

**İZMİR TABİP ODASI**  
**İLE**  
**SOSYAL-İŞ SENDİKASI ARASINDA BAĞITLANAN**  
**01.07.2020 – 30.06.2022 YÜRÜRLÜK SÜRELİ**  
**12. DÖNEM**  
**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**1. BÖLÜM**  
**GENEL HÜKÜMLER**

**MADDE 1- TARAFLAR:**

Bu toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı İzmir Tabip Odası (Prof. Nusret Fişek Caddesi No:5 Alsancak/İzmir), işçi tarafı üyeleri adına SOSYAL-İŞ Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (Ziya Gökalp Caddesi No: 36/16 Kızılay - ANKARA) dır.

**MADDE 2 - TANIMLAR:**

Bu toplu iş sözleşmesinde geçen;

- a) İŞVEREN; İzmir Tabip Odası'nı,
- b) SENDİKA; ( SOSYAL-İŞ ) Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası'nı,
- c) İŞYERİ; İzmir Tabip Odası işyeri ve eklentilerini,
- d) İŞÇİ; İşyerinde çalışan işçilerden Sosyal-İş üyesi bulunanları,
- e) TARAFLAR; İşveren ve Sendikayı,
- f) SÖZLEŞME; Ekleri ile birlikte bu toplu iş sözleşmesini,
- g) MEVZUAT; Yasa, Tüzük, Yönetmelik v.s.'yi ifade eder.

**MADDE 3 - AMAÇ:**

Bu toplu iş sözleşmesi; çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarını geliştirmeyi, üyelerinin insanca yaşaması için gerekli ve yeterli koşullara sahip olmalarını, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin gerçekleştirilerek güvenli bir çalışma ortamının yaratılmasıyla ilgili tüm önlemlerin alınmasını ve çalışma hakkının sağlanarak sosyal güvenceye kavuşturulmalarının sağlanmasını; işyerinde üretkenliği azami düzeye çıkartmayı, emeğin niteliklerini geliştirmeyi ve katılımcılığın işyerinden başlatılarak demokratikleşmeye katkıda bulunmayı, tarafların hak ve yükümlülükleri ile çıkabilecek uyuşmazlıkların çözüm yollarını göstermeyi amaçlamaktadır.

**MADDE 4 - KAPSAM VE YARARLANMA:**

**A) Kapsam;**

Bu toplu iş sözleşmesi yer olarak, İzmir Tabip Odası'nın işyeri ve eklentilerini; kişi olarak işyerinde çalışan Sosyal-İş üyelerini kapsar.

## **B) Sözleşmeden Yararlanma:**

- 1) Sözleşmenin imzası tarihinde sendika üyesi bulunanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar, üyeliklerinin sendikaca işverene bildirilme tarihinden itibaren sözleşmenin sağladığı haklardan yararlanabilirler.
- 2) Sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki bir tarihte askerlik, emeklilik ve diğer nedenlerle hizmet akdi sona eren üye işçiler ile ölen üye işçilerin varisleri, sözleşmenin sağladığı tüm hak ve yararlarından diğer işçiler gibi yararlanırlar.
- 3) Sendika üyesi olmayan işçiler (üyelikleri herhangi bir nedenle sona erenler dahil) sözleşmeden ancak dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabilirler. Bu yararlanma talep tarihinden itibaren geçerlidir.
- 4) 1,2 ve 3 fıkraları hükümleri dışında kalan işçilere bu toplu-iş sözleşmesi kısmen veya tamamen uygulanamaz. Uygulanması durumunda uygulanan tüm parasal haklar sendika üyelerine ilave olarak uygulanır. Ayrıca, işveren sözleşmeyi uyguladığı her işçi için üyelik aidatı tutarını sendikaya ödemeyi kabul ve taahhüt eder. İşverenin TTB mevzuatı gereği çalıştıracağı yönetmelik ve genelgelerde tanımlanmış veya tanımlanacak hekim veya hekim olmayan “Genel Yönetmen” veya başka bir isimle adlandırılacak, yönetim kurulunu temsilen çalışan personel sözleşme kapsamı dışındadır.

## **MADDE 5 - TARAFLARIN TEMSİLİ:**

Bu toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında sendikayı Genel Yönetim Kurulu veya görevlendireceği kimseler ile sendika şubesi; işvereni, Yönetim Kurulu veya görevlendireceği kimseler temsil eder.

