

**MUSİKİ ESERİ SAHİPLERİ GRUBU MESLEK BİRLİĞİ (MSG)
İLE
SOSYAL-İŞ SENDİKASI
ARASINDA BAĞITLANAN
01.01.2020 – 31.12.2021 YÜRÜRLÜK SÜRELİ
1. DÖNEM
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**1. BÖLÜM
GENEL HÜKÜMLER**

MADDE 1- TARAFLAR:

Bu işletme Toplu İş Sözleşmesinin tarafları aşağıdaki gibidir;

A- SOSYAL-İŞ Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (Ziya Gökalp Caddesi, Gonca Apartmanı No: 36/16 Kat:6 Kızılay / ANKARA)

B- Musiki Eseri Sahipleri Grubu Meslek Birliği (MSG) (Esentepe Mah. Haberler Sok. No: 4 Şişli/İSTANBUL)

MADDE 2- TANIMLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinde geçen;

a) İŞVEREN; Musiki Eseri Sahipleri Grubu Meslek Birliği'ni (MSG),

b) SENDİKA; Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası'nı (SOSYAL-İŞ),

c) İŞLETME; Musiki Eseri Sahipleri Grubu Meslek Birliği (MSG) 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, vs.'yi,

ı) SGK; Sosyal güvenlik Kurumu'nu 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, (MSG) Musiki Eseri Sahipleri Grubu Meslek Birliği Merkez ve tüm şubeleri ile bunlara ait tüm araç ve eklentilerini; kişi olarak işyerinde çalışan Sosyal-İş üyelerini kapsar. Ancak Genel Sekreter ve Genel Sekreter Yardımcısı ve Avukatlar bu toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışındadır.

B) Sözleşmeden Yararlanma:

a) Sendika Üyelerinin Yararlanması:

Sözleşmenin imzası tarihinde işyerinde çalışmakta olan ve sendika üyesi bulunanlar yürürlük tarihinden itibaren sözleşmenin sağladığı haklardan yararlanabilirler. Toplu-İş sözleşmesinin imzalanmasından sonra işe giren işçilerden sendikaya üye olanlar TİS'nin tüm haklarından, sendika üyesi olduğu tarih itibarıyla yararlanırlar.

Sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki bir tarihte istifa hariç askerlik, emeklilik ve diğer nedenlerle hizmet akdi sona eren üye işçiler ile ölen üye işçilerin varisleri, sözleşmenin sağladığı tüm hak ve yararlarından çalıştığı süre oranınca diğer işçiler gibi yararlanırlar.

b) Sendika Üyesi Olmayanların Yararlanması:

Sendika üyesi olmayan ya da sendika üyeliğinden ayrılan veya çıkarılanlar sözleşmeden yararlanamazlar.

c) Sendika üyeleri dışında kalan işçilere bu toplu iş sözleşmesi uygulanamaz. Uygulanması durumunda uygulanan tüm parasal haklar sendika üyelerine ilave olarak uygulanır. Ayrıca, işveren, sözleşmeyi uyguladığı her işçi için üyelik aidatı tutarı kadar tazminatı her ay sendikaya ödemeyi kabul ve taahhüt eder.

MADDE 5 – SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ ve KAZANILMIŞ HAKLAR:

Bu sözleşme ile işçiyi ilgilendiren sair sözleşme ve düzenlemeler çeliştikleri veya aynı konuları içerdikleri takdirde sözleşme hükümleri uygulanır. Şu kadar ki; yasa, tüzük, yönetmelik, önceki toplu iş sözleşmeleri ve hizmet akitlerinde yer alan veya işyeri uygulaması haline gelen, işçi lehine hüküm ve uygulamalar saklıdır. İşçiye uygulanabilecek birden fazla alternatiften hangisinin işçinin lehine olduğunun tartışmalı olması halinde, yasal mevzuat hükümleri uygulanır. Her ne suretle olursa olsun sona eren bu sözleşmenin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş akdi olarak devam eder.

MADDE 6 – 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.

Taraflar, sözleşmenin uygulanmasından doğan anlaşmazlıkları İşyeri Kurulu'nda bizzat veya görevlendirecekleri temsilcileri aracılığı ile ortaklaşa çözümler ve sonuç bir tutanakla tespit edilir.

MADDE 7- TARAFLARIN DURUMUNDA DEĞİŞİKLİK:

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

2. BÖLÜM TARAF İLİŞKİLERİ

MADDE 8- TARAFLARIN TEMSİLİ:

Bu toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında sendikayı Genel Yönetim Kurulu veya görevlendireceği kimseler ile sendika şubesi; işvereni, Musiki Eseri Sahipleri Grubu Meslek Birliği (MSG) Yönetim Kurulu veya görevlendireceği kimseler temsil eder.

MADDE 9- İŞVERENİN SORUMLULUKLARI:

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

MADDE 10- İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR:

Sendikanın genel yönetim kurulu üyeleri ya da görevlendireceği kişiler ile şube yöneticileri işçilerle 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 ve SENDİKAL İZİNLER

A) 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, işyerleri için yasada öngörülen sayıda belirleyip işverene bildirdiği işyeri sendika temsilcilerine sendikal çalışmalarını işyerinde yürütebilmeleri için haftada 4 (dört) saat ücretli izin verilir.

B) Sendika Organlarında Görev Alan Üyelerin İzinleri:

Sendikanın yazılı başvurusu üzerine:

a) Sendikanın yönetim kurullarında görev alan üyelerden genel yönetim kuruluna seçilenlere, her toplantı için gidiş-geliş yol süreleri hariç 1 (bir) tam gün; şube yönetim kuruluna seçilenlere, her toplantı için 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir.

b) Sendika Disiplin Kurulları'nda görev alan üyelere gidiş-geliş yol süreleri hariç 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir.

c) Sendika denetim kurullarında görev alan üyelerden genel merkez denetim kurulu üyelerine her toplantı için maksimum 6 ayda bir 2(iki) tam gün ücretli izin verilir. Şube denetim kurulu üyelerine her toplantı için 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir.

