

# İŞYERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

## MADDE 1) TARAFLAR VE TANIMLAR:

### **A) TARAFLAR:**

Bu Toplu İş Sözleşmesinin tarafları **YAZLIK BELEDİYE BAŞKANLIĞI'nın üyesi olduğu YEREL YÖNETİMLER KAMU İŞVERENLERİ SENDİKASI-YERELSEN ile TÜM BELEDİYE VE GENEL HİZMET İŞÇİLERİ SENDİKASI- HİZMET-İŞ'tir.**

### **B) TANIMLAR:**

Bu Toplu İş Sözleşmesinde;

Tüm Belediye ve Genel Hizmet İşçileri Sendikası "**HİZMET-İŞ**" veya "**SENDİKA**"

Yerel Yönetimler Kamu İşverenleri Sendikası, "**YERELSEN**"

Yazlık Belediye Başkanlığı "**İŞVEREN**" veya "**BELEDİYE**"

İşletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlarla işyerinde işveren adına hareket eden ile işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselere "**İŞVEREN VEKİLİ**"

Ekleri ile birlikte bu Toplu İş Sözleşmesi "**SÖZLEŞME**" veya "**TİS**"

Sözleşmenin kapsamı içerisinde belirtilen tüm işyerleri, bunların eklentileri ve araçları ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamındaki bütün yerler "**İŞYERİ**"

Sözleşmenin tarafı olan işverenin iş organizasyonu kapsamındaki bütün işyerlerinde çalışan Hizmet-İş (Tüm Belediye ve Genel Hizmet İşçileri Sendikası) üyeleri "**ÜYE**"

Sözleşmenin kapsadığı tüm işçiler "**İŞÇİ**" olarak tanımlanmıştır.

## MADDE 2) SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK SÜRESİ:

Bu Toplu İş Sözleşmesi 01.07.2008 tarihinde yürürlüğe girmek ve 31.03.2010 tarihinde mesai bitiminde sona ermek üzere **1 yıl 9 ay** süreli olarak akdedilmiştir.

## MADDE 3) SÖZLEŞMENİN KAPSAMI:

**Yer olarak;** İşverenin bünyesinde halen kurulu bulunan ve sözleşme süresi içinde kurulacak olan idari, ekonomik, teknik veya hukuki yönden işverene bağlı işyerleri, işyerlerine bağlı yerler, eklentiler ve araçları ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamındaki bütün yerleri kapsar.

**Şahıs olarak;** İşverenin iş organizasyonu kapsamındaki işyerlerinde çalışan veya sözleşme süresi içinde işe alınan Hizmet-İş üyelerini kapsar.

## MADDE 4) TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA ŞARTLARI:

**a)** Toplu iş sözleşmesinden Hizmet-İş Sendikasının üyeleri yararlanırlar.

**b)** Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde Hizmet-İş sendikasına üye olanlar, yürürlük tarihinden,

-İmza tarihinden sonra üye olanlar, üyeliklerinin Sendikaca işverene bildirildiği tarihten,

-İmza tarihi ile yürürlük tarihi arasında üye olanlar ise, üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten itibaren sözleşmeden yararlanırlar.

**c)** Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde Hizmet-İş sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde Hizmet-İş sendikasına üye bulunup da ayrılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri Hizmet-İş sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Dayanışma aidatı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanma, sözleşmenin imza tarihinden sonra mümkündür.

**d)** Toplu iş sözleşmesinin başlangıç tarihi olan 01.07.2008'de sendika üyesi bulunup da sözleşmenin imza tarihinden önce emekliye ayrılanlar, ölüm, muvazzaf askerlik ve evlilik nedeniyle işyerinden ayrılmak zorunda kalanlar ile malulen emekliye sevk edilenler, iş akdi feshedilenler ile iş akdini feshedenler, belirli süreli akitle çalışırken hizmet akdi

yenilemeyenler, işçi iken memur statüsüne geçenler ile herhangi bir sebeple işyerlerinden ayrılanların toplu iş sözleşmesi ile sağlanan haklardan kıdem tazminatı farkı dahil, çalıştıkları süre ile orantılı olarak sendika üyelik aidatını ödemek kaydıyla yararlanırlar.

e) Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar devam eder.

