

ADANA TABİP ODASI
İLE
SOSYAL-İŞ SENDİKASI ARASINDA BAĞITLANAN
01.01.2012 - 31.12.2013 YÜRÜRLÜK SÜRELİ
2. DÖNEM
İŞYERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

1. BÖLÜM
GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1 - TARAFLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı Adana Tabip Odası (Reşatbey Mahallesi 6. Sokak No:8 Seyhan/ADANA), işçi tarafı üyeleri adına SOSYAL-İŞ Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (Ziya Gökalp Cad. No:36/16 Kızılay - ANKARA) dır.

MADDE 2 - TANIMLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinde geçen;

- a) İŞVEREN; Adana Tabip Odası'nı,
- b) SENDİKA; (SOSYAL-İŞ) Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası'nı,
- 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 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 bulunmasını, tarafların hak ve yükümlülükleri ile çıkabilecek uyuşmazlıkların çözüm yollarını göstermeyi amaçlamaktadır.

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

MADDE 4 - KAPSAM VE YARARLANMA:

A) Kapsam;

Bu toplu iş sözleşmesi yer olarak, Adana Tabip Odası 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.

MADDE 5 - TARAFLARIN TEMSİLİ:

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

MADDE 6 - SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ:

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

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

c) 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 hizmet akdine ilişkin 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, infisahı, 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:

Sendikanın Genel Yönetim Kurulu üyeleri ya da görevlendireceği kişiler ile şube yöneticileri işveren veya yetkili kıldığı kişilerle 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:

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 yürütebilmeleri için haftada 5 (beş) saat ücreti izin verilir.

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

a) İşçinin işe alınması, sendikaya üye olması ya da sendika üyeliğini koruması veya sendika üyeliğinden ayrılması koşuluna bağlı tutulamaz.

b) İşveren bu sözleşme hükümleri saklı kalmak kaydıyla sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler arasında işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde ve diğer hususlara ilişkin uygulamada herhangi bir ayırım yapamaz.

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

bölümünün kapanması halinde o işyerinde veya kapanan bölümünde çalışan temsilciler ve yöneticiler başka işyerlerine nakledilebilirler.

d) Sendikanın yönetici ve işyeri temsilcileri hakkında 2821 sayılı yasanın 29. ve 30. maddeleri ile diğer mevzuat hükümleri bu sözleşmede belirtilen güvencelere ek olarak uygulanır.

MADDE 13 - 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.

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

MADDE 14 – SENDİKA ÇALIŞMALARININ DUYURULMASI:

İşveren, İşyeri Sendika Temsilcilerince kullanılmak üzere, bir evrak dolabı temin eder. Ayrıca işveren işyerlerinde işçilerin kolaylıkla görebilecekleri yerlere sendika duyuru tahtalarının asılmasını kabul eder. Sendika Yönetimi her türlü yazı, duyuru, bülten, genelge ve çağrı gibi yazılarını duyuru tahtasına asar. Asılacak her türlü yazışma imzalı olup, sendikanın mührünü taşıyacaktır. İmzalı, mühürlü her türlü yazışmanın sorumluluğu sendikaya aittir.

MADDE 15 - SENDİKAL İZİNLER:

A) Temsilci İzni: İşyeri 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 1 (bir) tam gün; şube yönetim kuruluna seçilenlere, her toplantı için 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir.

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

c) Sendika Denetim Kurulları'nda görev alan üyelere genel merkez denetim kurulu üyelerine her toplantı için yol süreleri hariç maksimum 6 ayda bir 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 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 işçi sayısının 1/3'ünü aşmamak üzere yılda toplam 15 (onbeş) gün ücretli izin verilir. Bu oranın aşılması işverenin onayına bağlıdır. Genel kurullar için bu onay aranmaz.

Sendikaca bildirilen isimlerden, görev gereği o tarihler için işyerinden ayrılamayacakların sendikaya bildirmeleri durumunda yerlerine başka işçiler çağrılır. (Bu paragraftaki kısıtlamalar Sendika Genel Kurulları için geçerli değildir).

MADDE 16 - SENDİKAL ÖDENTİLER:

İşveren, sendika anatüzüğü hükümlerine uygun olarak, sendikaca bildirilecek üyelerinden talep ettiği aidatı yürürlük süresi itibariyle, dayanışma aidatını ise talep tarihi itibariyle keserek, sendikaca gösterilen banka hesabına her ay işçi ücretlerinin ödendiği günü izleyen en geç 5 gün içerisinde sendika hesabına yatırır. Kesinti listesinin gönderilmemesi veya eksik kesinti yapılmasının sorumluluğu işverene aittir.