C) Sendikal Toplantı ve Eğitim İzinleri:

a) Sendika temsilcileri ve görevlileri ile ilgili genel kurul delegelerine, genel kurula katılmaları için sendikanın en geç 10 gün önceden bildirmesi halinde, genel kurul çalışmaları ve gidiş-geliş için gerekli yol süresince ücretli izin verilir.

b) Ayrıca sendikanın düzenleyeceği eğitim, konferans, seminer ve benzeri etkinlikler için bir seferinde işyeri üye sayısının %10'unu aşmamak üzere yılda toplam 10 (on) gün ücretli izin verilir. Bu oranın aşılması işverenin onayına bağlıdır. Genel kurullar için bu onay aranmaz.

MADDE 12 - SENDİKA ÜYELERİNİN VE SENDİKA ZORUNLU ORGANLARINDA GÖREV ALANLAR İLE İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÜVENCESİ:

a) İşçinin işe alınması sendikaya üye olması ya da sendika üyeliğini koruması veya sendika üyeliğinden ayrılması koşuluna bağlı tutulamaz. İşveren bu sözleşme hükümleri saklı kalmak kaydı ile sendikaya üye olan işçiler ile sendika üyesi olmayan işçiler arasında işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde sosyal yardım ve diğer hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından 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 halde 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 panolar koyar. Bu panoların 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 bağtlanması tarihinden itibaren 15 gün içinde sendikaya gönderir.

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

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

MADDE 15 – SENDİKA TEMSİLCİLİK ODASI:

İşveren merkezde ve bağlı işyerlerinde sendika temsilcilerinin, temsilcilik görevlerini yapabilmeleri için imkanlar dahilinde çalışma ve sağlık koşullarına uygun bir oda verir. Temsilcilik için gerekli masa, sandalye, büro malzemesi, telefon vb. ihtiyaçlar işverence sağlanır.

MADDE 16- SENDİKAL ÖDENTİLER:

İşveren sendika ana tüzüğü hükümlerine uygun olarak sendikaca bildirilecek, üyelerinden talep ettiği aidatı ile dayanışma aidatını toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önce olmamak üzere talep tarihi itibarıyla 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 şikâyetlerini yazılı olarak işyeri sendika temsilcisine yaparlar. İşyeri sendika temsilcisi duruma göre işçinin ilk bölüm/birim amiri ya da işveren vekili ile görüşerek sorunu çözümlenmeye çalışır. Genellik gösteren ve bu sözleşmenin uygulanmasından doğan aksaklıkların çözümünde de aynı yol izlenir.

Çözümlemeyen konular, temsilci tarafından sendikaya ve işyeri kuruluna bildirilir.

MADDE 18- İŞYERİ UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZÜM KURULU VE İŞ GÜVENCESİ:

İşyerinde işçilerin disiplin uygulamaları ile iş akitlerinin sona erdirilmesini karara bağlamak, işin verimliliği için gerekli düzenlemeleri yapmak, İzin Kurulu, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu olarak görev yapmak ve TİS' in uygulama ve yorumundan kaynaklanan

uyuşmazlıkları görüşüp kotarmak üzere aşğıdaki koşullarla işyerinde bir İşyeri Kurulu oluşturulur.

A) Kuruluşu:

Kurul, tarafların belirleyeceği ikişer üyeden oluşur. Kurulun başkanlığını işverenin belirlediği üyelerden birisi yapar. Taraflar yukarıdaki usul ile ikişer de yedek üye belirler. Asıl ve yedek üyeler sözleşmenin imzası tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bildirilir.

B) Görev ve Yetkileri:

Kurul;

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

b) Kurul, İzin Kurulu, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu görevini de yapar.

c) İşçilerin iş disiplini ile bağdaşmayan fiillerini Disiplin Kurulu sıfatı ile görüşerek İşyeri Disiplin Yönetmeliği çerçevesinde suçlu bulunduğu işçiye uygun göreceği cezayı verir. Disiplin Kurulu sıfatıyla tarafların şikâyetlerini, şikâyetlere ilişkin belgeleri inceler, işçinin savunmasını alır.

d) Sözleşmenin uygulanmasından doğan ve sendika ya da 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 halinde toplanır. Toplantı istemi, toplantı isteyen tarafça kurul başkanına yazılı olarak yapılır. Kurul başkanı, istemden itibaren 10 gün içinde toplanmak üzere en geç 5 iş günü içerisinde haber vererek kurul üyelerini toplantıya çağırarak zorundadır. Kurul salt çoğunluk ile toplanır. Kurulun sekreteryası, ilk toplantısında belirleyeceği yöntem ve kişilerce yürütülür.

b) Kurul kararlarını oy çokluğu ile alır. İlk toplantıda karar alınmadığı takdirde, ikinci toplantı en geç 3 iş günü içerisinde yapılır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki sayılır. Başkanın 2 oyu ile alınan kararlarda (iş akitlerinin tazminatlı ve tazminatsız feshi de dahil olmak üzere) tarafların görüşleri tutanak haline getirilerek tüm kurul üyelerince imzalanır. Kararlar gerekçeli olarak yazılarak işçi ile sendikaya ve işverene tebliğ edilir. Kurul kararlarının işverene tebliği ile yastada haklı fesih için öngörülen 6 iş günlük süre başlar ve kurul kararının işveren tarafından işleme konulması ile hukuki sonuçlarını doğurur.

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) İşyerinde toplu işçi çıkarmanın zorunlu olduğuna İşyeri Kurulunca karar verilmesi halinde aşğıdaki sıra izlenir;

1. Kendi isteği ile ayrılmak isteyenler,
2. Deneme süresi içinde olanlar,
3. Dosyasında kurul kararıyla verilmiş en az 3 disiplin cezası bulunanlar,

4. Emekli olup işyerinde çalışmakta olanlar,
5. Sendika üyesi olmayanlar,
6. Emeklilik süresini doldurmuş olanlar,
7. Eşlerden ikisi de aynı işyerinde çalışıyorsa yalnız birisi işten çıkarılır.

