

TC İÇ ANADOLU BELEDİYELER BİRLİĞİ
İLE
SOSYAL-İŞ SENDİKASI
ARASINDA BAĞITLANAN
01.01.2020 – 31.12.2022 YÜRÜRLÜK SÜRELİ
4. DÖNEM
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

1. BÖLÜM
GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1 – TARAFLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinin İşveren tarafı, TC İç Anadolu Belediyeler Birliği (Turgut Reis Caddesi No:39/4 Tandoğan-ANKARA), 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; TC İç Anadolu Belediyeler Birliği'ni,
- b) SENDİKA; (SOSYAL-İŞ) Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası'nı,
- c) İŞLETME; TC İç Anadolu Belediyeler Birliği ve bağlı işyerlerinin bütünü,
- d) İŞYERİ; İşletme kapsamında olan işyerlerini ve eklentilerini,
- e) İŞÇİ; İşyerinde çalışan işçilerden Sosyal-İş üyesi bulunanları,
- f) TARAFLAR; İşveren ve Sendikayı,
- g) SÖZLEŞME; ekleri ile birlikte bu toplu iş sözleşmesini,
- h) MEVZUAT; yasa, tüzük, yönetmelik, v.s.'yi ifade eder.

MADDE 3 – AMAÇ:

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.

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

MADDE 4 - SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA:

A - KAPSAM:

a) **Yer itibariyle;** Bu toplu iş sözleşmesi, TC İç Anadolu Belediyeler Birliği işletmesi kapsamındaki işyerlerini kapsar.

b) **Şahıs İtibariyle;** Bu sözleşme, TC İç Anadolu Belediyeler Birliği işletmesinde 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 İş Sözleşmesinin imza tarihinden önceki talepler geçersizdir.

c) 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.

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, işveren veya yetkili kıldığı kişilerin onayı ile iş düzenini aksatmayacak şekilde işverenin göstereceği yerde işçilerle toplu görüşme yapabilirler.

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) İşyerinde 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 bildirmektir.

b) Sendikaca işyerinde çalışan 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 ve bunlardan birisi baştemsilci olarak belirlenir ve isim listeleri işverene bildirilir. Baş temsilcinin 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 sayısını yeni duruma göre yeniden belirlenir.

c) Temsilciler, işçileri ve sendikayı ilgilendiren konularda işveren veya vekilleri ile her zaman görüşebilirler.

d) 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.

e) 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 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:

1) Sendikanın yönetim kurullarında görev alan üyelerden genel yönetim kuruluna seçilenlere, her toplantı için 2 (iki) tam gün; bu toplantı işyerine göre Genel Merkeze daha uzak bir yörede yapılacaksa 4 (dört) tam gün; şube yönetim kuruluna seçilenlere, her toplantı için 1 (bir) tam gün izin verilir.

2) Sendika Disiplin Kurulları'nda görev alan üyelerden, Genel Merkez Disiplin Kurulu üyelerine her toplantı için 2 (iki) tam gün ücretli izin verilir. Şube Disiplin Kurulu üyeleri için de 1 (bir) tam gün izin verilir.

3) Sendika Denetim Kurulları'nda görev alan üyelerden genel merkez denetim kurulu üyelerine her toplantı için 4 (Dört) tam gün ücretli izin verilir. Şube denetim kurulu üyelerine her toplantı için 2 (iki) 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 2 (iki) tam gün; hafta içinde yapılıyorsa 4 (dört) tam gün izin verilir.

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

3) Ayrıca sendikanın düzenleyeceği konferans, seminer ve eğitimlere katılmak üzere her üye için yılda toplam 15 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.

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 temsilcilğe 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 VERİLMESİ VE YAYINLARIN GÖNDERİLMESİ:

a) İşveren, sendika anatüzüğü hükümlerine uygun olarak, sendikaca bildirilecek üyelerinden 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 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 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 çözümlmeye çalışır. Çözilemeyen 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 kararlaŐtırmak, 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'Őer kiŐiden oluŐur. Kurulun başkanlığını işverenin belirlediği üyelerden birisi yapar. Taraflar, yukarıdaki usul ile 2'Őer de yedek üye belirlerler. Asıl ve yedek üyeler, sözleşmenin imzası tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde bildirilir.

