

ANKARA DİŞHEKİMLERİ ODASI
İLE
SOSYAL-İŐ SENDİKASI
ARASINDA BAĐITLANAN
01.07.2020 - 30.06.2022 YÜRÜRLÜK SÜRELİ
4. DÖNEM
TOPLU İŐ SÖZLEŞMESİ

1. BÖLÜM
GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1 – TARAFLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinin İşveren tarafı, Ankara Dişhekimleri Odası (Ziya Gökalt Caddesi No:37/14 Kızılay/Ankara); İşçi tarafı, üyeleri adına SOSYAL-İŐ Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (Ziya Gökalt Caddesi Gonca Apt. No:36/16 Kızılay/ANKARA'dır.)

MADDE 2 – TANIMLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinde geçen;

- a) İŞVEREN; Ankara Dişhekimleri Odası' nı,
- b) SENDİKA; (SOSYAL-İŐ) Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası' nı,
- c) İŞLETME; Ankara Dişhekimleri Odası ve bağlı işyerlerinin bütünü,
- d) İŞYERİ; İşletme kapsamında olan işyerlerini ve eklentilerini,
- e) İŞÇİ; İşyerinde çalışan işçilerden Sosyal-İŐ 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:

a) 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; sürdürülebilir insan kaynakları politikaları oluşturmayı, işyerinde üretkenliği azami düzeye çıkartmayı, emeğin niteliklerini geliştirmeyi ve katılımcılığın işyerinden başlatılarak demokratikleşmeye katkıda bulunmayı, tarafların hak ve yükümlölükleri ile çıkabilecek uyuşmazlıkların çözüm yollarını göstermeyi amaçlamaktadır.

b) Bu toplu iş sözleşmesi; Uluslararası sözleşmeler ve Anayasa ile güvence altına alınmış olan örgütlenme, özgür toplu pazarlık ve sözleşme hakkı ile grev hakkının çalışanların en temel insan hakkı olarak kabul ederek çalışma yaşamının demokratikleşmesine katkıda bulunmayı bu amaçla ILO sözleşmelerini asgari standart olarak kabul ederek bu sözleşmedeki düzenlemeleri çalışanların lehine gözetip geliştirmeyi amaçlamaktadır.

MADDE 4 - SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA:

A - KAPSAM:

a) Yer itibariyle; Bu toplu iş sözleşmesi, Ankara Dişhekimleri Odası işletmesi kapsamındaki işyerlerini kapsar.

b) Şahıs İtibariyle; Bu sözleşme, Ankara Dişhekimleri Odası işletmesinde çalışan ve Sosyal-İş Sendikasına üye bulunan işçileri kapsar.

B - Sendika Üyelerinin Yararlanmaları:

Sözleşmenin imzası tarihinde sendika üyesi bulunanlar, yürürlük tarihinden itibaren; imza tarihinden sonra üye olanlar, üyeliklerinin sendikaca işverene bildirildiği tarihten itibaren sözleşmeden yararlanırlar.

Sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki bir tarihte hizmet akdi kıdem tazminatına hak kazandıracak bir neden ile sona eren üye işçiler ile ölen üye işçilerin varisleri, sözleşmenin sağladığı tüm hak ve yararlardan çalıştıkları süre oranında yararlanırlar.

MADDE 5 - TARAFLARIN TEMSİLİ:

Bu toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında sendikayı, Genel Yönetim Kurulu veya görevlendireceği kimseler ile sendika şubesi; İşvereni, 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) 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) Yürürlük süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girene kadar hizmet akdi hükmü olarak geçerliliğini sürdürür.

e) Sözleşmede belirtilmeyen konularda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 7 – SÖZLEŞMENİN YORUMU ve UYGULANMASI:

Sözleşmenin hükümleri, amaca aykırı yorumlanamaz. Sözleşme, gerek maddelerinin açık anlamları ve gerekse özü ile bir bütündür; bölüm ve madde başlıkları maddelerin anlamlarını tamamlar.

MADDE 8 - TARAFLARIN DURUMUNDA DEĞİŞİKLİK:

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

2. BÖLÜM TARAF İLİŞKİLERİ

MADDE 9 - İŞVERENİN SORUMLULUKLARI:

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

MADDE 10 - SENDİKANIN SORUMLULUĞU:

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

MADDE 11 - 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, işyerinde çalışan sendika üyeleri ile her zaman görüşebilirler. Bu görüşme, işveren veya yetkili kıldığı kişilerin onayı ile iş düzenini aksatmayacak şekilde işverenin göstereceği yerde toplu olarak da yapılabilir.

İşçiler, Sendika Anatazüzüğü ve yönetmelikleri ile mevzuat hükümlerine uygun şekilde yapmış oldukları sendikal faaliyetlerinden ötürü hiçbir ceza ve farklı uygulamaya tabi tutulamazlar.