#### **MADDE 5) SÖZLEŞMENİN GÜVENCESİ:**

a) İşveren, gerek Borçlar Kanununun 316-317. maddelerinde öngörülen "Umumi Mukavele", gerekse 4857 sayılı kanunun 16. maddesine dayanılarak "Takım Sözleşmesi" yapmak suretiyle veya işçilere yapılacak ferdi iş sözleşmeleriyle, bu toplu iş sözleşmesi hükümlerini kısmen ve tamamen, doğrudan doğruya veya dolaylı yollarla sendikasız veya başka bir sendikanın üyelerine uygulayamaz.

b) İşveren bu toplu iş sözleşmesi ile getirilen hak ve menfaatlerin dışında hiçbir işçiye herhangi bir nam adı altında (Hizmet-İş Sendikası üyeleri de dahil olmak üzere) ilave ücret zammı veya sosyal yardım vermek suretiyle ayırım yapamaz.

c) İşverence, (a ve b) bendinde belirtilen haklar verildiği ve her ne nam altında olursa olsun bir hak ve yarar temin edildiği takdirde verilen bu hak ve yararlar taraf sendikanın üyelerinin ücretlerine ek bir zam olarak ayrıca ilave edilecektir.

d) Bu Toplu İş Sözleşmesinin çalışma süreleri, işçi sağlığı ve güvenliği gibi maddelerinden sendika üyesi olmayanlar da aynen yararlanırlar.

#### **MADDE 6) SENDİKAL FAALİYETLER:**

##### **A- SENDİKAL FAALİYET**

1) Sendika yöneticileri ile işyeri sendika temsilcileri, sendika veya işçiyi ilgilendiren konularda gerektiğinde işveren ve işveren yetkilileri ile çalışma saatleri içinde veya dışında doğrudan doğruya ilişki kurabilir.

2) İşveren, sendikanın mesai saatleri içinde veya dışında tayin ettiği temsilcileri vasıtasıyla üye kaydetmelerine ve sözleşme maddelerinin aksamadan yürütülüp yürütülmediğinin kontrolüne izin verir.

##### **B- YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİN FAALİYETLERİ**

1) İşyerinde işçi işveren arasındaki işbirliği ile çalışma barışının devamını sağlamak,

2) İşçi işveren arasında çıkacak uyuşmazlıkların toplu iş sözleşmesine uygun biçimde çözümlenmesine yardımcı olmak,

3) Önemli ve acil vakıalarda işyeri yetkilisi ile görüşmek, olayın olduğu mahalle gitmek ve olayla ilgilenmek,

4) Gerektiğinde sendikaya üye kaydetmek, toplu iş sözleşmesinin iyi yürütülmesinin temini maksadıyla işveren veya işveren vekili yahut işyeri yetkilileri ile görüşme yapmak.

#### **MADDE 7) YÖNETİCİ VE TEMSİLCİ İZİNLERİ:**

##### **A ) Temsilci İzinleri:**

Sendika baştemsilci veya temsilcilerine, işyerindeki temsilcilik görevlerini işlerini aksatmamak ve işyerlerindeki iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla, işverenin de uygun göreceği zamanlarda haftada **2 saat** ücretli izin verilir.

Baş temsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, sendika veya şubesinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde geçirebilirler.

##### **B) Diğer İzinler:**

Sendika temsilcisi ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, disiplin, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine yıllık toplam **20 gün** ücretli izin verilir.

Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler içindir. Bir seferde işyeri işçi sayısının %5'inden fazla sayıda üyenin birden bu izni kullanması işverenin onayına tabidir.

Ancak, genel kurullar için bu % 5 oranı aranmaz.

### **MADDE 8) İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN TAYİNİ:**

Bu konuda yasa hükümleri uygulanır.

### **MADDE 9) SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN GÜVENCESİ:**

Hizmet-İş Sendikasının yönetim kurulunda veya şube başkanlığında görev aldığı için, kendi isteği ile işyerinden ayrılan işçilerin hizmet akitleri, görevlerinin seçime girmemek, seçilememek veya kendi istekleri ile çekilmek suretiyle son bulması halinde, yasal süre içinde işe alınmalarını istedikleri takdirde işveren, talep tarihinden itibaren 1 ay içinde o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun başka bir işe almak zorundadır. Bu durumda, işçinin eski kıdem hakları ve sözleşmelerle atandığı göreve sağlanmış olan tüm hak ve yararlar saklıdır. Geri dönmek isteyen işçilerin işe alınmaması halinde, yasal hakları saklıdır.

