



VINNELL BROWN & ROOT SERVICES CORP.

MÜŞTEREK TEŞEBBÜSÜ (VBR)

İLE

TÜRK HARB-İŞ SENDİKASI

ARASINDA

İŞLETME

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

1 NİSAN 2012 - 31 MART 2014

İŞLETME
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Sayfa No.

1. Bölüm - Genel Hükümler
 - Madde 1. Taraflar
 - Madde 2. Sözleşmenin Kapsamı
 - Madde 3. Amaç
 - Madde 4. Sorumluluk

2. Bölüm - Tarafların Hak ve Ödevleri
 - Madde 5. İdare yetkisi
 - Madde 6. Sendika İşyeri Temsilcileri; Görevleri ve Sendikal İzinler
 - Madde 7. Sendika Üyeliği; Ücret ve Çalışma Şartlarının Korunması
 - Madde 8. Sendika Organlarında Görev Alanlar
 - Madde 9. İşçilerle Görüşme
 - Madde 10. İlan Tahtaları
 - Madde 11. Sendika Aidatlarının Kesilmesi

3. Bölüm - İş Sözleşmesinin Yapılması
 - Madde 12. Toplu İş Sözleşmesi ve İş Sözleşmeleri
 - Madde 13. Geçici ve Devamlı Statü
 - Madde 14. Deneme Süresi

4. Bölüm - İş Sözleşmesinin Muhtevası ve Çalışma Şartları
 - Madde 15. Günlük ve Haftalık Çalışma Süreleri; Dinlenme Müddetleri ve Gece Çalışmaları
 - Madde 16. Fazla Mesai; Hafta Tatili, Bayram ve Haftanın 6. Günü Çalışmaları
 - Madde 17. Geçici Görev ve Harcırah
 - Madde 18. Ulusal Bayram, Genel Tatil ve Bunlar için Yapılan Ödeme

5. Bölüm - Ücret, Ücret Zamları ve Sosyal Yardımlar
 - Madde 19. Ücret Ödeme Günü
 - Madde 20. Ücret, Ücret Cetvelleri ve Ücret Zamları
 - Madde 21. Yıllık İkramiye
 - Madde 22. Devamlılığı Teşvik Primi
 - Madde 23. Çocuk ve Eğitim Yardımı
 - Madde 24. Sosyal Haklar
 - Madde 25. İş Elbisesi ve Koruyucu Melbusat
 - Madde 26. Cenaze Yardımı

İŞLETME
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Sayfa No.

- Madde 27. Silahlı Kuvvetler İşçileri Öğrenim ve Dinlenme Vakfı
Madde 28. Doğum Yardımı
Madde 29. İşyerlerine Gidiş-Geliş ve Haberleşme Araçlarından Faydalanma
6. Bölüm - İzinler
Madde 30. Yıllık Ücretli İzin
Madde 31. Ücretli İdari İzin
Madde 32. Ücretsiz İzin
Madde 33. Hastalık İzni
Madde 34. Askerlik İzni
7. Bölüm - Uyuşmazlıkların Çözüm Yolları; İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi
Madde 35. Çalışma İlişkileri Kurulu ve Yüksek Kurul
Madde 36. İhbar Önelleri
Madde 37. Kıdem Tazminatı
8. Bölüm - Özel Hükümler
Madde 38. İş Sağlığı ve Güvenliği
Madde 39. Sözleşmenin Süresi ve Yürürlük

Geçici Madde 1
Geçici Madde 2
Geçici Madde 3
Geçici Madde 4
Geçici Madde 5

Ek: 1 - Ücret Cetvelleri
Ek: 2 - Sınıflandırma Cetveli
Ek: 3 - Disiplin İşlemleri



İŞLETME
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

BİRİNCİ BÖLÜM
GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1 - TARAFLAR

Bu Toplu İş Sözleşmesi, bundan böyle "İşveren" diye anılacak olan Türkiye Merkez Ofisi "10'ncu Tanker Üs Komutanlığı, Bina No: 952, İncirlik 01340, Adana" da bulunan ABD Silahlı Kuvvetlerinin Türkiye Üs Bakım Müteahhidi olarak VINNELL, BROWN AND ROOT SERVICES INC. (VBR) ile bundan böyle "SENDİKA" diye anılacak olan ve merkezi "Ankara, Kızılay, İnkılap Sokak No. 20" de bulunan TÜRKİYE HARB SANAYİİ ve YARDIMCI İŞKOLLARI (TÜRK HARB-İŞ) İŞÇİLERİ Sendikası arasında İŞLETME seviyesinde imzalanmıştır.

MADDE 2 - SÖZLEŞMENİN KAPSAMI

A. İşverenin Türkiye'de kurulu işyerleri 2821 sayılı Kanununun 60'ncı maddesinde belirtilen İşkolları Yönetmeliğinin 26'ncı sırasında kurulu birer işyeridir. Bu Toplu İş Sözleşmesi anılan işyerlerindeki 2821 sayılı Kanununun 62'nci maddesine göre yapılan bildirimlerdeki Sendika üyesi işçileri kapsar.

B. Yukarıda A bendinde belirtilen işyerlerinde çalışan ve taraf Sendikaya üye olmayan işçiler, bu Toplu İş Sözleşmesinden 2822 sayılı Kanununun 9'ncü maddesi koşulları ile yararlanabilirler.

C. Bu Toplu İş Sözleşmesinin kapsadığı işyerlerindeki;

Merkez Ofis

Hukuk Müşaviri/İş İlişkileri Müdürü	1 kişi
Türk Personel Müdürü	1 kişi
Kıdemli Programcı/Analist	1 kişi
Bütçe Müdürü	1 kişi
Muhasebe Müdürü	1 kişi
Kalite Kontrol Müdürü	1 kişi
Kontratlar Müdürü	1 kişi
İşyeri Doktoru	1 kişi
Hükümet İlişkileri/Seyahat Koordinatörü	1 kişi

İşyerleri

Personel/Muhasebe Amiri (İzmir)	1 kişi
Personel/Muhasebe Amiri (Ankara)	1 kişi

pozisyonlarında çalışan işçiler bu Toplu İş Sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılmıştır. Kapsam dışı bırakılan bu pozisyonlardaki işçilerin sendika üyesi olması veya olmaması yolunda taraflarca herhangi bir şart sürülmez ve telkinde de bulunulmaz. Kapsam dışı bırakılan işçilere, bu Toplu İş Sözleşmesi ile sendika üyesi işçilere temin edilmiş bulunan menfaatlerden veya bunlara tekabül eden toplam miktardan az menfaat sağlanamaz.

MADDE 3 - AMAÇ

Bu Toplu İş Sözleşmesinin akdinde tarafların amacı aşağıda gösterildiği gibidir:

- a. İş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili çeşitli hususları düzenlemek,
- b. İşçi-İşveren ilişkilerinin bütün yönleri de dahil olmak üzere tarafların karşılıklı hak ve borçlarını ve bunların uygulama şeklini tespit etmek,
- c. Bu Toplu İş Sözleşmesinden çıkabilecek uyuşmazlıkların çözümü için usulleri tespit etmek,
- d. İşveren ve/veya onun temsilcileri ile Sendika, Şubesi ve/veya işçiler arasında iş ahengi ve çalışma barışını temin etmek.

MADDE 4 - SORUMLULUK

A. Sendika ve Şubeleri; 3'ncü maddede gösterilen amaçların gerçekleştirilmesi için görevlerini en iyi niyetle ve mümkün olan en iyi şekilde ve Yasa, bu Toplu İş Sözleşmesi hükümleri ve 3'ncü maddenin ruhuna uygun olarak ifa etmeyi, işyerindeki faaliyetlerin verim ve randımanını artırma hususunda kendi payına düşen gayreti göstermeyi, işçilerin yasalar ve bu Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine uymalarını sağlamayı kabul ve taahhüt eder.

B. İşveren; 3'ncü maddede gösterilen amaçların gerçekleştirilebilmesi için görevlerini en iyi niyetle ve mümkün olan en iyi şekilde ifa etmeyi, bütün hareketlerini Yasa, bu Toplu İş Sözleşmesi hükümleri ve 3'ncü maddenin ruhuna uygun olarak yürütmeyi kabul ve taahhüt eder.

C. Taraflar, yukarıda A ve B bentlerindeki ayrı ayrı sorumlulukların yanısıra işyerlerinde çalışmanın aksatılmadan devamı ve iş barışının korunmasında mutabıktırlar. Yasa ve bu Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasından veya işçi ile İşveren arasında doğabilecek anlaşmazlıkları bu Toplu İş Sözleşmesi ve Yasada gösterilen çözüm yolları içinde kotarmayı, Yasa ve bu Toplu İş Sözleşmesi ile kendilerine tanınan hakları kötüye kullanmamayı kabul ve taahhüt ederler.

İKİNCİ BÖLÜM

TARAFLARIN HAK VE ÖDEVLERİ

MADDE 5 - İDARE YETKİSİ

İşçilerin işe alınması; işin, işçinin ve işyerlerinin sevk ve idaresi; disiplinin temini; çalışma şartlarının düzenlenmesi bu Toplu İş Sözleşmesinde aksi belirtilmemiş olduğu hallerde münhasıran İşverene aittir. İşveren bu yetkisini kullanırken, yasalara ve bu Toplu İş Sözleşmesine aykırı olmamak kaydıyla talimat veya genelge yayımlayabilir. Bir işyerindeki tüm işçileri ilgilendiren işveren yazılı talimat ve genelgeleri, bilgilendirmek amacıyla, Sendika ile paylaşılacaktır.

MADDE 6 - SENDİKA İŞYERİ TEMSİLCİLERİ, GÖREVLERİ VE SENDİKAL İZİNLER

A. Nitelikleri: Sendika işyeri temsilcisi olarak atanacak işçilerin yasal şartları taşıması, deneme süresini tamamlamış olması ve işyerinde çalışır durumda bulunması esastır.

B. İşyerlerinde çalışan Sendika ve/veya Sendika Şubesinin Yönetim, Denetleme, Disiplin ve Danışma Kurulları asil üyeleri ile Sendika işyeri temsilcileri bu görevleri nedeniyle mağdur edilemez, cezalandırılmaz ve iş sözleşmeleri bu nedenle feshedilemez. Yukarıdaki görevleri üstlenen işçiler, muvafakatları dışında meslekleri ile ilgili olmayan bir işe nakledilemez veya başka bir işyerine daimi olarak bir aydan fazla gönderilemezler. Bu işçilerin diğer teminatları ile iş sözleşmelerinin feshedilmesi konusunda yasal hakları saklıdır. Amatör şube yöneticileri (Şube Yönetim Kurulu üyeleri) muvafakatları dışında gece vardiyasında çalıştırılmazlar.

