

**(SES) SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET EMEKÇİLERİ SENDİKASI  
İLE  
SOSYAL-İŞ SENDİKASI  
ARASINDA BAĞITLANAN  
01.01.2020 – 31.12.2021 YÜRÜRLÜK SÜRELİ  
4. DÖNEM  
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**1. BÖLÜM  
GENEL HÜKÜMLER**

**MADDE 1 – TARAFLAR:**

Bu toplu iş sözleşmesinin İşveren tarafı, (SES) Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (Necatibey Caddesi No:82/4 Kızılay-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;** (SES) Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası'nı,
- b) SENDİKA;** (SOSYAL-İŞ) Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası'nı,
- c) İŞYERİ;** (SES) Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası ve bağlı işyerlerinin bütünü,
- d) İŞÇİ;** İşyerinde çalışan işçilerden Sosyal-İş üyesi bulunanları,
- e) TARAFLAR;** İşveren ve Sendikayı,
- f) SÖZLEŞME;** ekleri ile birlikte bu toplu iş sözleşmesini,
- g) MEVZUAT;** yasa, tüzük, yönetmelik, v.s.'yi ifade eder.

**MADDE 3 – AMAÇ:**

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

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

## **MADDE 4 - SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA:**

### **A - KAPSAM:**

**a) Yer itibariyle;** Bu toplu iş sözleşmesi, (SES) Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası Genel Merkezi, Şubeleri ve bağlı işletmeyi kapsar.

**b) Şahıs İtibariyle;** Bu sözleşme, (SES) Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası Genel Merkezi, Şubeleri ve bağlı işletmesinde çalışan ve Sosyal-İş Sendikasına üye bulunan işçileri kapsar. İşveren vekili olarak kabul edilen SES Genel Merkez Avukatları bu toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışındadır.

### **B - Sözleşmeden Yararlanma:**

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

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

Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde işveren, sendikalı ya da sendikasız işçilerin ücretlerine; Toplu iş sözleşmesinde öngörülen zamlardan ayrı ve farklı zam yapamaz. Yapması durumunda zamdan sendika üyesi işçiler ek olarak ve ayrıca yararlanırlar.

## **MADDE 5 - TARAFLARIN TEMSİLİ:**

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

## **MADDE 6 - SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ:**

**a)** Bu toplu iş sözleşmesinin yasal dayanağı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri, Anayasa, Sendikalar ve Toplu İş İlişkileri Yasası ile çalışma yaşamını ilgilendiren diğer mevzuat hükümleridir. Buradaki düzenlemelerin birbirleriyle çelişmesi durumunda, Anayasa ve evrensel hukuk ilkeleri gereği Uluslararası sözleşmeler esas alınacaktır.

**b)** 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.

**c)** 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.

**d)** 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.

**e)** Nedeni ne olursa olsun, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girene kadar hizmet akdi hükmü olarak geçerliliğini sürdürür. Sendikanın yetki belgesi alması koşuluyla, sona eren toplu iş sözleşmesinin taraf ilişkileri ve

kolektif hakları düzenleyen hükümleri yeni sözleşme imzalanıncaya kadar uygulanmaya devam eder.

e) Sözleşmede belirtilmeyen konularda mevzuat hükümleri uygulanır.

### **MADDE 7 – SÖZLEŞMENİN YORUMU ve UYGULANMASI:**

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

## **2. BÖLÜM TARAF İLİŞKİLERİ**

### **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.

### **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 ve işyeri sendika temsilcisi, işveren veya yetkili kıldığı kişilerle önceden randevulararak her zaman görüşebilirler. Yine bu kişiler, işyerinde çalışan sendika üyeleri ile her zaman görüşebilirler. Bu görüşme, işveren veya yetkili kıldığı kişilerin onayı ile iş düzenini aksatmayacak şekilde işverenin göstereceği yerde toplu olarak da yapılabilir.

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

## **MADDE 12 - İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ:**

a) Sendika, işyerinde çalışan sendika üyeleri arasından;

İşyerinde işçi sayısı 50'ye kadar ise 1,

İşyerinde işçi sayısı 51-100 arasında ise 2,

İşyerinde işçi sayısı 101-500 arasında ise 3,

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

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

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

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

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

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

## **MADDE 13 - SENDİKA TEMSİLCİLİK ODASI VE DUYURU PANOSU:**

**A) Sendika Temsilcilik Odası:** İşveren; Sendika Genel Merkezinde sendika temsilcilerinin temsilcilik görevlerini yapabilmeleri için işyerinin fiziksel koşulların uygun olması halinde çalışma ve sağlık koşullarına uygun bir oda verir. Temsilcilik için gerekli masa, sandalye, büro malzemesi, telefon vb. ihtiyaçlar işverence sağlanır.

