

**ULUSLARARASI AF ÖRGÜTÜ TÜRKİYE ŞUBESİ
İLE
SOSYAL-İŞ SENDİKASI
ARASINDA BAĞITLANAN
01.01.2019 – 31.12.2021 YÜRÜRLÜK SÜRELİ
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**BÖLÜM 1
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 Cad. No: 36/16 Kızılay / ANKARA)

B) Uluslararası Af Örgütü Türkiye Şubesi (Hacımimi Mah. Kemeraltı Cad. Adahan No: 31 Kat: 2 Beyoğlu-İSTANBUL)

MADDE 2- TANIMLAR:

Bu toplu iş sözleşmesinde geçen;

A) İŞVEREN; Uluslararası Af Örgütü Türkiye Şubesi Derneği ve Uluslararası Af Örgütü Türkiye Şubesi Derneği İktisadi İşletmesi'ni,

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

C) İŞYERİ; İşyeri kapsamında olan işyerlerini 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; Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri, Anayasa, 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, 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; sürdürülebilir insan kaynakları politikaları oluşturmayı, işyerinde üretkenliği azami düzeye çıkartmayı, emeğin niteliklerini geliştirmeyi ve katılımıcılığın işyerinden başlatılarak demokratikleşmeye katkıda bulunmayı, 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;

a) Bu toplu iş sözleşmesi yer olarak, Uluslararası Af Örgütü Türkiye Şubesi kapsamındaki işyeri ve eklentilerini; kişi olarak işyerinde çalışan Sosyal-İş üyelerini kapsar. Ancak UAÖ Türkiye Şubesi Bölüm Yöneticisi ve üzerinde görevinde çalışan ve çalışacak olan kişi işbu sözleşme kapsamı dışındadır.

b) Part Time çalışanlar, bu sözleşmenin parasal hükümlerinden çalıştıkları süre ile orantılı olarak yararlanırlar.

B) Sözleşmeden Yararlanma:

a) Sendika Üyelerinin Yararlanması:

1. Sözleşmenin imzası tarihinde işyerinde çalışmakta olan ve sendika üyesi bulunanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra 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 itibarıyla yararlanırlar.

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

b) Sendika Üyesi Olmayanların Yararlanması:

1. 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. Ancak toplu iş sözleşmesinin imzasından önceki talepler geçersizdir.

2. 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.

3. UAÖ Türkiye Şubesi tüm çalışanlarının sendika üyesi olması ve sendikal haklar mücadelesini desteklemesini teşvik eder.

MADDE 5 – SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ ve KAZANILMIŞ HAKLAR:

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 yer alır. Hizmet akdinde belirtilmeyen konuda 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 İş 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.

F) Sözleşmede belirtilmeyen konularda sözleşmenin 2/g maddesinde tanımı yapılmış mevzuat hükümleri ve UAÖ tarafından kabul edilen iç politika belgeleri uygulanır.

MADDE 6 – SÖZLEŞMENİN YORUMU ve UYGULANMASI:

A) 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.

B) 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.

BÖLÜM 2 TARAF İLİŞKİLERİ

MADDE 8 - TARAFLARIN TEMSİLİ:

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

MADDE 9 - İŞVERENİN SORUMLULUKLARI:

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

MADDE 10 - İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR:

Sendikanın genel yönetim kurulu üyeleri ya da görevlendireceği kişiler ile şube yöneticileri işçilerle her zaman görüşebilirler. Yine bu kişiler işveren veya yetkili kıldığı kişilerin onayı ile işverenin göstereceği yerde işçilerle toplu görüşme yapabilirler. Sendika bu hakkı kullanırken çalışmaların aksamaması için azami özen gösterir.

MADDE 11 - İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ ve SENDİKAL İZİNLER:

A) Bu sözleşmenin uygulanmasını izlemek, işçilerle işveren arasındaki uygar ilişki ve iletişimi koruyarak doğabilecek uyuşmazlık ve şikâyetleri o işyerindeki yetkili işveren temsilcisi ile görüşerek çözümlenmeye çalışmak ve mevzuattan doğan diğer görevleri yapmak üzere; sendikanın, işyerleri için yasanın 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 %20'sini ve her seferinde 1 günü aşmamak üzere ücretli izin verilir. 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 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 bağlanması 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.

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

MADDE 15 – SENDİKA TEMSİLCİLİK ODASI:

Temsilcilik için gerekli faks, masa, sandalye, büro malzemesi, telefon vb. ihtiyaçlar imkânlar ölçüsünde işverence sağlanır.

