

1.BÖLÜM GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN AMACI:

Bu Toplu İş Sözleşmesi; işçilerin sosyal ve ekonomik gelişmeleri ile işyerinde (işletmelerde) düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi artırmak, hizmetinde bulunduğu Afyonkarahisar halkına daha yararlı olabilmesi için taraflara düşen hak ve vazifeleri ifa etmek, iş düzenini ve disiplinini temin ve uygulamak, bunların tarz ve usullerini belirlemek, gelişmiş iş şartlarını getirmek, işverenin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek anlaşmazlıkları asgari düzeyde tutmak ve uzlaştırıcı yollarla çözmek amacıyla düzenlenmiştir.

MADDE 2- TARAFLAR VE TANIMLAR:

İş bu Toplu İş Sözleşmesi; Yüntaş Akaryakıt Gıda İçecek Turizm Mermer Elek. Nak.San.Tic.A.Ş. ile Öz Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası (ÖZ SAĞLIK-İŞ) arasında aşağıdaki esaslar dahilinde taraflarca akdedilip imzalanmıştır.

Bu Toplu İş Sözleşmesinde;

- Yüntaş Akaryakıt Gıda İçecek Turizm Mermer Elek. Nak.San.Tic.A.Ş.; İŞVEREN,
- Öz Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası; ÖZ SAĞLIK- İŞ veya SENDİKA,
- Toplu İş Sözleşmesinden yararlanacak taraf sendika Üyesi; İŞÇİ,
- Ekleri ile birlikte Toplu İş Sözleşmesi; SÖZLEŞME,
- Bu Toplu İş Sözleşmesinin uygulama alanına giren işin yapıldığı yerlerle işin niteliği ve yürütme bakımından işyerlerine bağlı eklentileri, yeni açılacak işyerleri ve yeni açılacak işyerlerine bağlı eklentileri ile araçlar, İŞYERİ olarak adlandırılmıştır.
- Bu toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işverenin iş organizasyonu kapsamındaki bütün işyerlerinde çalışan Öz Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası İŞÇİ SENDİKASI üyeleri "ÜYE",
- Bu toplu iş sözleşmesinin kapsadığı tüm işçiler "İŞÇİ", olarak anılacaktır.

MADDE 3- SÖZLEŞMENİN KAPSAMI:

İşbu Toplu İş Sözleşmesi, İşkolları Yönetmeliğinin 17. Sırasında yer alan "Sağlık ve Sosyal Hizmetler" işkolunda faaliyet gösteren Yüntaş Akaryakıt Gıda İçecek Turizm Mermer Elek. Nak.San.Tic.A.Ş.'ne ait mevcut bütün işyerini ve ileride açılacak tüm işyerleri ile bu işyerlerinin bağlantı ve eklerini kapsamına alır ve buralarda işçi niteliğinde çalışan ve Öz Sağlık- İş Sendikası 'na üye olan işçilerin tamamına aynen uygulanır.

MADDE 4- SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK SÜRESİ:

Bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2022 tarihinde yürürlüğe girmek ve 31.12.2022 tarihinde sona ermek üzere (1) BİR yıl sürelidir.

MADDE 5- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA ŞARTLARI

- Bu toplu iş sözleşmesinden 17 Nolu Sağlık ve Sosyal Hizmetler işkolunda çalışan Öz Sağlık-İş Sendikası üyeleri yararlanırlar.
- Bu Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden itibaren, imza tarihinden sonra üye olanlar ise; üyeliklerinin taraf işçi sendikasıncaya işverene yazı ile bildirildiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar.
- Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya sendikadan çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır.
- İş bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden itibaren 10 gün içinde sendika genel merkezi toplu iş sözleşmesinden yararlanacakları liste halinde işverene bildirir.
- Taraf sendikanın yetki belgesi alması şartıyla sözleşmede belirtilmiş bütün kurulların ve temsilcilerin yetki ve görevleri yeni toplu iş sözleşmesi imzalanıncaya kadar devam eder.

MADDE 6- SÖZLEŞMENİN GÜVENCESİ:

- a. İşveren; hiçbir şekilde bu Toplu İş Sözleşmesi hükümlerini kısmen veya tamamen, doğrudan doğruya veya dolaylı yollarla Öz Sağlık-İş Sendikası üyesi olmayanlarla, sendikasız veya başka bir sendikanın üyelerine uygulayamaz.
- b. İşveren tarafından, sendika üyesi olmayan işçilere bu toplu iş sözleşmesiyle sağlanan haklar verildiği veya her ne nam altında olursa olsun bu hakların ve yararların daha üstünde hak ve yararlar sağlandığı takdirde sendikanın olayı işverene bildirdiği anda işveren yanlış uygulamaya son verir. Yanlış uygulamaya esas teşkil eden husus parasal ise, ödemeler geri alınır. Aksi takdirde bu ödemeler Yüntaş A.Ş.'de çalışan sendika üyesi tüm işçilere de ödenir. Sendika üyesi olan işçiler arasında toplu iş sözleşmesi dışında ayrıca bir hak ve yarar sağlanarak farklılık sağlanamaz.

MADDE 7- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HİZMET AKİTLERİNE ETKİSİ:

Bu toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe hizmet akitleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. Hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesinin aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Hizmet akdinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır. Toplu iş sözleşmesindeki hizmet akitlerine aykırı hükümlerin bulunması halinde hizmet akdinde işçi lehindeki hükümleri geçerlidir. Her ne sebeple olursa olsun, sona eren toplu iş sözleşmesini hizmet akdine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam eder.

MADDE 8- SENDİKA ÜYELERİNİN GÜVENCESİ:

Anayasa ve diğer mevzuat hükümleri ile işçilere tanınmış bulunan haklar gerek doğrudan doğruya gerekse dolaylı olarak ihlal olunamaz.

2. BÖLÜM SENDİKAL FAALİYETLER

MADDE 9- SENDİKAL FAALİYETLERE İMKAN SAĞLAMAK:

Sendikal faaliyetler konusunda işveren işçiye ve sendikaya her türlü kolaylığı gösterir.

A) Sendika yöneticileri ve şube yöneticileri, baş temsilciler ve işyeri temsilcileri iş saatleri içerisinde işçiye ve sendikayı ilgilendiren konularda işveren veya vekili ve işyeri yetkilileri ile temasta bulunabilirler ve görüşme yapabilirler.

B) Sendika şube yöneticileri ve işyeri sendika temsilcileri işverene haber vererek iş saatleri içerisinde işçilerle görüşebilirler. İşveren ve sendika yetkililerinin mutabık kaldıkları saatlerde toplantılar düzenleyebilirler.

MADDE 10- FERDİ ŞİKAYETLER:

İş bu sözleşmenin herhangi bir maddesinin uygulanması veya çalışma hayatını düzenleyen mevzuattan doğan aksaklıklar nedeniyle şikayetçi olan işçilere;

A) Durumu işyeri sendika temsilcisine bildirirler.

B) İşyeri sendika temsilcisi konuyu en yakın işyeri amiri veya işveren vekili ile halletmek üzere çalışır. Temsilci işverenle yaptığı temastan sonuç alamadığı takdirde sendikaya başvuracaktır.

C) İşyeri kademesinde uzlaşma olmadığı takdirde sendika temsilcisi konuyu sendikaya iletir. Sendika konuyu işverenle halletmeye çalışır. Sonuç alınamadığı takdirde disiplin kuruluna intikal ettirerek sorunun müştereken karara bağlanmasını talep eder.

D) Bu şikayetleri nedeniyle işçiler hakkında disiplin kovuşturması yapılamaz.

MADDE 11- SENDİKA BAŞTEMSİLCİ VE TEMSİLCİLERİN GÖREV VE YETKİLERİ:

Sendika temsilcilerinin görev ve yetkileri şunlardır.

A) İşyerinde işçi ve işveren arasında iş barışını ve çalışma uyumunu sağlamak.

B) İşçi ve işveren arasında çıkacak uyuşmazlıkların çözülmesinde bu toplu iş sözleşmesi ve ilgili mevzuat çerçevesinde yardımcı olmak.

C) Toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını izlemek.

