve kıdem tazminatı hesaplamasında 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'nca hiçbir ücret ödenmemesi halinde görev süresi boyunca üyeye ücretleri tam olarak ödenir. Bu süre her takvim yılı için 30 günü geçemez.
- b) Süresi belirsiz hizmet akdi ile çalışan işçilerden, muvazzaf askerlik görevini yapmak için işyerinden ayrılan işçinin, çalıştığı dönemlere ait kıdem tazminatı ile birlikte tüm yasal hakları ödenir. Terhisi izleyen bir ay içinde işyerine başvurması halinde, emsallerine ve kıdemine uygun bir ücretle eski işine veya benzeri başka bir işe alınır. Bu durumda 15 gün içinde işe başlamayan işçi bu hakkını kullanamaz.

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 işçiye, işveren durumuna uygun yeni bir işte çalıştırır.

MADDE 26 - ANALIK DURUMU:

Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 12 hafta olmak üzere 20 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 tüzüğünün 4. maddesi çerçevesinde kadın işçilerin beyanı halinde ücretli izin dahil her türlü kolaylığı işveren sağlar.

MADDE 27 - 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 işe başlama saatinden önce amirine özrünü bildirerek izin almak zorundadır.

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

MADDE 28 - FAZLA ÇALIŞMA ve ÜCRETİ:

4857 Sayılı İş Kanununun 41. Madde hükümleri uygulanacaktır.

MADDE 29 - GECE ÇALIŞMASI :

4857 Sayılı İş Kanununun 69. Madde hükümleri uygulanacaktır.

MADDE 30 - HAFTA TATİLİ ve ÜCRETİ:

4857 Sayılı İş Kanununun 46. Madde hükümleri uygulanacaktır.

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 işçi sınıfının birlik, mücadele, dayanışma günüdür.

e) 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde, düzenlenen etkinliğe katılan sendika üyesi kadın işçiler ücretli izinli sayılırlar.

C) Tatil Ücretleri

4857 Sayılı İş Kanununun 47. Madde hükümleri uygulanacaktır.

MADDE 32 - İZİNLER:

A – Yıllık Ücretli İzin:

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

İşyerine girdiği günden başlayarak (deneme süre

si dahil) üyeye izin hakkının doğmasından önce işveren tarafından hak edeceği ilk yıllık izninden düşülmek üzere avans olarak yıllık izin kullanılabilir. Ancak üyenin yıllık ücretli izne hak kazanmaksızın iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, avans olarak kullandığı sürelerle ilişkin ücreti istihkakından mahsup edilir.

Hizmet süresi 1-3 yıl (dahil) olanlara 19,

Hizmet süresi 3-4 yıl (dahil) olanlara 23,

Hizmet süresi 5-14 yıl (dahil) olanlara 25,

Hizmet süresi 14 yıldan fazla olanlara 27 gün

yıllık ücretli izin verilir. Saha departmanı çalışanlarının yıllık izin süreleri, bu sürelere 2'şer gün ilave edilerek uygulanır.

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) Herhangi bir nedenle işinden ayrılan işçinin kendisine, ölümü halinde yasal mirasçılara hak edip de kullanmadığı izninin 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 izinleri düzenleyen kurul, işçilere bir bölümü 10 günden az olmamak koşulu ile parçalı olarak izin kullanabilir.

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

Yıllık iznin hakedişten itibaren bir yıl içinde kullanılması gerekmektedir.

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.

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

Yıllık ücretli iznini il dışında geçirecek sendika üyesi işçilere yazılı talepleri halinde 4 gün ücretsiz yol izin verilir.

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

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 gayrimenkulların, 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 1,5 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 önellerine 10 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 geçici iş göremezlik ödeneğini 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, hizmet akdi feshedilir. (6 ay süre ile işçi 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 münfesih 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 yada affa uğraması halinde dahi bu madde hükmünden yararlanamazlar.

MADDE 35 – İHBAR ÖNELİ :

4857 sayılı iş kanununun 17. Madde hükümleri uygulanacaktır.

MADDE 36 - KIDEM TAZMİNATI:

Sendika üyelerine yasanın öngördüğü koşullarda ve sınırlarda kıdem tazminatı 30 (otuz) 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 belirlenen 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

Bu sözleşmenin imzasından sonra işe girip de, sendikaya üye olan işçilerin ücretleri aşağıdaki net taban ücretlere yükseltilir.

GRUP	TABAN ÜCRET
Saha Departmanı Saha Departmanı Yöneticisi İstanbul Saha Sorumlusu İstanbul Dışı Saha ve KM Sorumlusu İstanbul GEM Sorumlusu İstanbul Dışı GEM Sorumlusu Staj/ Yetişkin Gönüllü Sorumlusu	2.750,00 1.500,00 1.300,00 1.400,00 1.400,00 1.400,00
Projeler Departmanı Proje Departmanı Yöneticisi Proje Sorumlusu	2.750,00 1.500,00
Eğitim Departmanı Eğitim Departmanı Yöneticisi Eğitim Sorumlusu	2.750,00 1.500,00
Kaynak Departmanı Kaynak Departmanı Yöneticisi Kaynak Sorumlusu	2.750,00 1.500,00
İletişim Departmanı İletişim Departmanı Yöneticisi İletişim Sorumlusu	2.750,00 1.400,00
Mali İşler Departmanı Mali İşler Departmanı Yöneticisi Mali İşler Sorumlusu Burs Sorumlusu	2.750,00 1.500,00 1.400,00

