

TOPLUM GÖNÜLLÜLERİ VAKFI
İLE
SOSYAL-İŞ SENDİKASI ARASINDA BAĞITLANAN
01.01.2020 – 31.12.2021 YÜRÜRLÜK SÜRELİ
6. 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 apt. No:36/16 Kızılay/ANKARA)

B- Toplum Gönüllüleri Vakfı (Hoybar Mah. Aşirefendi Cad. No:20 Ankara-Konya Han Kat:4 Eminönü – Fatih / İSTANBUL)

MADDE 2- TANIMLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinde geçen;

a) İŞVEREN; Toplum Gönüllüleri Vakfı'nı,

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

c) İŞYERİ; Toplum Gönüllüleri Vakfı işyeri ve eklentilerini,

d) İŞÇİ; İşyerinde çalışan işçilerden Sosyal-İş üyesi bulunanları,

e) TARAFLAR; İşveren ve Sendikayı,

f) SÖZLEŞME; Ekleri ile birlikte bu toplu iş sözleşmesini,

g) MEVZUAT; yasa, tüzük, yönetmelik, vs.'yi,

h) SGK; Sosyal güvenlik Kurumu'nu ifade eder.

MADDE 3 - AMAÇ:

A) Bu toplu iş sözleşmesi; çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarını geliştirmeyi, sendika 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; genel olarak işyerinde ayrımcılığın engellenmesi, özellik olarak cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi ve azınlıklar ile engelli ve diğer tüm dezavantajlı grupların öncelikli olarak istihdam edilmesini; işyerinde üretkenliği azami düzeye çıkartmayı, emeğin niteliklerini

geliştirmeyi ve katılımcılığın işyerinden başlatılarak demokratikleşmeye katkıda bulunmayı, vakfa yapılan bağışların etkin ve amaçlarına uygun bir şekilde kullanılmasını gözeterek tarafların hak ve yükümlülükleri ile çıkabilecek uyuşmazlıkların çözüm yollarını göstermeyi amaçlamaktadır.

B) 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 - KAPSAM VE YARARLANMA:

A) Kapsam;

Bu toplu iş sözleşmesi yer olarak, Toplum Gönüllüleri Vakfı kapsamındaki işyeri ve eklentilerini; kişi olarak işyerinde çalışan Sosyal-İş üyelerini kapsar.

B) Sözleşmeden Yararlanma:

a) Sendika Üyelerinin Yararlanması:

Sözleşmenin imzası tarihinde işyerinde çalışmakta olan ve sendika üyesi bulunanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra çalışmakta iken üye olanlar, üyeliklerinin sendikaca işverene bildirilme tarihinden itibaren sözleşmenin sağladığı haklardan yararlanabilirler. Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra işe giren işçilerden sendikaya üye olanlar TİS'nin tüm haklarından, sendika üyesi olduğu tarih itibariyle 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 yararlardan çalıştığı süre oranınca diğer işçiler gibi yararlanırlar.

b) Sendika Üyesi Olmayanların Yararlanması:

Sendika üyesi olmayan ya da sendika üyeliğinden ayrılan veya çıkarılanlar ancak dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanabilirler. Bu yararlanma, imza gününden geriye gitmemek koşulu ile yazılı olarak istek tarihinden itibaren geçerlidir. Toplu iş sözleşmesinin imzasından önceki talepler imza tarihi itibariyle hüküm doğurur.

c) Sendika üyeleri ile sendika üyesi olmadan dayanışma aidatı ödeyerek bu toplu iş sözleşmesinden yararlananlar dışında kalan işçilere bu toplu iş sözleşmesi kısmen veya tamamen uygulanamaz. Uygulanması durumunda, uygulanan tüm parasal haklar sendika üyelerine ilave olarak uygulanır. Ayrıca, işveren, sözleşmeyi uyguladığı her işçi için üyelik aidatı 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, aslolan işyeri kurulunun tercihidir. Her ne suretle olursa olsun sona eren bu sözleşmenin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş akdi olarak devam eder.

Toplu İş Sözleşmesi, mevzuat ile işçi yararına tanınmış ve tanınacak hakların uygulanmasına engel olamaz. Bu toplu iş sözleşmesinden daha fazla hak sağlanan yasalar çıkarsa, ilgili yasalar, bu sözleşme hükümlerinin yerini alır.

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.

MADDE 6 – SÖZLEŞMENİN YORUMU ve UYGULANMASI:

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

Taraflar, sözleşmenin uygulanmasından doğan anlaşmazlıkları 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, Toplum Gönüllüleri Vakfı Yönetim Kurulu veya görevlendireceği kimseler temsil eder.

MADDE 9 – İŞVERENİN VE ÇALIŞANIN 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.