**B) Sendika 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 4 (dört) 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 1 (bir) tam gün; bu toplantı işyerine göre Genel Merkeze daha uzak bir yörede yapılacaksa 2 (iki) 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 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir. Şube Disiplin Kurulu üyeleri için de 1 (bir) tam gün izin verilir.
- 3) Sendika Denetleme Kurulları'nda görev alan üyelerden genel merkez denetleme kurulu üyelerine her toplantı için 2 (iki) tam gün ücretli izin verilir. Şube denetleme kurulu üyelerine her toplantı için 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir.

## **c) Sendikal Toplantı ve Eğitim İzinleri:**

Sendikanın yazılı başvurusu üzerine:

- 1) Sendika merkez genel kurulu delegelerine ve genel merkez üst kurul delegelerine, genel kurula katılmaları için genel kurul tatil günlerine rastlıyorsa 1 (bir) tam gün; hafta içinde yapılıyorsa 2 (iki) tam gün izin verilir.
- 2) Sendika şube genel kurul delegelerine genel kurula katılmaları için 1 (bir) tam gün ücretli izin verilir.
- 3) Ayrıca sendikanın düzenleyeceği konferans, seminer ve eğitimlere katılmak üzere her işçiye yılda toplam 2 işgünü ücretli eğitim izni verilir. Bu toplantılara bir seferinde işyerindeki çalışan sayısının % 20'sinden fazlası katılamaz. İşletmenin şubeleri için bu istisna aranmaz.

## **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 temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.

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

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

**a)** İşveren, sendika anatüzüğü hükümlerine uygun olarak, sözleşmenin imza tarihinden önce sendikaca bildirilecek üyelerinden talep ettiği aidatı yürürlük süresi itibariyle, sözleşmenin imza tarihinden sonra bildirilecek üyelerinden ise bildirim yapıldığı ay itibariyle sendikaca gösterilen banka hesabına her ay işçi ücretlerinin ödendiği günü izleyen en geç 10 gün içerisinde sendika hesabına yatırır. Kesinti listesinin gönderilmemesi veya eksik kesinti yapılmasının sorumluluğu işverene aittir.

**b)** İşveren, işyerinde çalışan tüm işçilerin isimlerini mevcut belgelere dayanarak işveren veya vekilince onaylanmış olarak, sözleşmenin bağtlanması tarihinden itibaren 20 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 - ŞİKÂYET VE UYUŞMAZLIK:**

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

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

## **MADDE 18 - İŞYERİ KURULU:**

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

### **A) Kuruluşu:**

Kurul, işveren adına SES Sendikası Eş Başkanlarından birisi ile SES Genel Sekreteri, sendika adına sendika yönetim kurulunun belirleyeceği bir yönetici ile işyeri sendika temsilcisinden oluşur. Kurul, ilk toplantısını TİS'in imzalanmasından itibaren bir ay içerisinde gerçekleştirir. Bu süre içerisinde taraflar asıl üyeler ile ikişer yedek üyeyi de belirleyip birbirlerine bildirir. Kurul başkanlığını işveren adına katılan SES Eş Genel Başkanlarından birisi yürütür.

### **B) Görev ve Yetkileri:**

#### **Kurul;**

**a)** İşçilerin, iş disiplini ile bağdaşmayan fiillerini Disiplin Kurulu sıfatı ile görüşür. İşçinin kusurlu bulunması durumunda gerekli cezaya karar verir. Cezaların belirlenmesinde işbu toplu iş sözleşmesi ekinde bulunan Disiplin Ceza Cetveline göre hareket edilir. Disiplin Kurulu kararı olmadan işçiye ceza verilemez.

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

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

### **C) Çalışma Yöntemi:**

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

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

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

d) Taraf sendikanın işyerinde çoğunluğu olması şartıyla, sözleşmede belirtilmiş İşyeri Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu'nun yetki ve görevleri, yeni toplu iş sözleşmesi imzalanıncaya kadar devam eder.