MADDE 12 - İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ:

a) Sendika, işyerinde çalışan sendika üyeleri arasında;

İşyerinde işçi sayısı 50'ye kadar ise	1,
İşyerinde işçi sayısı 51-100 arasında ise	2,
İşyerinde işçi sayısı 101-500 arasında ise	3,

kişi işyeri sendika temsilcisi seçer, bunlardan birisi baştemsilci olarak belirlenir ve isim listeleri işverene bildirilir. Baştemsilcinin görevlerini, kendisinin bulunmadığı zamanlarda işyeri sendika temsilcilerinden biri yerine getirir.

İlgili yasa maddesi ve yargı kararları gereğince; işletme söz konusu olduğunda, yukarıdaki kural işletmeye bağlı her işyeri için ayrı ayrı uygulanır.

b) İşyeri sendika temsilcileri, işyerinde çalışan üyelerin yasa ve bu sözleşmeden doğan haklarının tam ve eksiksiz uygulanıp uygulanmadığını takip etmek, bu konuyla ilgili üyelere gelecek dilek ve şikâyetleri dinlemek, işveren veya vekiliyle görüşerek bir çözüme bağlamak, çözümediği sorunları sendikaya bildirmekle görevlidir. Temsilciler, işçileri ve sendikayı ilgilendiren konularda işveren veya vekilleri ile her zaman görüşebilirler.

c) İşyeri sendika temsilcileri işyerinde çalışan üyelerle işi aksatmamaya özen göstererek iş saatleri içerisinde her zaman görüşebilirler. İşyeri sendika temsilcilerinin, işyerinde iş saatleri dışında olmak üzere üyelerle yapacakları toplu görüşmelerde işveren uygun bir yer tahsisi sağlayarak gerekli kolaylığı gösterir.

d) Sendika temsilcilerinin, temsilcilik görevlerini yapmalarından dolayı herhangi bir cezai yaptırım ya da ücretlerinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

MADDE 13 - SENDİKA DUYURU PANOSU:

İşveren sendikal çalışmaların duyurulması ve sendikanın üyelere iletmek gereğini duyduğu haberler ile her türlü sendikal yazıların asılmasını sağlayacak duyuru panoları yaptırır ve işyerinde Sendikanın göstereceği yerlere asılmasını sağlar. Asılan tüm ilanların sorumluluğu sendikaya aittir.

MADDE 14 - SENDİKAL İZİNLER:

a) Temsilci İzinleri: İşyeri sendika temsilcilerine, temsilcilik görevlerinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmeleri için haftada 5 (beş) saat ücretli izin verilir. Temsilcilerin izin sürelerini işyerinde geçirmeleri asıldır. Ancak sendika yöneticilerinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan doğrulamak koşuluyla sözlü çağırısı üzerine belgeye dayalı sendikal faaliyetler için, bu izinlerin yarısını işyeri dışında da kullanması mümkündür.

b) Sendika Organlarında Görev Alan Üyelerin İzinleri:

Sendikanın yazılı başvurusu üzerine:

1) Sendikanın yönetim kurullarında görev alan üyelere genel yönetim kuruluna ve şube yönetim kuruluna seçilenlere, her toplantı için 1 (bir) tam gün izin verilir.

2) Sendika Disiplin Kurulları'nda görev alan üyelere, Genel Merkez Disiplin Kurulu ve Şube Disiplin Kurulu üyelere her toplantı için 1 (bir) tam gün izin verilir.

3) Sendika Denetleme Kurulları'nda görev alan üyelere Genel Merkez Denetleme Kurulu Üyelerine ve Şube Denetleme Kurulu Üyelerine her toplantı için 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir.

c) Sendikal Toplantı ve Eğitim İzinleri:

Sendikanın yazılı başvurusu üzerine:

1) Sendika merkez genel kurulu delegelerine ve genel merkez üst kurul delegelerine, genel kurula katılmaları için genel kurul tatil günlerine rastlıyorsa 1 (bir) tam gün; hafta içinde yapılıyorsa 2 (iki) tam gün izin verilir.

2) Sendika şube genel kurul delegelerine genel kurula katılmaları için 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir.

3) Ayrıca sendikanın düzenleyeceği konferans, seminer ve eğitimlere katılmak üzere her üye için yılda toplam 10 gün ücretli eğitim izni verilir. Bu toplantılara bir seferinde işyerindeki çalışan sayısının % 20'sinden fazlası katılamaz.

MADDE 15 - SENDİKA ÜYELERİNİN VE SENDİKA ZORUNLU ORGANLARINDA GÖREV ALANLAR İLE İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÜVENCESİ:

a) İşçinin işe alınması, sendikaya üye olması 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 sırf bu nedenle, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesine ilişkin uygulamada herhangi bir ayırım yapamaz.

b) İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin ve işyerinde çalışmaya devam eden sendika yöneticilerinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır. Ancak, işin niteliği benzer olmak kaydıyla çalışana ek iş verilebilir.

c) İşveren, işyerinde çalışan sendika ya da sendika şubelerinin zorunlu organlarında görev alanlarla işyeri sendika temsilcilerinin sendikal görevlerinin gereği yaptıkları çalışmalardan dolayı haklı bir neden olmadıkça ve sebebi açık ve kesinlikle belirlenmeyen nedenlerle iş akitlerini bozamaz. Fesih halinde temsilci ya da yönetici işe iade davası açabilir.

Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.

d) Sendikanın yönetici veya işyeri sendika temsilcileri hakkında 6356 sayılı yasanın 23., 24. ve 25. maddeleri ile diğer mevzuat hükümleri bu sözleşmede belirtilen güvencelere ek olarak uygulanır.

MADDE 16 – SENDİKAL ÖDENTİLER, ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VE YAYINLARIN GÖNDERİLMESİ:

a) İşveren, sendika anatüzüğü hükümlerine uygun olarak, sözleşmenin imza tarihinden önce sendikaca bildirilecek üyelere talep ettiği aidatı yürürlük süresi itibariyle, sözleşmenin imza tarihinden sonra bildirilecek üyelere ise bildirim yapıldığı ay itibariyle, dayanışma aidatını ise toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önce olmamak üzere talep tarihi itibariyle keserek, sendikaca gösterilen banka hesabına her ay işçi ücretlerinin ödendiği günü izleyen en geç 10 iş günü içerisinde sendika hesabına yatırır. Kesinti listesinin gönderilmemesi veya eksik kesinti yapılmasının sorumluluğu işverene aittir.

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

c) 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.

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

MADDE 17 - ŞİKÂYET VE UYUŞMAZLIK:

İşçiler bireysel ve bu sözleşmeden doğan şikâyetlerini işyeri sendika temsilcisine yaparlar.

İşyeri sendika temsilcisi duruma göre işçinin ilk amiri ya da işveren vekili ile görüşerek sorunu çözümlenmeye çalışır. Çözümlemeyen konular, temsilci tarafından sendikaya bildirilir.

MADDE 18 - İŞYERİ KURULU:

İşyerinde işçilerin disiplin uygulamaları ile iş akitlerinin sona erdirilmesini görüşmek, işin verimliliği için gerekli düzenlemeleri yapmak, iş ve işyeri değişikliklerini kararlaştırmak, Disiplin Kurulu, İzin Kurulu, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu olarak görev yapmak ve TİS'nin uygulama ve yorumundan kaynaklanan uyuşmazlıkları görüşüp kotarmak üzere aşağıdaki koşullarla işyerinde bir İşyeri Kurulu oluşturulur.

A) Kuruluşu:

Kurul, tarafların belirleyeceği 2 asıl 2 yedek üyeden oluşur. Asıl ve yedek üyeler, sözleşmenin imzası tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde bildirilir. Kurul başkanlığını işveren tarafı yürütür.

B) Görev ve Yetkileri:

Kurul;

a) İşçilerin, iş disiplini ile bağdaşmayan fiillerini Disiplin Kurulu sıfatı ile görüşerek, bu suçta uygun bulacağı cezayı verir.

b) Sözleşmenin uygulamasından doğan ve sendika ya da işverence kurula getirilen uyuşmazlık konularını karara bağlar.

c) İş akitlerinin tazminatlı ve tazminatsız sona erdirilmesini karara bağlar.

C) Çalışma Yöntemi:

a) Toplantı istemi toplantı isteyen tarafça kurul başkanına yazılı olarak yapılır. Kurul başkanı, istemden itibaren en geç 10 işgünü içerisinde gerekli çağrışı yaparak kurulu toplar. Tarafların mazeret bildirmeleri halinde kurul toplantı tarihi mutabık kalınan başka bir günde yapılır. Kurul her durumda en az salt çoğunlukla toplanır. Kurulun sekreteryası, ilk toplantısında belirleyeceği yöntem ve kişilerce yürütülür.

b) Kurul kararlarını ilke olarak oybirliği ile alır. İlk toplantıda karar alınmadığı takdirde, ikinci toplantı en geç 7 işgünü içerisinde yapılır. Yapılan bu ikinci toplantıda da oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki sayılır. Kararlar gerekçeli olarak yazılarak kurul üyelerince imzalanır ve ilgili işçi ile sendikaya ve işverene tebliğ edilir. Oyların eşitliği sonucu başkanın iki oyu ile alınan kararlarda tarafların görüşleri tutanak haline getirilerek tüm kurul üyelerince imzalanır ve ilgili işçi ile sendikaya ve işverene tebliğ edilir.

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

MADDE 19- İŞ GÜVENCESİ:

A) Bireysel İşten Çıkarma:

a) İşveren bu toplu iş sözleşmesindeki hüküm ve kurallara uymaksızın işçi çıkardığında, işten çıkardığı her işçi bakımından aşağıda belirtilen 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.

b) 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.

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.

c) 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.

B) Zorunlu Toplu Çıkarma:

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.

İşyerinin ekonomik ya da teknolojik durumu; işin, işyerinin gerekleri bakımından zorunluluk olmadıkça toplu işçi çıkartılamaz. Kanun ve yönetmeliklere göre kurulmuş birim ve servislerin yasal değişiklikler nedeniyle kapanması durumunda da toplu işçi çıkarma hükümleri uygulanır.