Sekreter	1.200,00
Bilişim Departmanı	
Bilişim Departmanı Yöneticisi	2.750,00
Bilişim Sorumlusu	1.500,00
Dış İlişkiler Departmanı	
Dış İlişkiler Departmanı Yöneticisi	2.750,00
Dış İlişkiler Sorumlusu	1.500,00
Gençlik Araştırmaları ve Sosyal İlişkiler Departmanı	
GASİ Departmanı Yöneticisi	2.750,00
GASİ Sorumlusu	1.500,00
Part-time Günlük	55,00
Mutfak İşleri	850,00
GEM Mutfak İşleri	650,00
Şoför	850,00

B) Ücret Zammı

a) Sendika üyesi işçilerin 31.12.2010 tarihindeki ücretlerine 01.01.2011 tarihinden geçerli olmak üzere;

1.700 TL'nin altında ücret alanlara 130,00 TL

1.700 - 2.500 TL arası ücret alanlara 120,00 TL

2.500 TL üstü ücret alanlara 50,00 TL

seyyanen zam uygulanır.

Zam uygulandıktan sonra net ücreti, taban ücretin altında kalan işçilerin ücretleri bu maddenin (A) bendindeki taban ücrete yükseltilecektir. Ücreti daha yüksek olan işçilerin yürürlük tarihindeki net ücretleri taban ücret kabul edilecektir.

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

b) Sendika üyesi işçilerin 31.12.2011 tarihindeki mevcut ücretlerine 01.01.2012 tarihinden geçerli olmak üzere 12 aylık Enflasyon oranı (TÜFE) + 3 puan refah payı uygulanacaktır.

MADDE 40 - İKRAMIYE VE BAŞARI PRİMİ:

a) **İkramiye:** Vakfın Mali durumu dikkate alınarak İşyeri Kurulu'na kararlaştırılan 1 maaş tutarında ikramiye Aralık ayında ödenir.

2011 yılı ikramiyesi yukarıdaki esaslar dahilinde ödenecektir.

b) **Başarı Primi:** Hazırlanacak olan Başarı Primi Yönetmeliği (İşyeri Kurulu'nda onaylandıktan sonra) çerçevesinde Haziran ve Aralık aylarında olmak üzere altı (6) ayda bir değerlendirme yapılacaktır. Haziran değerlendirmesine göre hak edilecek olan Başarı Primi Temmuz ayında, Aralık ayında yapılacak değerlendirmeye göre hak edilecek olan Başarı Primi Ocak ayında ödenecektir. Başarı Prim oranları Sendika üyesi işçilerin başarı oranları ile

doğru orantılı olarak belirlenir. Başarı Primlerinin yıllık toplamı işyerindeki sendika üyesi tüm işçilerin en fazla 1 aylık maaşlarının toplamı kadardır. Başarı primleri Vakfın ekonomik şartları göz önünde bulundurularak uygulanır. Vakfın mali bilançosu yılda en az iki defa olmak üzere işveren tarafından İşyeri Kuruluna rapor halinde sunulur.

MADDE 41 - SOSYAL ÖDEMELER:

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

1) Yemek Ödeneđi:

Mevcut uygulamaya aynen devam edilir.

2) Taşıt Ödeneđi:

İşveren, sendika üyesi işçilere ise geliş ve gidiş yol ücretlerini karşılamak için IETT Mavi Kart kuponu tutarını her ay net olarak ödemeyi kabul eder. Belediyece Mavi Kart kuponlarının yürürlükten kaldırılması halinde otobüs bilet ücretinin 70 ile çarpımı tutarında ücret işçilere her ay net olarak ödenir.

3) Çocuk Ödeneđi:

657 Sayılı Yasa uyarınca belirlenen kriterler çerçevesinde ödenir.

4) Evlenme Ödeneđi:

Evlenen her üyeye 1 maaş tutarında evlenme ödeneği yapılır.

5) Doğum Ödeneđi:

Üyenin veya eşinin doğum yapması halinde belgelemek koşuluyla işçiye 1 maaş tutarında doğum ödeneği yapılır. Çocuđun ölü doğması halinde doğum ve ölüm ödeneği birlikte ödenir.

6)Taşınma Ödeneđi:

Sendika üyesi işçinin taşınması halinde işçiye net 300,00 TL ödeme yapılır. (En fazla yılda bir kez olmak üzere)

7) Ölüm Ödeneđi:

İşveren, işyerinde çalışan sendika üyesi işçinin ölümü halinde yasal mirasçılarına 1 maaş tutarında ölüm yardımı yapar.

İşveren, işçinin iş kazası sonucu ölmesi halinde yasal mirasçılarına net 1.000,00 TL ölüm ödeneği yapar.

5. BÖLÜM İŞÇİ SAĞLIğI ve İŞ GÜVENLİğİ

MADDE 42 - 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 43 – SAĞLIK SİGORTASI:

İşveren, sendika üyesi işçilere Özel Sağlık Sigortası (Ekonomik Paket) yapmayı kabul eder.

6. BÖLÜM YÜRÜRLÜK VE GEÇİCİ HÜKÜMLER

MADDE 44 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

Bu toplu-iş sözleşmesi 01.01.2011 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere tarihinde imzalanmış olup, yürürlük tarihinden itibaren 24 ay sürelidir. Süresi sonunda taraflarca ayrıca bildirim gereksizdir. Yenisi yapıncaya 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.

<u>İŞVEREN YETKİLİLERİ</u>	<u>SENDİKAYI</u>
Yörük KURTARAN	Engin S TİS Daire
	Mustafa İstanbul Ş
	Turgut İstanbul Şul
	Gözde DU İşyeri Sendil