MADDE 16 - SENDİKAL ÖDENTİLER:

İşveren, sendika anatüzüğü hükümlerine uygun olarak, sendikaca bildirilecek üyelerinden talep ettiği aidatı yürürlük süresi itibarıyla, dayanışma aidatını ise toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önce olmamak üzere talep tarihi itibarıyla keserek, sendikaca gösterilen banka hesabına her ay işçi ücretlerinin ödendiği günü izleyen en geç 10 iş günü içerisinde sendika hesabına yatırır. Kesinti listesinin gönderilmemesi veya eksik kesinti yapılmasının sorumluluğu işverene aittir.

MADDE 17 - ŐİKÂYET VE UYUŞMAZLIK:

İŞçiler bireysel ve bu sözleşmeden doğan Őikâyetlerini yazılı olarak işyeri sendika temsilcisine yaparlar. İşyeri sendika temsilcisi duruma göre işçinin ilk bölüm/birim amiri ya da işveren vekili ile görüşerek sorunu çözümlmeye çalışır. Genellik gösteren ve bu sözleşmenin uygulanmasından doğan aksaklıkların çözümünde de aynı yol izlenir. İşyeri sendika temsilcisi aynı zamanda Personel Ombudsmanı görevini görür.

Çözümeyen konular, temsilci tarafından sendikaya ve işyeri kuruluna bildirilir.

MADDE 18 - İŞYERİ KURULU:

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 karara bağlamak üzere aşağıdaki koşullarla işyerinde bir İşyeri Kurulu oluşturulur.

A) Kuruluşu:

Kurul, tarafların belirleyeceği 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 1 ay içinde bildirilir. Tarafların üzerinde anlaştığı kişi aynı zamanda Kurul Başkanıdır.

B) Görev ve Yetkileri:

Kurul;

- a) İşyerlerinin verimli çalışması, iş ve işyerlerinin planlanması, işçi sağlığı ve iş güvenliği, işgücünün eğitimi ve niteliklerinin geliştirilmesi için taraflarca kendisine getirecek konularda görüş ve öneriler belirler.
- b) Kurul, İşyerinde yeni bir kadroya ihtiyaç duyulduğunda toplanarak işe alım koşullarını ve tanımlarını yaparak karara bağlar.
- c) Kurul, İzin Kurulu, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu görevini de yapar.
- d) İşçilerin iş disiplini ile bağdaşmayan fiillerini Disiplin Kurulu sıfatı ile görüşerek suçlu bulduğu işçiye uygun göreceği cezayı verir. Disiplin Kurulu sıfatıyla tarafların Őikâyetlerini, Őikâyetlere ilişkin belgeleri inceler, işçinin savunmasını alır.
- e) Sözleşmenin uygulanmasından doğan ve sendika ya da işverence kurula getirilen uyuşmazlık konularını karara bağlar.
- f) İşçiye dair eldeki tüm veriler değerlendirilerek iş akitlerinin tazminatlı ya da tazminatsız sona erdirilmesini karara bağlar.
- g) İş değerlendirmesi, tek taraflı olarak amirler tarafından yapılır. İşçinin değerlendirme içeriği ya da kriterleriyle ilgili itirazı durumunda işyerindeki personel ombudsmanı devreye girerek itirazı işyeri kuruluna bildirmekle yükümlüdür.

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 işgünü içerisinde haber vererek kurul üyelerini toplantıya çağırarak zorundadır. Kurul salt çoğunluk ile toplanır. Kurulun sekreteryası, ilk toplantısında belirleyeceği yöntem ve kişilerce yürütülür.

b) Kurul üyelerinin bir oy hakkı vardır. Kurul kararlarını oy çokluğu ile alır. İlk toplantıda karar alınmadığı takdirde, ikinci toplantı en geç 3 işgünü içerisinde yapılır. Kararlar gerekçeli olarak yazılarak kurul üyelerince imzalanır ve ilgili işçi ile sendikaya ve işverene tebliğ edilir. Kurul kararlarının işverene tebliği ile yasadaki haklı fesih için öngörülen 6 işgünlük 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 sağlama aşamasında TİS ile birlikte UAÖ'nün politika ve usullerini belirleyen belgeler de dikkate alınır. Mutabakat sağlanmış konularda sorun çözümlenmiş sayılır. Mutabakat sağlanamayan konularda tarafların yargı yoluna başvurma hakları saklıdır.