- D) İşyerinde çalışma barışının sürekliliğine çalışmak.
- E) Mühim ve acil vakalarda (Yangın, iş kazası, trafik kazası vs.) günün her saatinde işyerine gelerek konuyla ilgilenmek.
- F) Yasalar ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan görev ve yetkileri ifa etmek.
- G) Temsilciler sendikal faaliyetlerini işyeri baş temsilcileri ile birlikte yaparlar. Gerekli görmeleri halinde işvereni haberdar ederek işçilerle toplantılar düzenleyebilirler.
- H) Sendika baş temsilcileri ve temsilcileri bu toplu iş sözleşmesinde belirlenen görevlerini yerine getirebilmek işçilerin sorunlarını anında tespit edebilmek, tespit ettikleri sorunları yetkililere ileterek çözüme kavuşturabilmek için temsilciler, temsilci seçimine esas işyerinde baş temsilciler ise işyeri merkezinde bulundurulmak zorundadır. Temsilci ve baş temsilcilerin işyeri değiştirilemez.
- İ) Sendika temsilci ve baş temsilcilerin işçiler ile ilişki kurması sorunlarını tespit etmesi, ilgililere iletmesi ve onlara yasal haklarını bildirmesi hiçbir zaman ve şartla engellenemez.

MADDE 12-SENDİKA YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİNE SENDİKAL FAALİYETLER KONUSUNDA YARDIMCI OLMAK VE İLAN TAHTALARI:

- A) Sendikanın yönetici ve temsilcileri gerektiğinde işverenle olan ilişkilerini düzenlemek amacıyla işveren veya işveren vekilleri veya diğer ilgililerle iş yerinde işçi olarak çalışanların uygun zamanlarda bu teması yapmalarına işveren veya vekilleri yardımcı olurlar.
- B) İşveren sendika işyeri temsilcilerinin belge ve kayıtlarını muhafaza edebilmesi sendikal çalışmalarını sağlamak amacıyla imkanlar dahilinde bir yer gösterir ve bir temsilcilik odası da bu imkanlar dahilinde tahsis edebilir.
- C) İşveren sendika işyeri temsilcilerini çalışmalarını kolaylaştırmak amacıyla imkan nispetinde işverenin telefon, araç ve gereçlerinden ücretsiz istifade etmelerini temin eder. Şu kadar ki telefon görüşmeleri şehirlerarası ve otomatik olamaz. Sendika işyeri baş temsilcisi genel olarak işyerinde çalıştırılırlar. İşçi işveren ve sendika arasındaki sorunları görüşmek, çözümlenmek için baş temsilciye haftada 3 (üç) saat ücretli izin verilir.
- D) İşveren iş yerinde işçilerin kolayca görebilecekleri elverişli olan yerlere sendika ilan tahtası bulundurulur. İlan tahtasının kilitleri baş temsilcide bulunur. İşyerinde toplu iş sözleşmesi olmayan diğer sendikalar içinde ayrıca bir ilan tahtası bulundurulamaz. "İlan panolarına asılacak her türlü belgenin yasal sorumluluğu işçi sendikasına aittir."

MADDE 13-SENDİKANIN YARARLANABİLECEĞİ SALON, ARAÇ VE GEREÇLER İŞÇİ LOKALLERİ:

- A) Sendika eğitim, seminer, konferans vb. sosyal, eğitsel toplantıları için işverenin salon, araç ve gereçlerinden işverenle önceden anlaşmak kaydıyla ücretsiz yararlanırlar.
- B) İşveren her iş yerinde çalışan tüm işçileri % 50'den fazlasının rahatlıkla oturabileceği bir lokal temini için gerekeni yapabilir. İşçi lokalinde bir soğutucu dolap, pano ve kütüphane bulundurulur.

MADDE 14- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN ATANMASI:

Yer, gün ve saat konusunda işveren ile mutabakata vararak, işyeri sendika temsilcileri aşağıda gösterilen esaslar uyarınca sendika baş temsilcisi ve temsilcilerine yeteri kadar seçim süresi verilerek seçilirler. Gerek temsilcilerin gerekse baş temsilcilerin isimleri bir liste halinde işveren vekiline bildirilir.

İŞYERİNDE İŞÇİ SAYISINA GÖRE:

- A) 01-50 işçiye kadar,.....(1),
- B) 51-100 işçiye kadar,.....(2),
- C) 101-500 işçiye kadar,.....(3),
- D) 501-1000 işçiye kadar,.....(4),
- E) 1001-2000 işçiye kadar,.....(6),
- F) 2000'den fazla ise,.....(8), temsilci atanır. Ancak, işyeri sendika temsilcisi olabilmek için 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 6. maddesindeki şartların taşınması gerekir.



3

MADDE 15- SENDİKADA GÖREV ALANLARIN GÜVENCESİ:

A) Sendikanın bütün kademelerinde görevli yöneticiler, işyeri baş temsilcileri ve temsilcilerinin iş sözleşmelerini işveren, haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Sendikal faaliyetleri nedeni ile işten çıkarılamaz. Rızaları dışında meslekleri ile ilgili olmayan bir işe nakledilemez. Fiilen çalıştığı işyeri değiştirilemez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapılamaz.

Temsilciler için, işyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın açılacak işe iade davasında, 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 halinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır. İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır. Bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır.

B) Sendikanın Merkez ve şube yönetim kurulunda ve başkanlıklarında görev alarak kendi istekleri ile işyerinden ayrılan işçilerin iş sözleşmeleri askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.

İş sözleşmesi askıya alınan yönetici, teşekküldeki görevlerinin seçime girmemek, seçilmemek, çekilmek veya herhangi bir sebeple son bulması halinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde o andaki şartlarla eski veya eski işlerine uygun başka bir işe almaya mecburdur. Bu takdirde ücret ve eski kıdem hakları saklı kalmak kaydıyla işine iade edilen işçiye toplu iş sözleşmeleri ile getirilen tüm haklar da verilir. Yüz kızartıcı suçlar hariç herhangi bir nedenle hüküm giyen sendika yöneticileri, işyeri baş temsilcileri, temsilcilikte görev alanlar hükümlülük halleri sona erdiğinde o andaki şartlarla eski görevlerine alınırlar. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde iş sözleşmeleri fesih edilmiş sayılır.

C) Sendikadaki görevi sona eren ve işe dönmek için müracaat eden sendika yöneticileri, bir ay içinde işe alınmazsa, işveren kıdem tazminatlarını (işe iade davası ve diğer yasal hakları saklı kalmak kaydı ile) yukarıdaki esaslara göre toptan öder. Tazminatın miktarı hesaplanırken sendikal görev için işyerinden ayrıldığı tarih ile sendikal görevi bitip işe başlama talebinde bulunduğu tarih arasındaki tüm toplu iş sözleşmeleri ile getirilen haklar dikkate alınarak ve emsal işçinin hesap tarihinde aldığı yevmiye ve ekleri esas alınır.

MADDE 16- SENDİKA AİDATI:

A) İşveren 6356 sayılı yasanın 18. maddesi hükümlerine uygun olarak sendika üyelerinden aidat keserek işçi aylık ücretlerinin ödendiği günü izleyen **30 gün içinde** sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. Ayrıca, hangi işçilerden ne kadar kesinti yapıldığını gösterir listeyi de aynı süre içerisinde sendikaya göndermekle yükümlüdür. İşveren bu yükümlülüklerini yerine getirmek için sendikadan herhangi bir ücret talep etmez. İşçilerden kesilecek dayanışma aidatı için de aynı esaslar uygulanır.

B) İşveren, yukarıda belirtilen süre içerisinde sendika üyelerinden kesmediği veya kesmesine rağmen, sendikanın hesabına yatırmadığı aidatları ödenmesi gereken tarihten itibaren (A Bendinde belirtilen süre içerisinde 30 gün) sendikanın banka hesabına yatırmaz ise 6356 sayılı yasanın 18. maddesi gereği bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ile birlikte ödemekle yükümlüdür.

C) Yetkili sendika dışında başka bir sendika nam ve hesabına aidat kesintisi yapılamaz.