## **MADDE 19- İŞ GÜVENCESİ:**

### **A) Bireysel İşten Çıkarma:**

a) İşveren bu toplu iş sözleşmesindeki hüküm ve kurallara uymaksızın işçi çıkardığında, işten çıkardığı her işçi bakımından aşağıda belirtilen yazılı kural ve yaptırımları kabul ve taahhüt eder. Bu kabul ve taahhüt, tazminatsız işçi çıkarmalarda da Mahkemece çıkarmanın tazminatlı yapılmasına karar verilmesi hallerini de kapsar.

b) Tazminatlı veya tazminatsız işten çıkarma kararlarının gerekçesinin kararda açık ve somut olarak gösterilmesi şarttır. İşveren, işyerinde çalışan işçi sayısına bakmaksızın işten çıkarma istemini kurula getirmeden önce 3999 sayılı yasa ile onaylanmış bulunan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 sayılı sözleşmesinde öngörülen danışma ve diğer mekanizmaları işletir.

İşveren ayrıca 3999 sayılı yasa ile onaylanmış bulunan 158 sayılı sözleşmenin öngördüğü yargı ve tazminat yollarını kabul eder. İşveren 4857 sayılı yasanın iş güvencesi ile ilgili hükümlerini 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 ve işe iade kararı verilmesi durumunda işveren, işçiyi işe başlatır. İşveren, işçiyi mahkeme kararına rağmen işe başlatmazsa, ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesi esasları doğrultusunda hareket

edilir.

### **B) Zorunlu Toplu Çıkarma:**

İşletmenin bütününde bir defada 5 veya daha fazla sayıda işçi çıkarma toplu işçi çıkarma sayılır ve bu madde hükmüne tabi tutulur. Sendikanın zorunlu organlarında görev yapan yöneticileri ile işyeri sendika temsilcileri toplu işten çıkarılmaya tabi tutulamaz. Toplu işten çıkarmalarda ceza durumları göz önüne alınmaz. 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 uygulanmaz.

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) Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşundan emekli olanlar,
- 3) Emekliliğini hak kazanmış olanlar,
- 4) Deneme süresi içinde olanlar,
- 5) Sendika üyesi bulunmayanlar,
- 6) İşe son giren işçiler,
- 7) Aynı durumda olanlar arasında son giren ilk çıkar,
- 8) Eşlerden ikisi de aynı işyerinde çalışıyorsa yalnız birisi işten çıkarılır.

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

### **MADDE 20 - YENİ İŞ ARAMA İZİNİ:**

Gerek işçinin gerekse işverenin bildirimli olarak hizmet akdini feshettiği durumlarda, işveren işçiye bildirim önelleri sırasında ve çalışma saatleri içinde, günde 3 saat yeni iş arama izni verir. İşçi isterse, işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmak kaydıyla, iş arama iznini topluca kullanabilir.



### 3.BÖLÜM ÇALIŞMA ESASLARI VE İŞ AKDİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

#### **MADDE 21 - İŞE ALMA:**

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

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

İşe yeni alınan işçilerin ücretleri; işyerinde çalışmakta olan aynı nitelikteki emsal işçilerin ücretlerini geçemez.

#### **MADDE 22 - DENEME SÜRESİ:**

İşçiler işe alındıkları tarihten itibaren iki ile dört ay arasında deneme süresine tabi tutulurlar. Deneme süresinin ilk bir ayı içinde karşılıklı uyum sağlanamaması durumunda ihbar önellerine uyulmaksızın, deneme süresi bir ayı aşmış ise ihbar önellerine uyularak iş akdi sona erdirilebilir.

Evvelce işyerinde çalışırken ayrılmış olanların işe alınmalarında, yeni bir deneme süresi uygulanmaz.

#### **MADDE 23 – GÖREV BÖLÜMÜ ve İŞ DEĞİŞİKLİĞİ:**

- a) Her işçi, iş sözleşmesinde yazılı olan ya da fiilen çalışmakta olduğu işte çalıştırılır. İşçi fiilen yapmakta olduğu görevinden sorumludur. Ancak hizmetin zorunlu kıldığı durumlarda, işveren veya vekilinin yazılı onayı ile daha vasıflı bir işte görev verilen işçilere, göreve devam ettiği sürece fiilen yaptığı işin karşılığı olan ücret dışındaki haklar verilir.
- b) İşçi fiilen çalışmakta olduğu pozisyonu karşılığındaki ücretini alır. Ancak iş ve işyeri değişikliği sonucu işçinin ücretinden indirim yapılamaz.
- c) İş ve işyeri değişikliği hiçbir surette ceza mahiyetinde olamaz ve tüm iş ve işyeri değişikliklerinde isteklilere öncelik tanınır.

## **MADDE 24 - HAFTALIK VE GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ:**

İşyerinde normal çalışma süresi günlük hafta içi 8,5, Cumartesi günü 2,5 saattir. Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında yemek molası ve yeteri kadar ara dinlenmesi verilir.