C. Görevleri ve Yetkileri: İşyeri Sendika temsilcileri ve Baştemsilcileri;

- a. İşçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözümlenmek,
- b. İşçi ve İşveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek,
- c. İşçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, (bu konuda yaptığı girişimlerden sonra Şube Yönetimlerini yazılı olarak haberdar etmek)
- d. 4857 sayılı İş Kanunu ve ona bağlı olarak çıkarılmış yönetmelik, tüzük hükümleri ile bu Sözleşmede öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidirler.

D. Atama ve Temsilci Sayısı: Sendika işyeri temsilcileri ve Baştemsilcileri Şube Yönetim Kurulunca atanır. Şube Yönetim Kurulu,

1	-	50	işçi çalışan işyerleri için	1	temsilci
51	-	100	işçi çalışan işyerleri için	2	temsilci
101	-	500	işçi çalışan işyerleri için	3	temsilci

501 - 1000	işçi çalışan işyerleri için	4	temsilci
1001 - 2000	işçi çalışan işyerleri için	6	temsilci

atama hakkına sahiptir. Elliden fazla işçi çalışan ve birden fazla sendika işyeri temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde bu temsilcilerden 1 (bir) tanesi Baştemsilci olarak atanır.

E. Temsilci Odası

- İşveren, işçi mevcudu 100'ü aşan işyerlerinde Sendika Baştemsilcisi için (ara dinlenmelerinde açık bulundurulmak üzere) tercihan işçilerin yoğun olarak çalıştığı bir yerde oda tahsis eder.
- İşçi mevcudu 100'den aşağı olan işyerlerinde Sendika İşyeri Baştemsilcisi veya sendika işyeri temsilcisi İşverenin göstereceği yerde kilitli bir dolap bulundurur.
- Dolap ve odaya ait mefruşatı Sendika temin edecektir.

F. Sendikal İzinler

- Baştemsilci İzni: Sendika Baştemsilcisine sendikal görevlerinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmesi için aşağıda düzenlenen şekilde ücretli izin verilir:

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Haftalık İzin Süresi</u>
01 - 200 işçi çalışan işyerlerinde	4 Saat
200' den fazla işçi çalışan işyerlerinde	8 Saat

Baştemsilci gündüz vardiyasında çalıştırılır. Baştemsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıdır. Ancak, Sendika Genel Merkezi veya Şubenin İşverene yapacağı yazılı çağrı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilir.

Sendika Şubesinin Amatör Yönetim Kurulu üyelerine sendikal görevlerinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmeleri için haftada dört saat ücretli izin verilir. Amatör şube yöneticisi, aynı zamanda işyeri temsilcisi veya baştemsilcisi olarak atandığı takdirde, bu maddede her iki görev için belirtilen sendikal izin sürelerinden sadece uzun olanı kullanabilir.

- Temsilci İzinleri: Sendika işyeri temsilcileri bu görevlerini yerine getirirken asıl işlerini aksatmamak zorundadırlar. Ancak, aralarında toplantı yapabilmeleri için Sendika işyeri temsilcilerinin her birine haftada 4 (dört) saat ücretli izin verilir.

- Eğitim İzinleri: Sendika temsilcileri ve Sendikaca görevlendirilen işçilere; kongre, konferans, seminer, Yönetim, Denetleme, Disiplin Kurulu, Genel Kurul ve Temsilciler Meclisi gibi toplantılara, kültürel ve sosyal faaliyetlere katılabilmeleri için, Sendikanın yazılı talebi ve bu belgeleri 2 (iki) işgünü önce İşverene ibraz etmeleri kaydıyla her takvim yılı aşağıda düzenlenen şekilde göre ücretli izin verilir.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>		<u>Yıllık Toplam</u> <u>Ücretli İzin Süresi</u>
1	- 25 işçi çalışan işyerlerinde	10 gün
26	- 50 işçi çalışan işyerlerinde	20 gün
51	- 100 işçi çalışan işyerlerinde	30 gün
101	- 200 işçi çalışan işyerlerinde	40 gün
201	- 500 işçi çalışan işyerlerinde	60 gün
501	- 1000 işçi çalışan işyerlerinde	80 gün
1001	ve daha fazla işçi çalışan işyerlerinde işçi sayısının %10'u kadar gün	

Eğitim izinleri yarım günlük dilimlerde kullanılabilir. Dört saate kadar olan eğitim izinleri yarım gün, dört saat üzeri ise tam gün olarak kullanılmış sayılacaktır.

Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler içindir. Bir seferde işyeri işçi sayısının %5'inden fazla sayıda üyenin birden eğitim iznini kullanması İşverenin onayına tabidir. Ancak, İşverenin takdir edeceği acil askeri durumlar dışında, Genel Kurullar için bu %5 oranı aranmaz.

d. Yukarıdaki a, b ve c bentlerinde sözü edilen baştemsilci, temsilci, amatör şube yöneticisi ve eğitim izinleri için Sendika veya Şube tarafından 2 (iki) işgünü önce yazılı bildirimde bulunulacaktır. Ancak; baştemsilciler, temsilciler ve amatör şube yöneticilerinin asıl işlerini aksatmadan yapacakları günlük faaliyetleri bu kuralın dışındadır.

MADDE 7 - SENDİKA ÜYELİĞİ; ÜCRET VE ÇALIŞMA ŞARTLARININ KORUNMASI

A. Sendika üyelerinin teminatı konusunda yasa hükümleri uygulanır.

B. Bu Toplu İş Sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerindeki işçilerin ücretleri azaltılamaz.

C. Bu Toplu İş Sözleşmesinde aksi belirtilmediği takdirde, Ek 2'de belirtilen iş sınıflarına göre işe alınıp çalıştırılan işçiler kendi branşlarında çalıştırılır. İşveren, yazılı muvafakatını almadan bir işçiyi işe girdiği veya halen çalışmakta olduğu iş sınıfının veya branşının dışında başka bir işe veya bir ildeki işyerinden başka bir ildeki işyerine nakledeemez. Şu kadar ki; aynı üs dahilinde, aynı mahalde veya aynı il hudutları içinde bulunan işyerlerinden birine ve benzeri işlere nakillerde işçinin muvafakati aranmaz.

D. a. Acil haller, mevsimlik işler, yıllık ücretli izin çıkışlarının çok olduğu dönemlerle, hastalık izinlerinde ve geçici görevli işçilerin yerine işçinin mesleği içinde yapılan geçici atamalarda işçinin muvafakati aranmaz. Bu gibi atamalar her halükarda 1 (bir) yılda bir işçi için 60 (altmış) günü geçemez. Bu gibi hallerde İşveren veya yetkili temsilcisi ile Sendika Şube Başkanı veya yetkili temsilcisi konuyu aralarında görüşürler.

b. İş esnasında eğitim ve geçici atamalar işçinin daha yüksek ücretli bir işe terfii maksadıyla yapılmış ve işçi kategorisinin deneme süresi olan 60 (altmış) veya 90 (doksan) gün veya daha fazla süre atandığı böyle bir pozisyonda çalıştırılmaya devam etmişse, o takdirde işçi

atandığı pozisyonun ücretine bu sürelerin bitiminden sonra hak kazanır. Bu tür terfien atamalarda işçinin muvafakatı aranmaz. Bu gibi hallerde İşveren veya yetkili temsilcisi ile Sendika Şube Başkanı veya yetkili temsilcisi konuyu aralarında görüşürler.

E. Bu maddedeki nakil, atama ve geçici görevlendirmeler işçiye yazılı olarak bildirilir.

F. Yeni işçi alımında yasa, tüzük ve antlaşmalar hükümleri uygulanır.

MADDE 8 - SENDİKA ORGANLARINDA GÖREV ALANLAR

A. Sendika ve Şube Yönetim, Denetim Kurullarına seçimle gelmiş asil üyelerin, işyerlerinin kapanması veya işyerlerinin devri hali hariç, bu görevleri süresince iş sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanununun 17'nci maddesi uyarınca fesih edilemez.

B. Sendika ve Şube, organlarında görev alanları veya bunlarda yapılan değişiklikleri en geç 5 (beş) işgünü içinde İşverene yazı ile bildirmeye mecburdur. Genel Kurullarından seçimle bu organlara asil olarak gelmiş olan bu görevliler hakkında her türlü hüküm anılan seçimle göreve geldikleri anda, asil üyenin Tüzük hükümlerine göre bilahare görevden ayrılması ve yedek üyenin asil üye yerine göreve gelmesi halinde ise durumun İşverene bildirilmesinden 5 (beş) işgünü sonra hüküm ifade eder.

MADDE 9 - İŞÇİLERLE GÖRÜŞME

A. Sendika ve Şube Başkanı, Yönetim Kurulu üyeleri; İşveren veya vekiline önceden bildirmek ve İşveren veya yetkili temsilcisinin izni ile saptanacak yer, gün ve saatte işçilerle toplu olarak işyerlerinde; bölüm amirlerinin izni ile ve işi aksatmadan işçilerle münferiden görüşürler.

B. Sendika Şube Başkanı ve Yönetim Kurulu üyeleri; yemek paydosunu (ara dinlenmesi) işyerinde işinin başında geçirmeleri gereken işçilerle, o bölümde işçi sayısı 20'den az ise bölüm amirine önceden bildirerek, işçi sayısı 20'den fazla ise bölüm amirinin izniyle görüşebilirler. Bu toplantılar o iş bölümündeki faaliyetleri ve çalışmaları olumsuz etkilemeyecektir.

C. Bu görüşmelerde konular, İşverenin ya da Sendikanın herhangi yazılı bildirim, ilzam edici veya küçültücü nitelikte olmayacaktır. Tarafların yöneticileri böyle bir ortama veya küçük düşürücü ifadelere müsaade etmeyeceklerdir.

MADDE 10 - İLAN TAHTALARI

İşveren, toplantılarını ve idari meselelerini ilan etmek için işyerinde Sendikanın bir ilan tahtası buldurmasına izin verecektir. Müstakil bir bina içerisinde faaliyet gösteren her işyerinin giriş mahallinde İşverence gösterilen yere Sendika kendisine ait 50X60 cm boyutlarında bir ilan tahtası asabilir. Ancak, bu ilan tahtalarına asılacak ilanlar hiç bir şahsa iftira edici veya hiç bir şahsı küçültücü nitelikte olmayacaktır.

MADDE 11 - SENDİKA AİDATLARININ KESİLMESİ

A. İşveren, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar gereğince kesmeye mecbur olduğu aidatları her ay işçilerin ücretlerinden keserek işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden en geç 5 (beş) işgünü içinde Sendikanın bildireceği banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. İşveren bu işlemler için Sendikadan herhangi bir masraf talep edemez ve bu madde uyarınca yapılan kesintileri gösterir listeyi Sendikaya gönderir. Yukarıda belirtilen aidatların kesinti talepleri İşveren tarafından her ayın 25'nci veya daha sonraki günlerinde alınrsa, bu kesintiler işçilerin ücretlerinden müteakip ayın 1'nci (birinci) gününden başlamak üzere yapılacaktır.