İşyerindeki kurullarda görev yapan sendika üyeleri ile İşyeri Sendika Temsilcileri toplu işten çıkarılmaya tabi tutulmaz.

İşyeri Kurulu ayrıca gerekli gördüğü takdirde bu sıralamayı değiştirebilir. İşveren, gerekli gördüğü takdirde kendisi açısından vazgeçilemez ve stratejik konumda olan personelini toplu çıkarmadaki sıranın dışında tutabilir.

Yukarıda yazılı sırayla toplu işten çıkarılanların yeniden işe alınmalarında son işten çıkarılan önce işe alınır kuralına uyulur. Toplu çıkarmadan sonra altı ay içinde yeniden işçi alma durumu doğarsa işten çıkarılanlara taahhütlü olarak davetiye gönderilir. Bildirim gününden başlayarak 30 gün içinde başvuran işçiye günün şartlarına uygun iş verilir.

D) İşverenin 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 isteme hakkı vardır.

Mahkemece, toplu işten çıkartma işleminin geçersizliğinin saptanması durumunda işveren, işçiyi işten çıkartılmamış gibi tüm haklarını ödeyerek bir ay içinde eski görev ve işyerine başlatır. İşveren, toplu işten çıkartma işlemine tabii tutulan işçiyi mahkeme kararına rağmen işe başlatmazsa, kararda öngörülen tazminatı ödemeyi kabul eder. Ancak kurul mutabakatı ile toplu çıkışa karar verildiğinde, toplu çıkışı yapılan işçiler bu hükmün dışındadır. Ancak işyeri kurulu kararı ile işten çıkarılanlara çağrı yapılmaz.

3. BÖLÜM **ÇALIŞMA ESASLARI** **İŞ AKDİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER**

MADDE 19 - İŞE ALMA VE DENEME SÜRESİ:

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

b) İşveren, yeni işe almada varsa, işyerinden son 6 ay içerisinde toplu işten çıkarılmış olan işçilerden, (haklı nedenlerle işten çıkartılmış 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 10 gün içinde başvuran işçiler diğer başvuran adaylarla beraber işyeri kurulunda değerlendirilir. Bu yolla doldurulamayan işçi alımlarında işveren istediği işçiyi almakta serbesttir.

c) İşçinin herhangi bir nedenle ölümü halinde boşalan kadroya eşdeğer işi yapmaya nitelikli olan elverişli çocuklarından biri veya eşine; 4857 sayılı iş yasasının 30. maddesinde doğan yükümlülüğün yerine getirilmesinde evvelce işyerinde sakatlanmış işçilere, işe alınmada öncelik tanınır.

d) Deneme süresi 120(yüzyirmi) gündür. Bu süre içinde gerek işçi, gerekse işveren önceden haber vermeden akitlerine son verebilirler. Bu durumda işçiye çalıştığı sürenin ücreti ödenir. Deneme süresi sonunda çalışması devam eden işçi artık sürekli "İŞÇİ" sayılır.

MADDE 20 – ÇALIŞMA ESASLARI:

a) İşyerinde hizmetin gereği ve kadrolara göre görev dağılımı bu sözleşmeye aykırı olmamak kaydıyla işverence yapılır.

b) Kural olarak her üye, hizmet akdinde yazılı olan veya fiilen yapmakta olduğu işte çalıştırılır. Ancak hizmetin zorunlu kıldığı veya diğer zorunluluk hallerinde (izin, hastalık, tutukluluk vb.) işverenin yazılı bildirimini ile üyeler benzer başka bir işte görevlendirilebilirler. Ancak verilen iş ücret dışında fazladan bir hak ödemesini gerektiriyorsa üye bu haklardan görev yaptığı süre boyunca yararlanır, iş ve işyeri değişikliği ceza mahiyetinde olamaz.

c) Üyeye verilen görev, resmi tarife üzerinde ek bir yol gideri yüklüyorsa, işveren bu ek yol giderini karşılamakla yükümlüdür.

d) Boş olan ya da boşalacak kadroların doldurulmasında (terfi de dâhil) işyerinde çalışan sendika üyesi işçilere öncelik verilebilir. İşveren, bu kadrolar için dışarıdan eleman alımı yoluna gitmeden önce sendika üyelerinden gerekli nitelikleri taşıyanlara teklifte bulunmakta öncelik verir. Bu yolla terfi edilmesi halinde işçi aynı statüdeki diğer işçilerin sahip olduğu tüm haklardan faydalanır.

e) Bu sözleşmenin imzasından sonra işe girip sendikaya üye olan işçiler, İşveren tarafından işe alındıkları iş gurubunun Taban 1’de yer alan ücretinden işe başlatılacaktır.

İşçinin Takım Üyesi olması için en az 0-3 yıl mesleki deneyim sahibi ve Meslek Yüksek Okulu veya üstü seviyede okul mezunu olması, temel seviyede yabancı dil bilmesi gerekmektedir. Dış kaynaktan kadroya geçiş durumunda işçinin bağımsız bir firma tarafından yapılacak performans değerlendirmesi gözetilir. Terfi süresinin dolmasından sonra işçinin talebini takip eden 1 aylık sürede İşyeri Kurulu toplanarak terfi durumunu terfi kriterlerine göre değerlendirerek karara bağlayacaktır.

İşçinin Uzman olması için en az 3 yıl mesleki deneyim sahibi ve Üniversite mezunu olması, orta ve üzeri seviyede yabancı dil bilmesi gerekmektedir. Bağımsız bir firma tarafından yapılacak Performans Değerlendirme Notu ‘Başarılı’ veya üstü seviye olan işçi, Uzman olabilir. Terfi süresinin dolmasından sonra işçinin talebini takip eden 1 aylık sürede İşyeri Kurulu toplanarak terfi durumunu terfi kriterlerine göre değerlendirerek karara bağlayacaktır.