Çalışan, iş sözleşmesine uygun olarak kendinden beklenen tüm görevleri; yasa, toplu iş sözleşmesi ve yerleşmiş iş yeri uygulamaları kapsamında sorumluluklarını yerine getirmekle yükümlüdür.

İşveren ve çalışanlar, vakfın bağışçılara taahhüt ettiği sorumlulukları gözetir ve güvence altına alır.

MADDE 10 - İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR:

Sendikanın genel yönetim kurulu üyeleri yada 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 şikayetleri 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 5 (beş) saat ücretli izin verilir.

B) Sendika Organlarında Görev Alan Üyelerin İzinleri: Sendikanın yazılı başvurusu üzerine:

a) Sendikanın yönetim kurullarında görev alan üyelere genel yönetim kuruluna seçilenlere, her toplantı için gidiş-geliş yol süreleri hariç 2 (iki) 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 üyelere genel merkez denetim kurulu üyelerine her toplantı için maksimum 6 ayda bir 4 (Dört) 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 çalışmalarını 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 %15'ini aşmamak üzere ücretli izin verilir. Bu oranın aşılması işyeri kurulunun 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 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 4857 Sayılı yasada belirtilen 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 ayın 25'ine kadar sendikaya bildirir. Liste gönderilmemesi veya eksik kesinti yapılmasının sorumluluğu işverene aittir.

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 işyerinin imkanları dahilinde sendika temsilcilerinin, temsilcilik görevlerini yapabilmeleri için 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 aidat ile dayanışma aidatını yasa gereğince 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 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 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'nin uygulama ve yorumundan kaynaklanan uyuşmazlıkları görüşüp kotarmak üzere aşağıdaki koşullarla işyerinde bir İşyeri Kurulu oluşturulur.

İşyeri Kurulu, sözleşmenin uygulama ve yorumlanması esnasında ve taraflar arasında ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözüme kavuşturulmasında, tarafların karşılıklı olarak şeffaflık, hesap verilebilirlik, katılımcılık olarak kabul ettiği prensiplerin uygulanması için bu sözleşmenin AMAÇ başlıklı 3. maddesi kapsamında çalışır.

A) Kuruluşu:

Kurul, 5 asil ve 4 yedek üyeden oluşur. İki (2) işveren, iki (2) sendika temsilcisi ve yedekleri ile her iki tarafın üzerinde anlaştığı bir (1) kişiden oluşur. Asil ve yedek üyeler sözleşmenin imza tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bildirilir. Tarafların üzerinde anlaştığı kişi aynı zamanda Kurul Başkanıdır. Kurul üyeleri 1 yıl için seçilirler. Her iki tarafta da (işveren ve sendika temsilcileri asil ve yedeklerin toplamı) her iki cinsiyetten de en az bir (1) kişi olmak durumundadır.

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 suçlu bulunduğu işçiye uygun göreceği cezayı İşyeri Disiplin Kurulu Yönetmeliği'ni de dikkate alarak verir. Disiplin Kurulu sıfatıyla tarafların şikâyetlerini, şikâyetlere ilişkin belgeleri inceler, işçinin savunmasını alır. İşyeri Kurulu kararını işçiye işveren tebliğ eder.
- d)** Kurum içi taciz şiddet vakaları ile ilgili Toplum Gönüllüleri Vakfının cinsel taciz ve saldırıyı önleme kurulu süreci yürütür ve işyeri kurulu süreci takip eder.
- e)** Sözleşmenin uygulanmasından doğan ve sendika ya da işverence kurula getirilen uyuşmazlık konularını karara bağlar.
- f)** İş akitlerinin tazminatlı ya da tazminatsız sona erdirilmesini karara bağlar.
- g)** Oluşturulacak Başarı Primi Yönetmeliği'ni onaylar, ikramiye ve Başarı Primi ödemelerinin esaslarını belirler, oluşabilecek uyuşmazlıkları karara bağlar.
- h)** Görev tanımlarının değişmesine bağlı olarak iş gruplarını toplu iş sözleşmesi içerisinde revize eder, yeni açılacak iş gruplarının taban ücretlerini belirler.
- ı)** İşten çıkarma, görev ve pozisyon değişikliği konularının takibini yapar.
- i)** İş değerlendirmesi, işçi ve ilgili yöneticiler tarafından yapılır. İşçinin değerlendirme içeriği ya da kriterleriyle ilgili itirazı durumunda işçinin ilgili yöneticilerle görüşmeleri sonucunda itiraza konu durum çözülememişse işyerindeki işyeri sendika temsilcisi devreye girerek itirazı İşyeri Kurulu'na bildirmekle yükümlüdür.