Prensip olarak Sendika yöneticiliğine seçtikleri halde işyerinde çalışan işçilerin, rızaları dışında işleri ve işyerleri değiştirilemez ve herhangi bir nedenle farklı bir işleme tabi tutulamazlar. Ancak zorunlu sebepler olması halinde işyeri değişikliği yapılır. İş yerinde çalışan Sendika yöneticilerinin iş akitlerinin feshi konusunda 4857 sayılı kanun hükümleri uygulanır.

### **MADDE 10) SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ VE EŞİT DAVRANMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ:**

İşçiler, Hizmet –İş Sendikasına üye olmaları, Hizmet –İş Sendikasının veya bağlı bulunduğu konfederasyonların etkinliklerine katılmaları veya işçi olmaktan doğan diğer haklarını kullanmaları dolayısıyla işten çıkarılamaz, işi değiştirilemez ve farklı bir işleme tabi tutulamazlar.

Keza işveren, Hizmet –İş Sendikasına üye olan işçilerle sendikasız işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, çalışma süresinin belirlenmesinde, ücret ikramiye ve primlerinde, sosyal haklarında, disiplin hükümlerinin ve diğer konulara ilişkin hükümlerin uygulanmasında ya da çalıştırılmaya son verilmesi konusunda herhangi bir ayırım yapamaz.

Toplu İş Sözleşmesi ile işçiye sağlanan her türlü haklar bu ayırım yasağının dışındadır.

İş ilişkisinde dil, din, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye, daimi işçi karşısında geçici işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesi yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

İş akdinin feshi konusunda 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır.

### **MADDE 11) TEMSİLCİ ODASI VE İLÂN TAHTASI:**

#### **a) Temsilci Odası:**

İşveren, Hizmet-İş Sendikası işyeri sendika temsilcilerine belge, evrak ve kayıtlarını muhafaza edebilmeleri ve çalışmalarını kolaylaştırmaları için işyerinde elverişli bir temsilcilik odası tahsis eder. Bu odanın mefruşat ve demirbaş malzemeleri işverence temin edilir. Temsilci odasına işveren tarafından dahili telefon tahsis edilir.

#### **b) İlan Tahtası:**

İşveren, işyerlerinde işçilerin kolayca görebilecekleri elverişli bir yerde Hizmet-İş Sendikasının ilan, tebliğ ve bültenlerini asmak için bir ilan tahtası koymayı kabul eder. Bu ilan tahtasına başka sendikaların ilan, tebliğ ve bültenleri asılamayacağı gibi işyerinde başka sendikalar için de ayrıca ilan tahtası bulundurulamaz. Bu tahtaya asılacak Hizmet-İş Sendikasının imzalı ve mühürlü ilan, bülten, tebliğ, talimat ve benzerlerinden doğacak sorumluluk Hizmet-İş Sendikasına aittir.

**MADDE 12) AİDAT VE DİĞER KESİNTİLER:**

Bu konuda yasa hükümleri uygulanır.

**MADDE 13) İŞÇİLERİN YAZILI EMİR İSTEME HAKKI:**

İşçi, kendisine verilen emirleri yasa ve Toplu İş sözleşmesi hükümlerine aykırı görürse, bizzat veya temsilci vasıtasıyla emri veren amirine bildirir. Amir, emrin yapılmasında ısrar ederse, emri yazılı olarak işçiye vermek zorundadır. Bu şekilde işçinin emri yerine getirmesinden dolayı işçi sorumlu tutulamaz. Konusu suç teşkil eden emir yerine getirilmez. İşçinin amirine başvurmasına rağmen, amir emri yazılı olarak vermektan kaçınırsa o işin yapılmamasından işçi sorumlu tutulamaz.

**MADDE 14) BRANŞTA ÇALIŞMA:**

İşçiler gerektiği taktirde, işyeri içinde unvanı veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilebilirler.