MADDE 19 – İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ:

a) İşin ve işyerinin ekonomik durumu, işin gerekleri bakımından zorunluluk olmadıkça işçi çıkartılamaz. İşveren, çalışanın işine dair şikâyetleri, iş değerlendirme raporuyla beraber belgeleyerek İşyeri Kuruluna iletir.

b) İşçi çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde işveren, işçi çıkarma nedenleri ve çıkarılacak işçi sayısını, İşyeri Kuruluna intikal ettirir ve taraf işçi sendikasına bildirir. Kurul sorunu görüşür, başka çözüm olanakları bulunup bulunmadığını araştırır. Sorunu çözmeye elverişli ve işletme gereklerine uygun bir yol bulunamaz ise, işten çıkarma esaslarını, çıkarılacak işçi sayısı, işten çıkarma tarihi ile ünitelere dağılımını karara bağlarlar.

Bu halde sırası ile;

1. Kendi isteği ile ayrılmak isteyenler,
2. Deneme süresi içinde olanlar,
3. En çok disiplin cezası almış olanlar,
4. Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşundan emekli olanlar,
5. İşe son giren işçiler,
6. Emekliliğini hak kazanmış olanlar,
7. Sendika üyesi bulunmayanlar,
8. Aynı durumda olanlar arasında son giren ilk çıkar,

bu işleme tabi tutulurlar.

c) İşveren 18. madde ile bu maddenin (a) ve (b) bentlerinde sayılan kurallara uymaksızın işçi çıkardığında, işten çıkardığı her işçi bakımından aşağıda (d) ve (e) bentlerinde yazılı kural ve yaptırımları kabul ve taahhüt eder. Bu kabul ve taahhüt tazminatsız işçi çıkarmalarda da Mahkemece çıkarmanın tazminatlı yapılmasına karar verilmesi hallerini de kapsar.

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

e) İşletmenin bütününde bir defada 3 veya daha fazla sayıda işçi çıkarma toplu işçi çıkarma sayılır ve bu madde hükmüne tabi tutulur. Toplu işçi çıkarma işlemi yapıldıktan sonra 3 ay geçmedikçe yeni toplu işçi çıkarma yapılamaz.

f) Kapasitesi daraltılan veya kapatılan işyeri veya bölümündeki asıl ve sürekli işlerde geçici 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 çalıştırılır. Taşeron eliyle iş gördürülemez.

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

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

ı) 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.

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

j) UAÖ Türkiye Şubesi'nin çalışanlarına tebliğ ettiği aşağıda yer alan ve zaman içinde tebliğ edeceği ve uluslararası sekreteryasının zorunlu tutacağı diğer belgelerde çalışanların ihmal ve kusurundan kaynaklanan sorunlar İşyeri Kurulu'nda görüşülüp karara bağlanır.

1. Görev Çatışması ve Çıkar Çatışması Politikalar ve Kurallar
2. UAÖ'ne Ait Eşyaların Sorumluluğuyla İlgili Kurallar
3. İnsan Kaynakları Yönetim Standartları ve İdari Usuller
4. İş Yerinde Tacizi ve Baskıcı Davranışları Önleme Politikası
5. Satın Alma Prosedürü
6. Uluslararası Af Örgütü Türkiye Şubesi Toplumsal Cinsiyet ve Eşitlik Bildirgesi
7. Seyahat Masraflarının Karşılmasına İlişkin Kurallar
8. Yüzyüze Projesi Genel Çalışma İlkeleri

BÖLÜM 3

ÇALIŞMA ESASLARI

İŞ AKDİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

MADDE 20 - 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 alınır. Bu yolla doldurulamayan işçi alımlarında işveren istediği işçiyi almakta serbesttir.
- c) İşçinin herhangi bir nedenle ölümü halinde boşalan kadroya 4857 sayılı iş yasasının 30. maddesinde doğan yükümlülüğün yerine getirilmesinde evvelce işyerinde sakatlanmış işçilere, işe alınmada öncelik tanınır.
- d) Deneme süresi 60 (altmış) gündür. Bu süre içinde gerek işçi, gerekse işveren önceden haber vermeden akitlerine son verebilirler. Bu durumda işçiye çalıştığı sürenin ücreti ödenir. Deneme süresi sonunda çalışması devam eden işçi artık sürekli "İŞÇİ" sayılır.

