

**ATAKENT (HALKALI) 2. ETAP TOPLU YAPI YÖNETİMİ
İLE
SOSYAL-İŞ SENDİKASI
ARASINDA BAĞITLANAN
01.09.2020 – 31.12.2022 YÜRÜRLÜK SÜRELİ
2. DÖNEM
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**1. BÖLÜM
GENEL HÜKÜMLER**

MADDE 1 – TARAFLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı, Atakent (Halkalı) 2. Etap Toplu Yapı Yönetimi (Atakent Mahallesi Atatürk Caddesi No:5/A Küçükçekmece/İSTANBUL); İşçi tarafı, üyeleri adına SOSYAL-İŞ Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (Ziya Gökalp Caddesi Gonca Apt. No:36/16 Kızılay-ANKARA)'dır.

MADDE 2 – TANIMLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinde geçen;

- a) İŞVEREN;** Atakent (Halkalı) 2. Etap Toplu Yapı Yönetimi'ni,
- 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, Yönetim planında belirtilen (HALKALI II. ETAP TOPLU YAPI YÖNETİM ALANI YERLEŞİM PLANI) bağımsız bölüm ve ortak alanların tamamını kapsar.
- 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:

Sözleşmenin amacı; işçilerin ekonomik, sosyal ve kültürel düzeylerini yükseltmek, onların insan onuruna yaraşır ve çağın gereklerine uygun bir yaşam düzeyine ulaşmalarını sağlamak, işyerinde verimliliği artırmak, işçilerin kendi yaptıkları işle ilgili karar alma sürecine katılmalarını sağlamak ve yönetme yeteneklerini geliştirmek, işçi-işveren arasında doğabilecek uyuşmazlıkları karşılıklı iyi niyet ve güven ortamı içinde ve bu sözleşmede belirlenen yollarla çözümleyerek iş barışını egemen kılmaktır.

MADDE 4 - SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA:

A - KAPSAM:

a) Yer itibariyle; Bu toplu iş sözleşmesi, Atakent (Halkalı) 2. Etap Toplu Yapı Yönetimi işyeri kapsamındaki bölümleri, birimleri ve Yönetim planında belirtilen (HALKALI II. ETAP TOPLU YAPI YÖNETİM ALANI YERLEŞİM PLANI) bağımsız bölüm ve ortak alanların tamamını kapsar.

b) Şahıs İtibariyle; Bu sözleşme, Atakent 2. Etap Toplu Yapı Yönetimi işyerinde çalışan ve Sosyal-İş Sendikasına üye bulunan işçileri kapsar.

B - Sözleşmeden Yararlanma:

a) 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 yararlarından çalıştıkları süre oranında yararlanırlar.

b) Sendika Üyesi Olmayanların Yararlanmaları:

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. Toplu iş sözleşmesinin imzasından önceki talepler imza tarihi itibariyle hüküm doğurur.

Bu sözleşmeyle belirlenen aynı ve parasal haklar, bu bendin (a ve b) fıkraları dışında kalan işçilere uygulanmaz. Uygulandığı takdirde durum sendikanın yazılı uyarısı üzerine bir ay içinde düzeltilemez ise, aynı miktar sendikalı tüm işçilere de ek olarak uygulanır.

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) Nedeni ne olursa olsun, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girene kadar hizmet akdi hükmü olarak geçerliliğini sürdürür. Sendikanın yetki belgesi alması koşuluyla, sona eren toplu iş sözleşmesinin taraf ilişkileri ve kolektif hakları düzenleyen hükümleri yeni sözleşme imzalanıncaya kadar uygulanmaya devam eder.

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 Anatüzüğü 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 arasından;

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.

