

TÜRK TABİPLERİ BİRLİĞİ
BATMAN TABİP ODASI BAŞKANLIĞI
İLE
SOSYAL-İŞ SENDİKASI ARASINDA BAĞITLANAN
01.07.2010 – 30.06.2012 YÜRÜRLÜK SÜRELİ
2. DÖNEM
İŞYERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

1. BÖLÜM
GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1- TARAFLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı Türk Tabipleri Birliği Batman Tabip Odası (Turgut Özal Bulvarı Kevser İş Merkezi Kat: 4 No: 21 BATMAN), 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 Batman Tabip Odası'nı
- b) SENDİKA; (SOSYAL-İŞ) Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası'nı,
- c) İŞYERİ; İşletme 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 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 Batman Tabip Odası ile bunların eklentilerini; kişi olarak işyerinde çalışan Sosyal-İş üyelerini kapsar.

B) Sözleşmeden Yararlanma:

a) Sendika Üyelerinin Yararlanması:

Sözleşmenin imzası tarihinde sendika üyesi bulunanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar, üyeliklerinin sendikaca işverene bildirilme tarihinden itibaren sözleşmenin sağladığı haklardan yararlanabilirler.

Sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki bir tarihte askerlik, emeklilik ve diğer nedenlerle hizmet akdi sona eren üye işçiler ile ölen üyelerin varisleri, sözleşmenin sağladığı tüm hak ve yararlarından 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 sendikaya ödemeyi kabul ve taahhüt eder.

MADDE 5 - TARAFLARIN TEMSİLİ:

Bu toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında sendikayı Genel Yönetim Kurulu veya görevlendireceği kimseler ile sendika şubesi; işvereni, Türk Tabipleri Birliği Batman-Siirt Tabip Odası Yönetim Kurulu veya görevlendireceği kimseler temsil eder.

MADDE 6 - SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ:

a) Bu sözleşmede aksi belirtilmedikçe, hizmet akitleri bu sözleşmeye aykırı olamaz. Hizmet akitlerinin sözleşmeye aykırı hükümlerinin yerini, bu 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 sözleşmede değiştirici ya da yok edici hüküm bulunmayan işçi lehine hak ve menfaatler kazanılmış hak olarak aynen devam eder.

c) Bu sözleşme, mevzuat ile işçi yararına tanınmış ve tanınacak hakların uygulanmasına engel olamaz. Bu sözleşmeden 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.

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 - 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 şekilde 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 önceden randevulararak 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 - SENDİKA ÜYELERİNİN VE SENDİKA ZORUNLU ORGANLARINDA GÖREV ALANLAR İLE İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÜVENCESİ:

a) İşçinin işe alınması, sendikaya üye olması ya da sendika üyeliğini koruması veya sendika üyeliğinden ayrılması koşuluna bağlı tutulamaz. İşveren bu sözleşme hükümleri ile bağlı kalmak kaydı ile sendikaya üye olan işçiler ile sendika üyesi olmayan işçiler arasında işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde ve diğer hususlara ilişkin uygulamada herhangi bir ayırım yapamaz.

b) İşveren, işyerinde çalışan sendika ya da sendika şubelerinin zorunlu organlarında görev alanlarla işyeri sendika temsilcilerinin sendikal görevlerinin gereği yaptıkları çalışmalardan dolayı ve sebebi açık ve kesinlikle belirlenmeyen nedenlerle iş akitlerini bozamaz. 2821 sayılı yasanın ilgili hükümleri saklıdır.

c) 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 12 - SENDİKA ÇALIŞMALARININ DUYURULMASI VE TEMSİLCİLİK ODASI:

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 13 - ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ VE YAYINLARIN GÖNDERİLMESİ:

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

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

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

MADDE 14 - SENDİKAL İZİNLER:

Sendika temsilcileri ve görevlileri ile ilgili genel kurul delegelerine, genel kurula katılmaları için sendikanın en geç 5 gün önceden bildirmesi halinde, genel kurul çalışmaları ve gidiş-geliş için gerekli yol süresince ücretli izin verilir.

