

STANDARD PROFİL OTOMOTİV
SANAYİ VE TİCARET A.Ş.

İLE

TÜRKİYE PETROL KİMYA LASTİK
İŞÇİLERİ SENDİKASI
(PETROL-İŞ)

ARASINDA YAPILAN

İŞLETME
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

13.12.2012 Tarihinden 31.12.2014 Tarihine Kadar

TARAFLAR :

1- Standard Profil Otomotiv San. Tic. A.Ş
(Bundan böyle işveren denecek)
Cumhuriyet Cad. No:40/5-7
Adres: Elmadağ-Şişli/ İSTANBUL

2- Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri (Petrol-İş) Sendikası
(Bundan böyle sendika denecek)
Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No: 23 Üsküdar/İSTANBUL

Madde 1- SÜRE :

A) Bu sözleşme, 13.12.2012 günü sabahından 31.12.2014 günü akşamına kadar 2 yıl süre ile yürürlükte kalacaktır.

B) Sözleşme, taraf olan işverenin değişmesi ya da işyerinin başka bir mahalle nakli halinde dahi aynı şartlarla yürürlükte kalır.

Madde 2- KAPSAM :

İşbu toplu iş sözleşmesi, işin niteliği ve yürütümü bakımından, işverenin Köprübaşı Mevkii Yörükler Köyü Konuralp-Düzce, Hamamaltı Mevkii Konuralp-Düzce'de kurulu işyerlerini ve buna bağlı dinlenme, çocuk emzirme, yatakhane, yemekhane, yıkanma, muayene, bakım, bedeni ve mesleki eğitim yerlerinde çalışan Petrol-İş Sendikası üyesi işçileri kapsar.

Ancak, Müdürler, Müdür Yardımcıları, Yönetmenler, Üretim Alan Sorumluları, Üretim Sorumluları Finans Satış, Satınalma, Teknik Ressam, Muhasebe, İdari ve Ticari Kadro da çalışan Büro Personeli ve Memurlar Mühendisler, Laboratuar Kalite ve ARGE Tekniker ve Teknisyenleri, Sağlık Personeli, Danışma ve Santral Memuru, Yönetici Sekreter ve Şoförleri kapsam dışıdır.

Madde 3- YARARLANMA :

A) 1- İşbu sözleşmeden, Standart Profil Otomotiv Sanayi ve Ticaret A.Ş.'ne bağlı olarak çalışan işçilerden kapsam içi olanlardan Petrol-İş üyesi olanlar yararlanırlar.

2- Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin sendikaca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

B) Yararlanmanın Sona Ermesi :

Sendikadan istifa eden veya çıkarılan işçilerin, işbu toplu iş sözleşmesi uyarınca almış oldukları (ücret zamları dahil) bütün hak ve menfaatlardan yararlanmaları, istifa durumunda noterlikçe yapıldığı tarihi takip eden 1 ay sonra, sendikadan çıkarılmada çıkarılma kararı kesinleştikten sonra sona erer.

C) İşten Ayrılan İşçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanması :

6356 sayılı yasanın 39. maddesi 3. bendine göre, toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır. Hizmet akdi tazminatlı olarak sona eren sendika üyelerinin, toplu iş sözleşmesindeki düzenlemeler üzerinden tazminatları yeniden hesaplanarak, fark alacakları hak sahiplerine ödenir.

Madde 4- ÜYELİK AİDATI :

A) Aidat Miktarı :

Sendikaya kayıtlı üyelerin ödeyeceği aylık üyelik aidatı tutarı, sendika ananütüğünde belirtilen miktardır. İşbu aidat her ay ödenir.

B) Sendikanın yazılı talebi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine işveren (A) bendinde yazılı üyelik aidatını ve dayanışma aidatını işçilere yapacağı ilk tediyesinde ücret bordrolarından kesmeye ve kestiği aidat nev'ini de belirterek tutarını en geç 15 gün içinde sendikaca gösterilen bankadaki hesaba yatırır. Kesinti listesini de sendikaya göndermeye mecburdur.

İşten herhangi bir sebeple ayrılanları, emekli olanları, askerlik nedeniyle ayrılanları ve işten çıkarılanların da listesini, bu durumlarını belirterek sendikaya bildirmek zorundadır.

C) Yukarıdaki fıkra gereğince sendika Tüzüğüne uygun olarak kesilmesi istenilen aidatı kesmeyen işveren, sendikaya karşı kesmediği veya kesmesine rağmen 1 ay içinde sendika hesabına göndermediği miktar tutarınca genel hükümlere göre sorumlu olduktan başka, aidatı sendikaya verinceye kadar bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek zorundadır. İşveren bu işlem karşılığında sendikadan masraf vesair sebeple herhangi bir ücret talep etmez.