Yukarıda belirtilen konulara ek olarak, İşyeri Kurulu'nun işyeri ile ilgili görüşeceği konular aşağıda sıralanmıştır.

1. Departmanlar arası koordinasyon ve birlikte çalışma sorunlarına ilişkin görüş oluşturmak,
2. İşyerinin yapısı, görev değişikliği ve yetki dağılımını ilgilendiren değişiklikler konusunda görüş oluşturmak,
3. Toplu işçi çıkarmaya ilişkin uygulamalarda karar almak.

İşveren işyerinde Uluslararası Sözleşmeler, T.C. Anayasası ve yasal mevzuat gereği, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin düzenlemelerin yaşama geçirilmesi için gerekli önlemleri alır. İşveren, kadın ve LGBTİ çalışanların vakfın karar mekanizmalarında, ve tüm çalışma alanlarında eşit derecede temsil edilmesi için çaba sarf eder, bunun için pozitif ayrımcı tedbirler alır. Çalışanlara dönük fiziksel, psikolojik, sözel, cinsel her türlü taciz, şiddet ve mobbing (işyerinde psikolojik şiddet), ağır disiplin suçu olarak değerlendirilir. Bu şikâyetlerde kişinin beyanı esastır, karşı taraf aksini ispatla yükümlüdür. Bu suçları işleyenler, derhal Disiplin Kurulu'na sevk edilir. İşyeri Kurulu, şiddet, ayrımcılık ve nefret suçu vakalarını ivedilikle sonuçlandırır ve üyenin kimliği ile yaşadıkları, isteği dışında iç ve dış kamuoyuyla paylaşılmaz.

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 3 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. İş akitlerinin tazminatlı ve tazminatsız feshinin karara bağlanmasına ilişkin toplantıda başkanın da bir oy hakkı vardır. Ve karar oy çokluğu ile alınır. Kararlar gerekçeli olarak yazılarak kurul üyelerince imzalanır ve ilgili işçi ile sendikaya ve işverene tebliğ edilir. Kurul kararlarının işverene tebliği ile yasada 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) İşyeri Kurulu görev tanımı içinde gerekli gördüğü her durumda, görüşünü almak için, bir veya birden fazla uzmanı çağırabilir. İşyeri Kurulu, görüşüne başvurduğu uzmanlardan konuya ilişkin yazılı rapor talep edebilir. Uzmanlığına başvuru olan kişinin iş tanımı Kurul tarafından yazılı olarak belirlenir. Bu kapsamda, uzmanlık ücreti, önceden belirtilmek şartıyla İşveren tarafından ödenir.

e) İşyeri Kurulu'na intikal ettirilen uyuşmazlıklara ilişkin olarak duruma göre, tarafların ve uyuşmazlığa ilişkin tanıkların dinlenmesine başvurulabilir. İşyeri Sendika Temsilcileri dahil olmak üzere İşyeri Kurulu dışındaki çalışanlar, İşyeri Kurulu tarafından görüşlerine başvurulmak istenildiği zaman toplantılara davet edilir.

f) Bireysel İşten Çıkarma: İş Kanununda belirtilen İşyeri Kurulu'nca karara bağlanmış bulunan haklı ve geçerli fesih nedenleri söz konusu olmadıkça ve işyerinin ekonomik durumu bakımından zorunluluk olmadıkça işçi çıkartılamaz. İş güvencesi kapsamında, fesih son çaredir. İşverenin işçiye dair şikâyetleri, iş değerlendirme raporuyla beraber belgeleyerek İşyeri Kurulu'na iletir.

g) Toplu İşten Çıkarma: İşyerinin ekonomik durumu gözetildiğinde ve feshin son çare olma ilkesi uygulandığında, işçi çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde işveren, işçi çıkarma nedenleri ve çıkarılacak işçi sayısını İşyeri Kurulu'na intikal ettirir ve taraf işçi sendikasına bildirir. Kurul sorunu görüşür, 2 hafta içerisinde başka çözüm olanakları bulunup bulunmadığını araştırır. Sorunu çözmeye elverişli ve işletme gereklerine uygun bir yol bulunamaz ise, işten çıkartma esaslarını, çıkarılacak işçi sayısı, işten çıkarma tarihi ile departmanlara dağılımını karara bağlarlar.

Bu halde sırası ile;

1. Deneme süresi içinde olanlar
2. Performans sonucu beklenenin altında çıkanlar
3. Disiplin cezası almış olanlar
4. Kendi isteğiyle ayrılmak isteyenler
5. Sendika üyesi olmayanlar
6. Emekli olup işyerinde çalışmakta olanlar

7. Emeklilik süresini doldurmuş olanlar

8. Eşlerden ikisi de aynı işyerinde çalışıyorsa yalnız birisi işten çıkarılır.

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

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 ve ücret verilir.