Uzman kadrosundan, Kıdemli Uzman kadrosuna geçiş durumu için temel koşul, en az 5 yıl mesleki deneyim sahibi ve Üniversite mezunu olması, iyi seviyede yabancı dil bilmesi gerekmektedir. Bağımsız bir firma tarafından yapılacak Performans Değerlendirme Notu ‘Başarılı’ veya üstü seviye olan işçi, Kıdemli Uzman olabilir. Terfi süresinin dolmasından sonra işçinin talebini takip eden 1 aylık sürede İşyeri Kurulu toplanarak terfi durumunu terfi kriterlerine göre değerlendirerek karara bağlayacaktır.

İşçinin, Kıdemli Uzman kadrosundan Takım Lideri/Şef kadrosuna geçiş durumu için temel koşul, en az 6 yıl mesleki deneyim sahibi ve Üniversite mezunu olması, iyi seviyede yabancı dil bilmesi gerekmektedir. Bağımsız bir firma tarafından yapılacak Performans Değerlendirme Notu ‘Başarılı’ veya üstü seviye olan işçi, Takım Lideri/Şef olabilir. Terfi süresinin dolmasından sonra işçinin talebini takip eden 1 aylık sürede İşyeri Kurulu toplanarak terfi durumunu terfi kriterlerine göre değerlendirerek karara bağlayacaktır.

İşçini Takım Lideri/Şef kadrosundan Müdür kadrosuna geçiş durumu için en az 10 yıl mesleki deneyim sahibi ve Üniversite mezunu olması (tercihen yüksek lisans), ileri seviyede yabancı dil bilmesi gerekmektedir. Bağımsız bir firma tarafından yapılacak Performans Değerlendirme Notu 'Yüksek Performans' olan işçi, Müdür olabilir. Terfi süresinin dolmasından sonra işçinin talebini takip eden 1 aylık sürede İşyeri Kurulu toplanarak terfi durumunu terfi kriterlerine göre değerlendirerek yönetim kuruluna sevk eder ve terfi yönetim kurulunca karara bağlanır.

MADDE 21 – GÜNLÜK ve HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRELERİ:

Normal çalışma süresi günde 8 (sekiz) saat (08.00 – 12.00 - 13.00 – 17.00) haftada Cumartesi ve Pazar hariç olmak üzere 5 (beş) gün, toplam 40 (kırk) saattir. İşyerinde günde 1 saat ara dinlenmesi (12.00 - 13.00) verilir.

MADDE 22 - İŞ SÜRESİNDEN SAYILAN DURUMLAR:

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

- a) İşyerinde ya da işverence işyeri dışında görevlendirildiği durumlarda işverenden iş beklemekle geçen süreler,
- b) İşçinin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler, ancak il hudutları dışında ve yurtdışı görevlendirilmelerinde, normal çalışma süreleri için harcırah ödenir; mesai saatleri dışındaki çalışmalar için ayrıca fazla mesai ücreti ödenir.
- 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 (Hastanede olduğunu belgelendirmek koşuluyla),
- e) Doğum yapmış işçiye, çocuğunu emzirmesi için verilen yasal izin süreleri,
- f) 4857 Sayılı Yasanın 66. maddesinde yer alan diğer durumlar.

MADDE 23 - 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, ancak bu süre yasal ihbar önellerine 8 hafta eklenmesi suretiyle bulunacak süreyi aşamaz,
- 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) İşveren tarafından işçiye verilen diğer izinler,
- d) 4857 Sayılı Yasanın 55. maddesinde yer alan durumlar.

MADDE 24 - ASKERE GİDEN İŞÇİLERİN TEKRAR İŞE ALINMASI:

a) Muvazzaf askerlik görevi dışında herhangi bir nedenle silah altına alınan üyeye, Milli Savunma Bakanlığı'na ücret ödeniyorsa ve bu ücret üyenin işyerinden aldığı ücretinden az ise üyenin ücreti işyerindeki aylık ücretine tamamlanır. Fazla ise ayrıca bir ücret ödenmez. Milli Savunma Bakanlığı'na hiçbir ücret ödenmemesi halinde görev süresi boyunca üyeye ücretleri tam olarak ödenir. Bu süre her takvim yılı için 30 günü geçemez.

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 veya benzeri başka bir işe başlatılırlar. İşe dönmek istemeyenler ise, yine o andaki haklarla kıdem tazminatlarını alırlar ve hizmet akitleri feshedilir. İşçinin yasalardan doğan hakları saklıdır.

MADDE 25 - ENGELLİ İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI:

Engelli işçi çalıştırılması konusunda yasal hükümler uygulanır.

MADDE 26 - ANALIK DURUMU:

a) Analık İzni Süresi

Doğum yapan kadın işçiye doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere 16 haftalık analık izni verilir. Sağlık durumu uygun olan kadın işçi, isterse, doktor raporuyla doğumdan önceki 3 haftaya kadar çalışabilir; bu durumda doğumdan önce kullanılmayan izin süresi doğum sonrası 8 haftalık izin süresine ayrıca eklenir. Çoğul gebelik halinde doğum sonrası 8 haftalık izin süresine 2 hafta daha eklenir. Erken doğum halinde doğumdan önce kullanılmayan analık izni süresi, doğum sonrası 8 haftalık izin süresine ilave edilir.

Bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra hekim raporu ile artırılabilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

b) Annenin Vefatı Halinde Babaya Kullanılacak İzinler

Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde, doğum sonrası kullanılmayan izin süreleri babaya kullanılır. Babanın doğum sonrası izin süresi 8 hafta olarak esas alınır. Erken doğum, doğumdan önceki 3 haftaya kadar çalışma veya çoğul gebelik nedeniyle doğumdan sonra kullanılacak izne süre ilave edilmişse, bu ilave izin süreleri de babaya kullanılacak izne eklenir.

c) Evlat Edinme Halinde Analık Hali İzni

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

d) Analık Hali İzninde Ücret

Analık durumundaki üyeye, bu nedenle izinli olduğu süre içinde aylık ücretleri hiçbir kesinti yapılmaksızın ödenir. İzin bitiminden sonra üye, SGK tarafından kendisine yatırılan ödeneği SGK'dan alarak işverene iade eder.

e) Ücretsiz İzin

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

f) Çalışma Süresinin Yarısı Kadar Ücretsiz İzin Hakkı

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

Bu haktan yararlanmak isteyen işçi, analık hali izninin bitiminden en az bir hafta önce talebini işverene yazılı olarak bildirir. Talep halinde işçi haftada 22,5 saat çalıştırılırken, 22,5 saat izinli sayılır. İşçinin talebine bağlı olarak, 22,5 saatlik çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine eşit dağıtılabileceği gibi işçi günde 7,5 saat, haftada üç gün art arda çalışarak da bu hakkını kullanabilir.