MADDE 21 - İŞYERİNDE ÇALIŞMA ESASLARI:

- a) Yetkili sağlık kurulunca işçilere branşı ile ilgili "işini yapamaz" raporu verilmesi halinde, işçinin yeni görev yeri, İşyeri Kurulu tarafından belirlenir.
- b) 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. Uzman danışmanlık hizmeti alınacak konularda İşyeri Kurulu toplanıp konuyu görüşüp karara bağlar.

MADDE 22 – GÜNLÜK ve HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRELERİ:

Normal çalışma süresi günde 8 (sekiz) saat, Cumartesi ve Pazar hariç olmak üzere haftada 5 (beş) gün, toplam 40 (kırk) saattir. (tam zamanlı çalışanlar için günlük çalışma süresine 1 saatlik yemek ve dinlenme süresi dâhildir).

MADDE 23 - 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 gönderilmesi halinde yolda geçen süreler,

MADDE 24 - ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN DURUMLAR:

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

- a) İşçinin uğradığı kaza ya da yakalandığı hastalıktan ötürü işine gelemediği günler,
- b) Cinsiyetine bakılmaksızın tüm işçilerin bu sözleşmeye göre belirlenmiş doğumdan önce ve doğumdan sonra çalıştırılmadıkları günler (Ancak doğumdan sonraki ücretli izin süresini izleyen 1 yıla kadar verilebilecek ücretsiz izin süresi yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.),
- c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra ya da herhangi bir yasadan dolayı görevlendirilmesi sonucu işine gidemediği günler,
- d) Çalışmakta olduğu işyerlerinde geçici nedenlerden dolayı işin tatil edilmesinden kaynaklanan çalışmadan geçirdiği süreler,
- e) Bu sözleşme ile işçiye tanınan tüm izinler.
- f) 4857 Sayılı Yasanın 55. maddesinde yer alan durumlar.

MADDE 25 - ASKERE GİDEN İŞÇİLERİN TEKRAR İŞE ALINMASI:

- a) Muvazzaf askerlik görevi dışında herhangi bir nedenle silah altına alınan üyeye, Milli Savunma Bakanlığı'nca 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'nca 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 iki ay içinde işyerine başvurması halinde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmese, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat öder.

MADDE 26 - 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. Engelli işçiler için yasa çerçevesinde makul uyumlaştırma ilkesi doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapılır.

İşyerinde çalışan engelli işçiler Engelliler Haftası'nın ilk günü olan 10 Mayıs ve 3 Aralık Dünya Engelliler günü tarihlerinde en az bir hafta öncesinden katılacağı etkinliği yazılı olarak bildirmeleri ve katılımı belgeleme koşulu ile 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 27 - ANALIK DURUMU:

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 12 hafta olmak üzere toplam 20 haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreleri toplam ücretli izin süresi 20 haftayı geçmeyecek şekilde doğum sonrası süreler eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanmadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası süreler eklenmek suretiyle kullandırılır.

İsteği halinde kadın işçiye, 20 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 22 haftalık süreden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.

Bu izin üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme halinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

MADDE 28 - ÖZÜRÜ BİLDİRME:

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. İşbaşında çalışırken acil bir özrü çıkanlar, izin almak suretiyle işyerinden ayrılabilirler. Özrü bildirerek izin kullanan çalışanların, daha sonra amirlerinden aldığı izni belgelendirerek işyerindeki sorumlu kişilere takdim etmesi gereklidir.

MADDE 29 - FAZLA ÇALIŞMALARIN DÜZENLENMESİ:

Haftalık normal iş süresi olan 40 saatin üstünde yapılan her türlü çalışma fazla mesai sayılır.

a) İşyerinde fazla çalışma yapılabilir ancak çalışanların fazla mesai ortaya çıkarmayacak şekilde planlama yapmaları ve çalışmaları esastır. Hafta sonu, bayram ve genel tatillerde fazla çalışma gerektiği hallerde işçinin ve işverenini yazılı onayı alınır.

b) Fazla mesai süresi Time Tracker mesai kaydı sistemi üzerinden tespit edilir. Fazla mesai hafta içi günlerde gerçekleşiyorsa, işçiye her çalıştığı fazla mesai saati kadar ücretli izin kullandırılır. Eğer, fazla mesai Cumartesi dört saat üzerindeki çalışmalarla ve Pazar günü gerçekleşiyorsa, işçiye her çalıştığı 1 saate karşılık 1,5 saat ücretli izin kullandırılır. Fazla mesai ulusal bayram ve genel tatil günleri gerçekleşiyorsa, işçiye her çalıştığı 1 saate karşılık 2 saat ücretli izin kullandırılır.

c) Fazla mesailerden kaynaklı ücretli izin kullanımı için en az iki iş günü öncesinde bölüm yöneticisi ya da direktörün yazılı onayı alınır. İzinler kesinleştiği gün ortak takvime işlenir. Fazla mesailerden kaynaklı ücretli izinler, yılda iki kez olmak üzere her yılın Mart ve Eylül ayında sıfırlanır.