B) Görev ve Yetkileri:

Kurul;

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

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 çağrıyı yaparak toplantıyı gerçekleŐtirmek zorundadır. Kurul, çağrıdan sonra katılan üyelerin sayısı ne olursa olsun toplanır ve kararını alır. Kurulun sekreteryası, ilk toplantısında belirleyeceği yöntem ve kiŐilerce yürütülür. Kurumların kendilerini ilgilendiren toplantılar nedeniyle 3 gün önceden bildirmeleri halinde İşyeri Kurulu toplantısı sözü edilen toplantı sonuna ertelenir.

b) Kurul kararlarını oy çokluğu ile alır. İlk toplantıda karar alınamadığı takdirde, ikinci toplantı en geç 7 işgünü içerisinde yapılır. Yapılan bu ikinci toplantıda da oyların eŐitlięi halinde başkanın oyu iki sayılır. İşten çıkarmalarda ilk toplantıda iş akdinin feshi yönünde bir karar çıkarsa 7 işgünü içinde ikinci toplantı yapılır. Aksi halde iş akdi feshedilmemiş sayılır. İşten çıkarmalarda iki toplantıda da iş akdinin feshi yönünde bir karar çıkması durumunda fesih işlemi gerçekleştirilir. Kararlar gerekçeli olarak yazılarak kurul üyelerince imzalanır ve ilgili işçi ile sendikaya ve işverene tebliğ edilir. Oyların eŐitlięi 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 baŐvurma 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. 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.

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. İşyerindeki kurullarda görev yapan sendika temsilcileri toplu işten çıkarılmaya tabi tutulamaz. Toplu işten çıkarmalarda ceza durumları göz önüne alınamaz. 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) Sendika üyesi bulunmayanlar,
- 3) Deneme süresi içinde olanlar,

- 4) Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşundan emekli olanlar,
- 5) İŖe son giren iŖçiler,
- 6) Emekliliğini hak kazanmıŖ olanlar,
- 7) Aynı durumda olanlar arasında son giren ilk çıkar,
- 8) EŖlerden ikisi de aynı iŖyerinde çalıŖıyorsa yalnız birisi iŖten çıkarılır.

Yukarıda yazılı sırayla toplu iŖten çıkarılanların yeniden iŖe alınmalarında son iŖten çıkarılan önce iŖe alınır kuralına uyulur. Toplu çıkarmadan sonra altı ay içinde yeniden iŖçi alma durumu doğarsa iŖten çıkarılanlara taahhütlü olarak davetiye gönderilir. Bildirim gününden başlayarak 30 gün içinde baŖvuran iŖçiye günün Ŗartlarına uygun iŖ verilir.

MADDE 20 - YENİ İŖ ARAMA İZNİ:

Gerek iŖçinin gerekse iŖverenin bildirimli olarak hizmet akdini feshettiği durumlarda, iŖveren iŖçiye bildirim önelleri sırasında ve çalıŖma saatleri içinde, günde 4 saat yeni iŖ arama izni verir. İŖçi isterse, iŖten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmak kaydıyla, iŖ arama iznini topluca kullanabilir.

3.BÖLÜM ÇALIŖMA ESASLARI VE İŖ AKDİNE İLİŖKİN HÜKÜMLER

MADDE 21 - İŖE ALMA:

İŖveren iŖe alacağı iŖçilerin, görevin gerektirdiği niteliklere sahip olup olmadıklarını kendi mevzuatına göre tespit eder.