D) İşveren veya işveren vekilleri, sendika ve şubece aidat listesi istenmesi halinde geciktirilmeden, çalışan işçilerin kadroları ve mümkün olan bilgilerde belirtilerek aidat listesini mevcut belgelere dayanarak onaylanmış şekilde sendikanın (ozsaglikismuhasebe@gmail.com) e-posta adresine gönderme ile yükümlüdür.

MADDE 17- ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTELERİNİN VERİLMESİ:

İşveren veya vekilleri sendika veya şubece isim listesi istenmesi halinde geciktirmeden çalışan işçilerin kadroları, yevmiyeleri, vasıfları, tahsil durumları ve ilgili detayları (Üye olmayanlarda dahil olmak üzere) belirtir isim listelerini mevcut belgelere dayandırarak onaylanmış şekilde sendikaya vermekle yükümlüdür.

İşçi sendikası, üye olan işçilerin isim listesini üyelik tarihi itibarıyla, üyelikten çekilen işçilerin isim listesini ise, çekilmenin geçerlilik kazandığı tarih itibarıyla işverene bildirir.

MADDE 18- İŞÇİNİN ZORLANAMAYACAĞI GÖREVLER:

İşçi kendisine verilen emirlere kanun ve toplu iş sözleşmesine aykırı görürse bizzat veya işyeri temsilcisi aracılığıyla emrin yasalara ve sözleşmeye aykırılığını, emri veren amirine derhal bildirir. Amir verilen bu emrin yapılmasında ısrar ederse emri yazılı olarak işçiye vermek zorundadır. Aksi taktirde işçi sorumlu tutulamaz ve hakkında disiplin takibatı yapılamaz. İşçinin amirine başvurmasına rağmen amir emrini yazılı vermemekte direnirse o işin yapılmamasından işçinin de kanuni cezaya çarptırılması bahis konusu olan hallerde amirin emri yerine getirilemez.

Trafik kanununun ve tüzüğünün öngördüğü evsaf ve şartlara haiz olmayan araçları kullanmaya işçi zorlanamaz ve bu noksanlıktan dolayı vasıtayı kullanmaktan imtina eden işçi hakkında disiplin takibatı yapılamaz.

MADDE 19- ASKERE GİDEN İŞÇİLERİN İŞ GÜVENCESİ:

Muvazzaf askerlik hizmetini yaptıktan sonra iki ay içinde işine dönmek isteyen işçi (Kıdem tazminatı almamış ise) ayrıldığı derece ve müktesep haklarına ek olarak iş bu sözleşme ile sağlanan haklardan yararlandırılarak eski yerine veya benzer bir işe alınarak işe başlatılabilir.

MADDE 20- DENEME SÜRESİ:

Süresi belirli olmayan iş akdi ile işe alınan işçiler işe alındıkları tarihten (2) İKİ ay deneme süresine tabi tutulurlar. Deneme süresi içerisinde başarı gösteremeyenlerin ilişkileri bildirimsiz ve tazminatsız kesilebilir. Ancak işçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır. Evvelce işyerinde çalışırken tensikata tabi olarak işyerinden ayrılmış olanların tekrar aynı işe alınmalarında yeni bir deneme süresi uygulanmaz.

MADDE 21- ÇALIŞANLARIN İŞ AKİTLERİ:

İşçiler belirli ve belirsiz iş akitleri ile işe alınırlar.

1.Mahiyeti itibarı ile devamlılık arz eden işlerde çalışan işçiler süresi belirli olmayan iş akdi ile alınıp çalıştırılan işçilerdir.

2.Mahiyeti itibarı ile devamlılık arz etmeyen mevsimlik veya belirli bir işin yapılması için işe alınan işçilerle yapılan akitler süresi belirli iş akitleridir.

3.İlgili kanun ve mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 22- BRANŞTA ÇALIŞMA:

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22'nci maddesi hükümleri uygulanır.

MADDE 23- VARDİYA USULÜ ÇALIŞTIRMA:

İşin gerektirdiği hallerde işçiler iki veya üç vardiya halinde çalıştırılabilirler. Bir işçi iki haftadan fazla gece vardiyasının da çalıştırılamaz. Vardiya cetvelleri her ay liste halinde işyerinde ilan olunur. İki hafta böyle çalışan işçi takiben iki hafta gündüz çalıştırılır. Vardiyalı işçiler 16 saat dinlenmeden önce işe çağrılmazlar.

MADDE 24- ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN ZAMANLAR:

A)İşçinin işveren tarafından işyerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmesi halinde yolda geçen süreler.

B)İşçinin işveren tarafından işi ile ilgili başka bir yere gönderilmesi veya işverenle ilgili başka bir yerde meşgul edilmesi nedeni ile asıl işi yapmaksızın geçirdiği süreler.

5

4

C)Yağmur, sel, elektrik ve su kesilmesi, malzeme ve araç koruyucu eşyanın olmaması nedeni ile iş başında olup da çalışmadığı süreler işçinin yasal iş süresinden sayılır.

D)İşçinin, işverenin işini yaparken meydana gelen olaydan dolayı mahkemede, karakolda ve hastanede geçen süreleri belgelemek koşuluyla iş süresinden sayılır.

E)İşveren araç ve gerecinde meydana gelen arıza nedeniyle gecikilen sürelerde çalışmış gibi sayılır.

F)Mevcut olan ara dinlenmelerine aynen devam edilir. Ara dinlenmesi verilen yerlerde bu dinlenmelerin hangi saatler arası yapılacağı her işçinin görebileceği yerlerde yazılı olarak ilan edilir.

G)Ara dinlenmeleri dışında öğleden önce 15 dakika ve öğleden sonra 15 dakikalık çay molaları verilir ve molalar iş süresinden sayılır.

H)Yukarıda yazılı olmayıp da 4857 sayılı kanunun 66. maddesinde sayılan haller de çalışma süresinden sayılır.

MADDE 25- İŞE GEÇ GELME:

30 günlük süre içinde iki defa yarım saate kadar geç gelen işçiyi işveren işe başlatır. Bu gecikmeden dolayı işçinin ücretinden bir kesinti yapılamaz. (30) günlük süre içinde 2 defadan fazla yarım saati aşan geç gelmede işçiyi işveren tam ve yarım gün için işe başlatıp başlatmamada serbesttir. 30 günlük süre işçinin işe geç geldiği günden itibaren hesaplanır. Yangın, deprem, su baskını, yoğun kar yığıışı gibi nedenlerle mahalli vasıtaların gecikmeye uğradığı hallerde o gün işine geç gelen işçi işe başlatılır. İşçi geç kaldığı saatler ücretli izinli sayılır. Bunun dışında birim amirince meşru mazeretlerin kabul edilmek koşuluyla işe geç gelenler geç kaldıkları sürelerce ücretli izinli sayılırlar. Bu durumu alışkanlık haline getirenler disiplin kuruluna sevk edilir. İzin almadan iş yerinde işin bitim saatinden evvel işten ayrılan işçinin o güne ait yevmiyesi kesilir.

MADDE 26- NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİ:

Haftalık çalışma süresi PAZAR tatil olmak üzere 45 saattir. Bu süre aşılmamak ve gün ortasında bir saatten az olmamak kaydıyla ara dinlenme verilmek şartıyla çalışma saatleri işin icabına göre tanzim edilir. Bu 45 saatlik süre en fazla haftada (6) iş gününe bölünerek çalıştırılır.

MADDE 27- İŞ AKDİNİN DEVAM ETTİĞİ HALLER:

A) 5510 sayılı yasa gereğince SGK. Veya kurumunun göstereceği yerlerden verilmiş raporla belgelendirilen hastalık nedeni ile kanuni süre kadar işe gelmemek.

B) Yakalanma, tutukluluk ve mahkûmiyet Ülke bütünlüğüne Cumhuriyet İlkelerini bozucu ve yüz kızartıcı nitelikte olmamak kaydıyla gelmeyenlerin iş akitleri "90" gün feshedilemez. İşçi ücretsiz izinli sayılır. 90 günü geçmeyen yakalanma (bu 90 günlük süre işveren onayı ile uzatılabilir) tutukluluk ve mahkûmiyet hallerinde yasada yüz kızartıcı suçlar olmamak üzere tutuklanması kaldırılan beraat veya cezası sona eren işçi "30" gün içinde başvurur ise işe alınır. Ancak, önceki işi boş değilse ücretinde değişiklik yapılmadan başka bir işe verilir. Eski işi boş kaldığında işçi tercihen bu işe nakledilir.