MADDE 17 - 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.

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

MADDE 18 - 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. Taraflar ikişer adet de yedek üye belirler. Asıl ve yedek üyelerin karşılıklı bildirimini ve Kurul Başkanının belirlenmesini teminen, sözleşmenin imzası tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde İşyeri Kurulu toplanır. Toplantıda, asıl ve yedek üyelerle, Kurul Başkanı tutanak altına alınır.

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 görüşerek 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. 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. Bu ilk toplantıda karar alınmadığı takdirde, ikinci toplantı en geç 3 işgünü içinde yapılır. Kararlar gerekçeli olarak yazılarak, kurul üyelerince imzalanır ve ilgili işçi ile sendikaya ve işverene tebliğ edilir.

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 19 – İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ:

a) İşyerinin ekonomik ya da teknolojik durumu; işin, işyerinin gerekleri bakımından zorunluluk olmadıkça işçi çıkartılamaz.

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

Kurul sorunu görüşür, başka çözüm olanakları bulunup bulunmadığını araştırır.

Sorunu çözmeye elverişli ve işletme gereklerine uygun bir yol bulunamaz ise, işten çıkarma esaslarını, çıkarılacak işçi sayısı, işten çıkarma tarihi ile ünitelere dağılımını karara bağlarlar.

Bu halde sırası ile;

- 1) Kendi isteği ile ayrılmak isteyenler,
- 2) Deneme süresi içinde olanlar,
- 3) Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşundan emekli olanlar,
- 4) İşe son giren işçiler,
- 5) Emekliliğini hak kazanmış olanlar,
- 6) Sendika üyesi bulunmayanlar,
- 7) En çok disiplin cezası almış olanlar,
- 8) Aynı durumda olanlar arasında son giren ilk çıkar,

bu işleme tabi tutulurlar.

c) İşveren 19.madde ile bu maddenin (a) ve (b) bentlerinde sayılan kurallara uymaksızın işçi çıkardığında, işten çıkardığı her işçi bakımından aşağıda (d) ve (e) bentlerinde yazılı kural ve yaptırımları kabul ve taahhüt eder. Bu kabul ve taahhüt tazminatsız işçi çıkarmalarda da Mahkemece çıkarmanın tazminatlı yapılmasına karar verilmesi hallerini de kapsar.

Bu maddeye göre işten çıkarılanların yerine 6 ay içerisinde yeni işçi ihtiyacı duyulur ise, işten çıkarılan işçiler tekrar işe çağrılırlar.

İşletmenin bütününde bir defada 2 veya daha fazla sayıda işçi çıkarma toplu işçi çıkarma sayılır ve bu madde hükmüne tabi tutulur. Toplu işçi çıkarma işlemi yapıldıktan sonra 3 ay geçmedikçe yeni toplu işçi çıkarma yapılamaz.

Kapasitesi daraltılan veya kapatılan işyeri veya bölümündeki asıl ve sürekli işlerde geçici işçi çalıştırılmaz. Taşeron eliyle iş gördürülemez.

d) Tazminatlı veya tazminatsız işten çıkarma kararlarının gerekçesinin kararda açık ve somut olarak gösterilmesi şarttır. İşveren, işyerinde çalışan işçi sayısına bakmaksızın işten çıkarma istemini kurula getirmeden önce 3999 sayılı yasa ile onaylanmış bulunan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 sayılı sözleşmesinde öngörülen danışma ve diğer mekanizmaları işletir.

Sözleşmede öngörülen işten çıkarma nedenleri dışında bir neden, çıkarma için gerekçe olarak ileri sürülemez. Emekliliğine 2 yıldan az kalmış olan işçiler için işten çıkarma kararı disiplin suçları hariç yukarıdaki gerekçelerle de olsa uygulanamaz.

İşveren ayrıca 3999 sayılı yasa ile onaylanmış bulunan 158 sayılı sözleşmenin öngördüğü yargı ve tazminat yollarını kabul eder. İşveren 4857 sayılı yasanın iş güvencesi ile ilgili hükümlerini, işçi sayısı ile bağlı olmaksızın ve madde hükümleri çerçevesinde uygulamayı kabul ve taahhüt eder.

e) Bu madde hükümlerine uygun olmaksızın işe son verme işlemlerine karşı üyenin işten çıkarılma işleminin kendisine tebliğinden itibaren çıkarılma işleminin bu sözleşme hükümlerine aykırı olduğunun saptanması gerekçesi ile ilgili mahkemeye başvurarak durumunun ve işten çıkartma işleminin geçersizliğinin saptanmasını isteyebilir.