- a) Daha önce 4857 sayılı İŖ Yasasının 29. maddesine göre topluca iŖten çıkarılanlara,
- b) İŖyerinde herhangi bir iŖ kazası sonucu ölen veya malul kalıp iŖten ayrılan iŖçinin ailesine bakmak zorunda kalanlara talepleri halinde iŖe almada öncelik tanınır,
- c) Hastalık nedeniyle iŖinden ayrılmıŖ olup da, iyileŖmesini izleyen 3 ay içinde baŖvuranlara,
- d) 4857 sayılı Yasanın 30. maddesinden doğan yükümlülüğün yerine getirilmesinde, evvelce iŖyerinde çalıŖmıŖ olanlara,
- e) Evvelce belirli süreli hizmet akdi ile çalıŖmıŖ olup, belirli süresinin dolması nedeniyle iŖi sona erenlere,
- f) Evvelce çalıŖmıŖ olan iŖçilerden, geçerli özürleri nedeniyle iŖyerinden ayrılmıŖ olanlara, öncelik tanınır.

MADDE 22 - DENEME SÜRESİ:

İŖçiler, iŖe alındıkları tarihten itibaren iki aylık deneme süresine tabi tutulurlar.

Deneme süresinin ilk bir ayı içinde karşılıklı uyum sağlanamaması durumunda ihbar önellerine uyulmaksızın, deneme süresi bir ayı aŖmıŖ ise ihbar önellerine uyularak iŖ akdi sona erdirilebilir.

Evvelce iŖyerinde çalıŖırken ayrılmıŖ olanların iŖe alınmalarında, yeni bir deneme süresi uygulanmaz.

MADDE 23 – İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

a) İşçinin kendi işlerinde ve asıl işyerlerinde çalıştırılmaları 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 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.

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:

İş hayatında gece saat 20.00’de başlayarak sabah saat 06.00’ya kadar geçen ve her halde 10 saat süren gün dönemi, gece süresidir.

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

b) Gece çalışmalarında ödenecek ücret, normal çalışma ücretinin %20 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 iş süresinden sayılır.

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 yasadaki dolaylı 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 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, 6 aylık ücretleri tutarında tazminat ödenir. İşe dönmek istemeyenler ise, yine o andaki haklarla kıdem tazminatlarını alırlar ve hizmet akitleri feshedilir.
- c) Herhangi bir kanuni veya askeri ödev için işyerinden ayrılan işçilere, işyerinden ayrılacağı tarihten 7 gün önce net 800,00 TL yol parası ödenir.

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

- 1) Gözetim altına alınan işçiler gözetim süresince ücretli izinli sayılırlar.
- 2) İşçi, işyeri ve işverenle ilgisi olmayan herhangi bir suçtan dolayı tutuklandığı ve tutukluluğu 6 ayı aştığı takdirde, hizmet akdi feshedilir (6 ay süre ile 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 kalkması,nedenlerinden biri ile 6 ay içinde son bulması ve işçinin işe dönmeyi talep etmesi halinde işe başlar.
- 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 veya 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 ile işe alınırlar.Yüz kızartıcı suçlardan hüküm giyenler, cezalarının ertelenmesi ya da affa uğraması halinde dahi bu madde hükmünden yararlanamazlar.

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.

MADDE 31 - ANALIK DURUMU:

Kadın işçilere doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta yasal doğum izin sürelerine ilaveten doğumdan sonra 4 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.

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.

c) Mazeret bildirmeksizin işe geç gelme ayda 3 defayı ve her defasında yarım saati aşmadığı takdirde işçinin geçerli bir özrünün var olduğu kabul edilir, ayrıca bir beyan ya da ispat aranmaz.

MADDE 33 - 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 %100 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 1–5 yıl (dâhil) olanlara, 18 işgünü,

Hizmet Süresi 5–10 yıl (dâhil) olanlara, 24 işgünü,

Hizmet Süresi 10–15 yıl (dâhil) 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 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 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 3 gün, diğer akrabalarının ölümü halinde 1 gün, cenazenin İl dışında olması durumunda ayrıca 2 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, sünnet ettirmesi halinde 2 gün,

5. İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden 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 3 gün, askerlik yoklaması gibi durumlarda 1 gün,

7. 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. İhtiyaç duyulan sürenin 7 günü aşması halinde bu süre yeniden işverenin onayı ile arttırılarak, 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 veya toplu olarak da kullanabilir. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

D) Ücretsiz İzin:

İhtiyaç duyan sendika üyesi işçilere yazılı istemleri halinde, yılda 60 güne kadar kıdemden sayılan ücretsiz izin verilir.