İşyerlerinin birleştirilmesi veya isimlerinin değiştirilmesi mevcut temsilci sayısını değiştirmez; ancak, işyerlerinin bölünmesi veya ayrılması halinde, temsilci sayısı yeni duruma göre yeniden belirlenir.

b) İşyeri sendika temsilcileri, işyerinde çalışan üyelerin yasa ve bu sözleşmeden doğan haklarının tam ve eksiksiz uygulanıp uygulanmadığını takip etmek, bu konuyla ilgili üyelerden gelecek dilek ve şikâyetleri dinlemek, işveren veya vekiliyle görüşerek bir çözüme bağlamak, çözemediği 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 TEMSİLCİLİK ODASI VE DUYURU PANOSU:

Sendika Temsilcilik Odası: İşveren; işyerinde sendika temsilcilerinin temsilcilik görevlerini yapabilmeleri için çalışma ve sağlık koşullarına uygun (varsa) bir oda verir. Temsilcilik için gerekli masa, sandalye, büro malzemesi, telefon vb. ihtiyaçlar işverence sağlanır.

MADDE 14 - SENDİKAL İZİNLER:

a) **Temsilci İzinleri:** İşyeri sendika temsilcilerine, temsilcilik görevlerinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmeleri için ayda 2 (iki) saat ücretli izin verilir. Temsilcilerin izin sürelerini işyerinde geçirmeleri asıldır. Ancak sendika yöneticilerinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan doğrulamak koşuluyla sözlü çağrısı üzerine, bu izinleri işyeri dışında da kullanması mümkündür.

b) **Sendika Organlarında Görev Alan Üyelerin İzinleri:**

Sendikanın yazılı başvurusu üzerine; Sendikanın yönetim, denetim ve disiplin kurullarında görev alan üyelere her toplantı için, toplantı süresince 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 2 (iki) tam gün ücretli 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 üyelere yılda toplam 15 gün ücretli eğitim izni verilir. Bu toplantılara bir seferinde işyerindeki çalışan sayısının % 10'undan 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 muhasebe, aidat ve halkla ilişkiler departmanları arasındaki değişiklikler bu hükmün dışındadır.
- c) 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, sendikaca bildirilecek üyelere talep ettiği aidatı yürürlük süresi 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 bağtlanması 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 yayınlacağı sirküler ve genelgelerin bir nüshasını en geç bir hafta içinde sendikaya gönderir ve bir nüshasını sendika temsilcisine verir.

MADDE 17 - ŐİKÂYET VE UYUŐMAZLIK:

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. Çözölenmeyen 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 kararlaőtirmek, 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 koŐullarla 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 ilk toplantısında kendi arasından bir kurul başkanı belirler.

B) Görev ve Yetkileri:

Kurul;

a) İşçilerin, iş disiplini ile bağdaŐmayan fiillerini Disiplin Kurulu sıfatı ile görüşerek, bu suça uygun bulacağı cezayı verir. Disiplin Kurulu kararı olmadan işçiye ceza verilemez.

b) Sözleşmenin uygulamasından doğan ve sendika ya da işverence kurula getirilen uyuőmazlık 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 çağrıyla toplantı yapar. 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 yürütölür.

b) Kurul kararlarını ilke olarak oybirliği ile alır. İlk toplantıda karar alınamadığı 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 - 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 20 - İŞE ALMA:

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

- 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 başvurulara,
- 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 21 - 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 22 – 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.

b) İşçinin görev yeri, işinin niteliği benzer olmak koşuluyla ve ücretinde bir düşürme yapılmaksızın işverenlikçe geçici olarak değiştirilebilir. Geçici süreli iş değişiklikleri süresi işyeri kurulunca belirlenir. İdari personelin muhasebe, aidat ve halkla ilişkiler departmanları arasındaki çalışma değişiklikleri daimi ya da geçici iş değişikliği sayılmaz. Daimi süreli iş değişikliklerinde işçinin yazılı rızasının olması şarttır. Şu kadar ki; işyeri sendika temsilcilerinin ve sendika yöneticilerinin işleri ve işyerleri hiçbir surette değiştirilemez.

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

MADDE 23 - HAFTALIK VE GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ:

İşyerinde normal çalışma süresi haftalık 45 saattir. Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında 1 saat yemek molası verilir.