C) İşverene ait bir görevi yaparken yaptığı trafik suçundan veya 5510 sayılı yasanın 11. maddesi kapsamına giren iş kazalarından dolayı tutuklanan işçinin iş akdi mahkeme sonuç buluncaya kadar fesih edilemez. Mahkeme sonunda beraat eden veya suçlu görülüp tevkif edilip de 6 aydan az ceza alanlar cezası sona erenler toplu-iş sözleşmesinin bütün haklarından aynen yararlandırılarak işe alınır.

D) İşverene ait görevini yaparken trafik suçu işleyenler ve iş kazasına yol açanlardan beraat eden veya kovuşturmayaya yer olmadığına karar verilenlerin tutuklu buldukları sürelerle ait ücretleri işverence tam olarak ödenir.

E) Yüz kızartıcı suçlar ile sabotaj, Devletin Ülke ve Milleti ile bütünlüğüne, Milli güvenliğe, Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiçbir suretle tekrar işe alınamazlar.



MADDE 28- HİZMET BELGESİ:

İşyerinden herhangi bir nedenle ayrılan işçiye 4857 sayılı yasa hükümleri gereğince işveren tarafından işin çeşidi, niteliği ve süresini gösteren bir hizmet belgesi verilir.

MADDE 29- YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER:

- A) *Hizmeti 1-5 yıl (beş yıl dahil) için 16 işgünü,
*Hizmeti 5-15 yıl için,(beş yıldan fazla on beş yıldan az hizmeti varsa) 22 işgünü,
*15 yıl ve daha fazla hizmeti varsa 28 günden az olamaz.

B) Ücretli izinler ait olduğu yıl içinde OCAK ile ARALIK ayları içinde mutlaka kullandırılır.

C) Ücretli izine rastlayan PAZAR günlerini içeren hafta tatili günleri ile ulusal bayram ve genel tatil günleri izin günlerinden sayılmaz. Yıllık ücretli izin sürelerine ilave edilir.

MADDE 30- ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER:

İşçilere aşağıda yazılı esaslar dahilinde sosyal durumlarına göre izin verilir.

A) Evlenen işçilere yazılı isteği üzerine nikah ve düğün törenlerinden birinde (5) işgünü,

B) Eşi doğum yapan işçiye (5) iş günü,

C) Anne, baba, eş, kardeş ile öz çocuklarının ve bakımları kendilerine ait üvey çocuklarının ölümü halinde (5) iş günü,

D) Yangın, su baskını ve deprem gibi felaketlerde kazaya maruz kalanlara (10) iş günü,

E) İşyerinde çalışan işçilerden birinin ölümünde cenaze hazırlıklarını yapmak veya törene katılmak üzere yeteri kadar işçiye ücretli izin verilir. Cenazeyi şehir dışına götüreceklere yeteri kadar izin verilir. Bu izin cenazenin gideceği uzaklığa göre işverence kararlaştırılır. "A,B,C,D,E," bentlerinde ki izinler olay gününden itibaren kullandırılacaktır.

F) İşyerinde çalışan işçilerin çocuklarının evlenme veya sünnet törenlerinde (2) iş günü,

G) Kayınvalide, kayınpederin ölümü halinde (1) iş günü,

H) İşçi çocuklarının ve bakmakla yükümlü olduğu (Engelli, Kronik hastalığı bulunanlar) kişileri hastaneye götürmek için bağlı olduğu Müdürlüğün uygun görmesi durumunda yeteri kadar ücretli izin verilir. İşçi izin dönüşünde işverene belge ibraz etmek zorundadır.

I) İşçilere çarşıdaki ve resmi dairelerdeki işlerini takip edebilmeleri için tapu işleri, vergi işleri, askerlik yoklaması vs. gibi ayda (1) gün mazeret izni verilebilir.

İ) Hizmet-İş sendikası üyesi kadın işçilere doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda doğumdan önceki sekiz haftalık analık izin süresine iki hafta daha eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın işçi, isteği halinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izin süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir.

Hizmet-İş sendikası üyesi kadın işçiye çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası verilen analık izin süresinin bitim tarihinden itibaren bir yıl boyunca iki saat süt izni verilir.

Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanacağı hususunda işçinin tercihi esastır.

J) Sosyal izin kullananlar izin dönüşünde mazeretlerini evlenme cüzdanı, doğum ve ölüm ilmhaberleri, afetlerde mahalle muhtarı ilmhaberleri, kazalarda tabip raporu gibi belgelerle en çok takip eden 5. Gününe kadar ispatlamak zorundadır. Aksi halde haklarında mazeretsiz işe gelmeme eylemi uygulanır.



MADDE 31- ÜCRETSİZ MAZERET İZİNİ:

İşçiye mazeret müracaatı üzerine ve mazereti makul görülme şartı ile (45) güne kadar ücretsiz mazeret izni verilir. Bu süre işverenin uygun görmesi halinde uzatılabilir. Doğum yapan kadın işçiye müracaatı üzerine (1) yıla kadar ücretsiz mazeret izni verilebilir.

MADDE 32-SENDİKA YÖNETİCİLERİNE, DELEGELERİNE VE ÜYELERİNE TANINAN ÜCRETİ İZİNLER:

Sendika şube başkanı ve yönetim kurulu üyelerine bu sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren sendikal görevlerini ifa için şube başkanı veya yönetim kurulu üyelerinden iki kişiye yılda 45 güne kadar ücretli izin verilebilir. Genel merkez kuruluna katılmak için seçilen ve sendikaca isimleri belirtilen delegelere 7 iş günü, şube genel kurulları için 1 işgünü ücretli izin verilir. Bu izinler yıllık ücretli izine mahsup edilemez.

İŞVERENCE:

A) Temel eğitim, sendikal eğitim mesleki eğitimle oluşan temel eğitime ilişkin olarak, sendikaca hazırlanan programların uygulanması yönünden sendikanın düzenlediği seminer, kurs ve konferans için eğitilmek istenen sayıda ki işçiye " 5" iş günü ücretli izin verilir. Bu izin işyerinde çalışan işçilerin her seferinde % 5'i geçemez.

B) Bu madde de belirtilen izin süreleri yıllık ücretli izinden mahsup edilemez.

4. BÖLÜM

HİZMET AKDİNİN SONA ERMESİ VE SONUÇLARI

MADDE 33- TENKİSAT VE İŞÇİ ÇIKARILMASI :

4857 Sayılı Yasanın 25. Maddesi saklı kalmak üzere işçiler hiçbir şekilde işten çıkarılamaz. 4857 sayılı yasanın 25. Maddesi dışında keyfi ve haksız bir sebeple işten çıkarmalarda işten çıkarılan işçiye hak ettiği kıdem ve ihbar tazminatlarının dışında ayrıca İş Kanununun 21. Maddesinde belirtilen en az 4, en çok 8 aylık ücret tutarında ki tazminat ödenir.

Ancak, 4857 sayılı Kanunun 25/2 maddesindeki hallerde disiplin ceza cetvelinde işten çıkarma gerektiği durumlarda disiplin kurulu kararı olmadan işten ihraç cezası uygulanmaz.

Sosyal Güvenlik Kurumundan emeklilik hakkını kazanmasına 3 yıl veya daha az kalmış olan işçiler bu müddet bitene kadar tenkifat nedeniyle işten çıkarılamaz.

MADDE 34- İŞ AKİTLERİNİN FESHİ, BİLDİRİM ÖNELLERİ VE YENİ İŞ ARAMA İZİNİ:

İşyerinde çalışmakta olan işçiler, keyfi olarak ve haksız bir sebepten dolayı bireysel yahut toplu şekilde işten çıkarılamazlar. Aksi yapıldığında aşağıdaki ihbar önellerine ve iş arama iznine uyulacaktır.

HİZMET AKİTLERİ:

İşi 6 aydan az sürmüş işçilerin.....3 hafta sonunda.

İşi 6 aydan 18 aya kadar sürmüş olan işçilerin5 hafta sonunda.