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 aşağıdaki şekilde işleme tabi tutulurlar.

- 1) Kendi isteği ile ayrılmak isteyenler,
- 2) Deneme süresi içinde olanlar,
- 3) Sendika üyesi bulunmayanlar,

- 4) Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşundan emekli olanlar,
- 5) Emekliliğini hak kazanmış olanlar,
- 6) Aynı durumda olanlar arasında son giren ilk çıkar,
- 7) Eşlerden ikisi de aynı işyerinde çalışıyorsa yalnız birisi işten çıkarılır.

Emekliliğine 2 yıldan az kalmış olan işçiler için işten çıkarma kararı disiplin suçları hariç yukarıdaki gerekçelerle de olsa uygulanamaz. Yukarıda yazılı sırayla toplu işten çıkarılanların yeniden işe alınmalarında son işten çıkarılan önce işe alınır kuralına uyulur. Toplu çıkarmadan sonra altı ay içinde yeniden işçi alma durumu doğarsa, işin vasfına uygun olması koşuluyla işten çıkarılanlara taahhütlü olarak davetiye gönderilir. Bildirim gününden başlayarak 30 gün içinde başvuran işçiye vasfına uygun bir iş verilir.

MADDE 20 - YENİ İŞ ARAMA İZİNİ:

Gerek işçinin gerekse işverenin bildirimli olarak hizmet akdini feshettiği durumlarda, işveren işçiye bildirim öneleri sırasında ve çalışma saatleri içinde, günde 2 saat yeni iş arama izni verir. İşçi isterse, işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmak kaydıyla, iş arama iznini topluca kullanabilir.

3.BÖLÜM ÇALIŞMA ESASLARI VE İŞ AKDİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

MADDE 21 - İŞE ALMA:

İşveren işe alacağı işçilerin, görevin gerektirdiği niteliklere sahip olup olmadıklarını kendi mevzuatına göre tespit eder. Tanımlanan görevin niteliklerine uymak ön koşuluyla işe alınmada aşağıdaki durumlar dikkate alınır.

- a) Daha önce 4857 sayılı İş Yasasının 29. maddesine göre topluca işten çıkarılanlara,
- b) İşyerinde herhangi bir iş kazası sonucu ölen veya malul kalıp işten ayrılan işçinin ailesine bakmak zorunda kalanlara talepleri halinde işe almada öncelik tanınır,
- c) Hastalık nedeniyle işinden ayrılmış olup da, iyileşmesini izleyen 3 ay içinde başvuranlara,
- d) 4857 sayılı Yasanın 30. maddesinden doğan yükümlülüğün yerine getirilmesinde, evvelce işyerinde çalışmış olanlara,
- e) Evvelce belirli süreli hizmet akdi ile çalışmış olup, belirli süresinin dolması nedeniyle işi sona erenlere,
- f) Evvelce çalışmış olan işçilerden, geçerli özürleri nedeniyle işyerinden ayrılmış olanlara, öncelik tanınır.

MADDE 22 - DENEME SÜRESİ:

İşçiler, işe alındıkları tarihten itibaren iki aylık deneme süresine tabi tutulurlar. Evvelce işyerinde çalışırken ayrılmış olanların işe alınmalarında, yeni bir deneme süresi uygulanmaz.

MADDE 23 – İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

a) İşçinin kendi işinde ve asıl işyerinde çalıştırılması esastır. Yetkili sağlık kurulunca işçilere branşı ile ilgili “işini yapamaz” raporu verilmesi halinde, işçinin yeni görev yeri işyeri kurulu tarafından belirlenir. Uygun işin bulunmaması durumunda konu mevzuat hükümlerine bağlı olarak İşyeri Kurulu’nda karara bağlanır.

b) İşçinin görev yeri, işinin niteliği benzer olmak koşuluyla ve ücretinde bir düşürme yapılmaksızın işverenlikçe geçici olarak değiştirilebilir. Geçici süreli iş değişiklikleri yılda toplam bir ayı geçemez. Aksi uygulama için işçinin rızası ve işyeri kurulu onayı şarttır. Daimi süreli iş değişikliklerinde işçinin yazılı rızasının olması şarttır. Şu kadar ki; işyeri sendika temsilcilerinin ve sendika yöneticilerinin işleri ve işyerleri hiçbir surette değiştirilemez. İşin ve işyerinin planlanmasından doğan zaruri durumlar istisnadır.

c) İş ve işyeri değişikliği nedeniyle işçi ücretlerinde herhangi bir indirim yapılamayacağı gibi, geçici görevdeki işin niteliğine göre sağlanan ek haklarda işçiye ödenir.

MADDE 24 - HAFTALIK VE GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ:

İşyerinde normal çalışma süresi günlük 8, haftalık 40 saattir. Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında 1 saat yemek molası ve yeteri kadar ara dinlenmeleri verilir.