Sendikanın işçilerle ilgili düzenleyeceği eğitim, konferans ve benzeri etkinlikler için sendikaca 3 gün önceden bildirilmesi koşulu ile işçilere her işçi için yılda 5'er gün hesabıyla ücretli izin verilir. Sendikaca bildirilen isimlerden görevi gereği o tarihler için işyerinden ayrılamayacakların sendikaya bildirilmeleri durumunda yerlerine başka işçiler çağrılır.

Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp, tüm üyeler içindir. Bir seferde işyeri işçi sayısının %15'inden fazla sayıda üyenin topluca izin kullanması, işverenin onayına bağlıdır. Genel kurullar için bu onay aranmaz.

İşyeri sendika temsilcilerinin bu etkinliklere katılmaları için ayrıca yılda birer gün ücretli izin verilir.

MADDE 15 - SENDİKAL ÖDENTİLER:

İşveren, sendika ana tüzüğü 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 16 - 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.

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

MADDE 17 - İŞYERİ KURULU:

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

A) Kuruluşu:

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

B) Görev ve Yetkileri:

Kurul;

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

b) İzin Kurulu görevini de yapar.

c) İşçilerin iş disiplini ile bağdaşmayan fiillerini Disiplin Kurulu sıfatı ile görüşerek, suçta uygun bulduğu cezayı verir

d) Sözleşmenin uygulanmasından doğan ve sendika yada 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 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 18 – 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) Sendika üyesi bulunmayanlar,
- 5) Emekliliğini hak kazanmış olanlar,
- 6) İşe son giren işçiler,
- 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 3 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 işgüvencesi 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 boşta geçen tüm özlük haklarını da öder.

3. BÖLÜM ÇALIŞMA ESASLARI HİZMET AKDİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

MADDE 19 - İŞE ALMA:

İşveren, işe almada aşağıdaki hükümlere uyar;

- a) 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,
 - b) İşçinin herhangi bir nedenle ölümü halinde, işçinin işe girmeye durumu elverişli çocuklarından biri veya eşine,
 - c) 4857 sayılı iş yasasının 30. maddesinden doğan yükümlülüğün yerine getirilmesinde evvelce işyerinde sakatlanmış işçilere,
- işe almada öncelik tanınır.

MADDE 20 - DENEME SÜRESİ:

İşçiler, işe alındıkları tarihten itibaren 1 aylık deneme süresine tabi tutulurlar. Deneme süresi içinde karşılıklı uyum sağlanamaması durumunda hizmet akdi ihbar önellerine uyulmaksızın sona erdirilebilir. Evvelce işyerinde çalışırken ayrılmış olanların işe alınmalarında yeni bir deneme süresi uygulanmaz.

MADDE 21 - 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 İşyeri Kurulu dışında, disiplin cezası veremez.
- c) İşçinin işi ve işyeri ve bölümü, işçinin rızası alınmadan değiştirilemez. İşyeri Kurulu kararı ile yapılan değişiklikler bunun dışındadır.
- d) İşe geldiği halde, elektrik kesilmesi, malzeme yokluğu ve benzeri sebeplerle işçiye iş verilmez ise bundan dolayı ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

MADDE 22 - HAFTALIK VE GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRELERİ:

- a) İşyerinde normal çalışma süresi günde 8, haftada 40 saattir. İşveren bu sözleşmeye aykırı olmamak kaydıyla, işe başlama, işi bırakma, öğlen dinlenmesi saatlerini tespit eder. İşveren, üç gün önceden işyerinde ilan etmek suretiyle, işe başlama ve bitirme zamanlarını değiştirebilir. İşveren bu değişiklikleri yapmadan önce, sendika temsilcilerine bilgi verir.
- b) Gündüz çalışılan işlerde yemek paydosu bir saat olup, mesaiden sayılmaz ve işçi tarafından serbestçe kullanılır.

c) Ücretli ve ücretsiz izinlerin bitişi işyerinin tatil olduğu güne rastlaması halinde, işbaşı yapma zamanı müteakip ilk çalışma günüdür ve bu suretle işçiye bu ücreti kesintisiz olarak ödenir.

MADDE 23 - GECE ÇALIŞMASI:

İş hayatında gece saat 20.00'de başlayarak sabah 06.00'ya kadar geçen ve her halde 11 saat süren gün dönemi, gece süresidir.

İşçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez.