**MADDE 15) DENEME SÜRESİ:**

Bu konuda yasa hükümleri uygulanır.

**MADDE 16) ASKERE GİDEN İŞÇİNİN TEKRAR İŞE ALINMASI:**

a) Muvazzaf askerlik hizmeti dışında, manevra veya herhangi bir nedenle silah altına alınan ya da herhangi bir yasadın doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin hizmet akdi, işinden ayrıldığı günden itibaren 2 ay askıda kalır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık, her fazla yıl için ayrıca 2 gün eklenir. Bu sürenin tamamı 90 günü geçemez. Bu dönemde işçiye Milli Savunma Bakanlığınca verilen ücret, işyerinde çalışırken aldığı ücretten az ise aradaki fark işverence ödenir.

b) Muvazzaf askerlik ödevi için işyerinden ayrılan işçilere işverence takdir edilen miktarda yol harçlığı verilir.

**MADDE 17) NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİ:**

Bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde haftalık çalışma süresi 40 saattir. Haftalık çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölünerek uygulanır. İşin başlama ve bitiş saatleri işverence tespit edilir. Cumartesi günü Akdi Tatil, Pazar günü Hafta Tatilidir.

Ara dinlenme süresi 1 saattir. Öğleden önce ve sonraları işin ortalama bir saatinde günde 2 kez olmak üzere 10'ar dakikalık çay ve ihtiyaç molası verilir. Bu mola mesaiden sayılır.

**MADDE 18) FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA İLE FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:**

Bu Toplu İş Sözleşmesinde belirtilen haftalık çalışma süresi ile yasal haftalık çalışma süresi arasında yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışma; yasal haftalık çalışma süresini aşan çalışmalar ise fazla çalışmadır. Fazla sürelerle çalışma ile fazla çalışmalar, işçinin rızası alınarak, işçiler arasında hakkaniyet esaslarına göre ve aynı ünvandaki işçiler arasından sırayla yaptırılır. Yapılacak her bir saat fazla sürelerle çalışma ve fazla çalışma için ödenecek ücret, normal çalışma ücretinin %50 fazlasıdır.

Fazla sürelerle çalışma ve fazla çalışma ücretleri, aylık ücretleri ile birlikte ve ücretin hak edildiği tarihten itibaren en geç 5 gün içinde ödenir.

**MADDE 19) ÇALIŞMA SÜRELERİNDEN SAYILAN HALLER:**

Toplu iş sözleşmesinin kapsamında bulunan işyerlerinde çalışan işçilerin aşağıda belirtilen şekilde geçirdikleri süreler çalışma sürelerinden sayılır.

a) İşveren tarafından işçinin işyerinden başka bir işyerine gönderilmesi esnasında yolda geçen süreler.

b) İşçinin, işverenin her an emrinde hazır bulunması halinde çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek geçirdiği süreler.

c) Yağmur, sel, elektrik kesilmesi ile malzeme ve araç yokluğu nedeniyle işbaşında bulunup çalışmadığı süreler.

d) Başladığı zaman bitmesi gereken işlerde örnek ( asfalt, beton vs. ) ara dinlenmesi için bitiminden sonra verilir.

### **MADDE 20) İŞ AKDİNİN DEVAM ETTİĞİ HALLER VE İŞE DÖNME HAKKI:**

Bu konuda yasa hükümleri uygulanır.

### **MADDE 21) BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ AKİTLERİNİN FESHİ:**

İş akitleri, bu sözleşme hükümlerine uygun olarak işveren tarafından önceden karşı tarafa yazılı bildirimde bulunmak şartıyla bildirim tarihinden itibaren;

İşi 6 aydan az sürmüş işçilerin	3 hafta sonunda,
İşi 6 aydan 18 aya kadar sürmüş olan işçilerin	5 hafta sonunda,
İşi 18 aydan 3 yıla kadar sürmüş olan işçilerin	8 hafta sonunda,
İşi 3 yıldan 10 yıla kadar sürmüş olan işçilerin	10 hafta sonunda,
İşi 10 yıldan fazla sürmüş olan işçilerin	15 hafta sonunda

Fesih edilmiş sayılır.