Mahkemece, işten çıkartma işleminin geçersizliğinin saptanması durumunda işveren, işçiyi işten çıkartılmamış gibi tüm haklarını ödeyerek bir ay içinde eski görev ve işyerine başlatır. İşveren, işçiyi mahkeme kararına rağmen işe başlatmazsa, ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesi esasları doğrultusunda mahkemece verilecek İş Güvencesi Tazminatını ödemeyi kabul eder. Mahkeme kararının 3 ay içinde sonuçlanması durumunda bu süreye ilişkin boşa geçen tüm özlük haklarını da öder.

3. BÖLÜM ÇALIŞMA ESASLARI HİZMET AKDİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

MADDE 20 - İŞE ALMA:

İşveren, işe almada aşağıdaki hükümlere uyar;

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

b) Malullük hali nedeniyle veya zorunlu bir sebepten dolayı işyerinden çıkan veya çıkarılan işçilere, 6 aylık süre içinde işten ayrılmalarını gerektiren sebeplerin ortadan kalkması ve işverenin de ihtiyaç duyması halinde,

c) İşçinin herhangi bir nedenle ölümü halinde, işin niteliğine uygun olduğu takdirde işçinin işe girmeye durumu elverişli çocuklarından biri veya eşine,

d) 4857 sayılı iş yasasının 30. maddesinden doğan yükümlülüğün yerine getirilmesinde evvelce işyerinde sakatlanmış işçilere,

işe almada öncelik tanınır.

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 ilişigi 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 Disiplin Hükümleri dışında disiplin cezası veremez.

c) İşçinin işi ve işyeri ve bölümü, işçinin rızası alınmadan değiştirilemez. Ancak zorunlu hallerde işçinin işi, rıza koşulu aranmaksızın geçici olarak değiştirilebilir. Geçici süreli iş değişiklikleri bir yıl içinde toplam 1 ayı geçemez. Bu değişiklikler Sendikaya, 10 işgünü öncesinde gerekçesi ile yazılı olarak bildirilir.

MADDE 23 – HAFTALIK VE GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ:

A) İşyerinde normal çalışma süresi günde 8,5 haftada 45 saat olup, Cumartesi günleri 2,5 saattir. (Cumartesi günü çalışma saatleri sabah 9.30-12.00 arasındadır.)

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

MADDE 24 - GECE ÇALIŞMASI:

İş hayatında gece saat 20.00’de başlayarak sabah 08.00’ya kadar geçen ve her halde 12 saat süren gün dönemidir.

a) İşçilerin gece çalışmaları 8 saati geçemez. (Bu hüküm gece bekçileri için uygulanmaz).

b) Normal çalışma saatleri dışında yapılan fazla çalışmalar, fazla çalışma saatleri hükümlerine tabidir. Gece yapılan fazla çalışma saat ücreti normal saat ücretinin % 25 fazlasıdır. Fazla çalışma izniyle takas olamaz.

c) Kadın işçilere gece çalışması yaptırılamaz. Ancak, posta sebebi ile çalışmasının bir kısmı geceye rastlayan kadın işçiler için bu hüküm uygulanamaz.

MADDE 25 - 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) İşçilerin işveren tarafından, işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,

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

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

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

MADDE 26 - 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,

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,
- e) 4857 sayılı yasanın 55. maddesinde yer alan durumlar.

MADDE 27 - ASKERE GİDEN İŞÇİLERİN TEKRAR İŞE ALINMASI:

a) Muvazzaflık hizmeti dışında, talim, manevra ve sivil savunma eğitimlerine ilgili makamlarca çağrılan işçilerin, bu görevlerde geçen süreleri kıdemden sayılır. Bu görevlere çağrılan işçilere, dönüşünde işbaşı yaptırılır.

b) Süresi belirsiz hizmet akdiyle çalışan işçilerden, muvazzaf askerlik görevini yapmak için işyerinden ayrılan işçi, terhis izleyen bir ay içinde işyerine başvurması ve ihtiyaç duyulması halinde, emsallerine ve kıdemine uygun bir ücretle eski işine veya eski işine uygun bir işe alınır.