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

MADDE 35 - HAFTA TATİLİ:

Hafta tatili Cumartesi ve Pazar günüdür.

Hafta tatilinde çalıştırılan işçinin günlük ücreti, 2 günlük yevmiyesi 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) 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı,
- c) 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü,
- d) 30 Ağustos Zafer Bayramı'dır.
- e) 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü tatilidir.

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 işe gelmeyen kadın işçiler ücretli izinli sayılırlar.

D- Tatil Ücretleri:

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

MADDE 37 - 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 sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak (8) hafta sonra,

c) İş 1,5 yıl ile 3 yıl sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak (12) hafta sonra,

d) İŒi 3 yıl ve daha fazla sürmüŒ iŒçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak (16) hafta sonra, feshedilmiŒ olur.

2) İŒçi, bildirim önellerinde iŒveren tarafından çalıŒtırıldıđı takdirde, bildirim önelleri içerisinde tüm haklarından yararlanır.

3) Bildirim koŒuluna uymayan taraf, yukarıda yazılı önelleri iliŒkin ücreti tutarında ihbar tazminatı öder.

4) İŒçinin bildirim önellerine ait ücreti peŒin verilmek suretiyle de hizmet akdi feshedilebilir.

MADDE 38 - KIDEM TAZMİNATI HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ:

Kıdem tazminatı, 4857 sayılı yasanın Geçici 6. maddesi gereğince, 1475 sayılı İŒ Kanunu hükümleri çerçevesinde kıdem tazminatına hak kazanan üyeye her kıdem yılı için 45 günlük yevmiyesi üzerinden hesaplanarak ödenir. İŒçinin ölümü halinde bu ödeme her yıl için 60 gün üzerinden hak sahiplerine yapılır.

4. BÖLÜM PARASAL HÜKÜMLER

MADDE 39 - ÜCRETİN TANIMI, ÖDEME ZAMANI VE BİÇİMİ:

Günlük ücret, iŒçinin her türlü tazminat, ikramiye, ödenek, yardım vb. ödemeler hariç fakat kıdem zammı dâhil esas iŒi karŒılıđında bir gün için almıŒ olduğu ücrettir.

İŒçilerin ücreti her ayın 15'nci günü, banka hesaplarına yatırılmak üzere ödenir. İŒveren, aylık ödeme dönemine iliŒkin hakediŒ ve kesintileri gösteren bir ücret pusulasını iŒçilere verir.

MADDE 40 – TABAN ÜCRET:

Sendika üyesi iŒçilerin 01.01.2020 tarihinden itibaren günlük net taban ücretleri 103 TL 'dir.

Ücreti taban ücretten daha yüksek olan sendika üyesi iŒçilerin mevcut ücretleri kendi taban ücreti olarak kabul edilir.

MADDE 41 - ÜCRET ZAMMI:

a) İkinci yıl ücret zammı:

Sendika üyesi iŒçilerin günlük ücretlerine 01.01.2021 tarihinden geçerli olmak üzere % 10 oranında ücret zammı uygulanır. (Yıllık Enflasyon rakamlarının %10'nun üzerine çıkması durumunda aradaki fark aynen uygulanır.)

b) Üçüncü yıl ücret zammı:

Sendika üyesi iŒçilerin günlük ücretlerine 01.01.2022 tarihinden geçerli olmak üzere % 10 oranında ücret zammı uygulanır. (Yıllık Enflasyon rakamlarının %10'nun üzerine çıkması durumunda aradaki fark aynen uygulanır.)

MADDE 42 - KIDEM ZAMMI:

Sendika üyesi iŒçilerin günlük net ücretlerine deneme süresi dâhil iŒyerinde geçirdikleri her hizmet yılı için 0,70 TL kıdem zammı ilave edilir.