MADDE 24 – VARDİYA USULÜ ÇALIŞMA:

- 1) İşin gerektirdiği durumlarda işçiler vardiya halinde çalıştırılabilirler. Şu kadar ki; vardiya saatlerinin düzenlenmesinde işyeri sendika temsilcisinin görüşü alınır.
- 2) İşçi, her durumda iki haftadan fazla gece vardiyasında çalıştırılmaz.
- 3) İşçi, vardiya değişimlerinde acil durumlar dışında 24 saat geçmedikçe işe çağrılmaz.
- 4) Vardiya başlangıç ve bitiş saatlerinin 24:00-06:00 saatleri arasına gelmeyecek şekilde ayarlanması esastır.

MADDE 25 - GECE ÇALIŞMASI:

Gece çalışması saat 20.00'de başlayarak sabah saat 06.00'ya kadar süren dönemdir. İşçilerin gece çalışmaları günlük 7,5 saati geçemez. 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 işveren 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,
- c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra ya da her hangi bir yasadaki 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 kıdemden sayılır. Bu görevlere çağrılan işçilere, dönüşünde işbaşı yaptırılır.

b) Muvazzaf askerlik ödevini yapmak üzere tarafların anlaşması ile kıdem tazminatını almadan işinden ayrılan işçiler, askerlikleri süresince kadroları saklı kalarak ücretsiz izinli sayılırlar. Bu işçilerden; askerlik ödevinin bitiminden itibaren 2 ay içinde işe dönmek üzere başvurular, o andaki haklarla eski işlerine başlatılırlar. Bu süre içerisinde işe dönmek için başvurup işlerine başlatılmayan işçilere o andaki haklar ve kıdem tazminatlarının dışında, 2 aylık ücretleri tutarında tazminat ödenir. İşe dönmek istemeyenler ise, yine o andaki haklarla kıdem tazminatlarını alırlar ve hizmet akitleri feshedilir.

MADDE 29 - GÖZETİM ALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLAMA:

İşçinin yapmakla yükümlü olduğu görevini yerine getirirken ya da işveren tarafından verilen diğer görevleri yerine getirmesinden dolayı ortaya çıkmış gözaltı ve tutukluluk hallerinde işçinin ücreti bu süre zarfında tam olarak ödenmeye devam eder.

MADDE 30 - 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.

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 31 - ANALIK DURUMU:

Analık haline ilişkin konularda 4857 sayılı İş Yasası'nın 74'üncü maddesi hükümleri geçerlidir.

MADDE 32 - 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 33 - FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:

- a) Bu sözleşme ile belirlenen 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) 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.
- d) Fazla çalışmalarda saat ücreti, işçinin o günkü saat ücretinin %50 zamlı tutarıdır.

MADDE 34 – İZİNLER:

A) Yıllık Ücretli İzin:

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

İşyerinde;

Hizmet Süresi	1 yıldan 5 yıla kadar olanlara (5 yıl dâhil),	14 günden,
Hizmet Süresi	5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara,	20 günden,
Hizmet Süresi	15 yıl (dahil) ve daha fazla olanların,	26 günden,

Az olmamak üzere yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin hakkını hak etmemiş işçilere, işçinin talebi halinde yıllık izin hakkına mahsuben 10 güne kadar ücretli izin avans olarak verilir.

a) Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında, izin sürelerine rastlayan, bu sözleşme ile belirlenmiş ücretli izinler, 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'na düzenlenir.

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

d) İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan başka ücretli ve ücretsiz izinler veya 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 eşinin ve işçinin veya eşinin ana, baba, kardeş ve çocuğunun ölümünde 7 gün, işçinin veya eşinin anneanne, babaanne, dede, hala, amca, teyze, dayı ve çocuklarının ölümünde 1 gün,

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 3 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. Üyenin ikamet ettiği veya kendisinin veya eşinin anne ve babasının mülkiyetinde olan gayrimenkullerin, yangın, sel, deprem ve diğer doğal afetlere uğraması nedeniyle 7 (yedi) gün 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 ücretli doğum izninin bitiminden itibaren 1 yıl süreyle günde iki saat emzirme izni vermeyi kabul eder. İşçi isterse bu iznini sabah geç gelmek, akşam paydos saatinden önce çıkmak suretiyle veya günlük ya da haftalık olarak topluca da kullanabilir. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

E) Mazeret İzni:

Sendika üyesi işçilere, yazılı istemde bulunmaları ve yönetim kurulunun uygun görmesi halinde ücretli mazeret izni verilir.