### **MADDE 22) KIDEM TAZMİNATI, HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ:**

Kıdem tazminatı hesaplanması ve ödenmesi konusunda Yasa hükümleri uygulanır.

İşçilerin iş sözleşmelerinin iş kanunundaki kıdem tazminatının ödenmesini gerektiren hallerden birisi ile sona ermesi halinde, işçiye her tam hizmet yılı için **40 günlük** ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. 1 yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

### **MADDE 23) YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER:**

Toplu İş Sözleşmesi kapsamında çalışan işçilere, aşağıda belirlenen hizmet yıllarına göre yıllık ücretli izin verilir.

- Hizmeti 1- 5 yıl olanlara	<b>19 gün</b>
- Hizmeti 5-10 yıl olanlara	<b>21 gün</b>
- Hizmeti 10-15 yıl olanlara	<b>26 gün</b>
- Hizmeti 15 yıldan fazla olanlara	<b>30 gün</b> izin verilir.

### **MADDE 24) ÜCRETSİZ MAZERET İZİNİ:**

İşçinin talep etmesi halinde mazeretinin makul görülmesi halinde işverence 45 güne kadar ücretsiz mazeret izni verilir.

### **MADDE 25) ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER:**

İşçilere aşağıda yazılı esaslar dahilinde sosyal durumlarına göre, belgelendirilmek kaydı ile, olayın vuku bulduğu tarihten itibaren, izin verilir.

a) Evlenen işçiye 7 gün,

b) Eşi doğum yapan işçiye 3 gün,

c) Anne, baba, eş ve öz çocuklarının ölümü 5 gün,

d) İşçinin eşinin anne, baba ve kardeşlerinin ölümü halinde 3 gün,

e) Askerlik yoklaması için saatlik izin verilir.

f) Yangın, su baskını, deprem vb. doğal afete maruz kalanlara 10 gün,

g) İşçinin ölümü halinde cenazeye katılacaklara gereği kadar,

h) Zorunlu hallerde hastaneye çocuğunu götürecek işçiye yeteri kadar saat, ücretli izin verilir.

ı) Bayan işçiler hakkında 4857/74. madde hükümleri uygulanır.

Sosyal izin kullananlar izin dönüşünde mazeretlerini evlenme cüzdanı, doğum veya ölüm ilmhüaberi, afetlerde mahalle veya köy muhtarı ilmhüaberi, kazalarda tabip raporu gibi belgelerle en geç bir ay içinde ispatlamak zorundadırlar. Aksi halde haklarında mazeretsiz işe gelmeme işlemi uygulanır.

#### **MADDE 26) AİLE VE ÇOCUK YARDIMI:**

İşveren, Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki Sendika üyesi işçilere 657 sayılı DMK.'na tabi personele ödenen miktarda aile ve çocuk yardımını aynı esaslar dahilinde öder. Eşlerin aynı işyerinde çalışması halinde bu yardım eşlerden birine yapılır.

#### **MADDE 27) ÖĞRENİM YARDIMI:**

Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki sendika üyesi işçilerin öğrenim gören çocuklarına öğrenim durumlarını belgelemek kaydıyla yılda bir defa Kasım ayında ödenmek üzere;

İlköğretime giden çocuklar için,	<b>50,00 YTL/Brüt</b>
Lise ve dengi okula giden çocuklar için,	<b>75,00 YTL/Brüt</b>
Üniversite'de okuyan çocuklar için,	<b>150,00 YTL/Brüt</b> ödeme yapılır.

#### **MADDE 28) YEMEK YARDIMI:**

Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki sendika üyesi işçilere fiilen çalıştıkları günler için **3,20 YTL/Brüt** yemek yardımı yapılır. Bu ödeme sözleşmenin 2. yılında ücret zammı oranında artırılabacaktır.

#### **MADDE 29) EVLENME YARDIMI:**

Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki sendika üyesi işçilerin evlenmeleri halinde **350,00YTL/Brüt** evlenme yardımı yapılır. Evlenen işçilerden her ikisinin de aynı işyerinde çalışması halinde bu yardım eşlerden birine yapılır.