MADDE 25 - GECE ÇALIŞMASI:

Gece çalışması saat 20.00’de başlayarak sabah saat 06.00’ya kadar geçen ve her halde 10 saat süren gün dönemidir.

a) İşçilerin gece çalışmaları günlük 7,5 saati geçemez.

b) Gece çalışmalarında ödenecek ücret, normal çalışma ücretinin %10 fazlasıdır.

MADDE 26 - 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 her an iş görmeye 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) Kadın işçilerin çocuklarını emzirmek için toplu sözleşme ile belirlenen süt izni süreleri

MADDE 27 - ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN DURUMLAR:

Aşağıda belirtilen süreler, yıllık ücretli izin hakkının hesabında ve işyerindeki kıdem tazminatına esas 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 her hangi bir yasadan dolayı görevlendirilmesi sonucu yılda 90 günden fazlasını aşmayacak şekilde işine gidemediği günler,

d) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri ve yıllık ücretli izin süreleri,

e) İşveren tarafından işçiye verilen diğer izinler,

f) 4857 sayılı yasanın 55. maddesinde yer alan durumlar.

MADDE 28 - 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, en az bir yıl çalışmış olmak ve en çok 90 günü geçmemek şartı ile kıdemden sayılır. Bu görevlere çağrılan işçiler, dönüşlerinde 2 ay içinde başvurularını durumunda, niteliklerine uygun münhal kadrolara öncelikle alınırlar.

b) Süresi belirsiz iş akdi ile çalışan üyelerden, muvazzaf askerlik görevini yapmak için işyerinden ayrılan üye, 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 işbaşı çağrısından itibaren 15 gün içinde işe başlamayan üye bu hakkını kullanamaz.

c) İşveren, bu maddenin (a) bendi hükmüne aykırı davranması durumunda İş Kanununun 31. maddesinde belirtilen tazminatı öder.

MADDE 29 - ENGELLİ İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI:

Engelli işçi çalıştırılması konusunda yasal hükümler uygulanır.

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

İşyerinde çalışan engelli işçiler Engelliler Haftası'nın ilk günü olan 10 Mayıs ve 3 Aralık Dünya Engelliler günü tarihlerinde idari izinli sayılırlar.

Olumsuz hava şartları sebebiyle iş gelişinde ve çıkışında zorluk yaşaması muhtemel olan engelli personele gerekli kolaylık sağlanır. İşyerinde çalışan engelli işçiler, kamu çalışanı engellilere verilen tüm idari izinlerden aynı şekilde yararlanır.

MADDE 30 - ANALIK DURUMU:

a) Analık İzni Süresi

Kadın işçilere doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta yasal doğum izin sürelerine ilaveten doğumdan sonra 2 hafta ücretli doğum izni verilir. Ancak, bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra, gerekirse hekim raporuna göre artırılabilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. İşçinin talep etmesi halinde 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.

b) Annenin Vefatı Halinde Babaya Kullanılacak İzinler

Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde, doğum sonrası kullanılmayan bu toplu iş sözleşmesiyle belirlenen izin süreleri babaya kullanılır. Erken doğum, doğumdan önceki 3 haftaya kadar çalışma veya çoğul gebelik nedeniyle doğumdan sonra kullanılacak izne süre ilave edilmişse, bu ilave izin süreleri de babaya kullanılacak izne eklenir.

c) Evlat Edinme Halinde Analık Hali İzni

Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren İş Kanununun 74'üncü maddesinde yer alan sekiz haftalık analık hali izni kadar ücretli izin verilir.

d) Ücretsiz İzin

Yukarıda belirtilen izin sürelerinin sonunda kadın işçiye ya da üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene istediği halinde 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin süresi yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. Ücretsiz izin hakkını kullanan işçi, çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkını kullanamaz.

e) Çalışma Süresinin Yarısı Kadar Ücretsiz İzin Hakkı

Doğum sonrası analık hali izninin bitiminin itibaren çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde a) birinci doğumda 60 gün, b) ikinci doğumda 120 gün, c) üçüncü doğumda 180 gün süreyle, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum halinde bu süreler 30'ar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması halinde bu süreler 360 gün olarak uygulanır. Bu haktan yararlanan süre içinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.

Bu haktan yararlanmak isteyen işçi, analık hali izninin bitiminden en az bir hafta önce talebini işverene yazılı olarak bildirir.

f) Kısmi Süreli Çalışma Hakkı

Yukarıda belirtilen tüm izin sürelerinin bitiminden sonra çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden biri veya evlat edinen de bu haktan yararlanır.

Kısmi süreli çalışma hakkı ile ilgili diğer hususlarda ilgili yasa ve yönetmelik hükümleri uygulanır.

MADDE 31 - ÖZÜR BİLDİRME:

a) Beklenmedik bir sebepten dolayı işe zamanında gelmesine engel, geçerli bir özrü çıkan işçi uygun yollarla (telefon veya başka bir araçla) işe başlama saatinden önce amirine özrünü bildirerek izin alır.