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

h) 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, 4857 sayılı yasa hükümleri uygulanır. Ancak kurul mutabakatı ile toplu çıkışa karar verildiğinde, toplu çıkışı yapılan işçiler bu hükmün dışındadır.

ı) Kapasitesi daraltılan veya kapatılan işyeri veya bölümündeki asıl ve sürekli işlerde belirli süreli veya yarı zamanlı (part-time) iş sözleşmesiyle işçi çalıştırılmaz. Ancak 3 ay ve üzeri izin kullanılması durumunda işin sürekliliğinin sağlanması ve işin aksamaması için asıl çalışanın işine döneceği zaman arasında geçici işçi çalıştırabilir. Taşeron eliyle iş gördürülemez.

i) İşveren 4857 sayılı yasanın iş güvencesi ile ilgili hükümlerini, işçi sayısı ile bağlı olmaksızın ve madde hükümleri çerçevesinde uygulamayı kabul ve taahhüt eder.

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 işten çıkarılmış olan işçilerden, (yüz kızartıcı suç işleyerek işten ayrılmış olanlar ve işyeri kurulu kararı ile işten çıkarılmış 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 işe alınırlar. Bu yolla doldurulamayan işçi alımlarında işveren istediği işçiyi almakta serbesttir.

c) İşçinin herhangi bir nedenle ölümü halinde boşalan kadroya durumu işe girmeye elverişli çocuklarından biri veya eşine; 4857 sayılı iş yasasının 30. maddesinden doğan yükümlülüğün yerine getirilmesinde evvelce işyerinde sakatlanmış işçilere, işe alınmada öncelik tanınır.

d) Belirsiz süreli deneme süresi 60 (altmış) gündür. Bu süre içinde gerek işçi, gerekse işveren önceden haber vermeden iş akitlerine son verebilirler. Bu durumda işçiye çalıştığı sürenin ücreti ödenir. Deneme süresi sonunda çalışması devam eden işçi artık sürekli "İŞÇİ" sayılır. Evvelce işyerinde çalışırken ayrılmış olanların işe alınmalarında yeni bir deneme süresi uygulanmaz.

MADDE 20 - ÇALIŞMA ESASLARI:

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

b) İşveren üye işçilere Disiplin Hükümleri dışında disiplin cezası veremez.

c) İşçi işe alınırken asıl işi ve kadrosu belirlenir. İşçinin işi, işyeri, bölümü ve görevi, işçinin yazılı rızası alınmadan değiştirilemez. Bununla birlikte iş yükünü önemli ölçüde ağırlaştırmamak kaydıyla işveren tarafından geçici görevlendirmeler yapılabilir. Geçici görevlendirme süresinin 3 ayı geçmesi halinde işçinin yazılı rızası alınır. İşveren, bu sözleşme kapsamına giren yerlerde görülen işleri taşeron eliyle yaptıramaz.

d) Boş olan ya da boşalacak kadroların doldurulmasında (terfi de dâhil), o kadroyla aynı vasıflara sahip sendika üyesi işçilere, öncelik verilir. Aynı durumda Saha Birimi çalışanlarına, yıpranma payı nedeniyle ilgili departman yöneticileri ve Genel Müdürün görüşleri de alınarak, öncelik verilir. İşveren bu kadrolar için dışarıdan eleman alımı yoluna gitmeden önce sendika üyelerinden gerekli nitelikleri taşıyanlara teklifte bulunmak zorundadır. Bu yolla terfi edilmesi halinde, işçi aynı statüdeki diğer işçilerin sahip olduğu tüm haklardan faydalanır.

e) İşveren bu sözleşme kapsamına giren yerlerde görülen asıl işleri, taşeron eliyle yaptıramaz. İş Kanununun 2. Maddesi hükümleri uygulanır. Ancak, işin mahiyetine göre, İşyeri Kurulu'nun mutabakatıyla, süresi kurul tarafından belirlenen, biriken işlerin gördürülmesi amacıyla dışarıdan hizmet alınabilir.

f) Bir kadroda bulunan mevcut işçi ile aynı vasıflara sahip bir başka işçi, aynı kadroda işe başlatıldığında, terfi hakkı kıdemli olan işçidedir (İlgili Departman yöneticileri ve Genel Müdürü'nün onayı alınarak).