Madde 5- SENDİKA YÖNETİCİLERİ :

A) İşyerine Girme :

1- Sendikanın işyerinde çalışmayan yönetici ve temsilcileri, işverenden randevu almak suretiyle işyeri sendika temsilciliği odasına girebilir ve odadaki temsilcilerle görüşebilirler.

2- Sendikanın işyerinde çalışmayan yönetici ve temsilcileri, işi aksatmamak kaydıyla işverenden randevu almak suretiyle, yemek için verilen ara dinlenmelerinde yemek salonunda işçilerle görüşebilirler.

B) Çalışma Teminatı :

İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanır.

İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır.

Yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır.

Madde 6- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ :

A) Tayinleri :

Sendika, işyerinde çalışan üyeleri arasından 6356 sayılı kanunun 27. maddesinin gerektirdiği sayıda işçiyi, işyeri sendika temsilcisi olarak tayin eder. Bu konuda yapılan tayinlerle her türlü değişiklikler yazılı olarak işverene bildirilir.

B) Çalışma Usulü :

1-İşveren işyeri sendika temsilcilerinin çalışmaları için işyerinde bir oda ve büro malzemesi, santrale bağlı telefon ve bir bilgisayar tahsis eder.

2- Temsilci İzinleri :

İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla yerine getirirler.

a) Her gün bir sendika temsilcisi tam gün nöbetçi olur. İşyerinde işi aksatmamak şartıyla temsilcilikle ilgili işleri yürütür. Baş temsilci devamlı gündüz vardiyasında çalışır.

b) Sendika temsilcilerine aralarında toplantı yapabilmeleri için aşağıda düzenlenen şekilde ücretli izin verilir.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Haftalık İzin Süresi</u>
50 işçi çalıştıran işyerinde	12 saat
51-200'e " " "	14 "
201-500'e " " "	16 "
501'den fazla " "	18 "

3- İşyeri sendika temsilcilerinin nöbet cetvelleri temsilciler kurulu kararıyla tesbit edilir ve nöbet cetvelleri baştemsilci tarafından her haftanın ilk işgünü bir nüshasını işverene verilir, bir nüshası da sendikanın ilan tahtasına asılır.

4- İşveren ya da vekilinin sendika temsilcileriyle yapacakları görüşmeler iş saatleri içinde yapılır. İşveren ya da vekilinin isteği ile iş saatleri dışında yapılan görüşmelerde ilgili temsilcilere fazla çalışma ücreti ödenir.

5- İşyerinde çalışmayan sendika yönetici ve yetkili temsilcileri işyerindeki sendika temsilciliklerini işi aksatmamak kaydıyla gerektiğinde telefonla arayıp konuşabilecekleri gibi, işyeri sendika temsilcileri de gerektiğinde sendikanın yönetici ve görevlilerini telefonla arayıp görüşebilirler.

6- İşveren veya yetkili kılacağı bir işveren vekili lüzumu halinde temsilciler heyeti ile her ayın muayyen bir günü veya günün bir bölümünde işyerinde mevcut problemleri gidermek ve işyerindeki çalışma barışını geliştirmek üzere toplanır.

7- Sendika İzinleri :

Sendika temsilci ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, Yönetim, Denetim, Onur Kurulu, Genel Kurul ve Temsilciler Meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenmiş şekline göre ücretli izin verilir.

<u>İşyeri İşçi Mevcudu</u>	<u>Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi</u>
1-50'ye kadar işçi çalıştıran işyerinde	30 gün
51-100'e " " " "	40 "
101-200'e " " " "	50 "
201-500'e " " " "	70 "
501-1000'e" " " "	90 "

1001'den fazla " " " işçi sayısının %10'u kadar gün
Bu izinler her temsilci ve görevliler için ayrı ayrı olmayıp, tümü içindir.

C) İş Güvencesi :

İşyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler ve temsilcilerin teminatı ile iş akitlerinin feshi konusunda 6356 sayılı Yasa'nın 24. Maddesi hükümleri uygulanır.