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

MADDE 32 - FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:

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

b) İşçiye rızası alınmak koşuluyla günlük 3 saatte kadar fazla çalışma yaptırılabilir.

c) Hafta tatili, genel tatil ve ulusal bayram günlerinde ihtiyaç duyulan hallerde, işverenin talebi üzerine fazla çalışma yapılabilir.

d) Bir günde yapılan fazla çalışmanın süresi yarım saatten fazla olursa, ücreti 1 saate tamamlanarak ödenir. Yarım saatten az olan kısımlar için çalışılan süre kadar ödeme yapılır.

e) Fazla çalışmalarda saat ücreti, işçinin o günkü saat ücretinin % 50 zamlı tutarıdır.

f) Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dâhilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 25 yükseltilmesiyle ödenir.

MADDE 33 – İZİNLER:

A) Yıllık Ücretli İzin:

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

İşyerinde;

Hizmet Süresi 1–5 yıl (dâhil) olanlara, 16 işgünü,

Hizmet Süresi 6–10 yıl (dâhil) olanlara, 22 işgünü,

Hizmet Süresi 10 yıldan fazla olanlara, 28 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 sosyal güvenlik kurumunca yetkilendirilmiş sağlık kuruluşu raporuyla belirlenmiş istirahat günleri, izin süresinden sayılmaz.

b) Sözleşme kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri İşyeri Kurulu'nca düzenlenir.

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

d) İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan ücretsiz izinler veya mazeret, dinlenme, hastalık izinleri, yıllık izninden mahsup edilemez.

e) Yıllık ücretli izinleri düzenleyen kurul, işçilerin izinlerinin bir bölümü 10 günden az olmamak koşulu ile parçalı olarak kullanabilir.

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

B) Diğer Sosyal İzinler:

1. İşçinin evlenmesi halinde 7 gün,

2. İşçinin veya eşinin ana, baba, kardeşinin ölümünde 6 işgünü ve çocuğunun ölümünde 9 işgünü, cenazenin il dışında olması durumunda 1 gün ilave ücretli yol izni verilir. Bu izinler vefat gününden başlamak kaydıyla kullanılır.

3. İşçinin eşinin doğum yapması halinde 5 gün, kendisinin doğum yapması halinde doğum öncesi ve sonrası toplu sözleşme ile belirlenen izin süresi,

4. İşçinin çocuğunu evlendirmesi halinde 2 gün, sünnet ettirmesi halinde 1 gün,
5. İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde on güne kadar ücretli izin verilir.
6. Yılda bir kez olmak üzere işçinin evini taşıması halinde 1 gün,
7. Üyenin veya eşinin ikamet ettiği ya da mülkiyetinde olan; anne ve babasının ikametgâhında olan gayrimenkulün, yangın, sel, deprem ve diğer doğal afetlere uğraması nedeniyle tahribatın durumuna göre 10 güne kadar ücretli izin verilir.

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 yasal sınırları içinde, doğum tarihinden itibaren 1,5 yıl süreyle günde iki saat emzirme izni vermeyi kabul eder. İşçi isterse bu iznini sabah geç gelmek, akşam paydos saatinden önce çıkmak suretiyle kullanabilir. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

D) Öğrenim İzni:

Çalışarak okuyan (lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimi de dâhil olmak üzere) öğrenci üyelere eğitimlerine devam edebilmeleri için işveren tarafından gerekli kolaylık sağlanır.

F) Ücretsiz İzin:

İhtiyaç duyan sendika üyesi işçilere, yazılı istemleri halinde (işveren tarafından uygun görülmesi halinde) yılda 60 güne kadar ücretsiz izin verilir.

Bu izin, ücretli doğum izninin sonunda istenmişse veya özrün ciddiyeti işverence kabul edilirse, süre 6 aya kadar çıkar.

MADDE 34 - HAFTA TATİLİ:

Hafta tatili Pazar günü olup, Cumartesi günleri akdi tatildir.

Hafta tatilinde çalıştırılan işçinin günlük ücreti, 2,5 günlük yevmiyesi tutarındadır. Cumartesi günü çalışmalarını fazla mesai olarak ücretlendirilir.

MADDE 35 - ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ:

A- Ulusal Bayram:

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

B- Genel Tatil Günleri:

Aşağıda sayılan günler tatil günleridir.

1. Resmi Bayram Günleri

- a) 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı,
- b) 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü tatilidir.

c) 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı,

d) 30 Ağustos Zafer Bayramı'dır.

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. 1 Ocak günü yılbaşı tatilidir. 31 Aralık günü saat 13.00'te başlar ve 1 Ocak gününü kapsar.

4. 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar günüdür. 8 Mart günü sendikal etkinliklere katılmak amacıyla işe gelmeyen kadın işçiler ücretli izinli sayılırlar.

C- Tatil Ücretleri:

Ulusal bayram ve genel tatil günleri çalıştırılan işçinin günlük ücreti 3 yevmiye tutarındadır. İşçinin fazla çalışmaya ilişkin hakları saklıdır.