Birden fazla çalışanın olduğu birimlerde Cumartesi çalışmasının dönüşümlü yapılması esastır. Bu durumda Cumartesi günü çalışma süresi 5 saattir. İhtiyaç halinde birim yöneticileri bu durumu yeniden belirleyebilirler.

İş sözleşmelerinde haftalık çalışma süresi 45 saat olan işçilerin günlük çalışma süreleri hafta içi 5 gün, günlük 9 saattir.

Ancak; haftalık çalışma süresi 22 saat olarak belirlenen kısmi süreli çalışan işçilerin işgünlerindeki çalışma süreleri, 5 işgünü 4 saat, Cumartesi günü ise 2 saattir.

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

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

- a) İşçilerin işveren tarafından, işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,
- b) İşçinin işyerinde ya da dışında, işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boşta geçirdiği süreler,
- c) Hastalanan işçinin belgelemek kaydıyla muayene ve tedavi için gidip gelmelerinde veya vizitede geçirdikleri zamana ilişkin süreler (İşveren tarafından suistimal görüldüğü hallerde İşyeri Kuruluna götürülerek değerlendirilecektir),
- d) Kadın işçilerin çocuklarını emzirmek için toplu sözleşme ile belirlenen süt izni süreleri.

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

4857 sayılı yasanın 55. maddesinde yer alan durumlar, yıllık ücretli izin hakkının hesabında ve işyerindeki kıdem tazminatına esas bakımından çalışılmış gibi sayılır.

## **MADDE 27- GÖZETİM ALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLAMA:**

- 1) Gözetim altına alınan işçiler gözetim süresince ücretli izinli sayılırlar.
- 2) İşçi, herhangi bir suçtan dolayı tutuklandığı takdirde 6 ay süre ile iş akdi feshedilemez ve bu süre içerisinde 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,
  - e) Tutuksuz yargılanmaya karar verilmesi,
  - f) 6 aydan az bir ceza ile hüküm verilmesi,nedenlerinden biri ile 6 ay içinde son bulması halinde işçi işe başlatılır.

4) Yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden, 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 halinde işe alınırlar.

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

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

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

Engelli işçi çalıştırılması konusunda yasal hükümler uygulanır.

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

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

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

## **MADDE 29 - 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.

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

## **MADDE 30 - 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 31 - FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:**

a) Günlük ve haftalık iş süresinin üstünde yaptırılan her türlü çalışma fazla çalışmadır. Yapılacak fazla çalışmalar, fazla çalışmanın yapılacağı günden en az bir gün önce üyelere bildirilir.

b) İşçiye rızası alınmak koşuluyla ve Genel Merkez izniyle 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. Bağlı şubelerde, Ulusal Bayram, Genel Tatil ve hafta tatili günlerinde Genel Merkez'in izni olmadan fazla çalışma yaptırılmaz.

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 % 60 zamlı tutarıdır. Ancak; Cumartesi, Pazar ve Resmi Tatil günlerinde yapılan fazla çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %100 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

### **MADDE 32 – 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, 20 işgünü,

Hizmet Süresi 5–10 yıl (dâhil) olanlara, 23 işgünü,

Hizmet Süresi 10–15 yıl (dâhil) olanlara, 25 işgünü,

Hizmet Süresi 15 yıldan fazla olanlara, 28 işgünü,

yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında, izin sürelerine rastlayan, bu sözleşme ile belirlenmiş ücretli izin, hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ve sosyal güvenlik kurumunca yetkilendirilmiş sağlık kuruluşu raporuyla belirlenmiş istirahat günleri, izin süresinden sayılmaz. Yıllık ücretli izinler işçilerin talebi halinde işi aksatmayacak şekilde parçalı olarak kullanılabilir.

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

Yıllık ücretli izinlerin ilgili yıl içerisinde kullanılması esastır. Yıl içerisinde kullanılmayan yıllık ücretli izinlerin bir sonraki yıl içerisinde kullanılmasına öncelik tanınır.