MADDE 35 - HAFTA TATİLİ:

Hafta Tatili idari personel için Cumartesi günü yarım gün ve Pazar günü olmak üzere 1,5 gündür. Teknik personel için hafta tatili kural olarak Pazar günüdür. İş yerinde işin niteliğinden kaynaklanan zorunluluk nedeni ile teknik personele hafta içi dönüşümlü izin kullanılabilir.

Hafta tatilinde çalıştırılan işçinin saatlik ücreti normal saatlik ücretinin 3 katı tutarındadır. İşçinin fazla çalışmaya ilişkin hakları saklıdır.

MADDE 36 - 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,
- c) 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı,
- d) 15 Temmuz günü Demokrasi ve Milli Birlik Günü,
- e) 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.

C- Tatil Ücretleri:

Ulusal bayram ve genel tatil günleri çalıştırılan işçinin saatlik ücreti normal saatlik ücretinin 3 katı tutarındadır. İşçinin fazla çalışmaya ilişkin hakları saklıdır.

İşçinin Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işlerin aksamaması ve maliklerin zor durumda kalmaması için işveren isterse nöbet sistemi oluşturulur. Nöbet çizelgesi 4 gün önce ilan edilir.

MADDE 37 - BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ AKİTLERİNİN FESHİ:

4857 sayılı İş Yasası'nın yasal hükümleri uygulanır.

MADDE 38 - 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, sözleşmenin birinci yılı içinde almaya hak kazanmışsa her kıdem yılı için 30 günlük yevmiyesi, sözleşmenin ikinci yılı içinde almaya hak kazanmışsa her kıdem yılı için yıllık 31 günlük yevmiyesi üzerinden hesaplanarak ödenir. İşçinin ölümü halinde bu ödeme her yıl için 40 günlük yevmiyesi üzerinden hak sahiplerine yapılır. Her durumda kıdem tazminatı, kıdem tazminatı tavanını aşamaz.

4. BÖLÜM PARASAL HÜKÜMLER

MADDE 39 - 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 halinde her ayın 15-20'nci günü aylık ücretlerinin 1/2'si oranında ücret avansı verilir.

MADDE 40 - ÜCRET ZAMMI:

a) İlk dört aylık geçiş dönemi (01.09.2020 – 31.12.2020)

Sendika üyesi işçilere 31.08.2020 tarihinde sona eren Toplu İş Sözleşmesinde ödenen ücret ve sosyal ödemeler net ücret ödeme şekline göre 31.12.2020 tarihine kadar devam edecektir.

Ayrıca Aralık 2020 tarihinde net ücret üzerinden 20 günlük ikramiye ödenecektir. (Tis madde 41/a bendinde belirtilen ikramiye)

b) Birinci yıl ücret zammı:

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2020 tarihinde almakta oldukları brüt ücretlerine 01.01.2021 tarihinden itibaren brüt % 12 oranında ücret zammı yapılır.

c) İkinci yıl ücret zammı:

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2021 tarihinde almakta oldukları brüt ücretlerine 01.01.2022 tarihinden geçerli olmak üzere brüt % 12 oranında ücret zammı yapılır.

d) İkinci yıl ücret zammı, ücrete gelen zam oranında bütün ödeme kalemlerine de uygulanır.

MADDE 41 – İKRAMIYE:

Sendika üyesi işçilere,

- a) 2020 yılı Aralık ayında ödenmek üzere net 20 günlük,
 - b) 2021 yılı Haziran ayında ödenmek üzere brüt 22 günlük,
 - c) 2021 yılı Aralık ayında ödenmek üzere brüt 22 günlük,
 - d) 2022 yılı Haziran ayında ödenmek üzere brüt 22 günlük,
 - e) 2022 yılı Aralık ayında ödenmek üzere brüt 22 günlük,
- ücretleri tutarında ikramiye ödemesi yapılır.