Madde 7- İLAN TAHTASI :

İşveren, işyerinde ve bütün işçilerin görebileceği bir yerde asgari 125 x 100 cm. alanında camekanlı ve kilitli bir ilan tahtası bulundurur. Kilit anahtarı baştemsilcide bulunur. Bu tahtaya, işbu sözleşme hüküm ve ilkelerine işveren aleyhine olmamak ve ilgili mevzuata aykırı olmamak şartıyla sendika çalışmaları ve sendikacılıkla ilgili her türlü haber bildiri ve ilan ile kanunen yapılması gereken ilan ve tebliğler asılır. Asılacak işbu ilanların bir nüshası işverene verilir. Asma işi işyeri sendika temsilcisi ya da yokluğunda ona vekalet eden temsilci tarafından yapılır. İşbu ilan tahtasının yapım masrafları işverence karşılanır.

Madde 8- İŞYERİ DİSİPLİN KURULU :

A) Kuruluşu :

İşyeri Disiplin Kurulu işbu sözleşmenin imza tarihini takip eden 10 gün içinde kapsama dahil her işyerinde, işverenin tayin edeceği 2 yetkili, sendikanın tayin edeceği 2 sendika temsilcisi ve kurul başkanından oluşur. Kurul Başkanı işveren temsilcileri arasında seçilir. Taraflar ayrıca 2'şer yedek üye seçerler.

B) Yetki ve Karar Usulü :

Taraflar herhangi bir işçiye ceza verilmesi gerektiğinde veya bir ya da birkaç işçinin işten çıkarılması zorunluluğunda durumu kurul başkanına bildirirler. Kurul işbu bildirim takiben en geç 3 işgünü içinde başkanın yapacağı davet üzerine ve bildirim tarihini takip eden en geç 6 işgünü içinde başkanın tesbit edeceği saatte, işverenin işyerinde tahsis edeceği kurul odasında toplanır. Asıl üyeler (izin, hastalık gibi sebeplerle) bulunmadığı zamanlarda yerlerine sıraya göre yedekler toplantıya katılır. Başkan tarafsız olup, kurula başkanlık eder.

Ancak, kararlar başkan dışında kurul üyelerinin çoğunluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu ile katıldığı tarafın görüşü kurul kararı olur.

Raportörlük taraf temsilcileri arasında münavebe ile yapılır. Kararlar gerekli deliller incelenerek ve ilgili işçi/işçiler dinlenerek ve mutlak çoğunlukla alınır. Karara muhalif kalanların muhalefet şerhleri, gerekçeli olarak kararın altına veya karara ek olarak yazılır ve imzalatılır. Karar yazılarak kurul üyelerince imzalanır.

Kurul dosyasına 1 adet

İşverene 1 adet

Sendika Genel Merkezine 1 adet

İlgili işçi veya işçilere 1'er adet

İşveren ve sendikaya ait nüshalar en geç 3 işgünü içinde kurul başkanı tarafından yerlerine gönderilir ve ilgili işçi veya işçilere tebliğ edilir.

C) Disiplin Cezaları :

Cezalar, Petrol-İş üyelerine EK:A'da gösterilen esaslara göre ve Disiplin Kurulu kararı ile verilir. Kurul kararı olmaksızın sendikalı işçilere hiçbir ceza verilmez.

D) İtiraz :

İşten çıkarılma kararlarına karşı itiraz halinde konu sendika ve işveren yetkilileri arasında görüşülerek karara bağlanır.

E) Fazla Çalışma :

Kuruldaki sendika temsilcilerinin işbu kurul toplantılarında geçirdikleri süreler, normal çalışma saatlerini aşarsa kendilerine fazla çalışma ücreti ödenir.

Madde 9- HASAR BEDELİNİN TESBİTİ (HASAR TESBİT KOMİSYONU)

İşçinin görev ve sorumluluğunda olan makina ve araçlarda, iş saatleri içinde meydana gelen hasarlarda, işbu hasarın işçinin kasıt, kusur veya ihmalden mi, veya makina, araç ve gereçlerde meydana gelen teknik bir arızadan mı, ya da her ikisine ait müşterek bir kusurdan mı ileri geldiği işyerinde kurulan bir hasar tesbit komisyonu marifetiyle tayin ve tesbit olunur. İşbu komisyon işyeri işletme amiri, ilgili servis şefi ve bir sendika temsilcisinden kurulur. Gereğinde komisyona işyeri dışından bir bilirkişi dahil edilir. Kararlarda çoğunluk esastır.

Madde 10- SUÇLU ÇIKARMALAR :

İşbu toplu iş sözleşmesinin EK:A Disiplin Cezaları Cetvelinde tesbit edilen esaslarla yapılan işten çıkarmalardır.