İşi 18 aydan 3 yıla kadar sürmüş olan işçilerin.....7 hafta sonunda.

İşi 3 yıldan fazla sürmüş olan işçilerin,9 hafta sonunda fesih edilmiş

sayılır. Bu sürelere uyulmadan işçinin iş akdi fesih edildiğinde işveren yukarıda yazılı sürelerle ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. İşçi bildirim önelleri süresince işveren tarafından çalıştırıldığı takdirde bildirim önelleri içerisindeki tüm doğacak haklardan yararlanır. İşverenin yazılı ihbarı ile veya işçinin dilekçesi ile hizmet akdi ihbar önellerine uyulmak suretiyle fesih edildiğinde işveren işçiye talebi halinde çalışma saatleri içinde günde 3 saat ücretli iş arama izni verilir. İşçi talep ettiğinde akdin son bulacağı zamandan önceki günlere rastlamak üzere bu izinleri topluca kullanır.

MADDE 35- KIDEM TARİFİ:

KIDEM: Hizmet akdinin aralıklarla devam etmiş ve yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın 1475 sayılı yasanın 14. maddesine uygun olmak şartı ile aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalışılan toplamıdır.

MADDE 36- KIDEM TAZMİNATI:

İşçilerin hizmet akitlerinin bu sözleşmedeki ve iş yasalarındaki kıdem tazminatlarının ödenmesini gerektiren hallerden birisi ile fesih durumunda işçiye her tam hizmet yılı için 35 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler içinde aynı oran uygulanır. İş kazası nedeni ile yaşamını yitiren işçiler kıdem tazminatı 40 gün üzerinden hesaplanır. Ölüm halinde kıdem tazminatı işçinin yasal mirasçılara ödenir.

MADDE 37- KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI:

A) Kıdem tazminatına esas olan ücret, işçinin en son aldığı günlük ücret bu toplu-ış sözleşmesi ile kazanılan aynı ve nakdi yardımların toplamının ilave ile bulunacak ücretidir.

B) İşçinin kıdem tazminatının hesaplanmasında yasa ve toplu-ış sözleşmesi hükümleri uygulanır.

C) Bu toplu-ış sözleşmesinde belirtilen ücretli izinli günler ve heyet raporu neticesinde hastalıkta geçen günler kıdem süresine ilave edilir.

D) Emekliliğe hak kazanıp Sosyal Güvenlik Kurumundan emekli aylığı bağlanacağına dair belge alan işçilere, işveren hesaplanacak kıdem tazminatı en geç 30 gün içerisinde tüm işlemleri yaparak bir seferde ve tek taksitte ödemek zorundadır. Bu süreyi geçirmesi halinde en yüksek mevduat faizi ile zamlı ödenir.

5. BÖLÜM

İŞ GÖRMEZLİK HALLERİ VE BUNUNLA İLGİLİ ÖDEMELER

MADDE 38- HASTALIK YARDIMI:

1. Hastalık nedeni ile iş göremezliğe uğrayan işçilerin 3 (üç) gün ve daha fazla istirahatli olmaları hâlinde Sosyal Güvenlik Kurumunca ödeme yapılmayan günlere ait ücretlerin tamamı ve eksik ödeme yapılan günlere ait ücretlerin bakiyesi işverence ödenir. İşçinin hastalık nedeniyle işe devam edemediği veya raporlu olduğu süreler için yılda 5 defayı geçmemek üzere SGK tarafından ödenmeyen ilk 2 günün ücreti işveren tarafından ödenir.

2. İşçinin, işyerinin bulunduğu mahal veya başka bir mahalle sevk suretiyle viziteye çıkması hâlinde, işyerinden ayrı kalacağı zamanlarda; işçiye istirahat verilmeksizin ayakta tedavisine lüzum görüldüğü takdirde geçirdiği süreler için işçi ücretli izinli sayılır.

MADDE 39- UZUN SÜRELİ HASTALIK HALİ:

Uzun süreli hastalık halinde iş yasası ile ilgili mevzuat hükümleri saklı kalmak üzere 5510 sayılı yasal hükümlerine göre işlem yapılır.

6. BÖLÜM

MADDE 40- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULU:

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun oluşması ve uygulanması hakkında mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 41- İŞ KAZASI VE İLK YAPILACAKLAR:

İşyerinde ya da işyeri dışında meydana gelen her türlü kaza işverene ve vekillerine işyeri amirine sendika temsilcisine ve işçi sağlığı ve iş güvenliği kuruluna bildirilir. İmkân varsa kaza hakkında rapor düzenlenir. İşyerinde meydana gelen en ufak kazalar dahil işverene bildirilir. Kendisi tedavi olmak istemeyen ya da ehliyetsiz kişilere tedavi olan işçinin sorumluluğu işverene ait değildir. Hayati önem arz eden kazalarda işçinin sosyal güvenlik kurumu sağlık merkezine götürülmesi zorunluluğu aranmaz. En yakın özel ya da kamu sağlık kuruluşunda tedavisi yaptırılır. İlgili servis sorumlusu işverene bilgi verir.

MADDE 42- YILLIK SAĞLIK TARAMASI:

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

7. BÖLÜM

HASAR VE ZARAR TESPİTİNE İLİŞKİN ESASLAR

MADDE 43- ARAÇLARIN FENNİ MUAYENESİ:

İşveren motorlu araçların fenni muayenelerini zamanında yaptırmayı kabul eder. Araçlardaki fenni noksanlıklar nedeniyle trafik müdürlüğü ve ekipleri tarafından şoförlerden kesilen cezayı işveren öder. Aracın şoförü Fenni muayenenin bitimine 15 gün kala işvereni bilgilendirir. İşveren her araçta ecza çantası yangın söndürücü ve gerekli olan zorunlu sıhhi tesisatı bulundurmakla yükümlüdür. İşçiler kullandıkları araçlardaki ilgili mevzuata uygun olmayan durumları tespit ederek amirlerine yazılı olarak bildirirler. Amirler en geç 30 gün içerisinde bu eksiklik ve arızaları gideremezse aynı aracı kullanmaya zorlanamaz. Can ve mal güvenliğini tehlikeye düşürecek ölçüde arızası olan araçlar hiçbir şekilde trafiğe çıkarılamaz araçların mecburi trafik sigortası işverence yaptırılır. Yukarıda açıklanan esaslarda eksiklerden dolayı aracı trafiğe çıkarmayan işçi hakkında disiplin soruşturması yapılamaz.

MADDE 44- KAZALARIN BİLDİRİLMESİ:

İşyerinde ya da işyeri dışında meydana gelen kaza derhal işverene, ustabaşına, hasar tespit komisyonuna bildirilir. İşyeri yetkililerince olay yerinde ve en kısa zamanda kaza raporu düzenlenir. Olaya şahit olanlara ve ilgili işçilere imzalatılır. Trafik kazası meydana geldiğinde kolluk kuvvetleri olay yerinde durumu tespit etmeden ve olay yerinde rapor tutmadan ve olayı fotoğrafla görüntülemedikçe araç yerinden oynatılamaz. Şoförün iradesi dışında aracın kaldırılması halinde işçi sorumlu tutulamaz.

MADDE 45- HASAR VE ZARARLARIN TESPİT KOMİSYONU:

İşçi tarafından yapılan hasar ve zararların tazmini için işyerinde (3) kişiden oluşan hasar ve zarar tespit komisyonu kurulur.

BU KOMİSYONDA:

1. Bir işveren temsilcisi.

2. Bir sendika temsilcisi.

3. Olan olayın niteliğine göre işyerinde işten anlayan ve işveren ile sendikanın 3 gün içinde birlikte seçecekleri üçüncü bir kişiden oluşur. Seçilmemesi halinde sendikanın yazılı isteği üzerine ilgili kamu kuruluşlarından uzman bir kişinin tayini işverence istenir.

A) İşyerinin özelliklerine göre komisyon üye sayısı tarafların mutabakatı ile eşit sayıda artırılır. Trafik kazası meydana geldiğinde kolluk kuvvetleri olay yerinde durumu tespit etmeden, olay yerinde rapor tutmadan ve olayı fotoğrafla görüntülemedikçe araç yerinden oynatılamaz. Şoförün iradesi dışında aracın kaldırılması halinde sürücü sorumlu tutulamaz.