B. İşveren; işçinin yazılı muvafakat vermesi halinde 2821 sayılı Kanuna göre Sendika üyeleri için kurulan kooperatifler, dayanışma sandıkları ve spor kulübü kesintilerini, bu kooperatifler, dayanışma sandıkları ve spor kulübü adına Sendika veya yerel Sendika Şubesinin vereceği tek bir kesinti listesi üzerinden işçilerin ücretlerinden kesecektir. Bu kesintiler, adına kesinti yapılan tüzel kişiliğin Sendika veya yerel Sendika Şubesinin bildireceği banka hesabına, kesintilerin yapıldığı ayı takip eden ayın en geç 5'nci (beşinci) işgününe kadar yatırılır. Bu kesintilerin zamanında yapılabilmesi için kesinti listesinin en geç her ayın 20'nci gününe kadar İşverenin Muhasebe Müdürlüğüne ulaştırılması gereklidir.

Ayrıca; işçinin yıllık izne ayrılması halinde, adigeçen kesinti listesinin işçinin izin tarihinden en az 1 (bir) hafta önce İşverene ulaşması durumunda, yıllık izin avansından da anılan kesintiler yapılacaktır.

İş sözleşmesinin feshi durumunda; işçinin geriye dönük ücret alacağından anılan tüm kesintiler yapılacaktır.

C. Bu maddenin B paragrafında belirtilen kesintilerin herhangi bir tarzda yanlış yapılmasından İşveren hiç bir şekilde sorumlu tutulamaz. Sendika; gerek kendisi ve gerek ücretlerinden kesinti yapılan üyeleri adına, İşvereni bu konuda doğabilecek her türlü yükümlülük için peşinen ibra eder.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASI

MADDE 12 - TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VE İŞ SÖZLEŞMELERİ

Bu Toplu İş Sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri bu Toplu İş Sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin bu Toplu İş Sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini bu Toplu İş Sözleşmesindeki hükümler alır. İş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda bu Toplu İş Sözleşmesindeki hükümler uygulanır. Bu Toplu İş Sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması halinde iş sözleşmesinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir. Her ne sebeple olursa olsun sona eren bu Toplu İş Sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder (2822 sayılı Kanunun 6'ncı maddesi).

MADDE 13 - GEÇİCİ VE DEVAMLILIK STATÜ

A. Bu Toplu İş Sözleşmesinin kapsadığı işyerlerindeki sürekli işlerde hiçbir suretle süreksiz işçi çalıştırılmaz. Süreksiz işler 30 gün veya daha az süren işlerdir. Ancak, uzun süren analık izni, hastalık izni, ücretsiz izin, kısa süreli askerlik ve benzeri hallerde İşveren bu gibi işçilerin yerine başka işçilerle geçici iş sözleşmesi yapabilir. Böyle hallerde İşveren bu hususta Sendikayı önceden yazılı olarak haberdar edecektir.

B. Bu Toplu İş Sözleşmesinin kapsadığı işyerlerinde; İşverence bazı işlerin alt müteahhide verilmesi nedeni ile, İşveren veya müteahhit tarafından 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesine göre iş sözleşmesi feshedilen işçilere, yasal hakları saklı kalmak kaydıyla bir yıllık ücretleri tutarında ayrıca bir tazminat ödenir.

MADDE 14 - DENEME SÜRESİ

A. Deneme süreleri;

- a. TNM, TLM ve TFM kategorisi işçiler için 60 (altmış) gün,
- b. TN kategorisi işçiler için 90 (doksan) gündür.

B. İstifa veya herhangi bir sebeple işyerinden ayrılmış bulunan işçiler müteakip altı aylık süre içerisinde tekrar aynı iş sınıfında ve işyerinde devamlı bir işe alındıklarında, bir deneme süresi tamamlamış olmaları kaydıyla, yeniden deneme süresine tabi tutulmazlar.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNİN MUHTEVASI VE ÇALIŞMA ŞARTLARI

MADDE 15 - GÜNLÜK VE HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRELERİ, DİNLENME MÜDDETLERİ VE GECE ÇALIŞMASI

A. Tesbit edilmiş günlük ve haftalık normal çalışma süreleri:

a. Normal çalışma haftası altı günde tamamlanan toplam 45 saatten müteşekkildir.

b. Normal çalışma haftası yukarıda A.a'da belirtildiği şekilde altı günde tamamlanan toplam 45 saatten müteşekkil olmakla beraber, işçiler günde sekiz saat ve haftada beş gün fiilen çalışacak, haftanın 6'ncı gününde çalışmaları gereken beş saat için ücretleri normal çalışılmış addolunarak ödenecektir. Haftanın 6'ncı günü ilk beş saatlik normal çalışma ile ilgili 16'ncı Maddedeki hükümler saklıdır.

c. Bu suretle çalışan işçi 4857 sayılı İş Kanunundaki diğer şartlar yerine gelmiş ise 7½ saatlik hafta tatili günü ücretine hak kazanacaktır.

B. Dinlenme Müddetleri: Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında bir saatten az olmamak üzere ücretsiz ara dinlenmesi (yemek paydosu) verilecektir. İşin niteliğinin gerektirmesi halinde ara dinlenmeleri münavebe ile verilebilir. Münavebeli ara dinlenmelerinde işçilerin ara dinlenmeleri, olağan ara dinlenmesi saatinden bir saatten fazla geriye alnamaz veya ileriye bırakılamaz. Yemek ve dinlenme zamanlarında işçiler tamamen serbest olacaklardır. Ancak, İşverence gerekli görülmesi ve istenmesi halinde bazı işçilerin ara dinlenme zamanlarında görev mahallerinde kalmaları gerektiği hususunda mutabakata varılmıştır. İşveren lüzum gördüğü takdirde bu tarz uygulamayı işyerinin bir kısmında ya da tümünde değiştirebilir. Buna göre;

a. Tesbit edilmiş günlük çalışma süresi ile ara dinlenmesi süresinin tamamını görev mahallinde veya İşverenin emrinde geçirmesi istenen işçilere bir saatlik ücretleri %180 miktarda ilave edilerek ödenecektir. Saat ücreti 10 TL olan bir işçi için: $8 \times 10 + 18 = 98$ TL.

b. İşin, işyerinin özelliği veya vardiya çalışması nedeniyle, işyerinde sekiz saat kalan ve ara dinlenme zamanlarını görev mahallinde geçirmeleri işverence istenen işçilere, ara dinlenmesinden önce veya sonra iki saate kadar alınmış idari izin durumları da dahil, o gün için sekiz saatlik ücretle birlikte dinlenme sürelerini karşılamak için ilaveten bir saatlik ücret ödenecektir. Saat ücreti 10 TL olan bir işçi için: $8 \times 10 + 10 = 90$ TL.

C. Gece Çalışması

a. Gece çalışması 20.00 ile 06.00 saatleri arasında yapılan daimi normal çalışmadır.

b. Normal çalışma süresinin gece işine isabet eden her daimi normal çalışma saati için işçiye ücreti %20 zamlı olarak ödenir.

c. Gece çalışması 7½ saati geçemez.

d. Gece primlerinin hesaplanmasında yarım saatten az olan müddetler yarım, yarım saatten fazla bir saatten az olan müddetler ise bir saat kabul edilecektir.

D. Vardiyalar

a. Vardiya usulü çalışmalarda İşveren 24 saat içinde bir veya daha fazla vardiya çalıştırabilir.

b. İşveren; vardiyalar halinde çalışmalarda, vardiya adetlerini, ara dinlenme sürelerini, vardiya saatlerini ve vardiyalardaki işçi sayısını artırıp eksiltme suretiyle yukarıdaki esaslara uygun bir vardiya sistemi kurmaya, 4857 sayılı İş Kanunundaki amir hüküm mahiyetindeki sürelerinin altına inmemek kaydıyla çalışacaktır.

c. Vardiya değişikliklerinde işçiler iki vardiya müddeti geçmedikçe ikinci vardiyada çalıştırılmazlar. Vardiyalar haftada bir değiştirilir. Ancak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nun müsaadesi halinde bu süre 15 güne çıkarılabilir.

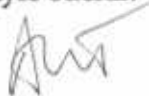
E. Soğuk hava depolarında sürekli veya geçici olarak en az iki çalışma haftası ve işin gereği olarak günlük çalışma sürelerinin çoğu zamanını bu soğuk hava depolarında geçiren işçilere münhasıran bu soğuk hava depolarında çalıştıkları sürelerce ve bir müktesep hak teşkil etmemek şartıyla, normal ücretlerine veya diğer haklara dahil edilmeksizin ve bordrolarında ayrı bir sütunda gösterilmek suretiyle normal brüt saat ücretlerinin %15'i prim olarak ödenecektir. İşçiler hastalık izni, yıllık ücretli izin, idari izin, askerlik izni ve ücretsiz izinde buldukları sürelerde bu prime hak kazanamayacaklardır.

MADDE 16 - FAZLA ÇALIŞMA; HAFTA TATİLİ, BAYRAM VE HAFTANIN 6. GÜNÜ ÇALIŞMALARI

A. Fazla Çalışma

a. İşverenin yazılı bildirimine üzerine günlük ve haftalık normal çalışma süreleri üzerinde yapılan her türlü çalışma fazla çalışmadır. Fazla çalışma yapılmasına ihtiyaç duyulduğu takdirde çalışma şartlarının müsaadesi nisbetinde işçiler 24 saat önceden ilan tahtasında ilan edilmek üzere haberdar edilecektir. Acil hallerde İşveren bu şarta riayet etmeyebilir. İşçiler bu hükümle, haftada yedi gün 24 saat faaliyette bulunan işyerlerinde ve çalışmanın niteliğine bakılmaksızın her çeşit acil hallerde fazla mesai yapmak hususunda peşinen muvafakat vermiş addolunurlar. Ancak, işçinin önemli mazereti İşverence gözönüne alınacaktır.

b. Her 1 (bir) saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal saat ücretinin %100 yükseltilmesi suretiyle ödenir.



B. Haftanın 6'ncı ve 7'nci Günü Çalışma

a. Haftanın 6'ncı günü işe çağrılan işçinin haftanın 6'ncı gününe isabet eden normal çalışma sürelerine ait ücretleri 15'nci madde gereğince esasen ödenmekte olduğundan işçilerin günlük normal mesai saatleri içerisinde çalıştığı her saat için kendisine normal saat ücretinin sadece %100'ü ödenir. Altıncı gün normal çalışma süresinin üzerindeki çalışmalarda ise her saati için normal saat ücreti ve bunun %80'i ödenir. Ancak bu çalışmalar aralıksız 4 (dört) saatten az olamaz.