## **MADDE 6 - SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ:**

- a) Bu sözleşmede aksi belirtilmedikçe, hizmet akitleri bu sözleşmeye aykırı olamaz. Hizmet akitlerinin sözleşmeye aykırı hükümlerinin yerini, bu sözleşmedeki hükümler alır. Hizmet akdinde belirtilmeyen konularda bu toplu-iş sözleşmesinin hükümleri uygulanır.
- b) Bu toplu-iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten önce işçilere sağlanan ve sözleşmede değiştirici ya da yok edici hüküm bulunmayan işçi lehine hak ve menfaatler kazanılmış hak olarak aynen devam eder.
- c) Bu sözleşme, mevzuat ile işçi yararına tanınmış ve tanınacak hakların uygulanmasına engel olamaz. Bu sözleşmeden daha fazla hak sağlayan yasalar çıkarsa, bu sözleşme hükümlerinin yerini alır.
- d) Nedeni ne olursa olsun, süresi sona eren sözleşmenin hizmet akdine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girene kadar hizmet akdi hükmü olarak geçerliliğini sürdürür.

## **MADDE 7 - TARAFLARIN DURUMUNDA DEĞİŞİKLİK:**

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

## **2. BÖLÜM TARAF İLİŞKİLERİ**

### **MADDE 8 - İŞVERENİN SORUMLULUKLARI:**

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

### **MADDE 9 - 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 10 - İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR:**

Sendikanın genel yönetim kurulu üyeleri ya da görevlendireceği kişiler ile şube yöneticileri işveren veya yetkili kıldığı kişilerle önceden randevulararak her zaman görüşebilirler. Yine bu kişiler, işveren veya yetkili kıldığı kişilerin onayı ile işverenin göstereceği yerde işçilerle toplu görüşme yapabilirler.

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

### **MADDE 11 - İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ:**

Bu sözleşmenin uygulanmasını izlemek, işçilerle işveren arasındaki uygar ilişki ve iletişimi koruyarak doğabilecek uyuşmazlık ve şikâyetleri o işyerindeki yetkili işveren temsilcisi ile görüşerek çözümlenmeye çalışmak ve mevzuattan doğan diğer görevleri yapmak üzere; sendikanın, işyeri için yasada öngörülen sayıda belirleyip işverene bildirdiği işyeri sendika temsilcilerinin sendikal çalışmaları yürütebilmeleri için haftada 2 saat ücretli izin hakları vardır.

Temsilciler, bu izinlerini işverene haber vermek koşuluyla kullanırlar.

### **MADDE 12 - 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 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 13 - SENDİKA ÇALIŞMALARININ DUYURULMASI:**

İşveren, işyerlerinde işçilerin kolaylıkla görebilecekleri yerlere sendikanın yazı, duyuru, bülten, genelge ve çağrı gibi yazılarının asılması için pano koyar. Bu pano anahtarı işyeri sendika temsilcisinde bulunur. Sendikanın imza ve mührünü taşıyan her türlü belgenin ve sendika yayınlarının sorumluluğu sendikaya aittir.

### **MADDE 14 - ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ VE YAYINLARIN GÖNDERİLMESİ:**

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

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

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

### **MADDE 15 - SENDİKAL İZİNLER:**

#### **a) Sendika Organlarında Görev Alan Üyelerin İzinleri:**

Sendikanın yazılı başvurusu üzerine:

**1)** Sendikanın yönetim kurullarında görev alan üyelere 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 üyelere, Genel Merkez Disiplin Kurulu üyelerine her toplantı için 2 (iki) tam gün ücretli izin verilir. Şube Disiplin Kurulu üyelerine de 1 (bir) tam gün izin verilir.

**3)** Sendika Denetleme Kurulları'nda görev alan üyelere genel merkez denetleme kurulu üyelerine her toplantı için 4 (Dört) tam gün ücretli izin verilir. Şube denetleme kurulu üyelerine her toplantı için 2 (iki) tam gün ücretli izin verilir.

#### **b) 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 5 gün ücretli eğitim izni verilir. Bu toplantılara bir seferinde işyerindeki çalışan sayısının % 20'sinden fazlası katılamaz.

#### **MADDE 16 - SENDİKAL ÖDENTİLER:**

İşveren, sendika ana tüzüğü ve yasa 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 ücretlerinden keserek, sendikaca gösterilen banka hesabına her ay işçi ücretlerinin ödendiği günü izleyen en geç 5 gün içerisinde sendika hesabına yatırır.

#### **MADDE 17 - ŞİKÂYET VE UYUŞMAZLIK:**

İşçiler bireysel ve bu sözleşmeden doğan şikayetlerini yazılı olarak işyeri sendika temsilcisine yaparlar.

Temsilci duruma göre işçinin ilk amir ya da işveren vekiliyle görüşerek sorunu çözümlenmeye çalışır. Genellik gösteren ve bu sözleşmenin uygulanmasından doğan aksaklıkların çözümünde de aynı yol izlenir.