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

MADDE 24 - İŞ SÜRESİNDEN SAYILAN DURUMLAR:

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

- a) İşyerinde ya da dışında işverenden iş beklemekle geçen süreler,
- b) İşçinin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,
- c) İşçinin, işinde ve işverenin her an buyruğuna hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek 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) Üyelere SGK tarafından verilecek 2 günden fazla istirahat hallerinde, istirahata başladıkları hafta ile istirahatlarının sonunda işe başladıkları takdirde Pazar yevmiyeleri bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.
- g) 4857 Sayılı Yasanın 66. maddesinde yer alan diğer durumlar.

MADDE 25 - ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN DURUMLAR:

Aşağıda belirtilen süreler, yıllık ücretli izin 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 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 26 - ASKERE GİDEN İŞÇİLERİN TEKRAR İŞE ALINMASI:

a) Muvazzaf askerlik 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 akdi ile 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. Bu durumda kararın tebliğinden itibaren 15 (onbeş) gün içinde işe başlamayan işçi bu hakkını kullanamaz.

MADDE 27 - ENGELLİ İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI:

Engelli işçi çalıştırılması konusunda yasal hükümler uygulanır.

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

MADDE 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 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.

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

MADDE 29 - ÖZÜRÜ BİLDİRME:

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

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

MADDE 30 - FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:

a) Günlük iş süresinin üstünde yaptırılan her türlü çalışma fazla çalışmadır.

b) Fazla çalışma süresi günde 3 saati geçemez.

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

d) Fazla çalışma ücretleri, her ay düzenli olarak tutulacak çizelgeler ile belgelendirilerek o ayın ücreti ile beraber ödenecektir.

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

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

g) Günlük ve haftalık normal çalışma sürelerinin üzerinde yapılan çalışmalar, fazla çalışma kabul edilir. Fazla çalışmalarda işçinin ücreti %75 zamlı ödenir.

h) Hafta tatili, Ulusal bayram ve genel tatil günleri çalıştırılan işçiye ayrıca fazla çalışma yaptırılırsa, fazla çalışılan her saat için o günün ücretinin %50 fazlası ödenir.

ı) Gece süresinde normal çalışma saatleri dışında yapılan fazla çalışmalarda, fazla çalışma saat ücreti, normal fazla çalışma saat ücretinin %10 fazlasıdır.

MADDE 31 - HAFTA TATİLİ:

Hafta tatili Cumartesi ve Pazar olmak üzere iki gündür.

Ancak zorunlu hallerde ve işçinin rızası ile hafta tatilinde çalıştırılan işçinin ücreti, 2,5 günlük ücreti tutarındadır.

MADDE 32 - İZİNLER:

A) Yıllık Ücretli İzin:

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

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

Hizmet süresi 1-5 yıl (dahil) olanlara 18 işgünü,

Hizmet süresi 6-10 yıl (dahil) olanlara 20 işgünü,

Hizmet süresi 11-15 (dahil) olanlara 26 işgünü,

Hizmet süresi 15 yıldan fazla olanlara 30 işgünü

yıllık ücretli izin verilir.

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

b) Sözleşme kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri, İşyeri İzin 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 izinler, işçilere bir bölümü 10 günden az olmamak koşulu ile parçalı olarak kullanılabilir.

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

g) Yıllık iznini kullanan işçiye bir defaya mahsus ve yılı içinde kullanılmak üzere yıllık toplam 2 gün ücretli yol izni verilir.

B) Diğer Sosyal İzinler:

1) İşçinin evlenmesi halinde 5 iş günü,

2) İşçinin ana, baba, eş ve çocuğunun ölümünde 7 iş günü,

3) İşçinin eşinin doğum yapması halinde 5 iş günü, kendisinin doğum yapması halinde doğum öncesi yasal izin süresi,

4) İşçinin çocuğunu evlendirmesi halinde 3 iş günü,

5) İşçinin oturduğu ya da kendisinin, eşinin veya bakmakla yükümlü olduğu ana ve babasının mülkiyetinde olan taşınmazların yangın, sel, deprem ve benzeri doğal afetlere uğraması durumunda, 6 iş günü ücretli izin verilir.

6) İşçinin talebi halinde işverence saatlik ve günlük izin verilebilir. Bu izinlerin ayda 8 saati aşmaması gerekir, aşması halinde aşan kısım ücretsiz olarak değerlendirilir.