MADDE 30 - 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:

Resmi bayram günleri:

23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı, 30 Ağustos Zafer Bayramı,

Dini Bayram Günleri:

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

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

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

B) 1 Mayıs İşçi Bayramı: 1 Mayıs; işçi sınıfının birlik, mücadele, dayanışma günü tatilidir.

C) 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde, düzenlenen etkinliğe katılan cinsiyetine bakılmaksızın sendika üyesi tüm işçiler en az bir hafta önceden katılacağı etkinliği yazılı olarak bildirmek ve katılımı belgelendirmek koşuluyla ücretli izinli sayılırlar.

D) 17 Mayıs LGBT gününde düzenlenen etkinliğe katılan cinsiyetine bakılmaksızın sendika üyesi tüm işçiler en az bir hafta önceden katılacağı etkinliği yazılı olarak bildirmek ve katılımı belgelendirmek koşuluyla ücretli izinli sayılırlar.

E) 15 Temmuz günü Demokrasi ve Milli Birlik Günü tatilidir.

MADDE 31 - İZİNLER:

A) Yıllık Ücretli İzin:

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

b) 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 (dâhil) olanlara | 15, |
| ” ” 4-5 “ “ | 20, |
| ” ” 6-14 “ “ | 25, |
| ” ” 15 yıldan fazla olanlara | 30 işgünü yıllık ücretli izin verilir. |

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

b) Herhangi bir nedenle işinden ayrılan işçinin kendisine, ölümü halinde yasal mirasçılarına 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 kullanabilir.

e) Yıllık izin hak edişten itibaren bir yıl içinde kullanılması gerekmektedir. Bir yıl içinde kullanılmayan yıllık izinler her çalışanın kendi izin hakediş tarihinden itibaren en geç altı ay içinde kullanılmalıdır. Direktör tarafından onay alınarak uygun başka bir tarih belirlenebilir.

f) İlk 6 ayını dolduran işçinin talebi halinde ve işverenin onayı doğrultusunda hak kazanacağı yıllık izin süresinden mahsup edilmek üzere 7 işgünü yıllık ücretli izin hakkı doğar.

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

h) Yıllık ücretli iznini il dışında geçirecek Sendika üyesi işçilere yazılı talepleri ve belgelendirmesi halinde, yılda 1 kez 4 gün ücretsiz yol izni verilir. Çalışan bu izni, 4 günü geçmeyecek şekilde parçalı olarak kullanabilir.

B) Zorunlu Sosyal İzinler:

a) Doğum sonrası cinsiyetine bakılmaksızın ilgili tüm çalışanlar, 16 hafta tam maaşlı ebeveynlik iznine sahiptir. Buna ek olarak işçinin ilave izin ihtiyacı halinde 16 haftalık süreyle izin hakkı olmakla beraber, 16 haftadan sonra Direktör'ün onayı halinde bir yıl ücretsiz izin hakkı vardır.

b) Evlenen veya partneriyle birlikte yaşama kararı alan çalışanlara, bu TİS'in yürürlük süresinde bir defa olmak üzere 5 (beş) iş günü,

c) Ana, baba, eş, partner, çocuk veya üyenin bakmakla yükümlü olduğu aileden birisinin ölümünde 10 (on) iş günü,

d) Üyenin torunu, büyükanne, büyükbaba, kayınvalide, kayınpeder ve/veya yakının ölümü halinde beyan ve iyi niyet esasına dayalı olarak şehir içi 2 (iki) işgünü, şehir dışı (biletin ibrazı ile) 5 (beş) işgünü,

e) İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde toplam on güne kadar ücretli izin verilir.

f) Üyenin çocuğunu evlendirmesi halinde 3 (üç) iş günü,

g) Yılda bir kez olmak üzere işçinin evini taşıması halinde 3 gün,

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

ı) Taşınma, dışarıda halledilmesi gereken bir işin olması vs durumlar için mazerete göre her çalışanın ayda 1 gün mazeret izni vardır. Bu mazeret izni gerektiği hallerde 2 yarım güne bölünebilir.

i) Zorunlu izinler haricinde her türlü izinler yöneticinin yazılı onayına bağlıdır.