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

#### **MADDE 18 - İŞYERİ KURULU:**

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

##### **A) Kuruluşu:**

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

##### **B ) Görev ve Yetkileri:**

###### **Kurul;**

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

b) İzin Kurulu görevini de yapar.

c) İşçilerin iş disiplini ile bağdaşmayan fiillerini Disiplin Kurulu sıfatı ile görüşerek 19/E bendinde yer alan disiplin hükümlerini uygular.

d) Sözleşmenin uygulanmasından doğan ve sendika yada işverence kurula getirilen uyuşmazlık konularını karara bağlar.

e) İş akitlerinin tazminatlı ya da tazminatsız sona erdirilmesini karara bağlar.

### **C) Çalışma Yöntemi:**

a) Kurul, tarafların talebi ile toplanır. Toplantı istemi, toplantı isteyen tarafça kurul başkanına yazı ile yapılır. Kurul başkanı, istemden itibaren 3 işgünü içinde kurul üyelerini toplantıya çağırarak zorundadır. Kurul, çağrıdan sonra katılan üyelerin sayısı ne olursa olsun toplanır ve kararını alır. Kurulun sekreteryası, ilk toplantısında belirleyeceği yöntem ve kişilerce yürütülür.

b) Kurul, kararlarını oy çokluğu ile alır. Bu ilk toplantıda karar alınmadığı takdirde, ikinci toplantı en geç 3 işgünü içinde yapılır. Kararlar gerekçeli olarak yazılarak, kurul üyelerince imzalanır ve ilgili işçi ile sendikaya ve işverene tebliğ edilir.

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

### **D) SUÇ VE CEZA:**

Üyelere aşağıda tanımları yapılan cezalar, İşyeri Kurulu kararı ile verilebilir. Suçun tekrarı halinde bir üst ceza verilir.

**1-UYARMA:** Üyeye kusurlu davranışı belirtilip, görev ve işyerinde daha dikkatli davranmasının bildirilmesidir.

**2- KINAMA:** Üyeye görevden veya davranışlarından kusurlu sayıldığı bildirilmesidir.

**3- İŞTEN ÇIKARMA:** İşyerinde çalışma olanağı kalmayan üyenin hizmet akdinin bildirimsiz ve tazminatsız olarak sona erdirilmesidir.

### **MADDE 19 – İŞTEN ÇIKARMA ve İŞ GÜVENCESİ:**

a) İşyerinin ekonomik ya da teknolojik durumu; işin, işyerinin gerekleri bakımından zorunluluk olmadıkça işçi çıkartılamaz.

b) İşçi çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde işveren, işçi çıkarma nedenleri ve çıkarılacak işçi sayısını, İşyeri Kuruluna intikal ettirir ve taraf işçi sendikasına bildirir.

Kurul sorunu görüşür, başka çözüm olanakları bulunup bulunmadığını araştırır.

Sorunu çözmeye elverişli ve işletme gereklerine uygun bir yol bulunamaz ise, işten çıkarma esaslarını, çıkarılacak işçi sayısı, işten çıkarma tarihi ile ünitelere dağılımını karara bağlarlar.

Bu halde sırası ile;

- 1) Kendi isteği ile ayrılmak isteyenler,
- 2) Deneme süresi içinde olanlar,
- 3) Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşundan emekli olanlar,
- 4) İşe son giren işçiler,
- 5) Emekliliğini hak kazanmış olanlar,
- 6) Sendika üyesi bulunmayanlar,

- 7) En çok disiplin cezası almış olanlar,  
8) Aynı durumda olanlar arasında son giren ilk çıkar,  
bu işleme tabi tutulurlar.

c) İşveren 19.madde ile bu maddenin (a) ve (b) bentlerinde sayılan kurallara uymaksızın işçi çıkardığında, işten çıkardığı her işçi bakımından aşağıda (d) ve (e) bentlerinde yazılı kural ve yaptırımları kabul ve taahhüt eder. Bu kabul ve taahhüt tazminatsız işçi çıkarmalarda da Mahkemece çıkarmanın tazminatlı yapılmasına karar verilmesi hallerini de kapsar.

Bu maddeye göre işten çıkarılanların yerine 6 ay içerisinde yeni işçi ihtiyacı duyulur ise, işten çıkarılan işçiler tekrar işe çağrılırlar.

İşletmenin bütününde bir defada 2 veya daha fazla sayıda işçi çıkarma toplu işçi çıkarma sayılır ve bu madde hükmüne tabi tutulur. Toplu işçi çıkarma işlemi yapıldıktan sonra 6 ay geçmedikçe yeni toplu işçi çıkarma yapılamaz.

Kapasitesi daraltılan veya kapatılan işyeri veya bölümündeki asıl ve sürekli işlerde geçici işçi çalıştırılmaz. Taşeron eliyle iş gördürülemez.

d) Tazminatlı veya tazminatsız işten çıkarma kararlarının gerekçesinin kararda açık ve somut olarak gösterilmesi şarttır. İşveren, işyerinde çalışan işçi sayısına bakmaksızın işten çıkarma istemini kurula getirmeden önce 3999 sayılı yasa ile onaylanmış bulunan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 sayılı sözleşmesinde öngörülen danışma ve diğer mekanizmaları işletir. Sözleşmede öngörülen işten çıkarma nedenleri dışında bir neden, çıkarma için gerekçe olarak ileri sürülemez. Emekliliğine 2 yıldan az kalmış olan işçiler için işten çıkarma kararı disiplin suçları hariç yukarıdaki gerekçelerle de olsa uygulanamaz.