MADDE 42 - SOSYAL ÖDEMELER:

İşçilerin sosyal, kültürel, barınma ve beslenme gibi ihtiyaçlarına destek olunmak üzere aşağıda belirlenen esas ve miktarlarda sosyal ödemeler yapılır.

1) Yemek Ödemesi:

Sendika üyesi işçilere 3 kaptan aşağı olmamak üzere günde bir öğün yemek verilir. Yemek listesinin hazırlanmasında işyeri sendika temsilcilerinin görüşü alınır.

Yemek verilmediği ya da iş gereği işyerinde verilen yemekten yararlanamayan sendika üyesi işçilere aylık brüt 519,28 TL yemek ödemesi verilir.

2) Ulaşım Ödemesi:

Sendika üyesi işçilere işe geliş gidişlerini sağlamak üzere her ay brüt 328,22 TL ulaşım ödemesi verilir.

3) Bayram Ödemesi:

Sendika üyesi işçilere Ramazan ve Kurban bayramlarından bir hafta önce brüt 205,80 TL bayram ödemesi verilir.

4) Öğrenim Ödemesi:

Her yıl Eylül ayı başında sendika üyesi işçilerin belge ibraz etmeleri halinde,

- | | |
|--|----------------|
| - Kreşe giden çocuğu için | 205,80 TL/Brüt |
| - Anaokulu ve İlköğretimdeki çocuğu için | 328,22 TL/Brüt |
| - Lisedeki çocuğu için | 437,61 TL/Brüt |

- Yükseköğretimdeki çocuğu için

514,49 TL/Brüt

öğrenim ödemesi verilir.

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerden eğitim görenler de (Yüksek Lisans ve Doktora dahil) bu ödemededen yararlanırlar.

5) Hastalık Yardımı:

Sendika üyesi işçileri 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.

Sağlık sorunları nedeniyle işçinin iş akdinin işverence bildirimsiz fesih hakkı, fesih ihbar süresi 6 hafta aşılmadıkça kullanılamaz.

6) Doğum Yardımı:

Üyenin eşinin veya kendisinin doğum yapması halinde (belgelemek koşuluyla) brüt 919,55 TL tutarında doğum ödemesi yapılır. Bebeğin ölü doğması halinde doğum ve ölüm yardımlarının her ikisi de ödenir.

7) Evlilik Yardımı:

Sendika üyesi işçinin evlenmesi durumunda brüt 919,55 TL evlenme yardımı yapılır.

8) Yıllık Ücretli İzin Harçlığı:

Yıllık ücretli izne çıkan üyelere brüt 140,00 TL yıllık izin harçlığı ödenir.

Yıllık ücretli iznin bölünerek kullanılması halinde, yıllık ücretli izin harçlığı, iznin ilk bölümünün kullanıldığı zamanda ödenir.

BÖLÜM 5

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

MADDE 43 - 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 çalışmalarını 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.

İşveren, işyerinde 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” çerçevesinde “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu” oluşturur.

İşyerinde ilkyardım araç ve gereçleri bulundurulur.

MADDE 44 - GİYİM VE KORUYUCU EŞYA:

İşçilere aşağıdaki şekilde koruyucu eşya yardımı yapılır.

- 1) İş tulumu veya üniforma
- 2) İş eldiveni ve filtreli toz maskesi
- 3) Lastik çizme veya bot

Koruyucu eşyalar eskiyip yıprandıkça yenisi verilir. Ayrıca, işin yürütümü bakımından gerekli olan diğer malzemeler de işverence sağlanır. Bu giyimler, koruyucu eşyalar ve malzemeler site dâhilinde ve kullanma talimatlarına uygun olarak kullanılmak zorundadır. İşçilere yapılacak koruyucu eşya yardımı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na ve ilgili yönetmeliklere uygun bir şekilde sağlanır. İşyerinde işçiye verilen koruyucu eşyalar ve işte kullanılan malzemeler işçinin sağlığını tehdit edecek kalitesiz malzemelerden değil, işçi sağlığı ve güvenliğini göz önüne alacak eşya ve malzemelerden oluşur. Bu eşya ile malzeme alımı ve temini işyeri sendika temsilcisi ile birlikte yapılır.