MADDE 36 - 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 (3) hafta sonra,

b) İş 6 ay ile 1,5 yıl sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak (6) hafta sonra,

c) İş 1,5 yıl ile 3 yıl sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak (9) 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 önelleri ilişkin ücreti tutarında ihbar tazminatı öder.

4) İşçinin bildirim önellerine ait ücreti peşin verilmek suretiyle de hizmet akdi feshedilebilir.

MADDE 37 - 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 35 günlük yevmiyesi üzerinden hesaplanarak ödenir. İşçinin ölümü halinde bu ödeme her yıl için 35 gün üzerinden hak sahiplerine yapılır.

4. BÖLÜM PARASAL HÜKÜMLER

MADDE 38 - ÜCRETİN TANIMI, ÖDEME ZAMANI VE BİÇİMİ:

Aylık ücret, işçinin her türlü tazminat, ikramiye, ödenek, yardım vb. ödemeler hariç fakat kıdem zammı dâhil esas işi karşılığında bir takvim ayı için almış olduğu ücrettir.

İşçilerin ücreti her ayın son işgünü, banka hesaplarına yatırılmak üzere ödenir. İşveren, aylık ödeme dönemine ilişkin hakediş ve kesintileri gösteren bir ücret pusulasını işçilere verir.

İşçilere istemleri ve işverenin uygun görmesi halinde her ayın 15-20'nci günü aylık net ücretlerinin 1/2'si oranında ücret avansı verilir.

MADDE 39 – İŞ GRUPLAMASI VE AYLIK GRUP TABAN ÜCRETLERİ:

Sendika üyesi işçilerin 01.07.2020 tarihinden itibaren aylık net taban ücretleri 2.500,00 TL'dir. 30.06.2020 tarihinde aylık net taban ücretleri bu tabanın altında kalan işçilerin aylık net ücretleri 01.07.2020 tarihinden itibaren bu tabana yükseltilir. Ücreti taban ücretten daha yüksek olan sendika üyesi işçilerin mevcut ücretleri kendi taban ücreti olarak kabul edilir.

Sözleşmenin imza tarihinden sonra işe yeni giren işçilerin aylık net ücretleri, yukarıda belirlenen taban ücretten az emsal görevde ve unvanda olan işçinin ücretinden fazla olamaz. Taban ücret, ücrete gelen zam oranında artırılır.

Birinci yıl ücret zammı, belirlenen bu taban ücretlerine uygulanır.

MADDE 40 - ÜCRET ZAMMI:

1) 01.07.2020-31.12.2020 ücret zammı:

Sendika üyesi işçilerin 30.06.2020 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.07.2020 tarihinden geçerli olmak % 10 oranında ücret zammı yapılır.

2) 01.01.2021-31.12.2021 ücret zammı:

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2020 tarihindeki ücretlerine 01.01.2021 tarihinden geçerli olmak üzere son bir yıllık TÜFE + 3 oranında zam yapılır.

3) 01.01.2022-30.06.2022 ücret zammı:

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2021 tarihindeki ücretlerine 01.01.2022 tarihinden geçerli olmak üzere son altı aylık TÜFE + 3 oranında zam yapılır.

MADDE 41 - KIDEM ZAMMI:

Sendika üyesi işçilerin aylık net ücretlerine deneme süresi dâhil işyerinde geçirdikleri her hizmet yılı için net 10,00 TL kıdem zammı ilave edilir.

MADDE 42 – İKRAMIYE:

Sendika üyesi işçilere, her yıl Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim ayı maaşları ile birlikte ödenmek üzere yılda dört defa 1.000,00 TL ikramiye verilir.

MADDE 43 - SOSYAL ÖDEMELER:

İşçilerin sosyal, kültürel, barınma ve beslenme gibi ihtiyaçlarına destek olunmak üzere aşağıda belirlenen esas ve miktarlarda sosyal ödemeler yapılır. Aşağıda belirlenmiş olan bu ödemeler 01.01.2021 tarihinden itibaren ücrete gelen zam oranında artırılır.

1) Yemek Ödemesi:

Sendika üyesi işçilere aylık net 500,00 TL yemek ödemesi verilir.

2) Ulaşım Ödemesi:

Üyelerin işyerine gidiş – gelişlerinin sağlanması amacıyla Belediye mücavir alanı içinde günlük 2 adet Belediye otobüs bileti bedeli net olarak ödenir.

3) Çocuk Ödemesi:

Sendikalı işçilere her ay çocuk başına 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre belirlenen miktarda çocuk yardımı yapılır.

Bu ödeme devlet memurlarına yapılan ödeme esaslarına bakılmaksızın işçinin sendika üyesi olması dışında başka hiçbir şart aranmaksızın ait olduğu aydaki devlet memurlarına yapılan ödeme miktarı kadar çocuk parası yardımı yapılır.

4) Bayram ve Yılbaşı Ödemesi:

a) Sendika üyesi işçilere Ramazan ve Kurban bayramlarından bir hafta önce net 300,00'er TL bayram ödemesi verilir.

b) Sendika üyesi işçilere yılbaşında net 300,00 TL yılbaşı ödemesi verilir.