MADDE 28- ÖZÜRLÜ İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI:

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 29 - ANALIK DURUMU:

Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 12 hafta olmak üzere 20 haftalık süre içinde çalıştırılmaları yasaktır.

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

İşçinin talep etmesi halinde 24 aya kadar ücretsiz izin verilir.

MADDE 30 - 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.

c) Mazeret bildirmeksizin işe gelmeme yarım saati aştığı takdirde, gelmediği süreye ilişkin ücret kesintisi yapılır.

MADDE 31 - FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:

a) Günlük iş süresinin üstünde yaptırılan fazla saatlerdeki çalışmadır.

b) Fazla çalışma süresi günde 3 saati geçemez.

c) İşyerinde fazla çalışma yapılabilir. Genel sebeplerle fazla çalışma gerektiği hallerde işçinin muvafakati gerekir.

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

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

f) Günlük ve haftalık normal çalışma sürelerinin üzerinde yapılan çalışmalar, fazla çalışma kabul edilir. Fazla çalışmalarda saat ücreti işçinin normal saat ücretinin % 50 zamlı tutaradır. Hafta tatilinde de çalışarak fazla çalışma yapan işçiye ücreti yasal ücret ödenir.

g) Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde fazla çalışma yaptırılan işçilere o günün bir saatine düşen ücretinin % 100 fazlası ödenir.

MADDE 32 - İZİNLER:

A) YILLIK ÜCRETLİ İZİN:

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

Yıllık izin, hizmet süresi 5 yıla kadar olanlar için 20 gün, 5 yıldan fazla hizmeti olan işçiler için 30 gündür.

a) Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında, izin sürelerine rastlayan bu sözleşme ile belirlenmiş hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ve raporla belgelenen istirahat günleri, izin süresinden sayılmaz.

b) Sözleşme kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri, (İşyeri Kurulu) izin kurulu tarafından düzenlenir.

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

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, yıllık izinlerin bir bölümünü 12 günden az olmamak koşulu ile parçalı olarak kullanabilir.

f) Aylık ücreti, üyelere izne çıkmadan önce ödenir.

B) DİĞER ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER:

1) İşçinin evlenmesi halinde 5 gün,

2) İşçinin ana, baba, kardeş, eş ve çocuklarının ölümü halinde 7 işgünü, akrabalarının ölümü halinde 3 işgünü,

3) İşçinin eşinin doğum yapması halinde 7 işgünü,

4) İşçinin kendisinin doğum yapması halinde, doğum öncesi ve sonrası toplu iş sözleşmesindeki yasal izin süresi verilir.

5) İşçinin çocuğunu evlendirmesi ve sünnet ettirmesi halinde 3 işgünü,

6) İşçinin ikamet ettiği ya da kendisinin veya eşinin veya ana ve babasının mülkiyetinde olan taşınmazların yangın, sel, deprem ve diğer doğal nedenlerle hasara uğraması durumunda, hasarın derecesine göre en çok 5 işgünü ücretli mazeret izni verilir.

7) İşyerinden bir işçinin ölümü durumunda, cenaze hazırlıkları ve bir takım işlerin yürütülmesi için işverence, yeterli sayıda işçi görevlendirilir.

Yukarıdaki izinler, izin sebebi olan olayı kapsayacak şekilde verilir. Bu izinler istendiğinde, olayın işçi tarafından belgelenmesi zorunludur. Belgelenmeyen olaylarda, işçi özürsüz olarak işe gelmemiş sayılır.

C) EMZİRME İZNİ:

İşveren, doğum yapmış işçiye, doğum tarihinden itibaren bir yıl süreyle günde 2 saat emzirme izni vermeyi kabul eder. İşçi isterse bu iznin 60 dakikasını sabahtan, 60 dakikasını akşam erken gitmek kaydıyla kullanabilir veya toplu olarak çalışma saatinin bitiminden önce de kullanabilir.

D) MAZERET İZNİ:

Yıllık izni hak edemeyen işçilere talepleri halinde yılda 5 iş günü ücretli mazeret izni verilir.

MADDE 33- HAFTA TATİLİ:

Hafta tatili Cumartesi günü saat 12: 00' de başlar ve Pazar günü sonuna kadar devam eder.

Hafta tatilinde çalıştırılan işçiye toplam 2,5 yevmiye tutarında ücret ödenir.