#### **MADDE 30) DOĞUM YARDIMI:**

Toplu İş sözleşmesi kapsamında olan sendika üyesi işçinin kendisinin veya başka bir yerden bu yardımı almayan eşinin doğum yapması halinde, belgesini ibraz etmek koşuluyla işçiye **150,00 YTL/Brüt** doğum yardımı yapılır.

#### **MADDE 31) HASTALIK YARDIMI:**

a) Hastalık nedeni ile işgöremezliğe uğrayan işçilerin sosyal sigortalar kurumunca ödenmeyen ilk 2 güne ait ücretleri işverence ödenir. Diğer günler için SSK'dan yapılacak eksik ödemeler işveren tarafından tama iblağ edilerek ödenir. Ancak, ayakta tedavide yılda 4 defadan fazla geçici işgöremezlik halinde eksik günlere ait ücretler ile eksik ödemeler işverence tama iblağ edilemez.

b) İşçinin işyerinin bulunduğu mahalde veya başka bir mahalde sevk suretiyle viziteye çıkması halinde işyerinden ayrı kalacağı zamanlarda işçiye istirahat verilmeksizin ayakta tedavisine lüzum görüldüğü takdirde geçirdiği süreler için işçi ücretli izinli sayılır.

c) İşverence kurulacak sağlık merkezi ile tedavisinden sonra gerektiğinde hekimce hastaneye sevk edilir.

#### **MADDE 32) TABİİ AFET YARDIMI:**

İşveren, sendika üyesi işçilere yangın, sel, deprem gibi tabii afetlere maruz kalanlara uğradığı zarara göre **2.000,00 YTL/Brüt'e** kadar yardım eder.

#### **MADDE 33) ÖLÜM YARDIMI:**

Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki Sendika üyesi işçinin,

- İş Kazası sonucu ölmesi halinde eşine yoksa çocuklarından birine **1.500,00 YTL/Brüt,**
- Normal ölümü halinde eşine yoksa çocuklarından birine **500,00 YTL/Brüt,**
- İşçinin ana, baba, eşi ve çocuğunun ölümü halinde kendisine **300,00 YTL/Brüt** ölüm yardımı yapılır.

**MADDE 34) BAYRAM HARÇLIĞI:**

İşverence, Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki sendika üyesi işçilere;  
Ramazan bayramında **150,00 YTL/Brüt**,  
Kurban bayramında **350,00 YTL/Brüt** bayram yardımı yapılır.  
Bu ödeme sözleşmenin 2. yılında ücret zammı oranında artırılabacaktır.

**MADDE 35) YAKACAK YARDIMI:**

İşveren, Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki sendika üyesi işçilere her ay  
**28,50 YTL/Brüt** yakacak yardımı yapar.  
Bu ödeme sözleşmenin 2. yılında ücret zammı oranında artırılabacaktır.

**MADDE 36) KORUYUCU EŞYA:**

İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı doğrultusunda, işçilerin yaptıkları işlerin niteliğini gözönünde bulundurarak koruyucu eşya vermeyi kabul eder.

**MADDE 37) ÜCRET ZAMMI :**

**A)** Bu sözleşme dönemi içinde işe alınan işçilerden;  
- Nitelik gerektirmeyen işler için alınan işçiler yasal asgari ücretle işe alınırlar. Sendikaya üye olduklarında ücretleri **30,00 YTL'** ye yükseltilir, işe girdiği dönemin ücret zammı uygulanmaz.  
- Yıl içinde işe alınacak nitelikli işçilere verilecek ücret, işyerinde çalışmakta olan emsal işçinin ücreti aşılmamak üzere işverence belirlenir. Bunlara işe girdiği dönemin ücret zammı uygulanmaz.

**B) 1. YIL ÜCRET ZAMMI (01.07.2008 – 30.06.2009)**

Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin günlük yevmiyeleri, 01.07.2008 tarihinden itibaren **47,00 YTL/Brüt'e** yükseltilmiştir.

**C) 2. YIL ÜCRET ZAMMI (01.07.2009 – 31.03.2010)**

Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin 30.06.2009 tarihindeki çıplak ücretlerine, 01.07.2009 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere, T.C. Başbakanlık TÜİK 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli yıllık indeks sayısına göre belirlenen gerçekleşen enflasyon oranında ücret zammı yapılacaktır.