Örnek: Saat ücreti 10 TL olan işçi için, 6'ncı günün normal çalışma sürelerindeki her saat için 10 TL, üzerindeki her saat için ise 18 TL ödenir.

b. Haftalık normal çalışma süreleri üzerinde yapılan fazla çalışma, işçinin çalışmaması icap eden haftanın 7'nci gününe isabet ederse ve o hafta içinde işçiye hafta tatili verilmemişse, hafta tatili ücretine hak kazanmış olan işçinin hafta tatili günü fazla çalıştığı her saat için normal saat ücreti %120 arttırılmak suretiyle ödenir (Hafta tatili ücreti dahil normal ücreti 3.2 misli olarak).

Örnek: Saat ücreti 10 TL olan işçi için		
10	TL	Bir saatlik hafta tatili ücreti
22	TL	Çalıştığı bir saat fazla çalışma ücreti
+		(10 TL + %120 = 22 TL)
32	TL	Hafta tatili ücreti dahil bir saatlik fazla çalışma ücreti
(İşçinin hafta tatili günü 7½ saatin üzerindeki çalışmalar için de bu örnekteki gibi ödeme yapılır.)		

C. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Çalışma

a. Ulusal Bayram ve genel tatil günleri çalıştırılan işçinin normal günlük çalışma süresi içerisinde çalıştığı her saat için ücreti, normal tatil ücreti, normal ücretinin %60 arttırılması suretiyle ödenir. Ancak bu çalışmalar aralıksız 4 (dört) saatten az olamaz.

Örnek: Saat ücreti 10 TL olan işçi için		
10	TL	Bir saatlik tatil ücreti
16	TL	Çalıştığı bir saatlik ücreti
+		(10 TL + %60 = 16 TL)
26	TL	Tatil ücreti dahil normal çalışma süresinde bir saatlik ücreti

b. Ulusal Bayram ve genel tatil günleri işçinin normal günlük çalışma süresinin üzerinde fazla çalışma yapması istendiği takdirde, işçinin normal günlük çalışma süresine ilaveten fazla çalıştığı her saat için ücreti, normal tatil ücreti, normal ücretinin %160 arttırılması suretiyle ödenir.



Örnek: Saat ücreti 10 TL olan işçi için

10	TL	Bir saatlik tatil ücreti
26	TL	Çalıştığı bir saatlik tatil fazla çalışma ücreti
±		(10 TL + %160 = 26 TL)
36	TL	Tatil günü normal çalışma süresi üzerinde bir saatlik fazla çalışma ücreti

D. Mesaiden Sonra Çağırılma. İşyerindeki normal çalışma, işçinin hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil çalışması ve/veya işyerinden ayrılmadan bugünler yapmaya başladığı fazla çalışması bittikten sonra işyerinden ayrılan yahutta, hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil günü sebebiyle işe çağırılmasına lüzum görülmeyen işçinin, acil hizmet sebebiyle tekrar işe çağırılarak çalıştırılması halinde bu çalıştığı saatlerle bağlı olmaksızın çalışmanın normal mesaisi, fazla mesai, tatil çalışması yahut tatil günü fazla mesaisi olmasına göre hesaplanacak ücret esası üzerinden çalıştırıldığı süreye ilaveten sadece dört saatlik ücret daha verilecektir. Bu tür mesaiden sonra çağrılmalarda ve işverenin araç temin etmediği hallerde, işverenin uygun gördüğü ulaşım türüne (örneğin taksi, özel araç veya toplu taşıma) ödenen ücret, işçinin belgelemesi kaydıyla, işçiye ödenecektir.

E. Fazla saatlerin hesabında yarım saatten az olan müddetler yarım saat, fazlası ise bir saat sayılır.

F. Geçici görev esnasında fiilen yapılmış olan fazla çalışmaların ücreti yukarıda tesbit edilmiş esaslar üzerinden ödenir. Geçici görev mahalline gidip gelmede yolda geçen zaman için fazla mesai ücreti ödenmez. Ancak, geçici göreve gönderilen şöförlerin herbirine yolda geçen sürelerinin normal mesai sürelerini geçen kısmı fazla çalışma olarak hesap edilip ödenecektir.

G. Saat 20:00 ile 24:00 arasında yapılan fazla çalışmalar gece primine tabi olmayıp ücreti %100 arttırılarak ödenir. Ancak, fazla mesai saat 24:00 ile saat 06:00 arasında yapıldığı takdirde bu fazla mesainin her bir saati için ücreti %120 arttırılarak ödenir. Sadece vardiya değişimi sonucu olarak yapılan fazla mesailerde yukarıdaki ikinci durum uygulanmaz.

MADDE 17 - GEÇİCİ GÖREV VE HARCIRAH

A. İşçiler yaptıkları işlerle ilgili olarak Türkiye içinde veya dışında geçici görevle görevlendirilebilirler. Acil haller dışında, İşveren geçici görevin başlamasından makul bir süre önce işçiyi haberdar edecektir.

B. İşçilere, gece kalmayı gerektiren geçici görev seyahatleri için avans ödemesi yapılacaktır.

C. Bütçe ve Harcırah Kanunundaki miktarlardan az olmamak kaydıyla Türkiye içindeki geçici görevin her 24 saati için belirlenen harcırah miktarlarıyla ilgili işyerlerindeki cari tatbikata devam edilecektir. Ancak, İşveren her yılın Mart ve Eylül aylarında günün şartlarına göre tesbit edeceği yeni harcırah miktarlarını Sendikaya bildirdikten sonra ilan eder ve her yıl 1 Nisan ve 1 Ekim tarihleri itibariyle uygulamaya koyar. Tüm işçilere çalıştırıldıkları iş sınıfına bakılmaksızın aynı geçici görev harcırahı ödenecektir.

D. Harcırahın Hesaplanması

a. Her tam geçici görev günü (00:01-24:00) için işçiye geçerli olan günlük harcırahın %100'ü ödenir.

b. Bir günden fazla süren geçici görev seyahatlerinde işçinin hangi saatte hareket ettiğine bakılmaksızın gidiş günü için geçerli olan harcırahın %75'i kendisine ödenir. Bir günden fazla süren geçici görev seyahatlerinin dönüş gününde işçinin hangi saatte döndüğüne bakılmaksızın dönüş günü için geçerli olan harcırahın %70'i kendisine ödenir.

c. Geçici görev için gidiş dönüş aynı günde ve her ikisi de normal günlük mesai saatleri içinde olursa harcırah ödenmez. Geçici görev seyahatlerinde gidiş ve dönüşün aynı gün içinde olması halinde; gidiş veya dönüş saatlerinden biri veya her ikisi normal mesai saatleri dışında kalması ve geçici görevin 6 saatten az olmaması koşulu ile işçiye geçerli günlük harcırahın %52.5'u oranında ödeme yapılır.

E. İşçinin geçici görevli gittiği yerde kendisine İşveren tarafından ücretsiz olarak yatacak yer temin ediliyorsa; geçici göreve gidiş günü için kendisine geçerli olan günlük harcırahın %52.5'u, geçici görev sırasındaki tam günler için günlük harcırahın %70'i ve dönüş günü içinde geçerli harcırahın %52.5'u ödenir.

F. Türkiye dışındaki geçici görev seyahatleri için harcırahın hesaplanması Amerikan Hükümetinin Amerikalı memurlarınunki gibi olacaktır.

a. İşveren; Türkiye içerisinde geçici görevlendirmelerde, işçilerin Amerikalı personel ile ortak göreve gönderildiği durumlarda ekip birlikteliğini temin amacıyla, işverenin halen geçerli talimatlarına uygun olarak istisnai "ekip seyahati" kurallarının uygulanmasına izin verir.

G. İşverenin isteği üzerine Türkiye içinde işçinin görev mahallinin bir ilden başka bir ile değiştirilmesi (daimi mahal değişikliği) halinde İşveren işçiye aşağıdaki ödemeyi yapacaktır. İşçinin ev eşyaları yeni görev mahalline İşveren tarafından taşınacak veya İşverence en ekonomik nakliye şeklinin ücreti işçiye ödenecek; ancak, böyle bir nakliye veya nakliye ücreti sınırı evli işçi için 1.500 kg (net), bekar işçi için 750 kg (net)dir. İşçi ve bakmakla yükümlü olduğu şahısların yeni görev mahalline gidişlerindeki yol paraları İşverence tesbit edilecek en ekonomik vasıta ücreti üzerinden ödenecektir.

H. Seyahat emri ile geçici göreve gönderilen işçiler İşverenin ilgili bürosundan seyahat isteği formu alacaklardır. Seyahat isteği formu verilmediği hallerde ise işçinin bineceği ticari ulaştırma vasıtasının bilet ücreti ödenir.

I. Aşağıda belirtilen yerlere yapılan seyahatlerde kullanılan treylerlerde iki şoför görevlendirilecektir. Ayrıca bu mahallere giden kamyonlarda İşverence gerekli görüldüğü hallerde iki şoför görevlendirilecektir. (İki şoför görevlendirildiği takdirde her iki şoför de mesaiye aynı saate başlamış ve aynı süre çalışmış sayılacaktır.)

- Adana'dan; Ankara ve İzmir'e
- İzmir'den; Adana'ya.

Bu görevlerde şöförler İşverence saptanacak program ve saatlere uygun olarak araç süreceklerdir.

MADDE 18 - ULUSAL BAYRAM, GENEL TATİL VE BUNLAR İÇİN YAPILAN ÖDEME

A. Ulusal Bayram, genel tatil ve dini bayram günleri:

23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı	1	gün
1 Mayıs Emek ve Dayanışma Bayramı	1	gün
19 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı	1	gün
30 Ağustos Zafer Bayramı	1	gün
29 Ekim Cumhuriyet Bayramı	1½	gün
Ramazan Bayramı	3½	gün
Kurban Bayramı	4½	gün
1 Ocak Yılbaşı	1	gün

B. Ulusal Bayram ve genel tatil günleri için işçilerin çalışmadan ücretleri tam olarak ödenir.

C. Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinin son günü Cuma gününe tesadüf etmesi halinde ertesi günü yani Cumartesi günü de bir tatil günü sayılacaktır.

D. Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde işçi çalıştırılması icabettiği takdirde çalışma şartlarının müsaadesi nisbetinde işçiler 24 saat öncesinden haberdar edilecektir. Bu durumda işçinin mazereti değerlendirilecektir. Ancak, son karar İşveren tarafından verilecektir.

E. Ulusal Bayram ve genel tatil günleri işçinin hafta tatiline rastlarsa yalnız birisinin ücreti ödenir.

F. İşçinin müsaadesiz ücretsiz izin statüsünde olması ve bayramın bu devrenin hemen evveline ve/veya hemen akabine gelmesi halinde işçiye bayram ücreti ödenmez.

BEŞİNCİ BÖLÜM

ÜCRET, ÜCRET ZAMLARI VE SOSYAL YARDIMLAR

MADDE 19 - ÜCRET ÖDEME GÜNÜ

A. İşçilerin ücretleri ayda bir ödenecektir. Ödemeler İşverence işçiler için adlarına açılacak banka hesabına yatırılacaktır.