#### **B) Diğer Sosyal İzinler:**

1. İşçinin evlenmesi halinde 7 gün,

2. İşçinin eşinin veya çocuklarından birisinin ölümü halinde 7 gün, işçinin veya eşinin ana, baba veya kardeşinin ölümünde 7 gün,

3. İşçinin 3 yaşından küçük çocuğu evlat edinmesi veya işçinin eşinin doğum yapması halinde 7 gün, kendisinin doğum yapması halinde doğum öncesi ve sonrası toplu sözleşme ile belirlenen izin süresi,
4. İşçinin çocuğunu evlendirmesi halinde 4 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 2 gün,
7. Yangın, sel, deprem gibi doğal afetlere uğrayan işçilere yeteri kadar gün, ücretli izin verilir.
8. Sendika üyesi işçilere, resmi kuruluşlardaki işlerini izleyebilmeleri amacıyla, yılda 10 güne kadar işverenin uygun görmesi halinde ücretli mazeret izni verilir.
9. İşveren doğum yapmış işçiye yasal sınırları içinde, doğum tarihinden itibaren 15 ay 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.

### **MADDE 33 - HAFTA TATİLİ:**

Hafta tatili Pazar günüdür.

Hafta tatilinde çalıştırılan işçinin günlük ücreti, 2 günlük yevmiyesi tutarındadır. İşçinin fazla çalışmaya ilişkin hakları saklıdır.

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

- 1) Cumhuriyet Bayramı; 28 Ekim öğleden sonra, 29 Ekim günü,
- 2) Yılbaşı Tatili; 31 Ocak saat:16.00'dan itibaren, 1 Ocak günü,
- 3) Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı; 23 Nisan günü,
- 4) Zafer Bayramı; 30 Ağustos günü,
- 5) Ramazan Bayramı: Arife günü öğleden sonra 3,5 gün,
- 6) Kurban Bayramı: Arife günü saat öğleden sonra 4,5 gün,
- 7) Emek ve Dayanışma Günü; 1 Mayıs günü,
- 8) 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar günüdür. Çalışanların buldukları illerde 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü etkinliklerinin yapıldığı gün işe gelmeyen kadın işçiler ücretli izinli sayılırlar.
- 9) 21 Mart Newroz Bayramıdır. Çalışanların buldukları illerde 21 Mart Newroz Bayramı etkinliklerinin yapıldığı gün işçiler ücretli izinli sayılırlar.
- 10) Türkiye'nin çok kültürlü ve çok kimlikli yapısı dikkate alınarak, farklı kültür ve inanç gruplarına mensup çalışanlara talepleri halinde kendi özel günlerinde yılda 1 gün ücretli izin verilir.
- 11) Ulusal bayram ve genel tatil günleri çalıştırılan işçinin günlük ücreti 2 yevmiye tutarındadır. İşçinin fazla çalışmaya ilişkin hakları saklıdır.

### **MADDE 35 - BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ AKİTLERİNİN FESHİ:**

- 1) İş akitlerinin bildirimli feshinde karşı tarafa yazılı olarak bildirmek koşuluyla;
  - a) İş 6 aydan az sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak (3) hafta sonra,
  - b) İş 6 ay ile 1,5 yıl sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak (5) hafta sonra,
  - c) İş 1,5 yıl ile 3 yıl 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 önelleri ilişkin ücreti tutarında ihbar tazminatı öder.
- 4) İşçinin bildirim önellerine ait ücreti peşin verilmek suretiyle de hizmet akdi feshedilebilir.

### **MADDE 36 - 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, 01.01.2008 tarihinden önce her kıdem yılı için 30 günlük yevmiyesi üzerinden, 01.01.2008 (dâhil) tarihinden sonra her kıdem yılı için 35 günlük yevmiyesi üzerinden hesaplanarak ödenir.

## **4. BÖLÜM PARASAL HÜKÜMLER**

### **MADDE 37 - ÜCRETİN TANIMI, ÖDEME ZAMANI VE BİÇİMİ:**

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

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

İşçilere istemleri halinde her ay aylık net ücretlerinin 1/2'si oranında ücret avansı verilir.

### **MADDE 38 - ÜCRET ZAMMI:**

1) 01.01.2020 tarihinden geçerli olmak üzere tüm sendika üyesi çalışanlara bir defaya mahsus net 200,00 TL seyyanen zam yapılır. 01.01.2020 tarihinden belirlenen asgari ücret tutarındaki maaşının üzerine eklenmek üzere asgari ücret karşılığı tam zamanlı ya da Part-Time çalışan işçilere de 200TL seyyanen zam uygulanır.(Part-time çalışanlar için bu ödeme 100,00TL 'dir.)

## **2) Birinci yıl ücret zammı:**

### **a) Birinci yıl birinci altı ay ücret zammı:**

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2019 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.01.2020 tarihinde geçerli olmak üzere 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre çalışanlara gelen ücret zammı oranları (Enflasyon farkları dâhil) işçilerin ücretlerine de aynı tarih ve oranlarda uygulanır. (Birinci yıl birinci altı ay ücret zammı, ücreti asgari ücretten fazla olan Sendika üyesi çalışanlar için uygulanacaktır.)