C) Emzirme izni:

İşveren doğum yapmış işçiye yasal sınırları içinde, doğum tarihinden itibaren 1 yıl süre ile günde iki saat emzirme izni vermeyi kabul eder. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçça bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

D) Ücretsiz İzin:

En az 5 (beş) yılını doldurmuş sendika üyesi işçilerin talebi halinde işin yürütülmesinde aksamaya yer vermemek üzere 90 gün önceden haber vermek ve iş sorumluluğunu diğer çalışanlara devretmek koşulu ile 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 (ve işyerindeki pozisyonunu destekleyecek mesleki/kariyer kursları da dâhil olmak üzere) alan öğrenci çalışanların çalışma saatleri, okudukları okulların koşullarına göre işi aksatmayacak şekilde, uygun görüldüğü takdirde ilgili bölüm yöneticisi ya da direktör tarafından belirlenebilir veya gerekli görülürse ücretsiz izin verilebilir.

MADDE 32 - HASTALIK:

a) Çalışanlar 2 (iki) güne kadar rapor getirmeksizin Direktörü bilgilendirerek ücretli izin alabilirler. Rapor aranmaksızın kullanılan hastalık izinleri senenin ilk altı ayı için 3 (üç) gün, ikinci altı ayı için 3 (üç) gün olmak üzere 6 günü geçemez.

b) Çalışanların bundan fazla istirahat gerektiren halleri bulunduğu durumlarda, hastane tarafından verilecek raporlar UAÖ Türkiye Şubesinde geçerli sayılacaktır. Ancak, özel hastaneler tarafından verilecek raporlar için Başhekim onayı şarttır. Çalışanın hizmet akdi istirahatlı kılındığı sürece feshedilemez. Kronik hastalığı olan çalışanların; hastalığın sürekliliğine dair yılda bir kereye mahsus heyet rapor getirmeleri yeterlidir. Kronik hastalık nedeniyle kullanılan izinler ücretli izin sayılır.

c) Üyelere hastanelerce verilecek 2 günden fazla istirahat hallerinde, istirahata başladıkları gün ile istirahatlarının sonunda işe başladıkları gün arasına rastlayan hafta ve genel tatil ücretleri bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.

d) 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. İş kazası durumunda; Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından verilen geçici iş göremezlik ödeneğini de işçi alır.

MADDE 33 - GÖZETİM ALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKÛMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLAMA:

a) Gözetim altına alınan işçiler gözetim süresince ücretli izinli sayılırlar. Bu süre 60 günü geçemez. İşçi, işyeri ve işverenle ilgisi olmayan herhangi bir suçtan dolayı tutuklandığı ve tutukluluğu 6 ayı aştığı takdirde, hizmet akdi feshedilir (6 ay süre ile işçi ücretsiz izinli sayılır).

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.

b) 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 münfesih sayılır. 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.

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

UAÖ faaliyetleri kapsamındaki eylem ve etkinliklerinde yaptıkları görevler nedeniyle gözetim altına alınan işçilere, tutuklanmaları halinde, hükümlülük süreleri boyunca ödenecek sosyal yardım miktarı TİS imza tarihinden sonra yapılacak Protokol ile düzenlenecektir.

MADDE 34 – BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ AKİTLERİNİN FESHİ:

İş akitleri tazminatlı olarak feshedilen işçilere aşağıdaki bildirim önelleri işverence uygulanır. Bildirim önelleri tutarı peşin olarak da ödenebilir.

ÇALIŞMA SÜRESİ İHBAR SÜRESİ:

| | |
|-----------------------------|--------|
| 6 aydan az sürmüş | 22 gün |
| 6 aydan 18 aya kadar | 37 gün |
| 18 aydan 36 aya kadar | 52 gün |
| 36 aydan fazla süreler için | 62 gün |

Yukarıdaki önellere uymayan taraf, belirtilen önellere ilişkin ücret tutarında tazminat öder.

MADDE 35 - KIDEMİN TANIMI:

Kıdem, hizmet akdinin aralıklarla devam etmiş veya yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalışılan bütün hizmetlerinin toplamıdır.