B) İşveren kaza eksperinin görevlerini en iyi şekilde yapabilmeleri için bu komisyonun emrine bir araç tahsis eder. Ayrıca, olayın görüntülenmesi ve fotoğraflanmasını temin eder. Ölüm ile sonuçlanan trafik kazası sonucu kazayı yapan işçiye adli işlemlerin takibi için işveren 3 (üç) iş günü izin verir.

MADDE 46- HASAR VE ZARAR TESPİT TUTANAĞININ NİTELİĞİ:

Bu tutanakta:

A) Olayın niteliği ve oluş şekli,

B) Hasar ve zararların işçinin kusur, ihmal ve kastından mı aracın teknik arızadan mı veya her iki tarafa ait ortak kusurundan mı meydana geldiği.

C) Hasar ve zararın miktarı ve bu miktarların her iki tarafa ne kadar olduğu tespit edilir. tutanağa ilgililerin, tanıkların ifadesi var ise mevcut diğer belgeler eklenir. Tutanak ekleri ilgililerin bağlı bulunduğu işveren ve sendikaya verilir. Bu komisyon gerekli gördüğü durumda bilir kişiye başvurabilir. Her türlü hasar ve zararda komisyon raporu şarttır. Aksi takdirde tüm sorumluluk işverene aittir.

MADDE 47- HASAR VE ZARARIN TAZMİN ŞEKLİ:

Meydana gelen kazada oluşan zararın tazmin edilmesinde Kolluk kuvvetlerinin (Trafik Polisi ve Jandarma) tuttuğu rapor esas alınır. Şoförün kusur oranına göre tazmin edilir.

Trafik kazası, teknik arızadan ya da buzlanma, kar ya da yağmur nedeniyle bir kayma sonucu ve şoförün önlemesine imkân olmadığından ileri gelmişse hasar ve tazminatın trafik komisyonunun ve bilirkişinin verdiği rapora göre tazminatın tamamını işveren öder.

MADDE 48- HAFTA TATİLİ VE GENEL TATİL GÜNLERİNDE ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:

A) Normal çalışma yapılan yerlerde hafta tatili pazar günüdür. Vardiyalı çalışma yapılan yerlerde hafta tatili çalışmaya başlandığı 6. günü takip eden 7. gündür. Hafta tatillerinde çalıştırılan işçilere takip eden hafta içinde bir gün izin verilir. Çalışılan bu hafta tatili günü için toplam iki yevmiye ödenir.

B) Kanunda belirtilen ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılacak çalışmalar, önceden işçiye duyurulur. Ulusal bayram, genel tatil günlerinde çalıştırılan işçilere çalıştıkları her bir gün için toplam 3 (üç) yevmiye ödenir.

C) (A) ve (B) bentlerindeki ödemeler için haftalık çalışma süresi şartı aranmaz ve Genel Müdürlük Teklifi ve Başkanlık oluru ile ödenir.

MADDE 49- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ:

Haftada 45 saati aşan çalışma fazla çalışmadır. Her bir saat mesai için verilecek ücret normal çalışma ücretinin % 60 fazlası ile ödenir. Fazla mesai o işyerinde bilfiil çalışan işçilerin arasında hakkaniyet esaslarına göre yaptırılır. İlgili birim müdürünün teklifi ve Başkanlık oluru ile ödenir.

MADDE 50- GECE ZAMMI:

Saat 20.00 ile sabah saat 06.00 arası gece itibar edilerek bu saatlerde çalışan işçilerin ücretleri fazla mesai ücretinden ayrı olarak normal ücretleri üzerinden %10 zamlı ödenir. İlgili birim müdürünün teklifi ve Başkanlık oluru ile ödenir.

MADDE 51- DOĞAL AFET YARDIMI:

Yangın, sel, zelzele ve tabii afetlerde maruz kalan işçiye Şirket Genel Müdürünün görevlendireceği (3) üç işveren temsilcisi ile (2) iki sendika temsilcisinden oluşacak komisyonca belirlenen miktarlarda afet yardımı yapılır.

MADDE 52- VASITA TAHSİSİ VE ÜCRETİ:

İşveren sabah saat 06.30'da işbaşı yapacak ve gece 24.00'da işi biten işçiler için araç tahsis eder. Şirket araçlarından personel ücretsiz yararlanacaktır.

MADDE 53- HARCIRAHLAR:

Harcırahlar için devlet harcırah kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 54- HİZMET ÖZENDİRME PRİMİ:

Bu toplu-iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yaptıkları hizmetin olağan üstünlüğü belirgin olanlara hizmetine özendirme ve ödüllendirme amacı ile prim verilebilir. Bu prim işçinin 5 gündeliğinden az 150 gündeliğinden fazla olamaz. Prim olağanüstü gayret ve hizmette bulunan işçilere işveren vekilinin önerisi ile işveren ve sendikanın oluşturacağı 4 kişilik bir komisyonla tespit edilir ve başkanlığın onayı ile ödenir. Ödül alanların adları ve ödül alma nedenleri işçilerin bilgisi olacak şekilde kendilerine duyurulur.

MADDE 55- EVLENME YARDIMI:

Evlenen işçi belge ibraz etmek koşuluyla 3 günlük çıplak ücreti tutarında evlenme yardımı ödenir.

MADDE 56- DOĞUM YARDIMI:

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 57- ÖLÜM YARDIMI:

A) İşverenin işini yaparken işçinin iş kazası sonucu ölmesi halinde **2.500,00 TL**, eceli ile ölümü halinde **1.500,00 TL** ölüm yardımı kanuni varislerine "MİRASÇILARINA" ödenir. Anne, baba, eş ve çocuklarının ölümü ve çocuğunun miadında ölü doğması halinde **750,00 TL** ölüm yardımı yapılır. Anne ve babanın ölümü halinde yapılan ödemede bakmakla mükellef olma şartı aranmaz.

B) Çalışan işçilerimizin ölümü halinde yetişkin evlatlarından birisi mevzuat dahilinde uygun bir yere işe alınabilir.

MADDE 58- ASKERLİK YARDIMI:

Muvazzaf Askerlik hizmeti için Askere gidecek işçilere işverence **450,00 TL** Askerlik yardımı ödenir.

MADDE 59- ÖĞRENİM YARDIMI:

-İlkokul, Ortaokul ve MEB'e bağlı İlkokulların bünyesinde kurulu Anasınıfı

-Lise ve dengi okulu için

-Yüksekokulda okuyanlar için

(Yüksek öğrenim için Normal eğitim + 2 yıl süreyle sınırlı kalmak kaydıyla)

İşveren, işçinin "**bakmakla yükümlü olduğu**" okula giden her çocuğu için belgelenmesi halinde yılda bir kez **EKİM** ayı içerisinde ödenmek üzere yukarıdaki şekilde öğrenim yardımı yapılır.

1.YIL:

150,00 TL

175,00 TL

200,00 TL

MADDE 60- DEMİRBAŞ VE KORUYUCU EŞYA:

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerine uygun olarak melbusat ve koruyucu eşya verilir.

MADDE 61- İKRAMIYE VE İLAVE TEDİYE:

Öz Sağlık-İş Sendikası üyesi işçilere her ay 1 günlük çıplak ücreti tutarında ikramiye ödemesi yapılır.

MADDE 62- SOSYAL YARDIM PAKETİ

Öz Sağlık-İş Sendikası üyesi işçilere her ay ödenmek üzere toplamda aylık **210,00 TL** Sosyal Yardım ödenir.

MADDE 64- ÇOCUK YARDIMI:

Öz Sağlık-İş Sendikası üyesi işçilere 3 çocukla sınırlı olmak üzere her bir çocuk için her ay **25 TL/ay** çocuk yardımı yapılır.

MADDE 65- YEMEK YARDIMI:

Öz Sağlık-İş Sendikası üyesi işçilere fiilen çalışılan günler için bir öğün yemek verilir. Yemek verilmediği takdirde günlük **15,00 TL** Yemek Bedeli ödenir.

(Belediye İşletme Müdürlüğünün Yemekhanesinde Yemek Ücretinin artması durumunda yemek yardımı da aynı tutarda arttırılacaktır.)