### **b) Birinci yıl ikinci altı ay ücret zammı:**

Sendika üyesi işçilerin 30.06.2020 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.07.2020 tarihinde geçerli olmak üzere 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre çalışanlara gelen ücret zammı oranları (Enflasyon farkları dahil) işçilerin ücretlerine de aynı tarih ve oranlarda uygulanır.

## **3) İkinci yıl ücret zammı:**

### **a) İkinci yıl birinci altı ay ücret zammı:**

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2020 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.01.2021 tarihinde geçerli olmak üzere 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre çalışanlara gelen ücret zammı oranları (Enflasyon farkları dâhil) işçilerin ücretlerine de aynı tarih ve oranlarda uygulanır.

### **b) İkinci yıl ikinci altı ay ücret zammı:**

Sendika üyesi işçilerin 30.06.2021 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.07.2021 tarihinde geçerli olmak üzere 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre çalışanlara gelen ücret zammı oranları (Enflasyon farkları dâhil) işçilerin ücretlerine de aynı tarih ve oranlarda uygulanır.

c) İşveren part-time olarak çalıştırdığı işçinin aylık genel sağlık sigortası primi otuz günün altında kalıyorsa, otuz güne tamamlamak için gereken genel sağlık sigortası prim ücreti kadar ücret işçiye şubenin olanakları doğrultusunda, Şube Yönetim Kurulu kararı ile ödenebilir. İşçi, ödediği genel sağlık sigortası prim ödeme dekontunu işverene verir.

## **MADDE 39 - KIDEM ZAMMI:**

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2019 tarihindeki aylık net ücretlerine 01.01.2020 tarihinden geçerli olmak üzere işyerinde geçirdikleri her hizmet yılı için net 4,00 TL/yıl kıdem zammı eklenir. Daha önce imzalanan toplu iş sözleşmelerinde yapılan zamlar dikkate alınır.

## **MADDE 40 – İKRAMIYE:**

Sendika üyesi işçiler için;

1000 – 2000 arası üyesi olan şubelerde çalışana	1 ücret,
2001 – 3000 arası üyesi olan şubelerde çalışana	1,5 ücret,
3001 ve üzerinde üye sayısı olan şubelerde çalışana	2 ücret

ikramiye ödemesi yapılır.

Genel Merkez çalışanlarına Şube çalışanlarının aldığı en yüksek ikramiye ödenir.

Ancak; üye sayısı 1.000'in altında olan şubelerde tam zamanlı çalışan işçilere yarım ikramiye ödemesi yapılır.

Bu toplu sözleşme döneminde ikramiye ödemeleri, Mayıs 2019 işyeri tutanakları esas alınarak Temmuz 2019'de Resmi Gazetede yayınlanan sendika üye sayıları esas alınarak yapılacaktır.

Bir sonraki toplu sözleşme sürecinde şube üye sayısı 1.000'in altında olup tam zamanlı çalışan işçilerin ikramiye ödemesi yarım ücretin altında olmamak koşuluyla yeniden değerlendirilir.

İkramiyeler Şubat, Haziran ve Ekim ayı maaşlarıyla birlikte ödenir. Şöyle ki; 15 günlük ikramiye ödemesi alan işçilere Haziran ayında, 30 günlük ikramiye ödemesi alan işçilere Şubat ve Haziran aylarında, 45 günlük ikramiye ödemesi alan işçilere Şubat, Haziran ve Ekim aylarındaki ücretleriyle birlikte ödenir.

## **MADDE 41 - SOSYAL ÖDEMELER:**

### **1) Yemek Ödemesi:**

Sendika üyesi işçilere, 01.01.2020 tarihinden itibaren net 500,00 TL yemek ödemesi ödenir.

### **2) Ulaşım Ödemesi:**

Sendika üyesi işçilere ikametgâhlarından işe geliş gidişlerini sağlamak üzere, her ay belediye toplu taşıma araçları rayiç bedeli üzerinden hesaplanarak net olarak ulaşım ödemesi verilir.