B. Ücret ödeme günleri bu Toplu İş Sözleşmesinin imzalanmasından önceki günler gibi olacaktır. Mamefi, ödemeler müteakip ayın beşinci takvim günü saat 18.00'den geç olmamak üzere yapılacaktır. Beşinci takvim gününün Cuma gününe rastlaması halinde ücretler aynı gün en geç öğleye kadar işçilerin hesaplarına yatırılacaktır. Şu kadar ki; ücret ödeme günlerinin Ramazan ve Kurban Bayramı tatili günlerine rastlaması halinde ücret ödeme günü bu bayramların arife günlerinden bir işgünü önceki gündür.

C. Her işçiye ayrıca ücret kesinti pusulaları verilecektir.

D. İşten ayrılan işçilerle ilgili yasal ve akdi ödemeler, işçinin ayrılacağı tarih en az 10 gün öncesinden İşverence bilinmek ya da İşverene bildirilmek kaydıyla, mümkün olduğu ölçüde işçinin ilişkisinin kesildiği tarihi takip eden gün yapılır. Aksi takdirde ödemeler, her halükarda işçinin ilişkisinin kesildiği tarihi takip eden 10 günü geçmemek üzere, en kısa zamanda yapılacaktır.

MADDE 20 - ÜCRET, ÜCRET CETVELLERİ VE ÜCRET ZAMLARI

A. Günlük Ücret: İşçilerin günlük ücreti aşağıdaki formülle bulunacaktır.

$$\text{Saat ücreti} \times 7\frac{1}{2} \text{ saat} = \text{Günlük ücret}$$

B. Ücret Cetvelleri

a. İşverenin işyerlerinde uygulanacak olan ücret cetvelleri her bir derece için geçerli olacaktır. Bu ücret cetvelleri:

1. "İşe Başlama Ücretini",

2. "Kıdem" artış miktarını gösterecek şekilde tanzim edilmiş olup, bu Sözleşmenin ayrılmaz bir parçası olarak 1 numaralı ekte gösterilmiştir.

b. İşe başlama ücreti işe yeni alınan işçilere deneme süresinde ödenecek olan ücreti göstermektedir. (Ek:1)

c. "Kıdem" artış miktarı işçinin deneme süresini başarılı olarak tamamlaması halinde, aşağıda gösterilen bekleme süreleri sonunda verilecek olan ücret artışıdır.

d. Bekleme Süreleri. Birinci "Kıdem" artışı deneme süresinin tamamlanmasında verilecektir. İkinci "Kıdem" artışı birinci artışın yürürlük tarihinden sonra geçecek altıncı ayın sonunda; üçüncü ila altıncı "Kıdem" artışları ikinci ila beşinci artışın yürürlük tarihinden itibaren geçecek onbeşer ayın sonlarında, yedinci ve müteakip "Kıdem" artışları bir önceki artışın yürürlük tarihinden itibaren geçecek yirmibirer ayın sonlarında yapılacaktır.

e. İşçilerin derece terfileri ve "Kıdem" artış miktarları işçilere yazılı olarak bildirilecek ve ücret pusulalarında gösterilecektir.

f. İşçinin bir dereceden diğerine terfi hallerinde, bulunduğu derecenin "İşe Başlama Ücreti" işçinin halen almakta olduğu ücretten çıkarılacak ve böylece işçinin şahsi "Kıdem" ücret bölümü bulunacaktır. Bu şahsi "Kıdem" ücret bölümü terfi edeceği derecenin "İşe Başlama Ücreti"ne ilave edilmek suretiyle işçinin terfiinden sonraki yeni ücreti tesbit edilmiş olacaktır.

g. İşe giriş ücretleri ve derece terfileri açısından pozisyon isimlerini içeren sınıflandırma grupları listesi iki numaralı ek olarak bu Sözleşmenin bir parçasıdır. Yeni sınıflandırma gruplarının oluşturulması veya yeni görev ünvanlarının ihdası ile bunların ücret derecelerinin tayini İşverenin yetkisi içerisindedir. Ancak Sendikanın bu konudaki önerileri de göz önünde tutulur.

C. Ücret Zamları

a. İşçilerin 31 Mart 2012 tarihinde geçerli saat ücretleri; 1 Nisan 2012 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere, artış miktarı 0.32 TL/saat'ten az olmamak kaydıyla %1,55 (yüzde bir virgül ellibeş) oranında arttırılacaktır.

b. 31 Mart 2012 tarihinde geçerli ücret cetvelleri; 1 Nisan 2012 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere %1,55 (yüzde bir virgül ellibeş) arttırılacaktır.

c. 30 Haziran 2012 tarihinde geçerli ücret cetvelleri; 1 Temmuz 2012 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere %0,40 (yüzde sıfır virgül kırk) arttırılacaktır.

d. İşçilerin 30 Eylül 2012 tarihinde geçerli saat ücretleri ve ücret cetvelleri; 1 Ekim 2012 tarihinden itibaren, Türkiye İstatistik Kurumu (2003=100) Türkiye Kentsel Yerler Tüketici Fiyat Endeksinin 1 Temmuz 2012 - 30 Eylül 2012 üç aylık dönemi için yüzdeleri artış oranında arttırılacaktır.

e. İşçilerin 31 Aralık 2012 tarihinde geçerli saat ücretleri ve ücret cetvelleri; 1 Ocak 2013 tarihinden itibaren, Türkiye İstatistik Kurumu (2003=100) Türkiye Kentsel Yerler Tüketici Fiyat Endeksinin 1 Ekim 2012 - 31 Aralık 2012 üç aylık dönemi için yüzdeleri artış oranında arttırılacaktır.

f. İşçilerin saat ücretleri ve ücret cetvellerine, aşağıda belirtilen altışar (6) aylık her bir dönem için Türkiye İstatistik Kurumu (2003=100) Türkiye Kentsel Yerler Tüketici Fiyat Endekslerindeki yüzde artış oranında zam yapılacaktır:

1 Ocak 2013 - 30 Haziran 2013
1 Temmuz 2013 - 31 Aralık 2013

Her bir ücret zammının geçerlilik tarihi altışar aylık dönemi takip eden ayın ilk günüdür.

Örneğin: 1 Ocak - 30 Haziran 2013 dönemi için 1 Temmuz 2013 tarihi gibi. Buna göre bu Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük süresi içerisinde altışar aylık iki ücret zammı verilecektir ve en son ücret zammının geçerlilik tarihi 1 Ocak 2014 olacaktır. Altışar aylık ücret zammı, yukarıda belirtilen her bir altı aylık dönemin sonundaki endeks ile o dönemden bir önceki altı aylık dönem sonu endeksinin karşılaştırılması suretiyle hesap edilecektir ve aşağıdaki örnekte gösterildiği gibi bindelik ve daha küçük küsuratlar dikkate alınmayacak ve herhangi bir yuvarlama yapılmayacaktır.

Örnek:

$$\begin{array}{rcl} \text{Endeks (Aralık 2013 sonu)} & 162.00 & \\ \hline \text{Endeks (Haziran 2013 sonu)} & 154.51 & \\ \hline & = \frac{162.00}{154.51} = \%4,8476 = \%4,84 & \end{array}$$

g. Bu Toplu İş Sözleşmesinin süresi içinde işçilerin saat ücretlerine ve ücret cetvellerine yansıtılmamak koşulu ile aşağıda belirtilen tarihlerde defaten dört adet refah payı ödemesi yapılacaktır. Bu refah payı ödemeleri;

- 1 Haziran 2012
- 1 Aralık 2012
- 1 Haziran 2013
- 1 Aralık 2013

tarihlerinde olmak üzere her bir seferde 400 ABD Dolarının T.C. Merkez Bankası'nın yukarıda belirtilen tarihlerdeki döviz alım kuru üzerinden hesaplanacak TL karşılığı olarak yukarıdaki tarihlerde süresi belirsiz iş sözleşmesiyle devamlı statüde çalışan ve deneme süresini doldurmuş işçilere brüt olarak ödenecektir.

h. Ancak, sadece bu Toplu İş Sözleşmesine özgü olmak üzere, dört refah payı ödemesinin toplamı olan 1,600 (binaltyüz) ABD dolarının hepsi bir defada, ödeme gününde geçerli T.C. Merkez Bankası döviz alım kuru üzerinden hesaplanacak brüt TL karşılığı olarak 5 Ekim 2012 tarihinden geç olmamak üzere (yani Eylül 2012 maaşlarıyla birlikte) ödenecektir.

MADDE 21 - YILLIK İKRAMİYE

A. a. İşveren, işyerinde çalışan işçilere yılda 120 günlük ücretleri tutarında ikramiye verir. İkramiyelerden 90 günlük tutarı Nisan, Ağustos ve Aralık ayları ücretleri ile birlikte otuzar günlük ücretleri tutarında ödenir. Ancak, Aralık ayı ikramiyesi yılbaşından en az bir hafta önce ödenecektir. Kalan 30 günlük miktar onbeşer günlük ücret tutarlarında olmak üzere Ramazan ve Kurban Bayramlarından en az 1 (bir) hafta önce ödenecektir.



b. Nisan ikramiyeleri işçilerin 30 Nisan tarihindeki ücretleri üzerinden, Ağustos ikramiyeleri işçilerin 31 Ağustos tarihindeki ücretleri üzerinden ve Aralık ikramiyeleri işçilerin 31 Aralık tarihindeki ücretleri üzerinden hesap edilerek ödenecektir. Ramazan ve Kurban Bayramı öncesinde ödenen onbeşer günlük iki ikramiye ise işçilerin bayramların birinci günündeki ücretleri üzerinden ödenecektir.

B. Yukarıdaki ikramiyelerden her birinin tamamına hak kazanabilmek için işçilerin İşverene ait işyerlerinde tesbit edilmiş ikramiye ödeme tarihlerinden geriye doğru dörder ay tam çalışmış olmaları şarttır. İkramiye, ödeme tarihleri arasında çalışılan her bir ay için ikramiyenin ¼'üdür. Bir aydan az çalışanlara ikramiyeleri kistelyevm usulü ile ödenir.

C. Hastalık izni, iş kazası, yıllık ücretli izin, analık izni, emzirme izni ve ücretli idari izinler ikramiyenin hesaplanmasında çalışılmış süreler olarak kabul edilecektir. İşten çıkartılan işçilerin ihbar süreleri içerisinde çalıştırılıp çalıştırılmamalarına bakılmaksızın bu süre için dahi ikramiyeleri ödenir. 4857 sayılı İş Kanununun 25/II'nci maddesine göre işten çıkarılanlara ikramiye ödenmez.

D. Normal ikramiye ödeme tarihlerinden evvel veya sonra yıl içinde yapılacak kesri ikramiye ödemelerinde ikramiye için gözönüne alınacak ücret, ödemenin yapılacağı ayın birinci günü itibariyle işçinin tabi olduğu normal brüt saat ücretidir. İkramiye miktarı ise yukarıda belirtilen esaslara göre hesap edilerek ödenir.