Bu süre içinde işçiye, tam zamanlı çalıştığı koşulda elde edeceği ücret ve sosyal haklarının yarısı ödenirken, 15 gün üzerinden sigorta primi yatırılır.

Yarım çalışmanın başladığı ilk ay ile sona erdiği ayda, yarım çalışmanın kapsadığı toplam gün sayısının yarısı kadar ücret ve sigorta primi ödenir. Prim gün sayısının kesirli çıkması halinde tama iblağ edilir. Yarım çalışmanın sona erdiği ayda, tam çalışılacak süreye ilişkin ücret ve sigorta primi, tam zamanlı çalışma esaslarına göre hesaplanır.

g) Kısmi Süreli Çalışma Hakkı

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

Bu haktan yararlanmak isteyen işçi, en az 1 ay önceden işverene yazılı olarak talepte bulunur. İşçi talebinde haftalık 30 saati aşmamak kaydıyla çalışmak istediği süre ile bu sürenin haftaya nasıl dağıtılacağına ilişkin istemlerini de iletir. İşveren, işçinin kısmi süreli çalışma talebini karşılar, olanaklar dâhilinde, işçinin bu istemlerini de karşılar. Uyuşmazlık halinde konu İşyeri Kurulunda karara bağlanır.

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

h) Emzirme İzni:

Toplu iş sözleşmesinin 32. maddesindeki hükümler uygulanır. Ancak analık iznini takiben ücretsiz izin ya da çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkını kullanan kadın işçiler, bu sürenin sona ermesi ile çocuğun bir yaşına girdiği tarih arasında da günde 1,5 saat emzirme izni kullanır. İşçi, doğumu takip eden 1 yıl içinde, (g) fıkrasında düzenlenen kısmi süreli çalışma hakkını kullanmaya başlarsa, çocuk 1 yaşına girene kadar, kısmi süreli çalıştığı süre boyunca emzirme iznini çalıştığı süre ile orantılı olarak kullanır. Örneğin kısmi süreli çalışma hakkını kullanmaya başlayan işçi haftada 30 saat çalışıyorsa, emzirme izni günde 1 saat 20 dakika olarak uygulanır.

MADDE 27 - ÖZÜRÜ BİLDİRME:

a) İşe zamanında gelmesine engel geçerli bir özrü çıkan işçi bizzat kendisi, buna olanak olmadığı takdirde telefonla veya başka bir araçla durumu birim yetkilisine haber/bilgi vererek izin almak zorundadır. Söz konusu izin, süresine göre idari izin ya da mazeret izni olarak değerlendirilir.

b) İş başında çalışırken acil bir özrü çıkanlar, önce birim yetkilisine sonra insan kaynakları yetkilisine haber/bilgi vererek izin almak zorundadır. Söz konusu izin, süresine göre idari izin ya da mazeret izni olarak değerlendirilir.

c) Mazeret izni yarım ya da tam gün olarak kullanılabilir. Mazeret izni yılda 5 iş gününü geçemez ve ücretlidir. İşverenin onayı olmaksızın üst üste iki günden fazla mazeret izni kullanılamaz ve mazeret izni yıllık izinle birleştirilemez. Mazeret izninin 5 iş gününü aşması durumunda işçi, yazılı olarak işverene başvuru yapar ve bu durumda iznin ücretli ya da ücretsiz olacağına işveren karar verir.

d) 1 günlük çalışma süresi içinde 2 saati aşmayacak şekilde kullanılan izinler idari izin olarak değerlendirilir. İdari izin, birim yetkilisinin iznine bağlıdır. Yetkilinin idari izin kullanımını istismar ettiğini gözlemlediği kişiler hakkında işyeri kurulu davet edilir.

MADDE 28- FAZLA ÇALIŞMA ve ÜCRETİ:

a) Haftalık normal iş süresi 40 saattir. 40 saatin üzerinde yapılan fazla çalışma ve fazla süreli çalışmalarda İş Kanununun 41. Maddesi hükümleri uygulanır. Fazla çalışma ve fazla süreli çalışmaların günlük 3 saati aşması durumunda işverenin yazılı talebi ve talimatı alınır. Yazılı talep ve talimatı alınmayan durumlarda 3 saatten fazla mesai iddiasında bulunulamaz.

b) Fazla çalışma ve fazla süreli çalışmalar günde 3 saati geçemez. İşçi ve işverenin onayıyla saat 19.30'dan sonra yapılan fazla çalışmalarda ve fazla süreli çalışmalarda 1 günlük yemek ücreti ticket/yemek kartı olarak net (yemek ücretinin ödendiği durumlarda mesai saatinin 30 (otuz) dakika yemek molası süresi düşülecektir.) ve 23.00'ü geçmesi durumunda, yol ödemesi taksit ücreti olarak belge karşılığında işveren tarafından ödenir.

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

d) İşverenin talebi ve işçinin onayı ile hafta tatili, genel tatil ve ulusal bayram günlerinde çalışma yapılabilir. Bu durumlarda ayrıca bir günlük yemek ücreti ticket/yemek kartı olarak (net) ve yol ücreti (net) ödenir.

e) Bir günde yapılan fazla çalışmanın süresi 1 (bir) saatten az olursa, ücreti 1(bir) saat olarak verilir.

f) Fazla çalışmalarda saat ücreti, işçinin normal saat ücretinin % 50 zamlı tutarıdır. Fazla sürelerle çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 25 yükseltilmesiyle ödenir.

g) Hafta tatili, Ulusal bayram ve genel tatil günleri çalıştırılan işçiye ayrıca 8 saati aşan çalışma yaptırılırsa, sözleşmenin ilgili 30. ve 31. maddelerinde belirtilen koşulların yanı sıra, fazla çalışılan her saat için o günün saat ücretinin %100 fazlası ödenir.