7) İşyerinden bir işçinin ölümü durumunda, defin işleri 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) Emzirme İzni:

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

D) Ücretsiz Mazeret İzni:

İşveren, işçinin talebi üzerine işyeri kurulunun uygun görmesi halinde yılda 2 ay ücretsiz izin verir.

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 işçi sınıfının birlik, mücadele, dayanışma günüdür. 1 Mayıs günü işçiler ücretli izinlidirler.

5) 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günüdür.

8 Mart'ta işe gelmeyen kadın işçiler ücretli izinli sayılır.

C) Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan işçinin ücreti, 2,5 günlük ücreti tutarındadır.

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

- 1) Gözetim altına alınan işçiler 30 gün süre ile ücretli izinden sayılırlar.
- 2) İşçi, işyeri ve işverenle ilgisi olmayan herhangi bir suçtan dolayı tutuklandığı ve tutukluluğu 6 ayı aştığı takdirde, hizmet akdi feshedilir (6 ay süreyle işçi ücretsiz izinli sayılır).
- 3) Tutukluluğun;
 - a) Kovuşturmaya yer olmadığı,
 - b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,
 - c) Beraat kararı verilmesi,
 - d) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkmasınedenlerinden biri ile 6 ay içinde son bulması ve işçinin işe dönmeyi talep etmesi halinde işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır.
- 4) 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 münfesiş sayılır.
- 5) Yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;
 - a) 6 ay ve daha az ceza alanlar,
 - b) 6 aydan fazla ceza alıp, cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeni ile, 6 aydan fazla ceza aldığı halde tahliye edilenler, 2 hafta içinde başvurmaları ve işyerinde durumuna uygun kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işe alınırlar.

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

MADDE 35 - BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ AKİTLERİNİN FESHİ:

- 1) İş akitlerinin bildirimli feshinde karşı tarafa yazılı olarak bildirmek koşuluyla;
 - a) İş 6 aydan az sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 4 hafta sonra,
 - b) İş 6 ay ile 1,5 yıl arasında sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 6 hafta sonra,
 - c) İş 1,5 yıl ile 3 yıl arasında sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 8 hafta sonra,
 - d) İş 3 yıl ve daha fazla sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 10 hafta sonra feshedilmiş olur.
- 2) İşçi, bildirim önellerinde işveren tarafından çalıştırıldığı takdirde, bildirim önelleri içerisinde tüm haklarından yararlanır.
- 3) Bildirim koşuluna uymayan taraf, yukarıda yazılı önellere ilişkin ücreti tutarında ihbar tazminatı öder.
- 4) İşçinin bildirim önellerine ait ücreti peşin verilmek suretiyle de hizmet akdi feshedilebilir.

5) İşten ayrılan işçi üzerinde emaneti olan bilgi, belge ve dokümanları teslim etmek zorundadır. Teslim etmediği takdirde yasal işlem yapılır.

MADDE 36 - KIDEM TAZMİNATI HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ:

Kıdem tazminatı, 4857 sayılı Yasanın Geçici 6. maddesi gereğince, 1475 sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde kıdem tazminatına hak kazanan üyeye her kıdem yılı için (45) günlük yevmiyesi üzerinden hesaplanarak ödenir. İşçinin ölümü halinde bu ödeme her yıl için 70 gün üzerinden hak sahiplerine yapılır.

MADDE 37 - İŞ KAZALARININ BİLDİRİLMESİ:

a) 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.

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

MADDE 38 - HASTALIK, İŞ KAZALARI VE ANALIK İSTİRAHATLERİ:

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 olarak ödenir.

4. BÖLÜM PARASAL HÜKÜMLER

MADDE 39 - ÜCRET ÖDEME ZAMANI VE BİÇİMİ:

İşçilerin ücreti her ayın son işgünü ödenir. İşveren, aylık ödeme dönemine ilişkin hakediş ve kesintileri gösteren bir ücret pusulasını işçilere verir. Ücret ödeme günü tatil gününe geliyorsa ödeme tatilden önceki son işgünü yapılır.

İşçilere istekleri halinde her ayın 15'inde aylık ücretlerinin 1/2'si oranında ücret avansı verilir.

MADDE 40 - AYLIK NET TABAN ÜCRETLERİ:

İşe yeni alınan işçiye sendika üyesi olması halinde 01.07.2010 tarihinden itibaren 825,00 TL/net taban ücret uygulanacaktır. Taban ücretler ücretlere gelen zam oranında artırılabacaktır.