MADDE 21 – GÜNLÜK ve HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRELERİ:

4857 Sayılı İş kanununun 63. Madde hükümleri uygulanır.

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,
- c) İşçinin, işinde ve işverenin her an buyruğuna hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boşa geçirdiği süreler,
- d) Hastalanan işçinin muayene ve tedavi için gidip gelmelerinde veya vizitede geçirdikleri zamana ilişkin süreler,
- e) 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 önelerine 10 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 ve kıdem tazminatı hesaplamasında 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) Süresi belirsiz hizmet akdi ile çalışan işçilerden, muvazzaf askerlik görevini yapmak için işyerinden ayrılan işçinin, çalıştığı dönemlere ait kıdem tazminatı ile birlikte tüm yasal hakları ödenir. Terhisi izleyen 2 ay içinde işyerine başvurması halinde, emsallerine ve kıdemine uygun bir ücretle eski işine veya benzeri başka bir işe alınır. Bu durumda 30 gün içinde işe başlamayan işçi bu hakkını kullanamaz.

MADDE 25 - ENGELLİ İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI:

Engelli işçi çalıştırılması konusunda yasal hükümler uygulanır.

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

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 26 - ANALIK DURUMU:

a) Analık İzni Süresi

Doğum yapan kadın işçiye doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 12 hafta olmak üzere 20 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 12 haftalık izin süresine ayrıca eklenir. Çoğul gebelik halinde doğum sonrası 12 haftalık izin süresine 2 hafta daha eklenir. Erken doğum halinde doğumdan önce kullanılmayan analık izni süresi, doğum sonrası 12 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 Kullandırılacak İzinler

Aynı işyerinde çalışan annenin doğumda veya doğum sonrasında ölümü halinde, doğum sonrası kullanılmayan izin süreleri babaya kullandırılır. 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 kullandırılacak 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 izninin yanı sıra 4 hafta daha ücretli izin verilir. (Koruyucu aile olan üyeler için de bu haklar aynen uygulanır.)

d) Analık Hali İzni Ücret

Analık durumundaki üyeye, bu nedenle izinli olduğu süre içinde aylık çıplak brüt ücretleri 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 bitiminden 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 yararlanılan 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 karşılarken, olanaklar dâhilinde, işçinin bu istemlerini de karşılar. Uyuşmazlık halinde konu İşyeri Kurulunda karara bağlanır. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz.

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 olarak uygulanır.

1) Çocuğun Hastalanması:

Çocuğun hastalanması nedeniyle ebeveyn tarafından kullanılan izinler belge ibraz edildiği takdirde ücretli izin sayılır.

i) Menstrüasyon Hali:

Kadın işçilere talebi halinde ayda 1 gün ücretli izin verilir.

MADDE 27 - ÖZÜRÜ BİLDİRME:

a) Beklenmedik bir sebepten dolayı işe zamanında gelmesine engel geçerli bir özrü çıkan işçi bizzat kendisi, buna olanak olmadığı takdirde telefonla veya başka bir araçla işe başlama saatinden önce amirine özrünü bildirerek izin almak zorundadır.

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

MADDE 28 - FAZLA ÇALIŞMA ve ÜCRETİ:

4857 Sayılı İş Kanununun 41. Madde hükümleri uygulanacaktır.

MADDE 29 - GECE ÇALIŞMASI:

4857 Sayılı İş Kanununun 69. Madde hükümleri uygulanacaktır.

MADDE 30 - HAFTA TATİLİ ve ÜCRETİ:

4857 Sayılı İş Kanununun 46. Madde hükümleri uygulanacaktır.

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 tatilidir.
- 3) 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı,

4) 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü,

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.

3) Kurban ve Ramazan bayramından önce veya sonra kamuya verilen ekstra izinler (arife gününün tam güne çıkarılması veya bayram öncesi/sonrası gelen günlerin idari izin sayılması gibi durumlarda) Kamu Kurumlarına paralel idari izin kullanmak isteyenler, kendi yıllık ücretli izinlerinden ya da fazla mesai izinlerinden kullanabilirler.

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

d) 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde, düzenlenen etkinliğe katılan sendika üyesi kadın işçiler idari izinli sayılırlar. İşyerinin o gün için etkinliğinde görevli olan işçiler bu izni kullanamaz. Bu izin farklı bir günde talep edilemez.

e) 17 Mayıs Uluslararası Homofobi ve Transfobi karşıtlığı günü kapsamında Onur Haftası boyunca düzenlenen etkinliklere katılacak sendika üyesi işçiler toplam 8 saati geçmemek üzere ücretli izinli sayılırlar.

f) 25 Kasım kadına yönelik şiddete karşı Uluslararası Mücadele Günü kapsamında düzenlenen etkinliklere katılacak sendika üyesi kadın işçiler, toplam 8 (sekiz) saati geçmemek üzere ücretli izinli sayılırlar.

C) Tatil Ücretleri:

4857 Sayılı İş Kanununun 47. Madde hükümleri uygulanacaktır.

MADDE 32 - İZİNLER:

A – Yıllık Ücretli İzin:

İşyerine girdiği günden başlayarak deneme süresi de içinde olmak üzere en az 1 yıl çalışmış olan üyenin yıllık ücretli izin hakkı vardır.