İşveren ayrıca 3999 sayılı yasa ile onaylanmış bulunan 158 sayılı sözleşmenin öngördüğü yargı ve tazminat yollarını kabul eder. İşveren 4857 sayılı yasanın işgüvencesi ile ilgili hükümlerini, işçi sayısı ile bağlı olmaksızın ve madde hükümleri çerçevesinde uygulamayı kabul ve taahhüt eder.

e) Bu madde hükümlerine uygun olmaksızın işe son verme işlemlerine karşı üyenin işten çıkarılma işleminin kendisine tebliğinden itibaren çıkarılma işleminin bu sözleşme hükümlerine aykırı olduğunun saptanması gerekçesi ile ilgili mahkemeye başvurarak durumunun ve işten çıkartma işleminin geçersizliğinin saptanmasını isteyebilir.

Mahkemece, işten çıkartma işleminin geçersizliğinin saptanması durumunda işveren, işçiyi işten çıkartılmamış gibi tüm haklarını ödeyerek bir ay içinde eski görev ve işyerine başlatır. İşveren, işçiyi mahkeme kararına rağmen işe başlatmazsa, ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesi esasları doğrultusunda mahkemece verilecek İş Güvencesi Tazminatını ödemeyi kabul eder. Mahkeme kararının 3 ay içinde sonuçlanması durumunda bu süreye ilişkin boşta geçen tüm özlük haklarını da öder.

### **3. BÖLÜM** **ÇALIŞMA ESASLARI** **HİZMET AKDİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER**

#### **MADDE 20 - İŞE ALMA:**

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

**b)** İşveren, yeni işe almada varsa, işyerinden son 6 ay içerisinde ekonomik nedenlerle işten çıkarılmış olan işçilerin, (yüz kızartıcı suç işleyerek işten ayrılmış olanlar hariç) alınacak kadro için gereken nitelikleri taşıyanlara, noter aracılığı ile çağrı yapar. Çağrı adresi, işçinin çalışırken işverene bildirdiği en son adrestir. Çağrının tebellüğ tarihinden itibaren 15 gün içinde başvuran işçiler işe alınırlar. Bu yolla doldurulamayan işçi alımlarında işveren istediği işçiyi işe alır.

**c)** İşçinin herhangi bir nedenle ölümü halinde, durumu, işe girmeye elverişli çocuklarından biri veya eşine,

**d)** 4857 sayılı iş yasasının 30. maddesinden doğan yükümlülüğün yerine getirilmesinde evvelce işyerinde sakatlanmış işçilere,

işe almada öncelik tanınır.

### **MADDE 21 - DENEME SÜRESİ:**

İşçiler, işe alındıkları tarihten itibaren 3 aylık deneme süresine tabi tutulurlar. Deneme süresi içinde karşılıklı uyum sağlanamaması durumunda hizmet akdi ihbar önellerine uyulmaksızın sona erdirilebilir. Evvelce işyerinde çalışırken ayrılmış olanların işe alınmalarında yeni bir deneme süresi uygulanmaz.

### **MADDE 22 - İŞYERİNDE ÇALIŞMA ESASLARI:**

**a)** Yetkili sağlık kurulunca işçilere branşı ile ilgili “işini yapamaz” raporu verilmesi halinde, işçinin yeni görev yeri, İşyeri Kurulu tarafından belirlenir.

**b)** Üye işçilere Disiplin Kurulu kararı dışında disiplin cezası verilemez.

**c)** İşçinin çalışma Grubu işçinin rızası alınmadan değiştirilemez. İşyeri Kurulu Kararı ile yapılan değişiklikler bunun dışındadır. Yeni işe alınan işçinin deneme süresi sonunda asıl işi ve kadrosu belirlenebilir. Yeni bir gruba geçmeyip asgari ücret alanlar da TİS'nin maddi yararlarından ücreti ile orantılı yararlandırılır.

**d)** İşe geldiği halde, elektrik kesilmesi, malzeme yokluğu ve benzeri sebeplerle işçiye iş verilmez ise bundan dolayı ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

**e)** Ayda iki defa 30'ar dakikaya kadar geç kalan işçi işe alınır ve ücretinden kesinti yapılmaz. Geç kalma bir hak olmayıp, zorunluluk hallerine münhasırdır.