### **3) Hastalık Yardımı:**

Sendika üyesi işçilerin hastalığı veya herhangi bir sağlık engeli halinde;

a) Hastalığın sigortaca ödenek verilmeyen ilk 2 işgünü için normal günlük ücreti tam olarak işverence ödenir. Hastalığın devamı süresinde; işçinin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz. Ancak, işçinin Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan alacağı iş göremezlik ödeneği işverence tahsil edilir. İşçi Sosyal güvenlik Kurumu'ndan aldığı iş göremezlik ödeneğini 3 ay içerisinde işverene vermediği takdirde işçinin o ayki ücretinden mahsup edilir. İş kazası durumunda; Sosyal Güvenlik Kurumu'nca verilen ödeneği de işçi alır.

b) İşçinin iş sözleşmesi, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sağlık yardımı yapmakla yükümlü olduğu süre içinde feshedilemez.

### **4) Diğer Sosyal Ödemeler:**

#### **a) Doğum Yardımı:**

Üyenin eşinin veya kendisinin doğum yapması halinde (belgelemek koşuluyla) bir asgari ücret doğum yardımı ödenir.

Bebeğin ölü doğması halinde doğum ve ölüm yardımlarının her ikisi de ödenir.

#### **b) Evlilik Yardımı:**

Sendika üyesi işçilerin evlenmesi durumunda bir asgari ücret evlilik yardımı ödenir.

#### **c) Ölüm Yardımı:**

Üyenin iş kazası sonucu ölümü halinde 3 aylık ücreti tutarında, normal ölüm halinde ise 1 aylık ücreti tutarında ölüm yardımı kanuni mirasçılara ödenir.

İşçinin ana, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde bir asgari ücreti tutarında net ölüm yardımı işçiye ödenir.

d) **Doğal Afet Yardımı:** Yangın, sel, deprem veya benzeri doğal afetlere uğraması halinde SES Yönetim Kurulu'nun takdir edeceği ücreti tutarında doğal afet yardımı ödenir.



## **MADDE 42- YOLLUK:**

Görevli bulunduğu ilin Belediye hudutları dışına geçici görevle gönderilen üyelere, yolluk, yevmiye ve gündelikleri Genel Kurul Kararı doğrultusundaki hükümlere göre ödenir.

## **BÖLÜM 5 İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ**

### **MADDE 43 - İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ:**

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

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

İşyerinde İş Yasası'nın 81. maddesi uyarınca, işyerinde işveren, sendika ve işçi temsilcileri ile diğer ilgililerin katılımıyla İşyeri Sağlık Güvenlik Birimi oluşturulur ve işyerinde “işçi sağlığı ve güvenliği” konusunda alınacak önlem ve yapılacak çalışmalar, İşyeri Sağlık Güvenlik Birimi'nce belirlenerek, uygulanmak üzere işverene sunulur.

İşyerinde ilkyardım araç ve gereçleri bulundurulur.

## **BÖLÜM 6 YÜRÜRLÜK VE GEÇİCİ HÜKÜMLER**

### **MADDE 44 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE:**

44 esas ve 2 Geçici madde ile eklerden oluşan ve taraflarca 06.02.2020 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:**

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

## **GEÇİCİ MADDE-2:**

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

Bir önceki Toplu İş Sözleşmesinde kabul edilip yürürlükte olan Disiplin Ceza Cetveli iş bu toplu iş sözleşmesinin eki olarak yer alır.

### **SES YETKİLİLERİ**

**Gönül ERDEN**  
Eş Genel Başkan

**Pınar İÇEL**  
Genel Sekreter

**Öztürk TÜRKDOĞAN**  
İşveren Vekili

### **SOSYAL-İŞ YETKİLİLERİ**

**Mustafa AĞUŞ**  
Genel Başkan

**Murat BOZBEYOĞLU**  
TİS Daire Başkanı

**Sabit AKKUŞ**  
Şube Sekreteri

**İsa SOYTEKİN**  
İşyeri Sendika Temsilcisi

## (EK-1) DİSİPLİN CEZA CETVELİ

1- Göreve karşı kayıtsızlık ve düzensizlik göstermek, eksik ve usulsüz ve yetki dışında iş yapmak.  
½ Y.Ü.K. İ.Ç.

2- İş sahipleri ve görevi nedenleriyle gelenlerden başka kimselerle, işbaşında görüşmeyi işi aksatıcı bir alışkanlık haline getirmek.

U K 1Y.Ü.K.

3- İş arkadaşları arasında geçimsizlik yaratacak şekilde kırıcı ve saygısız davranışlarda bulunmak.

U K 1Y.Ü.K.

4- Haklı bir neden olmaksızın göreve geç gelmek, görevden erken ayrılmak, çalışma saatleri içinde işini veya işyerini terk etmek, bu davranışları alışkanlık haline getirmek.