MADDE 36 - İHBAR VE KIDEM TAZMİNATI ÖDEME ŞEKLİ VE ZAMANI:

İşçilerin hizmet akitlerini bu sözleşme hükümleri ve iş yasasındaki kıdem tazminatı ödenmesi gerektiren hallerden herhangi biri yoluyla feshi halinde işçiye her hizmet yılı için 30 günlük brüt ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler kıdem tazminatının hesaplanmasında dikkate alınır. İş kazası veya işçinin ölümü halinde, kıdem tazminatı yılda 45 gün olarak hesaplanır. Kıdem tazminatına esas ücretin hesabında yasa hükümleri uygulanır.

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

BÖLÜM 4 PARASAL HÜKÜMLER

MADDE 37 - ÜCRETİN ÖDEME ŞEKLİ VE ZAMANI:

İşçilerin ücreti her ayın ilk işgünü ödenir. Ücretler mutemet tarafından veya banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenir. Her iki halde de işveren aylık ödeme dönemine ilişkin hakediş ve kesintileri gösteren bir ücret pusulasını işçilere verir. Ödemenin yapılacağı gün genel tatil ve ulusal bayram ile hafta tatillerine rastlıyorsa ödemeler bir gün önceden yapılır. Uluslararası Af Örgütü Yönetim Kurulu, işveren sıfatıyla, yıllık planı hazırlarken çalışanların ücretlerini ödeyebileceği bir planlama getirmek ve gerekli fonların bulunmasından sorumludur.

MADDE 38 - İŞ GRUPLAMASI, ÜCRET ZAMMI VE UYGULAMASI:

| İŞ GRUPLAMASI | TABAN ÜCRET | TAVAN ÜCRET |
|--|--------------------|--------------------|
| Yüzyüze saatlik ücret-Primli çalışan baz ücret | 10,00 TL | 15,00 TL |
| Tele KG Tam Zamanlı-Primli çalışan baz maaş | 2.084,00 TL | 2.758,00 TL |
| Yüzyüze Takım Lideri-Primli çalışan baz maaş | 2.211,00 TL | 2.926,00 TL |
| Çalışan | 3.639,00 TL | 4.887,00 TL |
| Sorumlu | 4.809,00 TL | 6.365,00 TL |
| Koordinatör | 6.280,00 TL | 8.434,00 TL |
| Bölüm Yöneticisi | 7.125,00 TL | 9.431,00 TL |
| Bölüm Direktörü | 9.013,00 TL | 11.930,00 TL |
| Direktör Yardımcısı | 10.238,00 TL | 13.552,00 TL |

Ücret Zammı:

A) Birinci Yıl Ücret Zammı:

31.12.2018 tarihinde aylık net ücreti yukarıdaki grup taban ücretinin altında olan sendika üyesi işçilerin net ücretleri 01.01.2019 tarihinden itibaren belirlenen bu grup taban ücretlerine yükseltilir. Bu yükseltme işlemi yapıldıktan sonra;

Aynı pozisyonda 1-5 derece arasında olanlara + (artı) 4 puan,

Aynı pozisyonda 6-10 derece arasında olanlara + (artı) 2,5 puan refah payı uygulanacaktır.

B) İkinci Yıl Ücret Zammı:

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2019 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.01.2020 tarihinden geçerli olmak üzere 01.01.2019 – 31.12.2019 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi TÜFE artış oranı kadar zam,

Aynı pozisyonda 1-5 derece arasında olanlara + (artı) 4 puan,

Aynı pozisyonda 6-10 derece arasında olanlara + (artı) 2,5 puan refah payı uygulanacaktır.

C) Üçüncü Yıl Ücret Zammı:

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2020 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 01.01.2021 tarihinden geçerli olmak üzere 01.01.2020 – 31.12.2020 tarihleri arasında gerçekleşen TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi TÜFE artış oranı kadar zam,

Aynı pozisyonda 1-5 derece arasında olanlara + (artı) 4 puan,

Aynı pozisyonda 6-10 derece arasında olanlara + (artı) 2,5 puan refah payı uygulanacaktır.

MADDE 39 - SOSYAL ÖDEMELER:

A) Çocuk Ödeneği:

657 Sayılı Yasa uyarınca belirlenen ölçütler çerçevesinde ödenir.

B) Doğum Ödeneği:

Üyenin veya eşinin doğum yapması halinde belgelemek koşuluyla işçiye 4.331,00 TL tutarında doğum ödeneği yapılır. Çocuğun ölü doğması halinde doğum ödeneğine ek olarak bir maaş tutarında ölüm ödeneği yapılır.