MADDE 22 - DEVAMLILIĞI TEŞVİK PRİMİ

İşveren; işyerlerinde çalışan işçilere bir ay tam çalışmaları halinde ayda iki günlük ücret tutarında devamlılığı teşvik primi öder. Ulusal Bayram, genel tatil, hafta tatili, bu Toplu İş Sözleşmesine göre İşverence verilen ücretli izinler, iş kazası nedeni ile istirahatte geçen süreler ile İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği gereği periyodik muayeneler sırasında geçen süreler prim hesabında çalışılmış günlerden sayılır.

MADDE 23 - ÇOCUK VE EĞİTİMİ YARDIMI

A. Bu Toplu İş Sözleşmesinin birinci yılında, işçinin her çocuğu için eğitim yardımını da içermek üzere ayda brüt 21,80 (yirmibir lira seksen kuruş) TL ödenir. Bu yardım, İşverenin işyerlerinde eşlerin her ikisinin birden çalışması halinde sadece kocaya ödenir. Eşi İşverenin işyerinde çalışmayan bayan işçiler de bu yardımdan yararlanacaklardır. Bu Toplu İş Sözleşmesinin ikinci yılında yukarıda belirtilen çocuk ve eğitim yardımı her çocuk için ayda brüt olarak 1 Nisan 2012-31 Mart 2013 tarihleri arasında gerçekleşecek bir yıllık Türkiye İstatistik Kurumu (2003=100) Türkiye Kentsel Yerler Tüketici Fiyat Endekslerindeki yüzde artış oranında yükseltilecektir.

B. Bu yardıma hak kazanabilmek için erkek çocuğun 18 yaşını, öğrenci olması halinde ise 25 yaşını doldurmamış olması lazımdır. Kız çocuğun aynı hakkı kazanabilmesi için 25 yaşını doldurmamış olması lazımdır. Evli olan veya gelir vergisine tabi olan çocuk bu yardımdan yararlanamaz. Ancak, işçinin çocuğunun akli ve/veya bedeni sakatlığı sebebiyle çalışamaz

durumunun Sosyal Güvenlik Kurumunca tayin ve tesbit edilen sağlık kurullarından alınacak raporla belgelenmesi halinde, (çocuğun evlilik veya gelir vergisi mükellefi olması halleri hariç) bu fıkradaki taahhütlerle bağlı olmaksızın A paragrafındaki çocuk yardımının yapılmasına devam olunur.

C. Çocuk yardımı, işçinin yukarıda belirtilen vasıfta çocuğunun olduğunu belgeleyici evrakla birlikte İnsan Kaynakları/Personel Müdürlüğüne yazılı olarak müracaat ettiği ayın birinci gününden itibaren başlar. Çocuk yardımı değişikliği işçinin belgeleyici evrakla İnsan Kaynakları/Personel Müdürlüğüne yazılı olarak müracaat ettiği ayı takip eden ayın birinci gününden itibaren başlar.

D. Çocuk yardımına hak kazanmak veya bu hakkın bitiminden İnsan Kaynakları/Personel Müdürlüđünü haberdar etmek işçinin mükellefiyetidir. Çocuk yardımı hakkını kaybeden işçi bu durumdan İnsan Kaynakları/Personel Müdürlüđünü 30 gün içinde haberdar etmediği takdirde yanlış olarak kendisine yapılmış çocuk yardımı ödemeleri ücretinden kesilir.

MADDE 24 - SOSYAL HAKLAR

A. Bütün işçilere; bu Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren geçerli olarak yemek, yakacak, giyecek ve aile yardımlarıyla yıllık izin harçlığı karşılığı olmak üzere aylık brüt 275 (ikiyüzyetmişbeş) TL tutarında sosyal yardım ödemesi yapılacaktır. řu kadar ki, İşveren tarafından yemekhane hizmetlerinde çalışanlar için olduğu gibi düzenli olarak yemek temin edilen işçilere yukarıda belirtilen sosyal yardım aylık brüt 190 (yüzdoksan) TL olarak yapılacaktır.

B. 1 Nisan 2013 tarihinden geçerli olmak üzere yukarıda A paragrafında belirtilen miktarlar zikredildikleri sıra ile brüt olarak 1 Nisan 2012-31 Mart 2013 tarihleri arasında gerçekleşecek bir yıllık Türkiye İstatistik Kurumu (2003=100) Türkiye Kentsel Yerler Tüketici Fiyat Endekslerindeki yüzde artış oranında yükseltilecektir.

C. Ramazan ve Kurban Bayramlarından önceki bir hafta içinde ödenmek üzere, her dini bayram için bu Toplu İş Sözleşmesinin birinci yılında 370 (üçyüzyetmiş) TL, ikinci yılında B paragrafında açıklanan sistem uyarınca yıllık enflasyon oranında arttırılarak bayram parası ödenecektir. İlk bayram parası ödemesi Ağustos 2012 ayı içerisindeki Ramazan Bayramı ile başlayacaktır.

D. Ay içerisinde işe başlayan veya işten ayrılan işçiler ile yine ay içinde ücretsiz izin ve ücretsiz izinsiz işe gelmeme hallerinde o ay için bu sosyal yardımlar kistelyevm usulüyle ödenir.

MADDE 25 - İŞ ELBİSESİ VE KORUYUCU MELBUSAT

A. İşveren; aşağıda belirtildiği şekilde, işçilere işyerinde kullanılmak üzere iş elbisesi veya iş elbisesi alışveriş kuponu verecektir. Sendika tarafından belirlenen bir işçi temsilcisi ile İşveren, iş elbiselerini temin edecek firmanın seçimi sırasında iş elbiselerinin kalitesinin belirlenmesinde

yardımcı olmak üzere toplanacaklardır. Ancak, firmanın seçilmesi, iş elbiselerinin kalitesinin belirlenmesi ve ilgili tüm diğer konulara ilişkin nihai karar İşverene aittir.

a. Her türlü büro işlerinde çalışan işçilere; 1 Ekim 2012 tarihinden itibaren, işverence tayin edilecek bir alışveriş merkezinde kullanılmak üzere her altı ayda bir iş elbisesi alışveriş kuponu verilecektir. Her bir iş elbisesi alışveriş kuponu, 50 doların dağıtım tarihinde geçerli T.C. Merkez Bankası döviz alış kuru üzerinden hesaplanacak TL karşılığıdır. Ancak; yazlık alışveriş kuponları Mayıs 2012 tarihinde esasen dağıtılmış olduğundan, bir sonraki iş elbisesi alışveriş kuponu Ekim 2012 tarihinde işçilere dağıtılacaktır.

b. İtfaiye ve yemekhane işyerlerinde çalışan işçilerin iş elbiseleri İşverence verilmekte olan tipteki iş elbiseleri olacaktır.

1. İtfaiye kısmında yeni işe giren itfaiye amir yardımcılarına verilecek özel kıyafetler aşağıda belirtildiği gibi olacaktır: İki adet mavi pantolon, iki gömlek, bir üniforma şapkası ve bir adet miflonlu palto veya ceket. Verilecek pantolon ve gömleklerin tipi işe yeni giren personelin işe girdiği mevsime uygun olacaktır. Bundan sonra tüm itfaiye amir yardımcılarında kıyafetler aşağıdaki şekilde verilecektir.

Giysi	Kış	Yaz
Pantolon, mavi	1	1
Gömlek, uzun kollu	2	
Gömlek, kısa kollu		2
Palto veya ceket, miflonlu	1*	
Şapka, üniforma	1*	

* Asteriksle işaret olunan giysiler, giysinin durumuna göre İşyeri Müdürünün kararı uyarınca yenilenecektir. Uyuşmazlık halinde, konu Çalışma İlişkileri Kurulu'nda görüşülecektir.

İşverenin takdirine bağlı olarak mecburi beden eğitimi faaliyetlerine katılmaları ve spor kıyafeti giymeleri gerekli görülen tüm itfaiye personeline iki yılda bir uygun spor kıyafeti verilecektir. İşyeri Müdürünün kararına bağlı olarak bu süreden önce yıpranan spor kıyafeti yenisiyle değiştirilecektir.

2. Yemekhane çalışan (TN Ücret Cetvelinde bulunan) ofis personeline yukarıda A.a bendinde belirtilen iş elbisesi alışveriş kuponları verilecektir.

3. Yemekhane işyerlerinde çalışan işçilere (TN kategorisindeki işçiler hariç) yılda bir defa Eylül-Ekim aylarında dört adet iç fanilasını verilecektir. TN kategorisindeki işçilerin yemekhanelerde yemek hazırlamaları veya servis yapmaları halinde kendilerine beyaz kıyafet verilecektir.

c. Komutan/VIP şoförlerine her yıl bir takım elbise ve iki gömlek verilecektir. Her yıl, Ankara motor pool şoförlerinin üçte biri işyeri müdürü tarafından VIP şoförü olarak belirlenecektir.

d. Yukarıda belirtilenlerin dışında kalan bütün işçilere yaz için üç kısa kollu gömlek, iki pantolon, kış için üç uzun kollu gömlek, iki pantolon ve bir miflonlu ceket veya montgomery verilecektir.

e. Motorlu vasıtaların tamirhanesinde çalışan mekaniklere, kanalizasyon operatörleri, boru atölyelerinde çalışan tesisatçılara ve araba yıkayıcılarına yukarıda d bendinde belirtilen iş elbiselerine ilaveten yılda bir defa Eylül-Ekim'de bir adet miflonsuz iş tulumu ayrıca verilecektir.

B. 2012 kış dağıtımında başlamak üzere, kış elbiseleri alışveriş kuponları Eylül-Ekim aylarında, yaz elbiseleri alışveriş kuponları Nisan-Mayıs aylarında dağıtılacaktır.

C. İşveren, işin niteliğine göre işçilerin sağlığını korumak için, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği gereğince şöför, bekçi, itfaiyeci, mutfak personeli, garson, operatör, makinist, vasıta yıkayıcıları gibi işçilere parka, lastik çizme, koruyucu ayakkabı, gözlük, maske, başlık, önlük, su termosu, eldiven gibi koruyucu malzemeyi ayrıca verir. Bu hükmün uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar Çalışma İlişkileri Kurulunda görüşülüp karara bağlanır. Oyların eşit olması halinde nihai karar İşverene aittir.

Özellikle kış aylarında geçici göreve gidecek işçilere gidilecek yer ve işin niteliğine göre parka, sahra ceket, bot, lastik bot gibi sağlık ve haricen koruyacak melbusat ve teçhizat İşverence senet karşılığı verilecek ve bunlar geçici görevin sona ermesinde derhal İşverene iade edilecektir.

D. İşçiler, yukarıda A ve C paragraflarında adı geçen (verilen veya alışveriş kuponuyla temin edilen) iş elbiseleri ve koruyucu melbusatın İşverenin mülkiyetinde olduğu hususunu ve işyerlerinde kullanma mecburiyetinde olduklarını peşinen kabul ederler. Aksi davranış gerekli disiplin işlemlerine tabi tutulmalarına sebep teşkil edecektir.