U 1 Y.Ü.K. 2 Y.Ü.K. İ.Ç.

5- İşverene ait işgücü, malzeme, makine vb. kıymetleri izinsiz olarak özel işlerinde kullanmak.

U K İ.Ç.

6- İş saatleri içinde işverene ait görevleri yapmamak ya da görevi dışındaki işlerle uğraşmak.

U K 2 Y.Ü.K.

7- İzinsiz ve özürsüz olarak bir ay içinde bir gün işe gelmemek.

K 1 Y.Ü.K. 2 Y.Ü.K.

8- Görev ile ilgili işleri nedensiz olarak geciktirmek, kabul etmemek veya yapmamak.

K 2 Y.Ü.K. İ.Ç.

9- Yapması için kendisine verilen işi yapmadığı halde yapmış gibi göstermek.

U K 1 Y.Ü.K.

10- İşyerinden izin almaksızın veya haklı bir nedene dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü ya da bir ayda üç işgünü işe gelmemek.

K 2 Y.Ü.K. İ.Ç.

11- İşyerinde kavga çıkarmak veya çıkmasına sebebiyet vermek.

K 2 Y.Ü.K.

12- Doğrudan doğruya veya aracı eli ile hediye istemek veya çıkar sağlama amacıyla hediye kabul etmek.

1 Y.Ü.K. 2 Y.Ü.K. İ.Ç.

13- Amirleri ve iş arkadaşları hakkında yalan ve yanlış söylentiler çıkarmak, asılsız ihbar ve şikâyetlerde bulunmak.

U 1 Y.Ü.K. İ.Ç.

14- Görevin yerine getirilmesinde, dil, ırk, cinsiyet, din, mezhep farkı gözetmek ve siyasi görüşüne göre iş yapmak.

U 1/2 Y.Ü.K. 1 Y.Ü.K.

**15-** Kasıt ve ağır ihmal yüzünden işin ve işyerinin güvenliğini tehlikeye düşürmek, işyerinin malı olan veya emaneti altında bulunan kıymetleri 30 günlük ücreti tutarı ile ödeyemeyecek kadar hasara uğratmak.

İ.Ç.

**16-** Görevin yerine getirilmesinde keyfi olarak veya kin dolayısıyla kişilerin yarar ve zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak.

K 1 Y.Ü.K.

**17-** İş sözleşmesi yapıldığı sırada veya iş sözleşmesi devam ederken bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek veya gerçeğe uygun olmayan bilgiler ve sözler söyleyerek işvereni aldatmak, güvenini kötüye kullanmak.

İ.Ç.

**18-** İşyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak.

2 Y.Ü.K. İ.Ç.

**19-** Rüşvet almak, rüşvet vermek ya da bunlara teşebbüs etmek.

İ.Ç.

**20-** İşverene ya da üçüncü şahıslara ait olup kendilerine teslim edilen veya iş gereği kullanmak ve korumak zorunda oldukları eşya, araç, gereç, bilgi, belge, doküman vs. çalmak, satmak, başkalarına vermek ya da kişisel çıkarları doğrultusunda kullanmak.

İ.Ç.

**21-** Resmi belgeler üzerinde tahrifat yapmak ya da yok etmek, sahte belge düzenlemek.

İ.Ç.

**22-** Görev başında eylemli sarkıntılık etmek ya da yüz kızartıcı suç işlemek.

İ.Ç.

**23-** Görevi başında veya görevden dolayı herhangi bir yerde üstünü veya astını ya da iş arkadaşını ya da hizmet verdiği kişileri dövmek ya da yaralamak.

İ.Ç.

**24-** Yalan beyanda bulunarak işyeri veya işveren için bir zarar meydana getirmek.

İ.Ç.

**25-** Sendikanın toplumsal saygınlığını zedeleyici söz ya da davranışta bulunmak veya işveren sıfatındaki kişilerin ve çalışma arkadaşlarının yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmek veya davranışlarda bulunmak veya sendika ya da işveren sıfatındaki kişiler hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunmak.

İ.Ç.

**26-** Gizli tutulması gereken işe yönelik sırları herhangi bir menfaat karşılığında açıklamak.

İ.Ç.

**U:** Uyarı

**K:** Kınama

**½ Y.Ü.K.:** Yarım Yevmiye Ücret Kesintisi

**1 Y.Ü.K.:** 1 Yevmiye Ücret Kesintisi

**2. Y.Ü.K.:** 2 Yevmiye Ücret Kesintisi

**İ.Ç.:** İşten Çıkarma