İşyerine girdiği günden başlayarak (deneme süresi dâhil) üyeye izin hakkının doğmasından önce işveren tarafından hak edeceği ilk yıllık izninden düşülmek üzere avans olarak yıllık izin kullanılabilir. Ancak üyenin yıllık ücretli izne hak kazanmaksızın iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, avans olarak kullandığı sürelerle ilişkin ücreti istihkakından mahsup edilir.

Hizmet süresi

1-3 yıl 15 iş günü, (1, 2 ve 3. yılını dolduranlara)

4-5 “ 17 iş günü, (4 ve 5. yılını dolduranlara)

6-14 “ 23 iş günü, (6 ve 14. yılını dolduranlara)

15 ve üzeri 27 iş günü (15. yıl ve üstünü dolduranlara) ücretli izin verilir.

Saha Birimi çalışanlarının yıllık izin süreleri, bu sürelere 2'şer gün ilave edilerek uygulanır.

a) Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında, izin sürelerine rastlayan bu sözleşme ile belirlenmiş hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ve sosyal güvenlik kurumunca yetkilendirilmiş sağlık kuruluşu raporuyla belirlenmiş istirahat günleri, izin süresinden sayılmaz.

b) Herhangi bir nedenle işinden ayrılan işçinin kendisine, ölümü halinde yasal mirasçılara hak edip de kullanmadığı 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 kullandırabilir.

e) İlk 6 ayını dolduran işçinin talebi halinde ve işverenin onayı doğrultusunda hak kazanacağı yıllık izin süresinden mahsup edilmek üzere 5 işgünü yıllık ücretli izin hakkı doğar.

f) Sözleşme kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri, İşyeri Kurulu tarafından en geç her yılın 1 Haziran tarihine kadar düzenlenir.

Yıllık ücretli iznini il dışında geçirecek sendika üyesi işçilere yazılı talepleri halinde 4 gün ücretsiz yol izin verilir.

B - Zorunlu Sosyal İzinler:

a) Doğum sonrası babaya 4 hafta ücretli babalık izni kullandırılır.

b) Evlenen veya kanunen evlenmesi mümkün olmadığı halde partneriyle birlikte yaşama kararı alan üyeye, bu sözleşmenin yürürlük süresinde bir defa olmak üzere 5 (beş) gün,

c) Ana, baba, eş ya da kanunen evlenmesi mümkün olmadığı halde partneriyle birlikte yaşama kararı alan üyelerin partneri; çocuk veya üyenin bakmakla yükümlü olduğu aileden birisinin ölümünde 10 (on) gün,

d) Üyenin torunu, büyükanne, büyükbaba, kayınvalide, kayınpeder ve/veya yakın akrabalarının ölümü halinde şehir içi 2 (iki) gün, şehir dışı (biletin ibrazı ile) 3 (üç) gün,

e) Üyenin çocuğunu evlendirmesi halinde 3 (üç) gün,

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 on güne kadar ücretli izin verilir.

g) Üyenin ikamet ettiği veya kendisinin veya eşinin anne ve babasının mülkiyetinde olan gayrimenkullerin, yangın, sel, deprem ve diğer doğal afetlere uğraması nedeniyle 7 (yedi) işgünü ücretli izin verilir. İhtiyaç duyulan sürenin 7 günü aşması halinde bu süre yeniden uzatılabilir.

h) Yeni eve taşınma durumunda çalışana şehir içi için 2, şehir dışı için 3 gün izin verilir.

ı) Üyenin bakmakta olduğu evcil hayvanını hastalığı halinde veterinerine götürmesi durumunda (belgelemek şartıyla) üyeye, veterinerde ve yolda geçirdiği süre boyunca ücretli izin verilir.

i) İşyerinde çalışan engelli işçiler engelliler haftasının ilk günü olan 10 Mayıs ve 3 Aralık Dünya Engelliler Günü tarihlerinde idari izinli sayılırlar.

C - Emzirme izni:

İşveren doğum yapmış işçiye yasal sınırları içinde, doğum tarihinden itibaren 1,5 yıl süreyle günde iki saat emzirme izni vermeyi kabul eder. Baba ise dilerse günlük 1 saat süt izni kullanabilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. 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.

En az 5 (beş) yılını doldurmuş sendika üyesi işçilerin talebi halinde işin yürütülmesinde aksamaya yer vermemek üzere 90 (doksan) gün önceden haber vermek ve iş sorumluluğunu diğer çalışanlara devretmek koşuluyla yılda toplam 6 ay ücretsiz izin verilir. İşin yürütülmesinde bir aksama olacağı durumlarda ise işveren bu süre için geçici personel istihdam edebilir.

