

TÜRK TABİPLERİ BİRLİĞİ ANTALYA TABİP ODASI
İLE
SOSYAL-İŞ SENDİKASI ARASINDA BAĞITLANAN
01.07.20010 - 30.06.2012 YÜRÜRLÜK SÜRELİ
3. DÖNEM İŞLETME
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

1. BÖLÜM
GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1 - TARAFLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı Türk Tabipleri Birliği Antalya Tabip Odası (Meltem Mah. 3. Cadde Üzeri 3808 Sokak Sağlıkçılar Apt. Kat:3 ANTALYA), 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; Türk Tabipleri Birliği Antalya 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) İŞLETME; Türk Tabipleri Birliği Antalya Tabip Odası ve bağlı işyerlerinin bütünü,
- e) İŞÇİ; İşyerinde çalışan işçilerden Sosyal-İş üyesi bulunanları,
- f) TARAFLAR; İşveren ve Sendikayı,
- g) SÖZLEŞME; Ekleri ile birlikte bu toplu iş sözleşmesini,
- h) MEVZUAT; Yasa, Tüzük, Yönetmelik v.s.' yi ifade eder.

MADDE 3 - AMAÇ:

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, Türk Tabipleri Birliği Antalya 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 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 yada 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, 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

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 temsilcisiyle görüşerek çözümlenmeye çalışmak ve mevzuattan doğan diğer görevleri yapmak üzere; Sendika, işyerinde yasanın öngördüğü 1 (bir) kişiyi işyeri sendika temsilcisi olarak belirleyip işverene bildirir.

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 - SENDİKA ÇALIŞMALARININ DUYURULMASI:

İşveren, işyerlerinde işçilerin kolaylıkla görebilecekleri yerlere sendikanın yazı, duyuru, bülten, genelge ve çağrı gibi yazılarının asılması için, camlı ve kilitli panolar koyar. Bu panoların anahtarı işyeri sendika temsilcisi veya Baştemsilcisinde bulunur.

Sendikanın imza ve mührünü taşıyan her türlü belgenin ve sendika yayınlarının sorumluluğu sendikaya aittir.

MADDE 14 - ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ VE YAYINLARIN GÖNDERİLMESİ:

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

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

c) İşveren, işçilerle ilgili yayınlacağı sirküler ve genelgelerin bir nüshasını en geç bir hafta içinde sendikaya gönderir ve bir nüshasını işyeri Baştemsilcisine verir.

MADDE 15 – 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 16 - SENDİKAL İZİNLER:

Sendika, sendika şubesi ve konfederasyonun zorunlu organlarında görev alan işçilerle sendika temsilci ve görevlileriyle genel kurul delegelerine, genel kurul, konferans, seminer ve bu gibi toplantılara katılmaları için sendikanın 5 gün önceden işverene bildirmesi halinde yılda yol dahil 5 (beş) işgünü, ücretli sendikal izin verilir.

Sendikanın işçilerle ilgili düzenleyeceği eğitim, konferans ve benzeri etkinlikler için sendikanın en az 5 gün önceden işverene yazılı bildirim üzerine işçilere yol dahil 5 işgünü ücretli eğitim izni verilir. Sendika bir kerede işçi sayısının 1/3 ünden fazlası için izin talep edemez. 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 17 - 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.

MADDE 18 - ŐİKAYET 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.

Çözölemeyen 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 uyuőmazlıkları görüşüp kotarmak üzere aşağıdaki koşullarda işyerinde bir İŞyeri Kurulu oluŐturulur.

A) KuruluŐu:

Kurul, tarafların belirleyeceği birer kiŐiden oluŐur. Kurulun başkanlığını işveren yapar. Sözleşmenin imzası tarihinden itibaren en geç 15 (onbeŐ) gün içinde isimler 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 bağdaŐmayan fiillerini Disiplin Kurulu sıfatı ile görüşerek 19/D bendinde yer alan disiplin hükümlerini uygular.

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 kiŐilerce yürütölür.

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 alınamadığı 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 20 – İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ:

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 işgüvencesi ile ilgili hükümlerini, işçi sayısı ile bağlı olmaksızın ve madde hükümleri çerçevesinde uygulamayı kabul ve taahhüt eder.

3. BÖLÜM ÇALIŞMA ESASLARI HİZMET AKDİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

MADDE 21 - 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 22 - 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 ilişki kesilmemişse hizmet akdi devam eder. Evvelce işyerinde çalışırken ayrılmış olanların işe alınmalarında yeni bir deneme süresi uygulanmaz.