### **MADDE 23 – HAFTALIK VE GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRELERİ:**

**A)** İşyerinde normal çalışma süresi günlük çalışma hesabı 45/6 hesabıyla bulunur. İşveren bu sözleşmeye aykırı olmamak kaydıyla, işe başlama, işi bırakma, öğlen dinlenmesi saatlerini tespit eder. İşveren, bir gün önceden işyerinde ilan etmek suretiyle, işe başlama ve bitirme zamanlarını değiştirebilir. İşveren bu değişiklikleri yapmadan önce, sendika temsilcilerine bilgi verir.

**B)** Gündüz çalışılan işlerde yemek paydosu bir saat olup, mesaiden sayılmaz ve işçi tarafından serbestçe kullanılır.

### **MADDE 24 - GECE ÇALIŞMASI:**

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

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

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

#### **MADDE 25 - İŞ SÜRESİNDEN SAYILAN DURUMLAR:**

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

- a) İşyerinde ya da dışında işverenden iş beklemekle geçen süreler,
- b) İşçinin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,
- c) İşçinin, işinde ve işverenin her an buyruğuna hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boşa geçirdiği süreler,
- d) Hastalanan işçinin muayene ve tedavi için gidip gelmelerinde veya vizitede geçirdikleri zamana ilişkin süreler,
- e) Doğum yapmış işçiye, çocuğunu emzirmesi için verilen yasal izin süreleri,
- f) Üyelere SGK tarafından verilecek 2 günden fazla istirahat hallerinde, istirahata başladıkları hafta ile istirahatlarının sonunda işe başladıkları takdirde Pazar yevmiyeleri bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.
- g) 4857 Sayılı Yasanın 66. maddesinde yer alan diğer durumlar.

#### **MADDE 26 - ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN DURUMLAR:**

Aşağıda belirtilen süreler, yıllık ücretli izin hesabında ve işyerindeki kıdem tazminatı süresi bakımından çalışılmış gibi sayılır.

- a) İşçinin uğradığı kaza ya da yakalandığı hastalıktan ötürü işine gelemediği günler,
- b) Kadın işçilerin bu sözleşmeye göre belirlenmiş doğumdan önce ve doğumdan sonra çalıştırılmadıkları günler (Ancak doğumdan sonraki ücretli izin süresini izleyen 6 aya kadar verilecek ücretsiz izin süresi yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.),
- c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra ya da herhangi bir yasadan dolayı görevlendirilmesi sonucu işine gidemediği günler,
- d) İşveren tarafından işçiye verilen diğer izinler,
- e) 4857 Sayılı Yasanın 55. maddesinde yer alan durumlar.

#### **MADDE 27 - ASKERE GİDEN İŞÇİLERİN TEKRAR İŞE ALINMASI:**

a) Muvazzaf askerlik hizmeti dışında, talim, manevra ve sivil savunma eğitimlerine ilgili makamlarca çağrılan işçilerin, bu görevlerde geçen süreleri kıdemden sayılır. Bu görevlere çağrılan işçilere, dönüşünde işbaşı yaptırılır.

b) Süresi belirsiz hizmet akdi ile çalışan işçilerden, muvazzaf askerlik görevini yapmak için işyerinden ayrılan işçi, terhisi izleyen bir ay içinde işyerine başvurması halinde, emsallerine ve kıdemine uygun bir ücretle eski işine veya eski işine uygun bir işe alınır. Bu durumda 3 ay içinde işe başlamayan işçi bu hakkını kullanamaz.

## **MADDE 28 - ENGELLİ İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI:**

Engelli işçi çalıştırılması konusunda yasal hükümler uygulanır.

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

## **MADDE 29 - ANALIK DURUMU:**

Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere 16 haftalık süre içinde çalıştırılmaları yasaktır.

Ancak, bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra, gerekirse hekim raporuna göre artırılabilir.

İşçinin talep etmesi halinde 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.

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

## **MADDE 30 - ÖZÜRÜ BİLDİRME:**

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

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

c) Özrü nedeniyle işe gelmeme yarım saati aştığı takdirde, gelmediği süreye ilişkin ücret kesintisi yapılır.

## **MADDE 31 - FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:**

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

b) Fazla çalışma süresi günde 3 saati geçemez.

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

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

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

f) Üyeler normal çalışma süresini tamamladıktan sonra çalışmaya devam ettirilmeleri veya evlerinden çağrılmaları halinde fazla çalışma süresi saat 24.00'ü aştığı takdirde, fazla çalışma ücretleri ödenmekle beraber ertesi günü ücretli izinli sayılır.

g) Günlük ve haftalık normal çalışma sürelerinin üzerinde yapılan çalışmalar, fazla çalışma kabul edilir. Fazla çalışmalarda işçinin ücreti %50 zamlı ödenir.

h) Hafta tatili, Ulusal bayram ve genel tatil günleri çalıştırılan işçiye ayrıca fazla çalışma yaptırılırsa, fazla çalışılan her saat için o günün ücretinin %100 fazlası ödenir.