E – Öğrenim İzni:

Ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimi de dâhil olmak üzere (ve işyerindeki pozisyonunu destekleyecek mesleki/kariyer kursları da dâhil olmak üzere) eğitim alan üyelerin çalışma saatleri, okudukları okulların koşullarına göre işi aksatmayacak şekilde belirlenir. Sınav süresince, sınav saati ve yol süresi için üyelere ücretli izin verilir. Kullanacağı izin süresi kadar telafi çalışmasının zamanını yöneticisi ile birlikte belirler ve İnsan Kaynaklarına bildirir.

Yüksek lisans ve doktora yapan sendika üyesi işçilere tez döneminde, kütüphane ve saha araştırmalarında işi aksatmayacak şekilde yılda 1 (bir) gün ücretli izin verilir.

Bu izinler yıllık ücretli izne mahsup edilemez ve mazeret izni sayılmaz.

MADDE 33 - HASTALIK:

Üyelerin istirahat gerektiren halleri bulunduğu durumlarda, hastane tarafından verilecek raporlar işverence geçerli sayılacaktır. Ancak, özel hastaneler tarafından verilecek raporlar için Başhekim onayı şarttır. Bu durumda işçinin ücretinden herhangi bir kesinti yapılmaz. Üyenin hizmet akdi istirahatlı kılındığı sürece feshedilemez. Ancak feshe ilişkin kısıtlama yasal ihbar önellerine 10 hafta eklenmesi suretiyle bulunacak süreyi aşamaz.

Sendika üyesi işçilerin hastalığı ve herhangi bir sağlık engeli halinde; hastalığın devamı süresince işçinin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz, işçinin ücreti tam olarak ödenir. Ancak, işçinin Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan alacağı geçici iş göremezlik ödeneği işçi tarafından işverenin kasasına yatırılır. İşçinin iş göremezlik ödeneğini 3 ay içerisinde işverenin kasasına yatırmaması durumunda bu tutar işçinin ilk maaşından mahsup edilir. İş kazası durumunda Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından verilen geçici iş göremezlik ödeneğini de işçi alır.

Kronik hastalığı olan çalışanların hastalığın sürekliliğine dair yılda bir kereye mahsus heyet raporu getirmeleri yeterlidir. Kronik hastalık nedeniyle kullanılan izinler ücretli izin sayılır.

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, hizmet akdi feshedilir. (6 ay süre ile işçi 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 iş kanununun 17. Madde hükümleri uygulanacaktır.

MADDE 36 - KIDEM TAZMİNATI:

Kıdem, hizmet akdinin aralıklarla devam etmiş veya yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın, aynı işverenin bir veya değişik işlerinde çalışılan bütün hizmetlerinin toplamıdır. Daha önce istifa ederek ayrılmış kişilerin önceki çalışmaları toplam kıdeme dahil edilmez.

Sendika üyelerine yasanın öngördüğü koşullarda ve sınırlarda kıdem tazminatı 30 günlük brüt ücretleri tutarında ödenir. Hizmet akdinin daha önce bitirilmiş, kıdem tazminatının alınmış ama sonra yeniden akdedilmiş olması durumunda kıdem tazminatı süresi ikinci anlaşmadan itibaren hesaplanır. İşçinin ölümü halinde bu ödeme her yıl için 45 gün üzerinden hak sahiplerine yapılır.

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

Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı için 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. İşçilere talep etmeleri halinde her ayın 15-20'nci günü aylık brüt ücretlerinin ½'si oranında ücret avansı verilir.

MADDE 39 - İŞ GRUPLAMASI, ÜCRET ZAMMI VE UYGULAMASI:

A) İş Gruplaması:

Bu sözleşmenin imzasından sonra işe girip de, sendikaya üye olan işçilerin ücretleri aşağıdaki brüt taban ücretlere yükseltilir. Taban ücret, ücrete gelen zam oranında artırılır.

GRUP	TABAN ÜCRET
Direktör	12.435,00 TL
Yönetici	8.680,00 TL
Kıdemli Uzman	6.230,00 TL
Uzman	4.770,00 TL
Uzman Yardımcısı	4.020,00 TL
Personel	2.943,00 TL

B) Ücret Zammı

a) Sendika üyesi işçilerin 31.12.2019 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.01.2020 tarihinden geçerli olmak üzere aşağıda belirtilen zam oranları uygulanır.

İş gruplarından;

Direktör, Yönetici, Kıdemli Uzman pozisyonundaki çalışanların almakta oldukları ücretlerine % 10 zam uygulanır.

Uzman, Uzman Yardımcısı ve Personel pozisyonundaki çalışanların almakta oldukları ücretlerine 2019 yılı TÜFE oranında (11,84) zam uygulanır.