MADDE 43 – İKRAMIYE:

Sendika üyesi işçilere 6772 sayılı yasada belirtilen 52 günlük ilave tediye ödenir.

Ayrıca, sendika üyesi işçilere, her yıl Ocak ve Haziran aylarının 15'nci günü 30'ar günlük ücretleri tutarında toplam 2 ikramiye ödenir.

MADDE 44 - 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 sözleşmenin ikinci ve üçüncü yılında ücrete gelen zam oranında artırılır.

1) Yemek Ödemesi:

Sendika üyesi işçilere her ay net 360,00 TL yemek ödemesi yapılır.

2) Ulaşım Ödemesi:

Sendika üyesi işçilere işe geliş gidişlerini sağlamak üzere her ay net 440,00 TL ulaşım ödemesi verilir.

3) Aile ve Çocuk Ödemesi:

a) Sendika üyesi işçilere her ay 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile öngörülen miktarda aile yardımı yapılır. Bu yardımdan evli olan tüm üye işçiler yararlanırlar.

b) Sendikalı işçilere her ay çocuk başına 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre belirlenen miktarda çocuk yardımı yapılır. Ana-baba aynı işyerinde çalışıyorsa çocuk yardımı birisine verilir. Evlenen, 18 yaşını dolduran çocuklara yardım yapılmaz. Ancak yüksek öğrenim yapmakta olan çocuklar için 25 yaşını geçmemek üzere öğrenimleri bitinceye kadar bu yardım sürdürülür.

4) Yakacak Ödemesi:

Sendika üyesi işçilere her yıl Eylül ayı içerisinde 2.835,00 TL yakacak ödemesi verilir.

5) Gıda Ödemesi:

İşveren, sendika üyelerine her yıl Ramazan ayı içerisinde net 355,00 TL gıda ödemesi verir.

6) Bayram Ödemesi:

Sendika üyesi işçilere Ramazan ve Kurban bayramlarından bir hafta önce net 270,00 TL bayram ödemesi verilir.

7) Giyim Ödemesi:

Sendika üyesi işçilere her yıl Eylül ayı içerisinde net 455,00 TL giyim ödemesi verilir.

8) 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.

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

9) Diğer Sosyal Ödemeler:

a) Ölüm Yardımı:

Sendika üyesi işçilere ölüm halinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

b) Afet Yardımı:

Yangın, sel, deprem vb. afetlerden dolayı zarara uğrayan sendika üyesi işçilere zararın miktarına göre brüt 15.000,00 TL'ye kadar afet yardımı yapılır.

c) Risk Tazminatı:

Şoför olarak çalışanlara 300,00 TL risk tazminatı verilir.

MADDE 45 - GEÇİCİ GÖREV ÖDENEĞİ:

İşçinin geçici olarak il dışında görevlendirilmesi halinde alacağı harcırah, 6245 sayılı Harcırah Kanunu'nda tanımlandığı biçimiyle kendisine ödenir.

**BÖLÜM 5
İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ****MADDE 46 - 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 mekanı, 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 ilkyardım araç ve gereçleri bulundurulur.

MADDE 47 - SAĞLIK KONTROLÜ:

İşveren, bütün işçilerin yılda en az bir kez işveren ile anlaşmalı bir hastanede genel sağlık kontrolünden (check-up) geçmesini sağlar.

**BÖLÜM 6
YÜRÜRLÜK VE GEÇİCİ HÜKÜMLER****MADDE 48 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE:**

48 esas ve 1 Geçici maddeden oluşan ve taraflarca 14/01/2020 tarihinde imzalanan bu toplu iş sözleşmesi 01/01/2020 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:

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.

İÇ ANADOLU BELEDİYELER BİRLİĞİ
YETKİLİLERİ

Fethi YAŞAR
Başkan

SOSYAL-İŞ SENDİKASI
YETKİLİLERİ

Sabit AKKUŞ
Şube Sekreteri

Ümit DANACI
İşyeri Sendika Temsilcisi