## **MADDE 32 - HAFTA TATİLİ:**

Hafta tatili Pazar günüdür. Hafta tatilinde çalıştırılan işçinin ücreti, 3 günlük ücreti tutarındadır.

## **MADDE 33 - İZİNLER:**

### **A) Yıllık Ücretli İzin:**

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

İşyerinde;

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

Hizmet süresi 6-15 yıl (dâhil) olanlara, 23 işgünü,

Hizmet süresi 16 yıl ve daha fazla olanlara, 26 işgünü

yıllık ücretli izin verilir.

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

b) Sözleşme kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri, İşyeri İzin Kurulu tarafından düzenlenir.

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

d) İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan başka ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme, hastalık izinleri yıllık izinden mahsup edilemez.

e) Yıllık ücretli izinleri düzenleyen kurul, işçilerin izinlerinin bir bölümü 12 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 işgünü,

2) İşçinin ana, baba, eş ve çocuğunun ölümünde (ölüm olayı) Ege Bölgesi sınırları içinde ise 5 iş gününe, Ege Bölgesi sınırları dışında ise 10 iş gününe kadar; ikinci derece akrabalarının ölümünde Ege Bölgesi sınırları içinde ise 3 iş günü, Ege Bölgesi sınırları dışında ise 5 iş günü,

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

4) İşçinin çocuğunu evlendirmesi ve sünnet ettirmesi halinde 3 işgünü,

5) İşçinin oturduğu ya da kendisinin, eşinin veya bakmakla yükümlü olduğu ana ve babasının mülkiyetinde olan taşınmazların yangın, sel, deprem ve benzeri doğal afetlere uğraması durumunda, hasarın derecesine göre il sınırları içinde ise 5 işgününe kadar, il sınırları dışında ise 10 işgünü ücretli izin verilir.

6) İşçinin resmi kurumlardaki işlerini takip edebilmesi için yılda 4 işgününe kadar ücretli izin verilir.

7) İşyerinden bir işçinin ölümü durumunda, defin işleri için işverence yeterli sayıda işçi görevlendirilir.

Yukarıdaki izinler, izin sebebi olan olayı kapsayacak şekilde verilir. Bu izinler istendiğinde, olayın işçi tarafından belgelenmesi zorunludur. Belgelenmeyen olaylarda, işçi özürsüz olarak işe gelmemiş sayılır.

### **C) Emzirme İzni:**

İşveren, doğum yapmış işçiye, doğum tarihinden itibaren bir yıl süreyle günde 2 saat emzirme izni vermeyi kabul eder. Anne 2 saat süt iznini gün içinde istediği şekilde kullanabilir.

Bu izni, sözleşmenin imza tarihinden önce kullanmakta olan işçiler 1 yıl süreyle günde 3 saat olarak kullanmaya devam ederler.

## **MADDE 34 - ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ:**

### **A) Ulusal Bayram Günleri**

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

### **B) Genel Tatil Günleri**

Aşağıda sayılan resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü, tatil günleridir.

#### **1) Resmi Bayram Günleri:**

- a) 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı,
- b) 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı,
- c) 15 Temmuz Resmi Bayramdır.
- c) 30 Ağustos günü Zafer Bayramıdır.

#### **2) Dini Bayram Günleri:**

- a) Ramazan Bayramı; Arife günü saat 13.00'den itibaren 3,5 gündür.
- b) Kurban Bayramı; Arife günü saat 13.00'den itibaren 4,5 gündür.

#### **3) Yılbaşı Tatili;**

Yılbaşı tatili 31 Aralık günü saat 13.00 itibariyle başlar, 1 Ocak günü toplam 1,5 gün yılbaşı tatilidir.

4) 1 Mayıs işçi sınıfının birlik, mücadele, dayanışma günü tatil günüdür.

C) Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan işçinin ücreti, 4 günlük ücreti tutarındadır.

## **MADDE 35 - GÖZETİM ALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLAMA:**

1) Gözetim altına alınan işçiler 30 güne kadar süreler içerisinde ücretli izinden sayılırlar.

2) İşçi, işyeri ve işverenle ilgisi olmayan herhangi bir suçtan dolayı tutuklandığı ve tutukluluğu 6 ayı aştığı takdirde, hizmet akdi feshedilir (6 ay süreyle işçi ücretsiz izinli sayılır).

3) Tutukluluğun;

a) Kovuşturmayaya 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 işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır.

4) Yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken, 6 ay içinde tahliye edilenlerin 1 ay içinde başvurmaları halinde, tekrar işe alınırlar. Sonradan hüküm giyenlerin hizmet akitleri münfesih sayılır.

5) Yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

a) 6 ay ve daha az ceza alanlar,

b) 6 aydan fazla ceza alıp, cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeni ile, 6 aydan fazla ceza aldığı halde tahliye edilenler, 1 ay içinde başvurmaları halinde işe alınırlar.

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

### **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 arasında sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 5 hafta sonra,

c) İş 1,5 yıl ile 3 yıl arasında sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 7 hafta sonra,

d) İş 3 yıl ve daha fazla sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 9 hafta sonra

feshedilmiş olur.

2) İşçi, bildirim önellerinde işveren tarafından çalıştırıldığı takdirde, bildirim önelleri içerisinde tüm haklarından yararlanır.

3) Bildirim koşuluna uymayan taraf, yukarıda yazılı önellere ilişkin ücreti tutarında ihbar tazminatı öder.

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

### **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 30 günlük brüt yevmiyesi üzerinden hesaplanarak ödenir. İşçinin ölümü halinde bu ödeme her yıl için 50 gün üzerinden hak sahiplerine yapılır.

### **MADDE 38 – İŞ KAZALARININ BİLDİRİLMESİ:**

- a) Kazaya uğrayan işçi, işveren tarafından en yakın sağlık kuruluşuna en seri araç ile gönderilir. Durum, amir tarafından o yerin zabıtasına ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na derhal bildirilir.
- b) İşyerinde meydana gelen iş kazası, zaman yitirilmeden en yakın amire ve sendika temsilcisine bildirilir.

#### **MADDE 39 - HASTALIK, İŞ KAZALARI VE ANALIK İSTİRAHATLERİ:**

Üyenin hastalığı nedeniyle SGK'ndan istirahat alınması halinde kurumca ödenmeyen ilk iki günlük ücretleri ile noksan ödenen ücretleri tama iblağ edilerek işverence ödenir.

### **4. BÖLÜM PARASAL HÜKÜMLER**

#### **MADDE 40 - ÜCRET ÖDEME ZAMANI VE BİÇİMİ:**

İşçilerin ücreti her ayın son işgünü ödenir. Ücretler mutemet tarafından veya banka hesaplarına yatırılmak üzere ödenir. Her iki halde de işveren, aylık ödeme dönemine ilişkin hakediş ve kesintileri gösteren bir ücret pusulasını işçilere verir. Ücret ödeme günü tatil gününe geliyorsa ödeme tatilden önceki son işgünü yapılır.

İşçilere istekleri halinde her ayın 15'inde aylık ücretlerinin 1/3'ü oranında ücret avansı verilir.

#### **MADDE 41 - İŞ GRUPLANDIRMASI VE AYLIK NET GRUP TABAN ÜCRETLERİ:**

Sözleşme kapsamındaki sendika üyesi işçilerin 01.07.2020 tarihinden itibaren grup ve taban ücretleri aşağıdaki gibidir:

##### **Grup Tanımları**

##### **Taban Ücretler**

1. Yardımcı Büro Elemanı
2. Destek hizmetleri
3. Teknik Eleman ve Birim Sekreterleri
4. Bilgi İşlem ve Masaüstü Yayıncılık

Sözleşmenin yürürlük tarihinden sonra işe yeni giren işçilerin ücreti, tüm gruplar için yasal asgari ücrettir. İşçilerin sendikaya üye olmaları halinde ücretleri kendi grup taban ücretlerine yükseltilir.

#### **MADDE 42 - ÜCRET ZAMMI:**

##### **1) 01.07.2020 – 31.12.2020 Dönem Zammı:**

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin en son aldıkları maaş işçinin taban ücretidir.

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 30.06.2020 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.07.2020 tarihinden itibaren net 130,00 TL seyyanen zam yapılır.

##### **2) 01.01.2021 – 30.06.2021 Dönem Zammı:**

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2020 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.01.2021

tarihinden geçerli olmak üzere TÜİK tarafından açıklanan altı aylık TÜFE oranında zam uygulandıktan sonra oluşan ücretlere % 1 iyileştirme zammı uygulanır.

### **3) 01.07.2021 – 31.12.2021 Dönem Zammı:**

Sendika üyesi işçilerin 30.06.2021 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.07.2021 tarihinden geçerli olmak üzere TÜİK tarafından açıklanan altı aylık TÜFE oranında zam uygulandıktan sonra oluşan ücretlere % 2 iyileştirme zammı uygulanır.

### **4) 01.01.2022 – 30.06.2022 Dönem Zammı:**

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2021 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.01.2022 tarihinden geçerli olmak üzere TÜİK tarafından açıklanan altı aylık TÜFE oranında zam uygulandıktan sonra oluşan ücretlere % 2 iyileştirme zammı uygulanır.

### **MADDE 43 - İKRAMİYE:**

Üyelere her yıl Ocak ve Temmuz aylarının ücretleri ile birlikte net birer aylık ücretleri tutarında olmak üzere toplam iki ikramiye ödenir.