MADDE 45 – HASAR VE ZARAR TESPİT KURULU:

- 1) İşçinin neden olduğu hasar ve zararların tespit ve tazmini için işyerinde üç kişiden oluşan hasar ve tespit kurulu kurulur. Bu kurullar, bir kişi işveren temsilcisi, bir kişi işyeri sendika temsilcisi ve olayın özelliklerine göre; işten anlar, işverenin dışarıdan hizmet aldığı durumlarda ilgili teknik servisten, diğer durumlarda ise işveren ile sendikanın ortaklaşa belirleyecekleri bir teknisyenden oluşur.
- 2) Olay anında işyeri sendika temsilcisi işyerinde bulunmadığı takdirde sendikanın önereceği bir kişi kurulda görev alır. Sendika temsilcisinin imzası olmadan tutulan hasar ve zarar tespit tutanağı geçerli sayılmaz. Ancak, sendika temsilcisi görüşlerini belirtmek suretiyle her durumda tutanağı imzalamak zorundadır.
- 3) İşveren, kaza eksperlerinin görevlerini en iyi şekilde yapabilmeleri için, gerekli araç ve malzemeyi tahsis eder. Ölüm ile sonuçlanan iş kazası sonucu kazayı yapan işçiye altı gün moral izni verilir.

MADDE 46 – HASAR VE ZARAR TESPİT TUTANAĞININ İÇERİĞİ:

Hasar ve zarar tespit tutanağında olayın niteliği ve oluş şekli, oluşan hasar ve zararın işçinin kasıt, kusur veya ihmalden mi ileri geldiği, hasar ve zararın miktarı ve işçi tarafından ödenmesi gereken kısım belirtilir.

Tutanak ve ekleri ilgililerin bağlı bulunduğu işveren vekiline sunulur. İşveren tarafından, hasar bedelinin ödenmesi için ilgiliye veya ilgililere bu tutanak tebliğ edilir. Bu tutanağa itirazı olan işçinin mahkemeye başvuru hakkı vardır.

Araçlardaki hasar ve zarar durumu, olanaklar ölçüsünde fotoğraf ile belgelenir. Kurul, gerektiğinde bilirkişiye başvurabilir.

MADDE 47 – HASAR VE ZARARIN ÖDENME ŞEKLİ:

İşverene ait çeşitli araç ve gereçlerde işin görülmesi esnasında oluşan hasar ve zararlarda, Hasar ve Zarar Tespit Kurulu'nun işçiyi sorumlu tuttuğu kısmın ödenmesine ilişkin olarak;

1) İşveren tarafından hasar bedelinin ödenmesi için ilgiliye veya ilgililere kurulun tuttuğu tutanak tebliğ edilir. Bu tutanağa işçinin mahkemeye başvuru hakkı vardır.

2) Hasar bedeli on günlük ücreti geçmiş ise ödenecek aylık miktar, tarafların anlaşamaması durumunda işçinin aylık maaşının üçte bir oranını aşamaz.

BÖLÜM 6

YÜRÜRLÜK VE GEÇİCİ HÜKÜMLER

MADDE 48 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

48 esas ve 2 Geçici madde ile eklerden oluşan ve taraflarca 25.11.2020 tarihinde imzalanan bu toplu iş sözleşmesi 01.09.2020 tarihinde yürürlüğe girer; 31.12.2022 tarihinde sona erer.

Her ne suretle olursa olsun 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.

ATAKENT 2. ETAP TOPLU YAPI YÖNETİMİ **YETKİLİLERİ**

Serdar ÖZDEMİR

Fatma GÜNEYSU

Mehmet YAVUZ

SOSYAL-İŞ SENDİKASI **YETKİLİLERİ**

Cenk ERDEN

A.Turgut AYBULUT

Orhan MİYANYEDİ