**MADDE 38) ÜCRETLERİN ÖDENMESİ:**

Bu konuda yasa hükümleri uygulanır.

**MADDE 39) GECE ÇALIŞMASI VE ÜCRETİ :**

Saat 20.00 ile sabah 06.00 arası gece dönemidir. Bu saatlerde çalışan işçilere ücretleri **%10** zamlı ödenir.

**MADDE 40) TATİLLERDE ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:**

**A)** Cumartesi akdi tatil, Pazar günü hafta tatilidir (Vardiyalı çalışma hariç). Ancak, iş icap ve zaruretlerine göre, bu günlerde çalıştırılan işçilere, Cumartesi günü için toplam **2 yevmiye (1+1=2)** , Pazar günü için toplam **3 yevmiye (1+2=3)** ödenir.

**B)** Vardiyalı çalışan işçilerin kendi hafta tatili günlerinde çalıştırılmaları halinde A Bendi hükümlerince uygulama yapılır.

**C)** Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde çalıştırılan işçilere o gün için toplam **3 yevmiye (1+2=3)** ödenir.

Bu günlerde çalıştırılacak işçilere en az bir gün önceden yazılı bildirimde bulunulur. Duyuru yapılmayan işçiler, çalışmaması nedeni ile sorumlu tutulamaz

**MADDE 41) İLAVE TEDİYE VE AKDİ İKRAMIYE:**

A) Sendika üyesi işçilere 6772 sayılı yasa gereğince Bakanlar Kurulunca belirlenen tarihlerde ilave tediye ödenir.

B) Ayrıca, sendika üyesi işçilere her sözleşme yılında 30 günlük ücretleri tutarında akdi ikramiye Kasım ayında ödenir.

C) İşçiler, İlave Tediye ve Akdi İkramiyeden çalıştıkları süre ile orantılı olarak yararlanırlar.

**MADDE 42) HARCIRAHLAR:**

Sendika üyesi işçilerin il dışına gönderilmelerinde 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümleri uygulanır.

**MADDE 43) İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ:**

Bu konuda İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

**MADDE 44) İŞ KAZALARI:**

İşyerinde meydana gelen kazalar en geç iki gün içerisinde Bölge Çalışma Müdürlüğüne yazılı olarak bildirilir. İşyerinde yaralanan işçinin kendi kendini tedavi etmeye kalkışması halinde işverene herhangi bir sorumluluk yüklenemez.

Hayati önem arz eden kazalarda işçi en yakın hastaneye veya sağlık kuruluşuna götürülür. Bu kuruluşlarda yapılan müdahale ve tedavi bedelinin SGK'ca ödenmeyen bölümü işverence ödenir.

**MADDE 45) HASAR VE ZARAR TESPİT KOMİSYONU:**

İşçi tarafından yapılan hasar ve zararın tazmini için işyerinde 3 kişiden oluşan hasar-zarar tespit komisyonu kurulur. Bu Komisyonda;

1) İşveren Temsilcisi

2) Sendika Temsilcisi

3) Olayın mahiyetine göre işyerinde işten anlar işverenle sendikanın müştereken seçecekleri bilirkişiden teşekkül eder.

**MADDE 46) HASAR-ZARAR TESPİT TUTANAĞININ NİTELİĞİ:**

Hasar-Zarar tespit tutanağında;

a) Olayın mahiyeti ve oluş şekli,

b) Oluşan hasar işçinin kasıt, kusur ve ihmalden mi, yoksa alet veya hareketli bir makinenin arızasından mı meydana geldiği,

c) Bu hasar ve zararın miktarı ve işçi tarafından ödenmesi gereken kısmı belirlenir.

Tutanağa ilgililerin ve tanıkların ifadeleri varsa mevcut belgeler de eklenir. Tutanak ve ekleri, ilgililerin bağlı bulunduğu işveren vekiline sunulur.

Komisyon lüzumu halinde bilirkişiye müracaat edebilir.