MADDE 34 - 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) 1 Mayıs işçi sınıfının birlik, mücadele, dayanışma günü tatilidir.

5) 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar günüdür. 8 Mart günü kadın işçiler ücretli izinlidir.

C) Tatil Ücretleri

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan işçiye toplam 3 yevmiyesi tutarında ücret ödenir.

MADDE 35 - GÖZETİM ALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLAMA:

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

b) İşçi, işyeri ve işverenle ilgisi olmayan herhangi bir suçtan dolayı tutuklandığı ve tutukluluğu 1 yılı aştığı takdirde, hizmet akdi feshedilir (1 yıl 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 1 yıl içinde son bulması ve işçinin işe dönmeyi talep etmesi halinde işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır.

d) Yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken, 1 yıl 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) 1 yıl ve daha az ceza alanlar,

2) 1 yıldan fazla ceza alıp, cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeni ile 1 yıldan 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 36 – BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ AKİTLERİNİN FESHİ:

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

Bildirim Önelleri tutarı peşin olarak da uygulanır.

ÇALIŞMA SÜRESİ İHBAR SÜRESİ

1 aydan 6 aya kadar 4 Hafta

6 Aydan 18 aya kadar 8 Hafta

18 Aydan 36 aya kadar 12 Hafta

36 Aydan fazla süreler için 16 Hafta

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

MADDE 37 - KIDEM TAZMİNATI HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ:

Kıdem tazminatı, 1475 sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde kıdem tazminatına hak kazanan üyeye her kıdem yılı 45 günlük yevmiyesi üzerinden hesaplanarak ödenir. İşçinin ölümü halinde bu ödeme her yıl için 60 gün üzerinden hak sahiplerine yapılır.

MADDE 38 – İŞ KAZALARININ BİLDİRİLMESİ:

a) İşyerinde meydana gelen iş kazası, 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, amir tarafından o yerin zabıtasına ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na derhal bildirilir.

4. BÖLÜM PARASAL HÜKÜMLER

MADDE 39 - ÜCRET ÖDEME ZAMANI VE BİÇİMİ:

İşçilerin ücreti her ayın son işgünü ödenir. Ücretler mutemet tarafından veya banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenir. Her iki halde de işveren, aylık ödeme dönemine ilişkin hakediş ve kesintileri gösteren bir ücret pusulasını işçilere verir.

MADDE 40 - TABAN (BAŞLANGIÇ) ÜCRET VE UYGULAMASI:

Halen işyerinde çalışan sendika üyelerinin 31.12.2011 tarihi itibariyle ücretleri ile bu sözleşmenin imzasından sonra işe girip de sendikaya üye olan işçilerin ücretleri aşağıdaki net taban ücretlerine yükseltilir.

Görev	Taban Ücret (Net)
1- Hizmetli ve İşgüden	759,00 TL
2- Yardımcı Büro Elemanı	1.113, 00 TL
3- Birim Sekreteri	1.113, 00 TL
4-Yönetim Sekreteri-Muhasebe	1.265,00 TL

Taban ücretler yasal asgari ücretin altında olamaz. Yürürlük tarihinde net ücreti, taban ücretinin altında olan işçilerin ücretleri bu taban ücrete yükseltilecektir. Ücreti daha yüksek olan işçilerin mevcut net ücretleri taban ücret kabul edilecektir.

MADDE 41 - ÜCRET ZAMMI:

1) Birinci yıl ikinci altı ay ücret zammı:

Bu sözleşmenin 40. maddesi uygulanarak bulunacak taban ücretlerine; Sözleşmenin birinci yılı için 01.07.2012 tarihinden geçerli olmak üzere son 6 (altı) aylık TÜFE – ÜFE toplamı ortalaması oranında zam uygulandıktan sonra ulaşılan rakamlara % 3 oranında iyileştirme zammı uygulanır.

2) İkinci yıl ücret zammı:

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2012 tarihindeki ücretlerine 01.01.2013 tarihinden geçerli olmak üzere son 1 (bir) yıllık TÜFE – ÜFE toplamı ortalaması oranında zam uygulandıktan sonra ulaşılan rakamlara % 3 oranında iyileştirme zammı uygulanır.

MADDE 42 – SORUMLULUK ZAMMI:

Sözleşme kapsamındaki işçilerden fiilen yönetici sekreterlik ve muhasebe işlerini yürüten işçilere her ay net 150,00 (yüzelli) TL sorumluluk zammı verilir.