MADDE 26 - CENAZE YARDIMI

A. İşverence; işçinin ölümü halinde yasal varislerine brüt 675 (altıyüzyetmişbeş) TL; işçinin eşinin, bakmakla yükümlü olduğu anne, baba ve çocuğunun ölümü halinde brüt 335 (üçyüzotuzbeş) TL; işçinin iş kazası sebebiyle ölümü halinde ise yasal varislerine brüt 4.250 (dörtbinikiyüzelli) TL ölüm yardımı ayrıca ödenir.

B. 1 Nisan 2013 tarihinden geçerli olmak üzere yukarıda A paragrafında belirtilen miktarlar zikredildikleri sıra ile brüt olarak 1 Nisan 2012-31 Mart 2013 tarihleri arasında gerçekleşecek bir yıllık Türkiye İstatistik Kurumu (2003=100) Türkiye Kentsel Yerler Tüketici Fiyat Endekslerindeki yüzde artış oranında yükseltilecektir.

C. 39'ncü Hava Üs Kanat Komutanlığı, AAFES ve VBR işyerlerinde çalışan Sendika üyesinin ölümünde, Sendikanın Genel Merkezi tarafından bu ölümün belgelenecek her üç İşverene ayrı ayrı bildirilmesi halinde; her İşveren ölen işçi kendi işletmesinden ya da diğer işletmelerden olsun, başvuru tarihini takip eden ilk ücret ödemesinde, kesintiye yazılı olarak muvafakat eden her işçiden, her ölüm için Toplu İş Sözleşmesinin birinci yılında 20 (yirmi) TL kesip, ölen üye

işçinin yasal mirasçılara ödenmek üzere, Sendika Genel Merkezinin bildireceği bir kamu bankasına yatırır. C paragrafında belirtilen bu miktar; Toplu İş Sözleşmesinin ikinci yılında 25 (yirmibeş) TL olacaktır. Ancak, işbu C fıkrası hükmüne göre bu kesintiye muvafakat etmeyen üye işçiler bu maddede belirtilen haklardan yararlanamazlar.

MADDE 27 - SİLAHLI KUVVETLER İŞÇİLERİ ÖĞRENİM VE DİNLENME VAKFI

İşveren; kesintiye muvafakat eden bordroya dahil her Sendika üyesi işçinin Nisan 2012 ayı ile ilgili ücretinden 13 TL ve Nisan 2013 ayı ile ilgili ücretinden 14 TL keserek işçilerin dinlenmeleri ve çocuklarının eğitimlerini geliştirmek amacıyla kurulmuş bulunan "SİLAHLI KUVVETLER İŞÇİLERİ ÖĞRENİM VE DİNLENME VAKFI"nın Ziraat Bankası Ankara-Mithatpaşa Şubesindeki 7970722-5002 nolu hesabına yatıracaktır. Yatırılan paranın miktarı ile kaç kişiden kesildiği Vakıf Genel Merkezine (İnkılap Sokak No.20, Kızılay/ Ankara) yazı ile bildirilecektir.

MADDE 28 - DOĞUM YARDIMI

A. Kadın işçilerin doğum yapmaları halinde doğum izni süresince Sosyal Güvenlik Kurumunca verilen ücret tama iblağ edilir. Ayrıca erkek işçinin eşinin veya kadın işçinin doğum yapması halinde 375 (üçyüz yetmişbeş) TL doğum yardımı yapılır. Çoğul gebelik durumlarındaki doğumlarda bu yardım 2 katı olarak ödenir.

B. 1 Nisan 2013 tarihinden geçerli olmak üzere yukarıda A paragrafında belirtilen miktar brüt olarak 1 Nisan 2012-31 Mart 2013 tarihleri arasında gerçekleşecek bir yıllık Türkiye İstatistik Kurumu (2003=100) Türkiye Kentsel Yerler Tüketici Fiyat Endekslerindeki yüzde artış oranında yükseltilecektir.

MADDE 29 - İŞYERLERİNE GİDİŞ-GELİŞ VE HABERLEŞME ARAÇLARINDAN FAYDALANMA

A. İşçilerin İşveren tarafından işyerine getirilip götürülmesine eskiden olduğu gibi aynen devam edilecektir. Bu götürülüp getirilme sırasında araçlarda geçen zaman veya bekleme müddetleri hiçbir suretle iş süresinden sayılmayacağı gibi araçlarda geçen zaman veya bekleme müddetleri için herhangi bir ücret ödenmeyecektir. İşveren; 1 Nisan 2012 tarihinden başlamak üzere, İncirlik servis araçlarının güvenli, bakımlı, temiz ve otobüslerin 10, minibüslerin beş yıldan eski olmamalarını sağlayacaktır.

B. İncirlik işyerlerindeki işçiler hariç, yukarıda bahsedilen servis araçlarından yararlanamayan işçilere belediye otobüs güzergahında otobüs kartı verilir veya işe gidiş dönüş dolmuş ücreti net olarak ödenir. Ancak, İncirlik işyerinde çalışmakla beraber Ceyhan, Misis veya Mersin'de ikamet eden işçilere belgelendirdikleri taktirde gidiş dönüş dolmuş, otobüs ya da tren ücreti net olarak ödenir.

C. İşçilerin zaruri hallerde kendi mesai saatlerinde işyeri dışına şehir içi telefon etme olanak ve araçları İşverence sağlanacaktır. Şehirlerarası telefon görüşmeleri işçinin amirinin ön iznine bağlıdır.

D. İzmir, Çiğli 2. Ana Jet Üs Komutanlığı'nda çalışan işçilerin İşveren tarafından işyerine getirilip götürülmesine eskiden olduğu gibi aynen devam edilecektir.

ALTINCI BÖLÜM

İZİNLER

MADDE 30 - YILLIK ÜCRETLİ İZİN

A. İşyerlerinde en az bir yıl çalışan işçilere aşağıdaki süreler kadar yıllık ücretli izin verilir.

a.	Beş yıla kadar (beş yıl dahil) hizmeti olanlara	yılda	18	işgünü
	[ancak, yıllık iznini kullandığı tarihte 18 ve daha küçük yaşta veya 50 ve daha yukarı yaşta olup beş yıla kadar (beş yıl dahil) hizmeti olanlara]	yılda	20	işgünü
b.	Beş yıldan fazla onbeş yıldan az hizmeti olanlara	yılda	24	işgünü
c.	Onbeş yıldan (onbeş yıl dahil) fazla hizmeti olanlara	yılda	26	işgünü

B. Bu Toplu İş Sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda 4857 sayılı İş Kanununun yıllık ücretli izinle ilgili hükümleri ile Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği hükümleri uygulanır.

C. Yıllık ücretli izin süresine isabet eden hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil günleri bu izinlere ilave edilir ve ücretleri ayrıca ödenir. Yıllık ücretli iznin hesabında Cumartesi işgünü sayılır.

D. Yıllık ücretli izinlerini başka şehirlerde geçirmek isteyen işçilere yolda geçecek sureyi karşılamak üzere yedi güne kadar ücretsiz izin verilir. Ancak, bu izin hakkı iznini yılda bir defada toplu olarak kullanacaklara verilir.

E. Haftanın altıncı günü (Cumartesi) işgünü sayılmak ve işçi haftanın altıncı gününde işe gelmeye her halükarda hazır bulunmak şartıyla, işçinin yıllık ücretli izninin son gününün kendi çalışma haftasının beşinci gününe (Cuma) tesadüf etmesi halinde, altıncı işgünü izin gün sayısından sayılmayacaktır. İşçinin yıllık ücretli iznini iki bölüm halinde kullanması durumunda, bu uygulama sadece uzun olan izin bölümü için geçerli olacaktır.

MADDE 31 - ÜCRETLİ İDARİ İZİN

A. İşçilere, ispatlayıcı belgeleri olaydan sonraki beş işgünü içerisinde İşveren veya vekiline tevdi etmeleri şartı ile aşağıdaki hallerde ücretli izin verilir:

a.	Kendisinin evlenmesinde	5	ışgünü
b.	Çocuğunun doğumunda	3	ışgünü
c.	Anne, baba, eşi, kardeşler ile öz ve bakımları kendisine ait olan üvey çocuklarının ölümü halinde	3	ışgünü
d.	Büyükanne, büyükbaba, kayınpeder ve kayınvalidesinin ölümünde	1	ışgünü

B. İşçiler bir takvim yılı içinde, mesai saatleri dışında yapamayacakları şahsi işlerini görebilmek için ve tamamı bir defada veya bölmek suretiyle 56 saate kadar yedi işgünü ücretli idari izin kullanabilirler. İşçiler istedikleri takdirde yedi işgünlük ücretli idari izninin tamamını yıllık ücretli izinlerine ekleyerek de kullanabilirler. Bu taktirde, o takvim yılı içinde işçilerin ücretli idari izin hakları kalmayacaktır. Bu tür ücretli idari izinler işçinin işverenin resmi formunu kullanarak yapacağı talep üzerine verilir. Ücretli idari izinler bir saatten az olmaz. İşe yeni giren işçilere deneme sürelerini doldurmadan ücretli idari izni verilmez. Bu paragrafta belirtilen ve takvim yılı sonuna kadar kullanılmayan ücretli idari izninden 24 saate kadar olanı, o takvim yılının 31 Aralık tarihinde geçerli olan saat ücreti üzerinden ve Aralık ayı ücreti ile birlikte işçiye ödenecektir. Takvim yılının sonunda kullanılmamış sair ücretli idari izinler kaybedilir. Her türlü işten çıkışlarda, kullanılmayan ücretli idari izin yerine para ödemesi yapılmayacaktır.

C. İşçinin bakmakla yükümlü olduğu anne, baba, eş, çocuk veya üvey çocuklarının tedavileri için il dışındaki bir hastaneye; Sağlık Bakanlığı, Askeri, Devlet ve Üniversite hastanelerinin Sağlık Kurullarınca refakatçi nezdinde gönderildiğini belgelemesi kaydıyla, işçiye her takvim yılında üç günü geçmemek üzere, ücretli refakatçi izni verilir. Refakatçi izni, işin aksatılmaması kaydıyla, amirinin onayına bağlıdır. Refakatçi izni geçici, süreksiz işlerde çalışan veya deneme süresini tamamlamamış işçiye verilmez. Refakatçi izni takvim yılı içerisinde işe giren veya işten çıkan işçi için kıstelyevm yapılmaz, tamamen veya bir defada bir günden az olmamak kaydıyla bölümler halinde kullanılabilir. Refakatçi izni biriktirilemez; takvim yılı içinde kullanılmadığı takdirde kaybedilmiş sayılır. Bir takvim yılında üç güne kadar refakatçi izninin kullanılması devamlılığı teşvik priminin kaybına neden olmaz.