MADDE 41 – ÜCRET ZAMMI:

1) Birinci yıl ücret zammı:

Sendika üyesi işçilere aylık net taban ücret uygulandıktan sonra 30.06.2010 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.07.2010 tarihinden itibaren seyyanen 100,00 TL/net zam yapıldıktan sonra oluşan ücretlerine % 10 zam uygulanır.

2) İkinci yıl ücret zammı:

Sendika üyesi işçilerin 30.06.2011 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.07.2011 tarihinden geçerli olmak üzere % 15 zam yapılacaktır.

MADDE 42 - KIDEM ZAMMI:

Sözleşmenin başlangıç tarihi esas olmak üzere işçinin işyerinde geçirdiği her hizmet yılı için 2,50 TL/net kıdem zammı olarak ücrete ilave edilir.

MADDE 43 - İKRAMIYE:

Üyelere her yıl Aralık ayı ücretleri ile birlikte ödenmek üzere 1 (bir) maaş tutarında ikramiye ödenir.

MADDE 44 - SOSYAL YARDIM VE ÖDENEKLER:

1) Aile ve Çocuk Yardımı: Sendika üyesi işçilere 19 yaşını doldurmamış erkek ve 25 yaşını doldurmamış kız çocukları ile bakmakla yükümlü oldukları sakat çocuklar için her ay Devlet Memurlarına uygulanan esas miktarlara göre çocuk yardımı ödenir.

2) Yemek Yardımı: İşveren, işçilere tam gün çalışılan günlerde bir öğün, 3 kap öğle yemeği karşılığı aylık sözleşmenin 1. yılında net 175,00 TL, 2. yılında net 200,00 TL yemek yardımı öder.

3) 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 ödeneğinin işçi tarafından işverene ödenmesi koşulu ile bu sürenin ücreti işverence tam olarak ödenir.

4) Ulaşım Yardımı: İşveren, işçilerin işe gidiş-dönüşlerini sağlamak amacıyla günlük 2 toplu taşıma bedelini (belediye otobüsü bileti) nakden öder.

5) Bayram Yardımı: İşveren, işyerinde çalışan üyelere şeker ve kurban bayramlarından önce sözleşmenin 1. yılında 200,00 TL/net, 2. yılında 250,00 TL/net bayram yardımı öder.

MADDE 45 - TAKSİTLİ AVANS:

Sendika üyesi işçilerin talebi, işverenin uygun görmesi halinde uygun taksitlerle kesilmek üzere işçinin 5 aylık net ücret tutarına kadar avans verir.

MADDE 46 - ÖĞRENİM, MESLEKİ EĞİTİM, KURS VE KÜLTÜR HİZMETİ:

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

b) İşveren, üyelerin meslek eğitimlerini geliştirmek, uyum ve becerilerini artırmak, sosyal kültürel alanlarda bilgilendirmek, uygun göreceği zamanlama ve planlama ile eğitim projeleri oluşturup uygulayabilir. Gerektiğinde eğitim programlarının tanıtılmasında, mesleki düzeylerini geliştirmek amacıyla fuar, kurs, seminerlere katılımın sağlanmasında yardımcı olmayı üstlenir.

MADDE 47 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

Bu toplu iş sözleşmesi 01.07.2010 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 13.07.2010 tarihinde imzalanmış olup, yürürlük tarihinden itibaren 24 ay sürelidir. Süresi sonunda taraflarca ayrıca bildirim gerek olmaksızın son bulur. Yenisi yapılmıyaya kadar eski sözleşme işçilerin ferdi iş akdi olarak devam eder.

GEÇİCİ MADDE - 1:

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

GEÇİCİ MADDE - 2:

Sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında bu sözleşme ile sağlanmış bulunan tüm parasal hak ve menfaatler sözleşmenin imzası tarihinden itibaren 1 ay içinde topluca ödenir.

İŞVEREN YETKİLİLERİ

Mehmet DEMİR
Oda Başkanı

SENDİKAYETKİLİLERİ

Tahsin OSAN
Şube Başkanı

Murat BOZBEYOĞLU
Şube Sekreteri

Leyla ŞAHİN
Üye