MADDE 29 - GECE ÇALIŞMASI:

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

a) İşçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez.

b) Hafta içi gece süresinde yapılan çalışmalarda, saat ücreti normal çalışma saat ücretinin %50 fazlasıdır. Hafta sonu ve Resmi Tatil Günleri gece süresinde yapılan çalışmalarda ise saat ücreti ilgili çalışma gününün saat ücretinin % 10 fazlasıdır.

MADDE 30 - HAFTA TATİLİ ve ÜCRETİ:

Cumartesi günleri akdi tatil, Pazar günleri hafta tatilidir. Üyelerin hafta tatili ücretleri aylık ücretlerine dâhildir, ayrıca ödenmez. Ancak hafta tatilinde çalıştırılan işçinin günlük ücreti, Cumartesi günleri için o günün günlük ücreti tutarında, Pazar günleri için 2 günlük ücreti tutarındadır.

MADDE 31 - 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 genel tatil günleridir.

a) Resmi bayram günleri:

- 1) 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı,
- 2) 1 Mayıs Emek ve Dayanışma günü tatildir.
- 3) 19 Mayıs Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı,
- 4) 15 Temmuz günü Demokrasi ve Milli Birlik Günü tatilidir.
- 5) 30 Ağustos Zafer Bayramı,

b) Dini Bayram Günleri:

1) Ramazan Bayramı: Arife günü saat 13.00' den itibaren 3,5 gündür.

2) Kurban Bayramı: Arife günü saat 13.00 'den itibaren 4,5 gündür.

c) Yılbaşı Tatili: 1 Ocak günü yılbaşı tatilidir. Ayrıca 31 Aralık günü saat 13.00'dan itibaren tatil sayılır.

d) 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar günüdür.

Dünya Emekçi Kadınlar Günü kapsamında düzenlenen etkinliklere iş düzenini aksatmayacak şekilde (merkez ve şubeler dâhil) katılan personel, ücretli izinli sayılır.

C) Tatil ücretleri:

Ulusal bayram ve genel tatil günleri çalıştırılan işçinin günlük ücreti 2 günlük ücreti tutarındadır.

MADDE 32 - İZİNLER:

A – Yıllık Ücretli İzin:

Deneme süresi de dâhil olmak üzere bir yılını dolduran üyeye yasal sürelerle 2(iki) iş günü ilavesiyle bulunacak süre kadar yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık izin hak edişten itibaren bir yıl içinde kullanılması gerekmektedir. Ancak, yıllık izin bu süre içerisinde kullanılmaması durumunda gelecek yıla devredilir.

a) Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında, izin sürelerine rastlayan, bu sözleşmeyle belirlenmiş her türlü izinler, hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri ile hastane raporuyla belirlenmiş istirahat günleri, izin süresinden sayılmaz.

b) Herhangi bir nedenle işinden ayrılan işçinin kendisine, ölümü halinde yasal mirasçılarına, hak edip de kullanamadığı izninin ücreti ödenir.

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

d) Yıllık ücretli izinleri düzenleyen kurul, işçilere bir bölümü 10 günden az olmamak koşulu ile parçalı olarak izin kullandırılabilir.

B - Zorunlu Sosyal İzinler:

a) Üyenin 3 yaşından küçük çocuğu evlat edinmesi halinde veya erkek üyeye karısının doğum yapması halinde 5 işgünü ücretli izin verilir. Ancak doğum ve sonrasında yaşanabilecek özel sağlık problemleri hallerinde belgelendirmesi kaydıyla bu izin 10 işgününe kadar uzatılabilir.

b) Evlenen üyeye 6 işgünü,

c) Ana, baba, kardeş, eş, çocuk veya üyenin bakmakla yükümlü olduğu aileden birisinin ölümünde 5(beş) gün,

d) Üyenin torunu, büyükanne, büyükbaba, kayınvalide, kayınpeder ve/veya birinci derece akrabalarının (amca, dayı, hala, teyze) ölümü halinde şehir içi 1 işgünü, şehir dışı (biletin ibrazı ile) 2 işgünü,

e) Üyenin çocuğunu evlendirmesi halinde 2 işgünü, sünnet ettirmesi halinde 1 işgünü,

f) 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 5(beş) güne kadar ücretli izin verilir.

g) Ana, baba, kardeş, eş, çocuk veya üyenin bakmakla yükümlü olduğu aileden birisinin rapor ibrazı durumunda ameliyat, uzun süreli tedavi gerektiren hastalıklar (kemoterapi, radyoterapi vb.) için işçiler, işyeri kurulu tarafından belirlenecek süre zarfında kullanılabilir.

h) Üyenin ikamet ettiği veya kendisinin veya eşinin anne ve babasının mülkiyetinde olan gayrimenkullerin, yangın, sel, deprem ve diğer doğal afetlere uğraması nedeniyle 7 işgünü ücretli izin verilir.

C- Emzirme izni:

İşveren doğum yapmış işçiye yasal sınırları içinde, doğum tarihinden itibaren 1 yıl süreyle günde 1,5(bir buçuk) saat emzirme izni vermeyi kabul eder. İşçi ve işverenin mutabakatıyla bu izni sabah işe geç gelmek, akşam paydos saatinden önce çıkmak suretiyle veya hafta içi belirlediği bir iş gününde toplu olarak kullanılabilir. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

D – Ücretsiz İzin:

İşin yürütülmesinde aksamaya yer vermemek ve işverenin onayına bağlı olmak koşuluyla üyelere yazılı talebi üzerine yılda toplam 30 (otuz) gün ücretsiz izin verilir.

E – Öğrenim İzni:

Çalışarak okuyan (lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimi de dâhil olmak üzere) öğrenci üyelerin çalışma saatleri, okudukları okulların koşullarına göre işi aksatmayacak şekilde İŞYERİ KURULU uygun gördüğü takdirde belirlenir. Sınav süresince, sınav saati ve yol süresi için üyelere ücretli izin verilir.