MADDE 23 – HAFTALIK VE GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ:

- a) İşyerinde normal haftalık çalışma süresi 45 (kırkbeş) saattir.
- b) Tamgün çalışma süresinin arasında 1 (bir) saat yemek ve dinlenme izni verilir.
- c) Günlük çalışma saatleri, 11 (onbir) saati (8+3) aşmamak koşuluyla işveren tarafından düzenlenerek haftalık olarak yayınlanır. Cumartesi günleri mesai 5 (beş) saat olarak uygulanır.
- d) 14 Mart etkinlikleri ve oda seçimlerinin yapıldığı genel kurul ve seçim günleri normal mesai günü olarak değerlendirilecektir.

MADDE 24 - İŞ SÜRESİNDEN SAYILAN DURUMLAR:

4857 Sayılı Yasanın 66. Maddesinde belirtilen haller, iş süresinden sayılır.

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,
- 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:

- 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, terhisi 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 27- 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 28 - ANALIK DURUMU:

Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere 16 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 Yönetim Kurulunun onayıyla 6 (altı) aya kadar ücretsiz izin verilir.

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 işe başlama saatinden önce amirine özrünü bildirerek izin almak zorundadır.
- b) İş başında çalışırken acil bir özrü çıkanlar, izin almak suretiyle işyerinden ayrılabilirler.
- c) Özrü nedeniyle işe gelmeme yarım saati aştığı takdirde, gelmediği süreye ilişkin ücret kesintisi yapılır.

MADDE 30 - FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:

- a) Haftalık 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) Haftalık normal çalışma sürelerinin üzerinde yapılan çalışmalar, fazla çalışma kabul edilir. Fazla çalışmalarda saat ücreti işçinin normal saat ücretinin % 50 zamlı tutarıdır. 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 31 - 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 1 ila 5 yıla kadar olanlar için 16 işgünü,

5 ila 15 yıl arasında hizmeti olan işçiler için 21 işgünü,

15 yıl ve daha fazla hizmeti olan işçiler için 26 işgünüdür.

- a) Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında, izin sürelerine rastlayan bu sözleşme ile belirlenmiş hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ve SSK raporuyla 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 3 işgünü, 3. derece akrabalarının ölümü halinde 1 işgünü,
- 3) İşçinin eşinin doğum yapması halinde 3 işgünü,
- 4) İşçinin kendisinin doğum yapması halinde, doğum öncesi 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 sabah, 60 dakikasını akşam erken gitmek kaydıyla kullanabilir veya toplu olarak çalışma saatinin bitiminden önce de kullanabilir.

D) MAZERET İZNİ:

Yıllık izni hak edemeyen işçilerin mazereti belgelemeleri şartıyla Türk Tabipleri Birliği Antalya Tabip Odası Yönetim Kurulu üyelerinden 2'sinin onayı ile yılda 5 gün ücretli mazeret izni verilebilir.

MADDE 32- HAFTA TATİLİ:

Hafta tatili Pazar günüdür. Hafta tatilinde çalıştırılan işçiye toplam 2 yevmiye tutarında ücret ödenir.

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) 1 Mayıs Emek ve Dayanışma günü tatildir.

C) Tatil Ücretleri

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

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

Tutuklanan işçinin hizmet akdi hemen feshedilemez, sonuç beklenir. Yargılama sonunda beraat eder veya mahkum olup da ceza tecil edilir veya paraya çevrilirse, işçi görevine iade olur.

MADDE 35 – BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ AKİTLERİNİN FESHİ :

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

Bildirim Önelleri tutarı peşin olarak uygulanır.

ÇALIŞMA SÜRESİ İHBAR SÜRESİ

1 aydan 6 aya kadar 2 Hafta

6 Aydan 18 aya kadar 6 Hafta

18 Aydan 36 aya kadar 8 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, 1475 sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde kıdem tazminatına hak kazanan üyeye her kıdem yılı 30 günlük yevmiyesi üzerinden hesaplanarak ödenir. İşçinin ölümü halinde bu ödeme her yıl için 50 gün üzerinden hak sahiplerine yapılır.

MADDE 37 – 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 Sigortalar Kurumu'na derhal bildirilir.

4. BÖLÜM PARASAL HÜKÜMLER

MADDE 38 - 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 39 – TABAN (BAŞLANGIÇ) ÜCRET VE UYGULAMASI:

a) İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 30.06.2010 tarihinde almakta oldukları ücretleri taban ücret kabul edilir.

b) İşe girişte ücret yasal asgari ücrettir.

c) Taban ücretler yasal asgari ücretin altında olamaz.