MADDE 66- TABAN ÜCRET – SORUMLULUK ZAMMI VE ÜCRET ZAMMI :

A) TABAN ÜCRET :

Öz sağlık-İş Sendikası üyesi işçilerden 31.12.2021 tarihinde almakta oldukları yevmiyeleri **180,00 TL**-den az olanların taban ücretleri 01.01.2022 tarihi itibari ile **180,00 TL** olarak kabul edilmiştir..

B) SORUMLULUK ZAMMI :

Aşağıdaki tabloda gösterilen meslek ve çalışma gruplarında çalışan işçilere ilgili grupta görev yaptığı sürece sorumluluk zammı ödenir.

Gruplar arası geçiş Başkanlık oluru ile yapılır. İşçinin görev yaptığı grup bu zammın ödenmesi açısından kazanılmış hak değildir.

A GRUBU	B GRUBU	C GRUBU	D GRUBU	E GRUBU	NİTELİKLİ
Tekniker	Aşçı	Ağır Araç Şoförü	Antrenör	Düz İşçi (Beden İşçisi)	Birim Sorumlusu
Kısım Amiri	2 Yıllık Meslek Yüksekokulu ve üzeri Üniversite Mezunu Büro Personeli	İş Makinesi Operatörü	Eğitmen		Fiilen Mühendis
Üst Yönetici Asistanı	Denetim Personeli	Usta	Gemi Kaptanı		
Makam Şoförü	Şef	Aşçı Yardımcısı	Erbap İşçi		
Aşçıbaşı	Dozer Operatörü	Büro Personeli	Hafif Araç Şoförü		
	Plent Operatörü				
	Laborant				
	Teknisyen				
	Topoğraf				
	Ustabaşı				
550,00 TL	350,00 TL	300,00 TL	225,00 TL	175,00 TL	600,00 TL

ERBAP İŞÇİ :

Abone kayıt elemanı, Antrenör, Depo Görevlisi, Eğitmen, Gemi kaptanı, İçme suyu arıtma tesisi elemanı, Kaloriferci, Kanalizasyon şebeke işçisi, Plent yağcı, Resepsiyonist, Savaş montaj elemanı, Savaş okuma elemanı, Ses ışık sahne organizasyon görevlisi, Su arıza şebeke elemanı, Tamirci, Teknik servis görevlisi, Tesisatçı, İtfaiye Yardımcı personel, Zabıta yardımcı personel, Bahçıvan, Gıda teknikeri.

E GRUBU (DÜZ İŞÇİ / BEDEN İŞÇİSİ) :

Akaryakıtçı, Arazi elemanı, Arkacı, Süpürgeci, Arşiv görevlisi, Asım personeli, Beden işçisi, Bekçi, Bekleme noktası, Bagaj taşıyıcı, Bulaşıkçı, Çaycı, Danışma personeli, Eczane personeli, Ekmek büfesi görevlisi, Evde bakım personeli, Garson, Komi, Gassale, Hizmetli/Odacı, İkmalci, İşçi, İtfaiye santral operatörü, Kademe görevlisi, Kantar, Mezarlık işçisi, Otopark personeli, Park bahçe görevlisi, Spor tesisi elemanı, Yıkama görevlisi vb. vasıf gerektirmeyen işçiler.

İşyerlerinde çalışan işçilerden bu sözleşmenin üzerinde ücret alanlara artış olarak ücret zammı oranı kadar artış uygulanacaktır.

MADDE 67- ÜCRETLERİN VE DİĞER ÖDEMELERİN YAPILMASI:

Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan sendika üyesi işçilerin ücretleri her ayın **15'inde** ödenir. Müteakip ayın **15'ine** kadar ödenmesi gereken sendika aidatları **6356** sayılı yasa hükmüne tabidir. Ücret ödemede bütün iş yerlerinin aynı günde ücret almalarına dikkat edilir. Ücret ödeme günü hafta tatili gününe rastlar ise bir gün sonra ödeme yapılır.

MADDE 68- BİRİKMİŞ İŞÇİ HAK EDİŞLERİ:

Toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihi ile işyerine tebliğ tarihi arasında geçen süre için ödenecek farkların tutarı toplu iş sözleşmesinin iş yerine tebliğ tarihinden itibaren **(2)** ay içinde ödenir. Bu süre aşıldığı takdirde ödenmeyen işçi hak edişlerinin toplamı NET tutarı

üzerinden ve alacağı hak edildiği günden başlamak üzere geçirilen her gün için işletme kredilerine uygulanan en yüksek gecikme faizi ödemeyi işveren kabul eder.

MADDE 69- DİSİPLİN HÜKÜMLERİ:

A) Yüntaş A.Ş. bağlı işyerlerinde disipline ilişkin konularda gerekli soruşturmalar yaptırıldıktan sonra karar vermek üzere 4 kişiden oluşan disiplin kurulu kurulur. Bu kurulun iki üyesini sendika, iki üyesini ise işveren belirler. Kurulun Başkanlığını 6 ay işveren, 6 ay işçi tarafı yapar. Oyların eşitliğinde başkanın oyu iki oy olarak kabul edilir.

B) Disiplin Kurulu, işverenin tahsis ettiği işyerindeki yeterli bir odada ve sözleşme süresince çalışmaya devam eder. İşveren, disiplin kuruluna tahsis ettiği bu odada gerekli demirbaş, kırtasiye, personel ile diğer gereksinimleri sağlar.

C) İşçinin disiplin kuruluna sevk her iki tarafça da yapılabilir. Kurul başkanının 5(Beş) gün önceden yapacağı yazılı çağrısı üzerine kurul üye tam sayısı ile toplanır. Bu çağrı yazısında işlenen fiil ve kurula sevk edilenin bildirilmesi zorunludur. Toplantılara tarafların hukuk müşavirleri de katılabilir. Ancak, bunların oy hakları yoktur. Disiplin kuruluna sevk edilen işçinin sevkini isteyen amir veya yetkili kurula katılamaz. Kurul kararları oy çokluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki oy olarak kabul edilir. Yüntaş A.Ş' de Genel müdür, kurul kararını 7 gün içerisinde onaylar. Onaylanmaması halinde karar uygulanamaz ve suç unsuru ortadan kalkar.

Yapılan yazılı çağrıya rağmen işveren veya sendika temsilcileri kurula katılmazsa, katılan taraf temsilcileri ile kurul toplanır ve karar verir.

D) Disipline ilişkin konularda işbu toplu iş sözleşmesinin ceza cetveline uygun olarak karar verilir. Ceza cetvelinde belirtilmeyen suçların olması halinde cetvele uygun en yakın ceza verilir.

E) Disiplin cezaları ihtar, gündelik kesimi ve işten çıkarmadan ibarettir.

a- İhtar; İşçiyi görevinde dikkate davettir. Sicile geçmez. Disiplin Kurulu Kararı ile verilenler ise sicile geçer.

b- Gündelik kesimi; İşçinin ücretinden (3) yevmiyesine kadar kesilmesidir. Bu ceza işçinin aylık ücretinden her ay için bir gündelik tutarından fazla olmamak şartıyla uygulanır. İşçinin siciline geçer.

c- İşten çıkarma; iş sözleşmesinin fesih edilmesidir.

F) Disiplin kovuşturması gerektiren fiilden zarar gördüğünü iddia eden işveren veya vekilinin olayı veya olayın faalini öğrendikleri tarihten itibaren, 6 gün içerisinde disiplin kovuşturması açılmasına teşebbüs etmemeleri veya teşebbüs edilmekle beraber aşağıdaki bentlerde belirtilen sürelerin aşılması halinde disiplin akim kalır ve işçiye ceza verilmez.

G) a- Disiplini bozan, fiili öğrenen ilgili yetkili 6 gün içinde gerekli soruşturma ve belgelerini hazırlayarak işçiyi disiplin kuruluna sevk yetkili makama verir.

b- Sevke yetkili makam soruşturma belgelerinde eksik görülen konular var ise (tanık ifadeleri hakkında disiplin kovuşturması yapılacak kimsenin savunması gibi) bunları tamamlayarak belgeleri en çok 3 işgünü içinde kurula sevk eder.