MADDE 33 - HASTALIK:

Üyelerin istirahat gerektiren halleri bulunduğu durumlarda, Aile Hekimliği, hastane ve/veya işyeri danışman (konsültan) hekimi tarafından verilecek raporlar işverence geçerli sayılacaktır. Bu durumda işçinin ücretinden herhangi bir kesinti yapılmaz. Üyenin hizmet akdi istirahatli kılındığı sürece feshedilemez. Ancak feshe ilişkin kısıtlama yasal ihbar önellerine 6 hafta eklenmesi suretiyle bulunacak süreyi aşamaz.

Üyelere hastanelerce verilecek 2 günden fazla istirahat hallerinde, raporlu oldukları süre için aylık ücretlerinden raporlu oldukları süre kadar kesinti yapılır. Kesinti yapılan tutar SGK tarafından üyeye ödenir. 2 gün ve daha az olan rapor süreleri ücretlerinden kesilmez.

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

a) Gözetim altına alınan işçiler gözetim süresince ücretli izinden sayılırlar. Bu süre 30 günü geçemez.

b) İşçi, işyeri ve işverenle ilgisi olmayan adi ve yüz kızartıcı suçlar hariç herhangi bir suçtan dolayı tutuklandığı ve tutukluluğu 6 ayı aştığı takdirde, 6 ay süre ile ücreti tam olarak ödenir, 6 aydan sonrası ücretsiz izinli sayılır.

c) Tutukluluğun;

- 1) Kovuşturmaya yer olmadığı,
- 2) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,
- 3) Beraat kararı verilmesi,
- 4) 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.

d) 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.

e) Yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

- 1) 6 ay ve daha az ceza alanlar,
- 2) 6 aydan fazla ceza alıp, cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeni ile 6 aydan fazla ceza aldığı halde tahliye edilenler, 2 hafta içinde başvurmaları ve işyerinde durumuna uygun kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işe alınırlar.

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

MADDE 35 – İHBAR ÖNELİ:

4857 Sayılı yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 36 - KIDEM TAZMİNATI:

Sendika üyelerine kıdem tazminatı 30 (otuz) günlük brüt ücretleri tutarında ödenir. İşçinin ölümü halinde bu ödeme her yıl için 45 gün üzerinden hak sahiplerine yapılır. Her durumda kıdem tazminatı, kıdem tazminatı tavanını aşamaz.

MADDE 37 - İHBAR VE KIDEM TAZMİNATI ÖDEME ŞEKLİ VE ZAMANI:

Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı işin son bulmasıyla birlikte nakden ve peşin olarak toptan ödenir. Ödeme üyenin kendisine, üye ölmüşse yasada belirlenen mirasçılara yapılır.

4.BÖLÜM PARASAL HÜKÜMLER

MADDE 38 - ÜCRETİN ÖDEME ŞEKLİ VE ZAMANI:

İşçilerin ücreti her ayın sonunda ödenir. Üyeye her ay ücret ve kesintilerini gösterir ücret ve ödeme belgesi verilir. Ödemenin yapılacağı gün genel tatil ve ulusal bayram ile hafta

tatillerine rastlıyorsa ödemeler bir gün önceden yapılır. İşçilerin talebi halinde ücret avansı verilir

MADDE 39 - İŞ GRUPLAMASI, ÜCRET ZAMMI VE UYGULAMASI:

A) İş Gruplaması

Halen işyerinde çalışan sendika üyelerinin 01.01.2020 tarihi itibariyle ücretleri aşağıdaki Taban 2 tablosunda bulunan net taban ücretlere yükseltilir.

Bu sözleşmenin imzasından sonra işe girip, sendikaya üye olan işçilerin ücretleri aşağıdaki Taban 1 tablosunda bulunan net taban ücretler yükseltilir.

	1.	2.
GRUPLAR	NET TABAN ÜCRET 1	NET TABAN ÜCRET 2
1. ŞOFÖR	2.500,00 TL	4.400,00 TL
2. İDARİ İŞLER	2.900,00 TL	4.450,00 TL
3. TAKIM ÜYESİ	2.500,00 TL	
4. UZMAN	2.900,00 TL	1. Kademe 3.575,00 TL 2. Kademe 3.800,00 TL
5. KIDEMLİ UZMAN	3.900,00 TL	1. Kademe 4.225,00 TL 2. Kademe 4.575,00 TL
6. TAKIM LİDERİ/ŞEF	4.700,00TL	5.175,00 TL
7. MÜDÜR	6.500,00 TL	8.750,00 TL

01.01.2020 tarihinden itibaren yeni kadroya alınacak işçilere Tablo 1’de bulunan taban ücretler, 01.01.2020 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilere ise Tablo 2’de bulunan taban ücretler uygulanacaktır.

Uzman ve Kıdemli Uzman kadrosunda yer alan kademeler arasında terfi mümkün değildir. Terfi yalnız iş grupları arasında mümkündür. Uzman iş grubundan (1. veya 2. Kademe) kıdemli uzman iş grubuna terfi edecek işçinin ücreti, Kıdemli Uzman 1. kademesine yükseltilecektir.

İşçinin terfi alması durumunda alacağı aylık net ücreti o iş grubundaki en düşük maaşa sahip işçinin ücretine yükseltilecektir.

B) 2. Yıl Ücret Zammı:

Üyelerin 31.12.2020 tarihinde almakta oldukları aylık çıplak ücretlerine 01.01.2021 tarihinden geçerli olmak üzere yıllık TÜİK (ÜFE-TÜFE ortalaması) + 1 puan refah payı oranında zam uygulanır.

C) Kıdem Ücreti

Sendika üyesi olup, bu işyerinde en az 1 yılını tamamlamış işçilere bu işyerinde çalıştıkları her tam yıl için net 15,00 TL kıdem zammı yapılarak ücretlerine eklenir.

MADDE 40 – İKRAMIYE:

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilere Ocak ayında o ay içinde aldıkları 1 aylık net ücretleri tutarında, Temmuz ayında o ay içinde aldıkları 1 aylık net ücretleri tutarında olmak üzere toplam 2 maaş tutarında yılda iki defa ikramiye ödenir.