MADDE 40 - ÜCRET ZAMMI:

1) Birinci yıl ücret zamları

a) **Birinci altı ay zammı:** Sendika üyesi işçilerin 30.06.2010 tarihindeki ücretlerine 01.07.2010 tarihinden geçerli olmak üzere 01.01.2010 – 30.06.2010 tarihleri arasındaki 6 aylık dönem itibariyle Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları (TÜFE) kadar zam uygulandıktan sonra ulaşılan rakamlara % 2 iyileştirme zammı uygulanır.

b) **İkinci altı ay zammı:** Sendika üyesi işçilerin 31.12.2010 tarihindeki ücretlerine 01.01.2011 tarihinden geçerli olmak üzere 01.07.2010 – 31.12.2010 tarihleri arasındaki 6 aylık dönem itibariyle Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları (TÜFE) kadar zam uygulandıktan sonra ulaşılan rakamlara % 2 iyileştirme zammı uygulanır.

2) İkinci yıl ücret zamları

a) **Birinci altı ay zammı:** Sendika üyesi işçilerin 30.06.2011 tarihindeki ücretlerine 01.07.2011 tarihinden geçerli olmak üzere 01.01.2011 – 30.06.2011 tarihleri arasındaki 6 aylık dönem itibariyle Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları (TÜFE) kadar zam uygulandıktan sonra ulaşılan rakamlara % 2 iyileştirme zammı uygulanır.

b) **İkinci altı ay zammı:** Sendika üyesi işçilerin 31.12.2011 tarihindeki ücretlerine 01.01.2012 tarihinden geçerli olmak üzere 01.07.2011 – 31.12.2011 tarihleri arasındaki 6 aylık dönem itibariyle Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları (TÜFE) kadar zam uygulandıktan sonra ulaşılan rakamlara % 2 iyileştirme zammı uygulanır.

MADDE 41 – KIDEM ZAMMI:

Sözleşmenin başlangıç tarihi esas olmak üzere işçinin işyerinde geçirdiği her hizmet yılı için 1,00 (bir) TL kıdem zammı olarak ücrete ilave edilir.

MADDE 42 - İKRAMİYE:

Üyelere her yıl Ramazan ve Kurban bayramlarından önce Yönetim Kurulu'nun belirlediği tutarda toplam 2 ikramiye ödenir.

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

MADDE 43 – TAZMİNATLAR:

1) Kasa Tazminatı

İşveren mutemet ve veznedarlara aylık 35,00 TL net kasa tazminatı öder.

2) Öğrenim Tazminatı

İşyerinde yüksek öğrenim (Açıköğretim okulları hariç) yaptığını belgeleyen işçilere aylık net 55,00 TL öğrenim tazminatı ödenir.

MADDE 44– 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 50,00 TL net yolluk ödenir.

MADDE 45 - SOSYAL YARDIM VE ÖDENEKLER:

1) Çocuk ve Öğrenim Yardımı:

Üyelere her ay çocuk başına 10,00 TL çocuk ve öğrenim yardımı yapılır. Ana-Baba aynı işyerinde çalışıyorsa çocuk ve öğrenim yardımı birisine verilir. İşçinin ay içinde noksan çalışması nedeniyle çocuk ve öğrenim zammında kesinti yapılmaz. Evlenen, 18 yaşını dolduran çocuklara yardım yapılmaz. Ancak yüksek öğrenim yapmakta olan çocuklar için 25 yaşını geçmemek üzere öğrenimleri bitinceye kadar bu yardım sürdürülür.

2) Evlenme Yardımı:

Üyenin evlenmesi durumunda bir defaya mahsus olmak üzere 300,00 TL tutarında evlenme yardımı yapılır.

3) Yemek Yardımı:

Yemek yardımı konusunda daha önceki uygulamaya devam edilir.

4) 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 işgöremez durumunda bulunduğu sürede Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen geçici işgöremezlik ödeneği ile günlük ücreti arasındaki fark, işveren tarafından "hastalık yardımı" olarak ödenir.

5) Ulaşım Yardımı:

Üyelere çalışılan her gün için net 3,00 TL ulaşım yardımı yapılır. Ulaşım ücretlerine yapılan zamlar, bu yardıma aynen yansıtılır.

MADDE 46 – AVANS:

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

MADDE 47 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

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

GEÇİCİ MADDE – 1:

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 TEMSİLCİLERİ

Dr. Arif BULUT
Başkan

Dr. Yavuz İPEKLİ
Genel Sekreter

Ali Serdar EROL
Genel Yönetmen

SENDİKA TEMSİLCİLERİ

Matoş KONCA
DİSK Akdeniz Bölge Temsilcisi

Metin ÖZBOZ
Antalya Şube Başkanı

Sibel SUCU
İşyeri Sendika Temsilcisi