İşçinin yetkili makamlarca kurula sevk halinde gerekli gördüğü veya kurul üyelerinden birinin teklifi halinde disiplin kurulunca işçi de dinlenir. İşçinin yazılı savunmasının alınması ve her türlü delillerin toplanmasına imkân tanınması zorunludur.

c- Disiplin kurulu belgelerin kurula sevkini müteakip, genel olarak 20 gün içinde olay hakkında gerekli incelenmesini yaparak kararını verir. Ancak, bu süre disiplin kurulunca uzatılabilir.

H) İşçinin disiplini ihlal eden bir fiiline ait cezanın kendisine tebliğinden itibaren 6 ay içinde aynı fiili işlemesi halinde, ceza cetvelinde gösterilen cezalar sırası ile takdir olunur. Aynı fiilin 6 aydan uzun zaman içinde tekrarı halinde bir önce takdir olunan ceza şekli uygulanır.

İ) Kurul kararı genel olarak yazılı ve nedenleri belirtilmek sureti ile tebliğ edilir. İşçiye tebliğ edilmeyen cezalar uygulanmaz. İşçinin kurul kararlarını tebellüğden sakınması ve kararın tebliğ esnasında terk sureti ile işyerlerinden ayrılmış olması halinde keyfiyet tutanakla tespit olunmak kaydıyla yukarıdaki tebliğ ile ilgili hükümlerin uygulanmasına gerek kalmaksızın hüküm ifade eder.

İşçinin hastalık, izin, geçici askerlik gibi nedenlerle işyerinden ayrı bulunması halinde kendisine tebliğ yapılmazsa yasal ikametgah adresine 6 iş günlük süre zarfında taahhütlü mektupla, işçinin geçici görevli olarak işyeri merkezi dışında bulunması nedeniyle tebliğ

edilmezse işyeri merkezine döndüğünde derhal, hastanede yatan işçiye hastaneden çıktıktan sonra tebliğ edilir. Bu takdirde 6 işgünlük sürenin geçirildiği ileri sürülmez. Disiplin Kurulu Kararları işçinin gizli dosyasında saklanır.

GEÇİCİ MADDE:

1) Yürürlük "Başlangıç" tarihi ile bu sözleşmenin imza tarihi arasında taraf sendika üyesi olup da işyerinden ayrılan işyerinde bağlı oldukları kurum ve sendikalardan emeklilik nedeniyle ayrılanlara, ölenlerin yasal mirasçılarına 1475 sayılı yasaya göre kıdem tazminatı hak etmiş olanlara bu toplu iş sözleşmesinde tespit edilen miktarlar üzerinden hesaplanarak daha önce ödenenlerin mahsubu yapılmak suretiyle ödenir.

2) Mevsimlik çalışan işçilere sorumluluk zammı ödenmeyecektir.

3) İşveren, sözleşmenin imza tarihinden sonra bu toplu iş sözleşmenin yürürlük süresi maddesi hariç diğer maddelerle ilgili işçi lehine sendika ile protokol imzalayabilir.

EK-1

DISİPLİN CEZA CETVELİ

CEZAYI GEREKTİREN HALLER	TEKERRÜR SAYISINA GÖRE				
	1	2	3	4	5
1)Mazeretsiz 1 saate kadar işe geç gelme	1 yev.	2 yev.	3 yev	ihraç	
2)Mazeretsiz herhangi bir tatil gününü takip eden 3. iş günü işe gelmemek	İhraç				
3)İş saati bitmeden izinsiz olarak işten ayrılma	2 yev	3 yev	İhraç		
4)Hasta olmadığı halde kendini hasta göstermek	2 yev	3 yev	İhraç		
5)Görevine sarhoş gelmek	İhraç				
6)İş esnasında alkollü işçi ve uyuşturucu madde kullanmak	İhraç				
7)İş saatinde yapılması gereken işi yapmayıp özel işlerle meşgul olmak	2 yev	3 yev	İhraç		
8)İş saatinde arkadaşlarını lüzumsuz yere meşgul etmek	2 yev	3 yev	İhraç		
9)İş saatinde uyumak	2 yev	3 yev	İhraç		
10)İşyerinde ve iş esnasında amirlerine hürmetsizlik etmek	2 yev	3 yev	İhraç		
11)İşyerinde veya iş esnasında amirlerine hakaret etmek veya amirlerini tehdit etmek	3 yev	İhraç			
12)İş yerinde ve iş esnasında iş yeri mensuplarının mahiyetine veya iş sahiplerine hakaret, tehdit veya tecavüzde bulunmak	İhraç				
13)Rüşvet almak veya vermek	İhraç				

14)İş yerinde kavga çıkarmak veya kavga çıkmasına sebebiyet vermek	3 yev	İhraç			
15)Hırsızlık veya hırsızlığa teşebbüs etmek	İhraç				
16)İş yerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden yangın başlangıcına sebebiyet vermek	3 yev	İhraç			
17)Kendisine teslim edilen alet ve malzemeyi iyi koruyamayıp kaybına veya bozulmasına sebebiyet verilmesi halinde					
a)İhmal halinde	Zarar tutarı kadar yevmiye kesimi				
b)Ağır ihmal halinde	Zarar tutarı kadar yevmiye kesimi				İhraç
c)Kastı halinde	İhraç				
18)İşyerinde işyerinin kısmen veya tamamen faaliyetini durdurmak amacıyla sabotaja teşebbüs etmek , teşvik etmek veya sabotajda bulunmak	İhraç				
19)İş yerinde kumar oynamak veya oynatmak	İhraç				
20)Amirleri , iş yeri mensupları ve mahiyeti hakkında yalan veya yanlış şaibeler çıkarmak asılsız ihbar veya şikayette bulunmak hakikate uymayan bilgi vermek veya beyanda bulunmak suretiyle işçinin iş vereni yanıltması	İhraç				
21)Resmi belgeler üzerinde tahribat yapmak sahte belge düzenlemek ve düzenleyenlere yardımda bulunmak	İhraç				
22)İşe gelmeyen işçinin yerine imza atmak, kartına bastırmak veya işçiyi işe gelmiş gibi göstermek	İhraç				
23)İşçinin yukarıda sayılan maddeler dışında kalan fiili ile ahlak veya iyi niyet kurallarına aykırı hareket etmekte işveren veya işveren vekilinin emniyetini suiistimal etmesi, iş arkadaşlarının, iş yeri mensuplarının iş veren veya aile efradından birinin şeref ve namusuna halel getirecek veya ahlakını ifsat edecek sözler sarf etmesi veya hakarete bulunması edep veya ahlaka muhacir hakaretlerde bulunması iş kanununun 25.maddesinin 2.bendinde belirtildiği üzere hüküm giymesi	İhraç				
24)Mazeretsiz işe gelmemek	2 yev	3 yev	İhraç		

25) (Yukarıda sayılan eylemler dışında kalıp da İşyeri Disiplin Kuralları ve Disiplin Kurulunca suç sayılan ve cezalandırılması gereken benzer fiiller, İşyeri Disiplin Kuralları ve Disiplin Kurulunca suçun ağırlığı dikkate alınarak, ihtardan – işten çıkarmaya kadar ceza verilebilir.)

Bu toplu iş sözleşmesi 17 Sayfa, 69 esas madde, 25 maddelik disiplin ceza cetveli ve 1 geçici madde'den ibaret olup, toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunmayan hallerde 4857 sayılı iş yasası hükümleri uygulanır.

İşbu toplu iş sözleşmesi taraflarca **08 / 03 / 2022** tarihinde imzalanmıştır.

İŞVEREN YETKİLİLERİ

Arif BİRSEN
YUNTAŞ YÖNETİM KURULU BAŞKANI

Cemalettin ÖZCALIŞAN
YUNTAŞ GENEL MÜDÜR YARDIMCISI

SENDİKA YETKİLİLERİ

Süleyman DOĞAN
ÖZ SAĞLIK-İŞ GENEL BAŞKAN YRD.

YAHYA BİLGİN
ÖZ SAĞLIK-İŞ GENEL SEKRETER YRD.

İBRAHİM GÜRBÜZ
ÖZ SAĞLIK İŞ ŞUBE BŞK.