İkramiye çalışılan dönem esas alınarak, çalışılan süreyle orantılı olarak ödenir.

Deneme süresi içinde olan çalışanlara ikramiye ödenmez, deneme süresi bitiminde çalışmaya devam ediyor ise iş başı tarihi baz alınarak hesaplanan ikramiye ödenir.

MADDE 41 - SOSYAL ÖDEMELER:

İşçilerin sosyal, kültürel, barınma ve beslenme gibi ihtiyaçlarına destek olunmak üzere aşağıda belirlenen esas ve miktarlarda sosyal ödemeler yapılır. Sosyal ödemeler sözleşmenin ikinci yılında aylık ücretler için sözleşmede öngörülen dönem ve oranlarda arttırılır.

Söz konusu olan sosyal ödemeler, işyerinde çalışmakta olan tüm sendika üyesi işçiler için aynen geçerlidir.

1) Yemek Ödeneği:

İşverence üyelere her ay için net 700,00 TL yemek bedeli ticket/yemek kartı olarak ödenir. Bu tutar aylık ücretler için sözleşmede öngörülen dönem ve oranlarda arttırılır. Kıdem tazminatı hesabında son ücret uygulanır.

2) Taşıt Ödeneği:

İşverence Sendika üyesi işçilere her ay için net 500,00 TL yol parası ödenir.

3) Evlenme Ödeneği:

Evlenen her üyeye net 1.000,00 TL evlenme ödeneği yapılır. Eşlerin her ikisi de aynı işyerinde çalışıyorsa bu ödeme her ikisine de 1/2 oranında yapılır.

4) Doğum ve Ölüm Ödenekleri:

a) Üyenin veya eşinin doğum yapması halinde üyeye net 1.000,00 TL tutarında doğum ödeneği yapılır.

b) Üyenin ölümü halinde veraset ilamında gösterilen 1. derece mirasçılarına net 10.000,00TL tutarında ölüm ödeneği yapılır.

c) Üyenin eşi, çocukları, anne veya babasının ölümünde net 1.000,00TL tutarında ödeme yapılır.

d) Üyenin iş kazası sonucu ölümünde veya çalışamaz derecede tam malul kaldığı rapora bağlandığında, üyenin hak sahiplerine veya kendisine 6 aylık brüt ücreti tutarında bir tazminat ödenir. Üyenin hak sahiplerinin veya kendisinin iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda tazminat talebiyle dava ikame etmeleri halinde bu madde uyarınca ödenen tazminat tutarı yasal faiziyle birlikte dava konusu tazminat tutarlarından düşülür.

5) Sağlık Ödenekleri:

Sendika üyesi personeller, özel tamamlayıcı sağlık sigortası kapsamına dahil edilir.

MADDE 42 – YOLLUK

İşçinin geçici olarak bulunduğu ilin dışında görevlendirilmesi halinde işveren ulaşım ve konaklama giderlerini karşılar. Ayrıca Yurtiçi görevlerinde günlük net 150,00 TL, yurtdışı görevlerinde günlük net 80,00 EURO yolluk ödenir.

MADDE 43 – ÖĞRENİM, MESLEKİ EĞİTİM, KURS VE KÜLTÜR HİZMETİ

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

b) İşveren, üyelerin meslek eğitimlerini geliştirmek, uyum ve becerilerini artırmak, sosyal kültürel alanlarda bilgilendirmek, uygun göreceği zamanlama ve planlama ile eğitim, proje ve programları oluşturup uygulayabilir. Gerektiğinde, eğitim programlarının tanıtılmasında mesleki düzeylerini geliştirmek amacıyla fuar, kurs, seminer, sempozyumlara katılımın sağlanmasında maddi ve manevi olarak destek olur.

c) Sendika tarafından işyerinde düzenlenen bilimsel, sosyal ve kültürel faaliyetlere işveren, imkânlar ölçüsünde yardımda bulunur.

MADDE 44 - BİRLİK OLANAKLARINDAN YARARLANMA

İşçiler, İşverence birlik üyeleri için düzenlenen her türlü bilimsel, sosyal, kültürel toplantı ve organizasyona imkânlar ölçüsünde katılma hakkına sahiptir.

5. BÖLÜM İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ

MADDE 45 - İŞÇİ SAĞLIĞI: (50 KİŞİYİ AŞMASI DURUMUNDA)

Bu işyerinde 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri uygulanmaktadır.

MADDE 46 - SAĞLIK NEDENİYLE İŞ DEĞİŞİMİ:

Sağlık durumu nedeniyle görevinde verimli olamayan üye uygun bir işte çalıştırılır.

Ancak, sağlık durumunun elvermesi halinde, üye eski işe iade edilebilir.

6. BÖLÜM YÜRÜRLÜK VE GEÇİCİ HÜKÜMLER

MADDE 47 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE

47 esas ve 3 Geçici madde ile eklerden oluşan ve taraflarca 18.02.2020 tarihinde imzalanan bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2020 tarihinde yürürlüğe girer 31.12.2021 tarihinde sona erer.

Her ne suretle olursa olsun sona eren bu sözleşmenin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar devam eder.

GEÇİCİ MADDE – 1:

Sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında bu sözleşme ile sağlanmış bulunan tüm parasal hak ve menfaatlerin birikmiş farkları sözleşmenin imzası tarihinden itibaren 1 ay içinde topluca 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 sendikaya gönderir.

GEÇİCİ MADDE – 3:

MSG Personel Disiplin Yönetmeliği güncellenmesi amacıyla, 1. Dönem Toplu İş Sözleşmesinin imza tarihinden itibaren 3 ay içerisinde İşyeri Kurulu'nda değerlendirilip yürürlüğe girecektir.

MSG YETKİLİLERİ

Candan ERÇETİN

Sami Harun TEKİN

Barış ŞENSOY

İnanç OĞUZ

SOSYAL-İŞ YETKİLİLERİ

Mustafa AĞUŞ

Cenk ERDEN

Osman Erdem BOYACI