### **MADDE 44 – TAZMİNATLAR:**

**Kasa Tazminatı:** İşyerinde veznedar, mutemet olarak çalışan sendika üyesi işçilere çıplak net ücretinin %10'u oranında kasa tazminatı ödenir.

### **MADDE 45 – GEÇİCİ GÖREV ÖDENEĞİ:**

İşin gereği olarak görevli bulunduğu ilin dışında geçici olarak görevlendirilen işçilere, her gün için yevmiesinin %50'si tutarında zamlı geçici görev ödeneği verilir.

### **MADDE 46 – YOLLUK:**

İşçinin geçici olarak bulunduğu ilin dışında görevlendirilmesi halinde ulaşım, konaklama, yemek parası giderleri ibraz edeceği faturalar karşılığı kendisine ödenir.

### **MADDE 47 – KIDEM ZAMMI:**

İşçinin işyerinde geçirdiği her hizmet yılı için 25,00 TL kıdem zammı olarak her ay ücretlerine ilave edilir. Sözleşmenin ikinci yılında ücrete gelen zam oranında artırılır.

### **MADDE 48 - SOSYAL YARDIM VE ÖDENEKLER:**

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 yılında ücrete gelen zam oranında artırılır.

**1) Çocuk Yardımı:** 657 sayılı Devlet Memurları Yasasına göre belirlenen aile ve çocuk yardımı miktarları sendika üyesi bütün işçilere de her ay ödenir.

**2) Evlenme Yardımı:** Üyelerin evlenmeleri halinde (belgelemek koşuluyla) 30 günlük ücreti tutarında net evlenme yardımı yapılır. Evlenenler aynı işyerinde çalışıyorsa bu yardım her ikisine de ayrı ayrı yapılır.

**3) Doğum Yardımı:** Üyenin eşinin veya kendisinin doğum yapması halinde (belgelemek koşuluyla) 10 günlük ücreti tutarında net doğum yardımı yapılır. Bebeğin ölü doğması halinde doğum ve ölüm yardımlarının her ikisi de ödenir.

**4) Ölüm Yardımı:** Üyenin iş kazası sonucu ölümü halinde net 20.000,00 TL, normal ölüm halinde ise net 1.500,00 TL tutarında ölüm yardımı kanuni mirasçılara ödenir.

İşçinin ana, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde üyenin 10 günlük ücreti tutarında net ölüm yardımı işçiye ödenir. Aynı işyerinde iki kardeş çalışıyorsa bu yardım birine yapılır.

**5) Yemek Yardımı:** İşveren, işçilere 01.07.2020 tarihi itibariyle çalışılan günlerde her gün için net 25,00 TL yemek yardımını nakden veya yemek fişi olarak öder.

**6) Ulaşım Yardımı:** İşveren, işçilerin işyerine gidiş-gelişlerini sağlamak için aylık zaruri yol ücretini verir.

**7) Öğrenim Yardımı:** İşveren her yıl Eylül ayı başında

- Okulöncesi ve İlköğretimdeki çocuğu için 780 TL/net
- Lisedeki çocuğu için 845 TL/net
- Yüksek öğrenimdeki çocuğu için 900 TL/net

öğrenim yardımı öder.

Yukarıda belirlenen yardımlar, öğrenim gören kendisi ise öğrenim yılı ile sınırlı olmak üzere aynen uygulanır.

**8) Yakacak Yardımı:** İşveren sendika üyesi işçilere her yıl Mart ve Ekim aylarında net 915,00 TL yakacak yardımı yapar.

#### **MADDE 49 – MESLEKİ EĞİTİM, KURS VE KÜLTÜR HİZMETİ:**

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

#### **MADDE 50 – KORUYUCU MALZEME VE İŞ KİYAFETİ:**

İşveren, işyerinin özelliği ve işin niteliği gereği üyelere işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü hükümleri uyarınca her türlü temizlik malzemesi, giyim eşyası ve koruyucu malzemeyi noksansız sağlamakla yükümlüdür.

#### **MADDE 51 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE:**

Bu toplu iş sözleşmesi 01.07.2020 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 11.08.2020 tarihinde imzalanmış olup, yürürlük tarihinden itibaren 24 ay sürelidir. Süresi sonunda taraflarca ayrıca bildirim gereksizdir. Yenisi yapıncaya kadar eski sözleşme işçilerin ferdi iş akdi olarak devam eder.

### **GEÇİCİ MADDE – 1:**

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

### **GEÇİCİ MADDE – 2:**

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

### **İŞVEREN YETKİLİLERİ**

### **SENDİKA YETKİLİLERİ**

**Prof. Dr. Süleyman KAYNAK**

**Fikret SAVAŞ**

**Dr. Nuri Seha YÜKSEL**

**Özgür SABIRLAR**