MADDE 43 – PRİM ÖDENEĞİ:

ATO üyelerinin aidatlarını toplayan işçilere toplanan aidatların %3'ü kadar prim ödeneği verilir.

MADDE 44 - İKRAMİYE:

Üyelere her yıl Ocak ve Temmuz ücretleri ile birlikte 15'şer günlük ücretleri tutarı karşılığı 2

ikramiye ödenir.

İkramiye ödeme zamanında geriye doğru 3 ayını doldurmamış işçiye çalıştığı süreye karşılık gelen ikramiye ödenir.

MADDE 45 – GEÇİCİ GÖREV ÖDENEĞİ:

İşin gereği olarak görevli bulunduğu ilin dışında geçici bir aydan fazla süre ile görevlendirilen işçilere, aylık ücretleri dışında geçici görev süresince ücretlerinin % 25 oranında ek olarak ödeme yapılır.

MADDE 46– YOLLUK:

İşçinin geçici olarak bulunduğu İl'in dışında görevlendirilmesi halinde ulaşım ve konaklama giderleri, ibraz edeceği faturalar karşılığı kendisine ödenir. Ayrıca görevde bulunduğu her gün için net 35,00 TL yolluk ödenir.

MADDE 47 - SOSYAL ÖDEMELER:

1) Çocuk Ödemesi:

Sendikalı işçilere her ay çocuk başına net 50,00 (elli) TL çocuk ödemesi yapılır. Ana-Baba aynı işyerinde çalışıyorsa çocuk ödemesi birisine verilir. İşçinin ay içinde noksan çalışması nedeniyle çocuk ödemesinde kesinti yapılmaz. Evlenen, 18 yaşını dolduran çocuklara ödeme yapılmaz. Ancak yüksek öğrenim yapmakta olan çocuklar için 25 yaşını geçmemek üzere öğrenimleri bitinceye kadar bu ödeme sürdürülür.

2) Evlenme Ödemesi:

Üyenin evlenmesi durumunda bir defaya mahsus olmak üzere sözleşmenin 1. yılında net 1.000,00 (bin) TL, sözleşmenin 2. yılında net 1.250,00 (binikiyüzelli) TL tutarında evlenme ödemesi yapılır.

3) Doğum Ödemesi:

Üyenin veya eşinin doğum yapması halinde belgelemek koşuluyla işçiye sözleşmenin 1. yılında net 300,00 (üçyüz) TL, sözleşmenin 2. yılında net 350,00 (üçyüzelli) TL doğum ödemesi yapılır.

4) Aile Ödemesi:

İşveren, sendikalı işçilere çalışmayan veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık almayan eşler için Bütçe Kanunu ile öngörülen miktarda aile ödemesi yapar.

5) Yemek Ödemesi:

İşveren, işçilere sözleşmenin 1. yılında her ay net 250,00 (ikiyüzelli) TL, 2. yılında net 275,00 (ikiyüzyetmişbeş) TL yemek ödemesi yapar.

6) Hastalık Yardımı:

Hastalık sigortası uygulamasında Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenmeyen ilk iki günü dahil olmak üzere; işçinin hastalık, iş kazası, meslek hastalıkları ve analık nedeniyle geçici iş göremez durumunda bulunduğu sürede Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin işçi tarafından işverene ödenmesi koşulu ile bu sürenin ücreti işverence tam olarak ödenir.

7) Bayram Ödemesi:

İşveren, işçilere her yıl Ramazan ve Kurban bayramlarından birer hafta önce net 200,00 (ikiyüz) TL (2x200=400 TL) bayram ödemesi yapar.

MADDE 48 – AVANS:

İşveren, her ayın 15'inden itibaren işçilerin talebi halinde yarım maaşları tutarında ücret avansı vermeyi kabul eder.

MADDE 49 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

Bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2012 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 15.12.2011 tarihinde imzalanmış olup, yürürlük tarihinden itibaren 24 ay sürelidir. Süresi sonunda taraflarca ayrıca bildirim gerek olmaksızın son bulur. Yenisi yapılmıca kadar eski sözleşme işçilerin ferdi iş akdi olarak devam eder.

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

Dr. Mustafa Can Eren
Yönetim Kurulu Üyesi

SENDİKA YETKİLİLERİ

Murat Bozbeyoğlu
Ankara Şube Başkanı

Sabit Akkuş
Ankara Şube Sekreteri

Derya Tuzlu
İşyeri Sendika Temsilcisi