C) Ölüm Ödeneği:

a) İşveren, işyerinde çalışan sendika üyesi işçinin ölümü halinde yasal mirasçılarına 1 maaş tutarında ölüm yardımı yapar.

b) İşveren, işçinin iş kazası sonucu ölmesi halinde yasal mirasçılarına 5 maaş tutarında ölüm yardımı yapar.

D) Öğrenim Ödeneği:

a) Her yılın Eylül ayında üyenin;

Anaokulu ve kreşe giden her çocuğu için net.....388,00 TL

İlköğretime giden her çocuğu için net..... 517,00 TL

Liseye giden her çocuğu için net..... 646,00 TL

Önlisans, lisans, yüksek lisans ve doktora öğrenime devam eden her çocuğu için net 776,00 TL yıllık öğrenim ödemesi yapılır.

b) İşyerinde çalışarak okula devam eden sendika üyesi işçiler de bu ödemeden ayrıca yararlanırlar. Çalışanın kendisinin eğitime devam etmesi durumunda her yıl 30 Eylül'e kadar yazılı talebi halinde,

Lisansa devam eden çalışan için toplam dört yılı aşmamak koşuluyla yıllık 776,00 TL

Yüksek lisansa devam eden çalışan için toplam iki yılı aşmamak koşuluyla yıllık 776,00 TL

Doktora programına devam eden çalışan için toplam dört yılı aşmamak koşuluyla yıllık 776,00 TL öğrenim ödeneği verilir.

c) Öğrenim ödeneği sadece örgün öğretime devam eden çalışanlar için geçerlidir. UAÖ' de çalışmaya başlamadan önce bunlardan birini bitiren çalışan aynı öğrenim kategorisinden tekrar öğrenim ödeneği alamaz.

E) Yemek Yardımı:

Sendika üyesi işçilere, sözleşmenin çalıştıkları her gün için, günlük net 25,00 TL tutarında yemek çeki veya kartı sağlanır. Satın Alma ve Seyahat Masraflarının Karşılanmasına İlişkin Kurallar Belgesi gereği; iş nedeniyle şehir dışında olan çalışanların işyeri tarafından karşılanacak masraflarının bu bedelin üstünde olması halinde gene harcama formu ekinde sunulan mali belgeler karşılığı ödenir.

F) Ulaşım Ödeneği:

Sendika üyesi işçilere işe geliş gidişlerini sağlamak üzere her ay aylık akbil bedeli tutarında ulaşım ödemesi verilir.

G) Sosyal yardımlar ve ödenekler sözleşmenin ikinci ve üçüncü yılında ücretlere gelen zam oranında artırılır.

MADDE 40 – KASA TAZMİNATI

Sendika üyesi kasa sorumlusuna her ay net 91,00 TL tutarında kasa tazminatı ödenir.

BÖLÜM 5

İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ

MADDE 41 - İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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. Ayrıca Tamamlayıcı Sağlık Sigortası veya Özel Sağlık Sigortası yaptıran işyerine ibraz eden sendika üyelerine yılda bir kez olmak üzere 400,00 TL katkı payı ödenir.
- d) İşyerinde ilkyardım araç ve gereçleri bulundurulur. Her işçi işyeri tarafından ilan edilecek sağlık ve iş güvenliği kurallarına uymakla yükümlüdür.

MADDE 42 - SAĞLIK NEDENİYLE İŞ DEĞİŞİMİ:

Sağlık durumu nedeniyle görevinde verimli olamayan üye niteliklerine ve sağlığına uygun bir işte çalıştırılır. Ancak, sağlık durumunun elvermesi halinde, üye eski işe iade edilebilir.

BÖLÜM 6

YÜRÜRLÜK VE GEÇİCİ HÜKÜMLER

MADDE 43 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

Bu Toplu İş Sözleşmesi 01.01.2019 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 12.03.2019 tarihinde imzalanmış olup, yürürlük tarihinden itibaren 36 ay sürelidir. Süresi sonunda taraflarca ayrıca bildirim gerek olmaksızın son bulur. Yenisi yapılmıyca kadar eski sözleşme işçilerin ferdi iş akdi olarak 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.

ULUSLARARASI AF ÖRGÜTÜ TÜRKİYE ŞUBESİ
YETKİLİLERİ

Kerem DİKMEN

Andrew GARDNER

Emek EREN

SOSYAL-İŞ SENDİKASI
YETKİLİLERİ

Metin EBETÜRK

Mustafa AĞUŞ

Cenk ERDEN

Burcu GÜLTEN

Fatih EKİNCİ