5) Hastalık Yardımı:

Sendika üyesi işçilerin hastalığı ve herhangi bir sağlık engeli halinde; hastalığın devamı süresince; işçinin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz, işçinin ücreti tam olarak ödenir.

Ancak, işçinin Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan alacağı geçici iş göremezlik ödeneği işçi tarafından işverenin kasasına yatırılır. İş kazası durumunda; Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından verilen geçici iş göremezlik ödeneğini de işçi alır.

İşçinin hizmet akdi, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun hastalık yardımı yapmakla yükümlü olduğu süre içinde feshedilemez.

6) Diğer Sosyal Ödemeler:

a) Doğum Yardımı:

Üyenin eşinin veya kendisinin doğum yapması halinde (belgelemek koşuluyla) net 2.000,00 TL tutarında doğum ödemesi yapılır. Bebeğin ölü doğması halinde doğum ve ölüm yardımlarının her ikisi de ödenir.

b) Evlilik Yardımı:

Sendika üyesi işçinin evlenmesi durumunda net 2.000,00 TL evlenme yardımı yapılır.

c) Ölüm Yardımı:

Üyenin iş kazası sonucu ölümü halinde net 6.000,00 TL, normal ölüm halinde ise 4.000,00 TL ölüm yardımı kanuni mirasçılara ödenir.

İşçinin eş ve çocuklarının ölümü halinde 2.000,00 TL tutarında net ölüm yardımı işçiye ödenir.

d) Afet Yardımı:

Yangın, sel, deprem vb. afetlerden dolayı zarara uğrayan sendika üyesi işçilere net 2.000,00 TL afet yardımı yapılır.

MADDE 44 - GEÇİCİ GÖREV ÖDENEĞİ:

İşçinin geçici olarak il dışında görevlendirilmesi halinde, ulaşım, yemek ve konaklama giderleri yönetim kurulunun öngöreceği sınırlarda fatura karşılığı kendisine ödenir. İşçiye bu görevde bulunduğu her gün için ayrıca net 100,00 TL geçici görev ödeneği verilir.

**BÖLÜM 5
İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ**

MADDE 45 - İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ:

İşyerinde hizmetin yürütümü sırasında işçilerin sağlığının ve güvenliğinin korunması ve geliştirilmesi, işçilerin kendi sağlık ve güvenlikleri ile ilgili süreçlere aktif katılımı esastır. İşveren, işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm çalışmaları sendika ile eşgüdüm içinde yürütür.

İşveren, işçi sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuatta öngörülen tedbirleri ve gerekli önlemleri alır ve eğitimleri verir. İşyerinin niteliği gereğince, "sağlıklı çalışma mekânı, ofis ergonomisi, iş hijyeni, aydınlatma, havalandırma, ekran başında çalışma ve çalışma süreçlerinde ortaya çıkan çatışma ve psikolojik sorunlar" başta olmak üzere büro ve bilişim hizmetlerinde işçi sağlığı ve güvenliği bakımından temel konular öncelikle dikkate alınır. İş ve işyeri değişikliklerinde işçi sağlığı ve güvenliği tedbirleri göz önünde bulundurulur.

İşyerinde İş Yasası'nın 81. maddesi uyarınca, işyerinde işveren, sendika ve işçi temsilcileri ile diğer ilgililerin katılımıyla İşyeri Sağlık Güvenlik Birimi oluşturulur ve işyerinde "işçi sağlığı ve güvenliği" konusunda alınacak önlem ve yapılacak çalışmalar, İşyeri Sağlık Güvenlik Birimi'nce belirlenerek, uygulanmak üzere işverene sunulur. İşyerinde işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınan tedbirler 6 ayda bir sendika yetkililerince denetlenir. Eksiklik tespit edilmesi halinde durum işveren yetkililerine bildirilerek sorunların çözümü sağlanır.

İşyerinde ilkyardım araç ve gereçleri bulundurulur.

**BÖLÜM 6
YÜRÜRLÜK VE GEÇİCİ HÜKÜMLER**

MADDE 46 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

46 esas ve 2 Geçici madde ile eklerden oluşan ve taraflarca 17.09.2020 tarihinde imzalanan bu toplu iş sözleşmesi 01.07.2020 tarihinde yürürlüğe girer; 30.06.2022 tarihinde sona erer.

Yürürlük süresi sona eren bu sözleşmenin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar devam eder.

GEÇİCİ MADDE – 1:

Bu sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren meydana gelen tüm artış farkları ve birikmiş alacaklar sözleşmenin imza tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işçilere ödenir.

GEÇİCİ MADDE – 2:

Sendika üyelerinin aidatları yürürlük süresi itibari ile 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.

ANKARA DİŞHEKİMLERİ ODASI
YETKİLİLERİ**ALİ KARAAĞAÇ****GAMZE BURCU GÜL****SOSYAL-İŞ SENDİKASI**
YETKİLİLERİ**SABİT AKKUŞ****ŞEVKET KILIÇARSLAN**