MADDE 32 - ÜCRETSİZ İZİN

A. İşçinin önceden başvurusu ve amirinin de uygun bulması üzerine işçiye ücretsiz izin verilebilir.

B. Bu Toplu İş Sözleşmesi süresince veya daha önce Sendika Yönetim Kurulu Başkanlığına veya üyeliğine seçilmiş bulunan işçilere yazılı istekleri üzerine anılan profesyonellik görevleri devamınca ücretsiz izin verilecektir.

C. Yukarıda B fıkrasında anılan personelden profesyonellik görevleri herhangi bir şekilde sona erenler 15 gün içinde tekrar eski işlerine devam etmeye başvurduklarında evvelce bıraktıkları şartlarla işe alınırlar. Bu personel ücretsiz izinde oldukları sürece Toplu İş Sözleşmesi veya iş sözleşmesinden doğan ayni veya nakdi menfaatlerden yararlanamazlar. Ancak işyerine döndüklerinde bu ücretsiz izinde geçen süreler içerisinde ayrıldığı işyerinde

Toplu İş Sözleşmeleri ile yalnız ücrete münhasır kalmak kaydıyla verilmiş olan ücret zamları ile ücretsiz izin sürelerine ait "Kıdem Artış" miktarları ayrıldıkları tarihteki normal saat ücretlerine ilave edilir.

D. Tutukluluk ve Gözetim Halleri

a. İşçi herhangi bir suçla gözetim altına alındığı ve tutuklandığı ve gözetim altı hali veya tutukluluğu 30 günden az olmamak üzere 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesindeki ihbar önellerini (4857 sayılı İş Kanunu/Madde: 25-IV) aştığı takdirde iş sözleşmesi münfesih sayılır. Gözetim altı veya tutukluluk hallerinde, gözetim altında veya tutuklu kalınan bu süreler kadar işçi ücretsiz izinli kabul edilir.

b. Gözetim altına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde yasal gözaltı süresinde ücretsiz izinli addedilir. Ancak gözaltında geçen süre sonunda tutuklanan işçilerin iş sözleşmeleri münfesih sayılır.

c. Tutukluluğun;

1. Kovuşturmaya yer olmadığı,
2. Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,
3. Beraat kararı verilmesi,

4. Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması nedenlerinden biri ile 90 gün içinde son bulması ve işçinin bu tarihten itibaren bir hafta içinde işine dönmeyi talep etmesi halinde, İşveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır. Doksan gün bittikten sonra tutukluluğun sona ermesi halinde işyerinde boş yer varsa işe alınır.

d. Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken 90 gün içinde tahliye edilenler, bir hafta içinde başvurması halinde İşveren tarafından tekrar işe alınırlar.

e. Adi suçlardan yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

1. Altı ay ve daha az ceza alan,
2. Altı aydan fazla ceza alıp, cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeniyle altı aydan fazla ceza aldığı halde altı aydan önce tahliye edilen işçilerin tekrar işe başlatılmaları İşverenin takdiri ile mümkündür.

f. Yüz kızartıcı suçlar ile sabotaj, Devletin ülke ve milleti ile bütünlüğüne, milli güvenliğe, kamu düzenine, Türk Silahlı Kuvvetleri'ne karşı işlenen suçlardan hüküm giyenler cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiç bir suretle tekrar işe alınamazlar.

g. İşverene ait bir aracı görevli olarak kullanırken trafik kazası yapan şoförler ve iş makinaları operatörleri bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde 90 gün içinde hükümlülük veya tutukluluk hali sona ermek şartıyla;

1. Tutuklu veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda yedi gün içinde,

2. Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren yedi gün içinde başvuruları halinde eski işlerine alınırlar. Doksan günden fazla süren hükümlülük veya tutukluluk halinde tekrar işe başlatma İşverenin takdirine bağlıdır.

E. Mazeretine binaen bir ay içinde üç defaya kadar ve toplam dört saati aşmamak üzere işe geç kalmalarda işçi geç kaldığı süreler için ücretsiz izinli sayılacaktır. Bir ay içinde işe geç kalmalar yukarıdaki süreleri aşarsa, işçi geç kaldığı için izinsiz ücretsiz işe gelmemiş sayılacaktır.

MADDE 33 - HASTALIK İZNI

A. İşçilere hastalık veya iş kazası nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) veya yetkili doktorlar tarafından istirahat verilmesi halinde iki günü aşan istirahatlerde, işçinin SGK prim tahakkuku 30 gün üzerinden olmak üzere aşağıdaki usullerle yapılacaktır:

a. İlk iki gün için işçinin ücreti normal bilfiil çalışmış şekilde hesap edilerek ödenecektir.

b. Üçüncü günden itibaren (üçüncü gün dahil) işçinin, işgöremezlik durumunda olduğu gün sayısı ne olursa olsun, normal bir ay çalışmış gibi normal kazançları üzerinden (iş kazası ve meslek hastalığı dışında işgöremezlik halinde kazançlara, devamlılığı teşvik primi, çocuk yardımı ve sosyal yardım dahil edilmeyecektir) SGK primleri tahakkuk ettirilecek ve Sosyal Güvenlik Kurumundan aldığı geçici işgöremezlik ödeneğine bakılmaksızın Sosyal Güvenlik Kurumuna primleri ödenecektir.

c. İşçilerin üç (üç dahil) ve daha fazla gün işgöremezlik durumlarında; Sosyal Güvenlik Kurumundan aldıkları günlük işgöremezlik ödenekleri çalışırken hak ettikleri aylık net kazançlarının (ücret, sosyal yardım, çocuk yardımı dahil) 1/30'u olan günlük net ücretlerinden düşük olduğunda İşverence tama iblağ edilecektir. Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen günlük işgöremezlik ödeneği işçinin günlük net ücretlerine eşit veya fazla ise İşverence herhangi bir ödeme yapılmayacaktır.

d. İşçilerin meslek hastalığı veya iş kazası nedeniyle işbaşı yapmaması halinde; Sosyal Güvenlik Kurumundan aldıkları günlük işgöremezlik ödenekleri, çalışırken hak ettikleri normal aylık net kazançlarının (ücret, sosyal yardım, çocuk yardımı, teşvik primi dahil) 1/30'u olan günlük net ücretlerinden düşük olduğunda İşverence tama iblağ edilecektir. Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen günlük işgöremezlik ödeneği işçinin günlük net ücretlerine eşit veya fazla ise İşverence herhangi bir ödeme yapılmayacaktır.

B. Sosyal Güvenlik Kurumuna viziteye çıkmak üzere işyerinden ayrılan ve rapor alması sebebiyle işyerine dönemeyen işçi ile hastalığı nedeniyle işyerine gelemeden Kuruma viziteye çıkmış ve rapor almış işçi, hastalığını ve kaç gün raporlu olduğunu gösterir Sosyal Güvenlik Kurumundan aldığı belgeyi İşverene en geç dört işgünü içinde ibraz etmekle yükümlüdür. Bu

yükümlülüğü yerine getirmeyenler veya Sosyal Güvenlik Kurumuna viziteye çıktığını belgeleyemeyenler mazeretsiz ve izinsiz olarak işe gelmemiş sayılır.

MADDE 34 - ASKERLİK İZİNİ

Muvazzaflık hizmetinden başka herhangi bir askeri hizmete, manevraya, kısa süreli askerlik hizmetine veya bir yasal iş yükümlülüğünü yerine getirmeye çağrılan işçiler aşağıdaki haklara sahip olacaklardır:

A. Eğer işçi İşverenin hizmetinde aralıksız olarak en az bir yıl çalışmışsa iki aylık bir süre için ücretsiz izinli sayılacaktır.

B. Eğer işçi İşverenin hizmetinde aralıksız olarak bir yıldan fazla üç yıla kadar, üç yıldan az çalışmışsa 90 günlük bir süre için ücretsiz izinli sayılacaktır.

C. Eğer işçi İşverenin hizmetinde aralıksız olarak üç yıl veya daha fazla çalışmışsa 90 günlük süre için ücretsiz izinli sayılmakla birlikte kendisine bir haftalık ücreti de ödenecektir. Bu bendeki ödeme aşağıdaki F paragrafına, işçinin bu paragrafta öngörülen çalışma süresi ile ilgili şartları sağlaması koşuluyla da uygulanır.

D. Eğer işçi yukarıda belirtilen dönemlerin bitiminden önce işe dönerse, eski görevine veya benzer bir göreve yerleştirilir. Eğer bu süreler yukarıdaki dönemlerden fazla sürerse, bu dönemlerin sonunda işçinin işine son verilir. Fakat askeri veya mecburi hizmetin bitiminden itibaren iki ay içerisinde başvurursa tekrar işe alınmakta kendisine öncelik hakkı tanınır.

E. Muvazzaf askerlik hizmetinden dönen bir işçi, terhis tarihini takip eden iki ay içinde yazılı olarak başvurduğu ve başvurusuna resmi terhis belgesini eklediği takdirde:

a. Mühhal kadro var ise aynı işe; yoksa,

b. Mühhal olan aynı veya daha düşük dereceli benzer bir işe, kalifikasyonları uyduğu takdirde yerleştirilir. İşçinin kalifikasyonlarının uygunluğu personel dosyasından tesbit edilir. Yukarıda açıklandığı gibi bir kadronun boşalması halinde, işçi taahhütlü mektup ile boş kadrodan haberdar edilecektir. Eğer işçi mektubu aldığı tarihten itibaren 15 gün içerisinde başvurmazsa işe alınma hakkını kayıp edecektir. Aynı şekilde, aynı derecede olan bir boş kadronun işçi tarafından reddedilmesi kendisinin öncelik listesinden çıkarılması sonucunu doğuracaktır. Yukarıda açıklanan usul, işçinin askerlikten terhis edildiği tarihten itibaren iki yıl için geçerli olacaktır.

F. a. Altı aya kadar (altı ay dahil) askerlik için silah altına alınacak işçilerin yazılı olarak başvurmaları halinde, İşveren bu ücretsiz izin başvurularını kabul edecek ve inceleyecektir. İşçilerin bu süre için ücretsiz izinli olmaları normal olarak İşverence kabul edilir. Ancak, İşverenin işin yönetimi ve sürdürülmesi açısından önemli gördüğü veya boş bırakılmasını sakıncalı bulduğu görevler için altı aya kadar (altı ay dahil) ücretsiz izin istemini kabul etmeme hakkı saklıdır. Bu konuda son karar İşverence verilecektir.

b. Altı aya kadar (altı ay dahil) askerlik için silah altına alınacak işçilerin ücretsiz izinleri kabul edildiği takdirde bu süre, işçilerin kıdem tazminatı süresinden, "Kıdem Artışı" için bekleme süresinden sayılmayacak veya senelik izin hesaplanmasında dikkate alınmayacaktır; bu süre için ikramiye verilmeyecek ve diğer parasal haklardan yararlanmayacaklardır.

Ami

[Signature]