**MADDE 47) HASAR BEDELİNİN KESİNTİ VE ÖDEME ŞEKLİ:**

a) İşveren tarafından hasar bedelinin ödenmesi için ilgiliye ve ilgililere tutanak tebliğ edilir. Bu tutanağın adil olup olmadığı gerekçesiyle işçi mahkemeye müracaat edebilir.

b) İşverene ait işyerinde her hangi bir araç, gereç veya makinenin teknik bir eksikliği, arızası veya yeterli güvenlik önlemi alınmaması halinde bu durumda makineyi veya aracı kullanan usta, operatör, şoförün veya sendika temsilcisinin yazılı olarak işverene bildirmesi halinde doğacak her türlü maddi ve manevi sorumluluğu işverene aittir.

c) Şoförlerin yapmış olduğu trafik kazalarından kaza yapan şoförün kusur oranı resmi makamlarca kesinleşen şekilde 2/8' den az olur ise doğacak zararın tamamı işveren tarafından karşılanır. Kusur oranı 2/8' den yukarı olur ise kazadan doğacak zararın % 50' si işveren tarafından karşılanır. Ancak kazada alkol, uyuşturucu ve benzeri maddelerin kullanılmış olduğu tespit edilmesi halinde hasar ve zararın tamamı şoförce karşılanır.

d) Hasar bedeli işçinin 30 yevmiesini geçmiş ise aylık ödenecek miktar işveren ve işçi arasında anlaşarak tespit edilir. Ancak anlaşma olmadığı işçinin ödememekte ısrar ettiği takdirde işveren mahkemeye başvurabilir. İşverenin yasal hakları saklıdır.

**MADDE 48) ARAÇLARIN FENNİ MUAYENESİ:**

İşveren motorlu araçların fenni trafik muayenelerini vaktinde yaptırır. Araçtaki fenni noksanlıklar sebebi ile trafik müdürlüğü tarafından şoförden kesilen cezayı işveren öder.

**MADDE 49) DİSİPLİN HÜKÜMLERİ:**

a) Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasında taraflar arasında çıkacak uyuşmazlıkları çözümlmek ve disipline ilişkin konularda gerekli soruşturmaları yaptıktan sonra, karar vermek üzere 4 kişiden oluşan Disiplin Kurulu teşekkül ettirilir. Bu kurulun biri başkan olmak kaydıyla 2 üyesini işveren, 2 üyesini de sendika tayin eder. Aynı sayıda yedek üye taraflarca tespit edilir.

b) Disiplin Kurulu, işverenin tahsis ettiği işyerlerindeki yeterli bir odada ve sözleşme süresince çalışmaya devam eder. İşveren, Disiplin Kuruluna tahsis ettiği bu odanın gerekli demirbaş kırtasiye ve diğer araçlarını sağlar.

c) Kurul, başkanın 5 günden önce yapacağı yazılı çağrı üzerine üye sayısının salt çoğunluğu ile toplanır. Toplantılara tarafların hukuk müşavirleri de katılabilir. Fakat bunların oy hakkı yoktur. Yapılan yazılı çağrıya rağmen sendika temsilcileri katılmaz ise kurul, işveren temsilcileri ile toplanır ve karar verir. Disiplin Kurulu, toplantıya katılan üyelerin salt çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde, başkanın oyu 2 oy sayılır. Kurul kararları Belediye Başkanının onayı ile yürürlüğe girer. Belediye Başkanı cezanın azaltılmasında yetkilidir.

d) Disiplin Cezaları:

1) *İhtar*: İşçiyi, görevinde dikkate davettir. Sicile geçer.

2) *Gündelik Kesimi*: İşçinin ücretinden 5 gündeliğe kadar kesilmesidir.

3) *İhraç*: İşçinin iş akdinin feshedilmesi demektir.

İşbu Toplu İş Sözleşmesi 49 Madde ile Ek Madde-1 Ceza Cetvelinden ibaret olup, taraflarca 23/12/2008 tarihinde imzalanmıştır.

**İşveren ve İşveren Sendikası Yetkilileri**

Hasan TENLİK  
Uzman

İzzettin AS  
Uzman

**İşçi Sendikası Yetkilileri**

İdris ERSOY  
Şube Başkanı

Ali EKER  
Şube Sekreteri

Benan VURAL  
Şube Malî Sekreteri

Ali AKÇAY  
Teşkilatlanma Sekreteri