Zam uygulandıktan sonra brüt ücreti, taban ücretin altında kalan işçilerin ücretleri bu maddenin (A) bendindeki taban ücrete yükseltilir. Ücreti daha yüksek olan işçilerin yürürlük tarihindeki brüt ücretleri taban ücret kabul edilir.

Terfi eden üyeye terfi ettiği statüdeki işçilere uygulanan brüt ücret uygulanır.

b) İkinci yıl ücret zammı oranı taraflarca 15.12.2020 ile 15.01.2021 tarihleri arasında yapılacak olan görüşme ile belirlenerek uygulanacaktır.

MADDE 40 - SOSYAL ÖDEMELER:

İşçilerin sosyal, kültürel, barınma ve beslenme gibi ihtiyaçlarına destek olunmak üzere aşağıda belirlenen esas ve miktarlarda sosyal ödemeler yapılır. Aşağıda belirlenmiş olan bu ödemeler sözleşmenin ikinci yılında ücrete gelen zam oranında artırılır.

1) Yemek Ödemesi:

İşveren tarafından çalışanlara aylık yemek kartı ile ödeme yapılır. Günlük yemek tutarı net 25,00 TL üzerinden hesaplanır. Çalışılmayan günler için yemek ödemesi yapılmayacaktır.

2) Taşıt Ödeneği:

İşveren, sendika üyesi işçilere işe geliş ve gidiş yol ücretlerini karşılamak için IETT Mavi Kart kuponu tutarını her ay net olarak ödemeyi kabul eder. Belediyece Mavi Kart kuponlarının yürürlükten kaldırılması halinde otobüs bilet ücretinin 70 ile çarpımı tutarında ücret işçilere her ay net olarak ödenir.

3) Çocuk Ödeneği:

657 Sayılı Yasa uyarınca belirlenen kriterler çerçevesinde ödenir.

4) Kreş Ödeneği:

İşveren tarafından her yıl Eylül ayında kreş desteği olarak çocuğunun okuduğunu belgeleyen çalışana 1.000,00 TL ödenir.

5) Eğitim Ödeneği:

İşverence, üyelerin yapmakta olduğu işi ile ilgili gönderileceği eğitim, kurs vb. ücreti işveren tarafından karşılanır.

6) Evlenme ve Partneri ile Beraber Yaşamaya Başlama Ödeneği:

Evlenen ve kanunen evlenmesi mümkün olmadığı halde partneri ile beraber yaşamaya başlayan her üyeye (belgelemek koşuluyla) 1 tam altın tutarında evlenme ödeneği yapılır.

7) Doğum Ödeneği:

Üyenin veya eşinin veya kanunen evlenmesinin mümkün olmadığı partnerinin doğum yapması halinde belgelemek koşuluyla işçiye 1 tam altın tutarında doğum ödeneği yapılır. Çocuğun ölü doğması halinde doğum ve ölüm ödeneği birlikte ödenir.

8) Ölüm Ödeneği:

İşveren, tüm çalışanlara hayat sigortası yapmakla yükümlüdür.

10) Kasa Tazminatı:

Sendika üyesi kasa sorumlusuna her ay net 150,00 TL tutarında kasa tazminatı ödenir.

5.BÖLÜM İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ

MADDE 41- İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ:

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

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

İşyerinde İş Sağlığı Güvenliği Yasası 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.

MADDE 42 - 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.

MADDE 43 – SAĞLIK SİGORTASI:

İşveren, sendika üyesi işçilere Özel Sağlık Sigortası (Ekonomik Paket) yapmayı kabul eder.

6.BÖLÜM **YÜRÜRLÜK VE GEÇİCİ HÜKÜMLER**

MADDE 44 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE

44 esas ve 2 Geçici madde ile eklerden oluşan ve taraflarca 27.02.2020 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 itibariyle kesilerek sendika hesabına yatırılır. İşveren, imza tarihi ile yürürlük süresi arasındaki aylara ilişkin sendika aidat farklarını, birikmiş toplu sözleşme farklarının toptan ödenmesi sırasında farklardan keserek kesinti listesi ile birlikte sendikaya gönderir.

TOPLUM GÖNÜLLÜLERİ VAKFI **YETKİLİLERİ**

Murat ÇİTİLGÜLÜ
Genel Müdür

Çağrı KÖSE
İnsan Kaynakları Koor.

Oğuz EROĞLU
Mali İdari İşler Yön.

SOSYAL-İŞ SENDİKASI **YETKİLİLERİ**

Cenk ERDEN
Şube Başkanı

Zeynep Burçak KURNA
İşyeri Sendika Temsilcisi

Yağmur PAL
İşyeri Sendika Temsilcisi