Madde 11- KABAHAHLI ÇIKARMALAR :

A) Kabahatli çıkarmayı gerektiren fiil, işçinin işyeri dışında meydana gelen bir eylemden dolayı 6 aydan fazla tutuklanması ya da hapis cezasına mahkum edilmesi ve bu cezanın tecil edilmemiş olmasıdır. İşbu 6 aylık süre zarfında işçi ücretsiz izinli sayılır.

B) Trafikle ilgili suçlar, alkollü olmamak kaydıyla müessese hizmetinde iken vaki olmuşsa şoförlere hukuki yardım işverence sağlanır ve 12 ay süre ile izinli sayılır. Bu süre zarfında işçinin ücret ve her türlü sosyal hakları ödenir.

C) İşçinin tutuklandığı tarihten itibaren 9 ay içinde beraat etmesi halinde işyerine müracaat ettiği tarihten itibaren bir ay içinde işveren işçiyi eski işine veya o iş münhal değilse eski işine uygun bir işe alır.

Madde 12- SUÇSUZ ÇIKARMALAR :

A) İşveren suçsuz çıkarmayı ancak aşağıdaki hallerde yapabilir.

- 1- Otomasyon, rasyonalizasyon ya da kapasite daraltılması sebepleriyle işçi azaltılmasını hedef güden tensikata zaruret duyulması,
- 2- Hastalık ya da kaza sebebiyle meydana gelen geçici işgöremezliklerin 24 aydan fazla sürmesi ya da (24 aydan önce de olsa) işçinin çalışamaz duruma gelmesi,
- 3- Sair kanuni haller.

Tensikat :

Yukarıdaki (A) bendinin 1. fıkrası uyarınca yapılacak tensikatlarda çıkarma işlemi aşağıdaki sıraya göre tatbik olunur.

- 1- Gönüllü olarak ayrılmak isteyenler,
- 2- SGK'dan emeklilik hakkını kazanmış olanlar,
- 3- İşe son girenler,

İşyeri sendika temsilcileri ve işyerinde çalışan sendika yöneticileri işe giriş tarihlerine bakılmaksızın en son çıkan kişiler olacaktır.

B) İhbar Önelleri :

1- Suçsuz çıkarmalarda;

a) 6 aydan az kıdemi olanlara 2 hafta,

b) 6 aydan 18 aya kadar kıdemi olanlara 6 hafta,

c) 18 aydan 5 yıla kadar kıdemi olanlara 10 hafta,

d) 5 yıldan fazla kıdemi olanlara 13 hafta,

önceden ihbarda bulunmak şarttır. İhbar süreleri içinde işveren işçiye her gün 2'er saat iş arama izni vermek mecburiyetindedir. İşçinin talebi halinde işbu arama izinleri toplu olarak verilir.

2- İşveren ihbar önellerine riayet eder ve bu önellere ait ücretleri peşin ödemek suretiyle işten çıkış işlemini yapar.

C) Kıdem Tazminatı :

Suçsuz çıkarmalarda ya da işbu bend hükümlerine bağlanan sair işten ayrılmalarda işçilere 30 günlük ücretleri tutarında kıdem tazminatı ödenir.

D) Kıdem ve İhbar Tazminatı Hebası :

Kıdem ve ihbar tazminatı tutarının hesabında esas alınacak günlük ücretin içine normal ücrete ilaveten sosyal yardımlar, ikramiyeler, tatil ücretleri ve primler gibi aynı ve nakdi ek ödemeler de dahil edilir.

Madde 13- MAZERETLİ İŞTEN AYRILMALAR :

A) Emeklilik Ayrılması :

1- İlgili Sosyal Güvenlik mevzuatına göre emeklilik aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla işten ayrılmak isteyen işçiler başka bir sebep göstermeksizin işten ayrılabilirler.

2- Emeklilik ayrılmasında durumun tevsikiyle bu gibi işçilere işbu sözleşmenin 12. maddesine göre hak ettiği kıdem tazminatı ödenir.

B) Zorunlu Ayrılmalar :

İşçi aşağıdaki hallerde ihbar önellerine uymak zorunda kalmaksızın işten ayrılabilir.

1- İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.

2- İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

3- İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.

4- İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

5- İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.

6- İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

7- İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

İşbu zorunlu ayrılmalarda işçiye işbu sözleşmenin suçsuz çıkarmalarla ilgili kıdem tazminatı ödenir

C) Askerlik Ayrılması :

Muvazzaf askerlik görevini ifa etmek amacıyla silah altına alınan işçilere hak ettiği kıdem tazminatı ödenir.

Kıdem tazminatına hak kazanamayan işçilere çalıştığı süre ile orantılı olarak çalıştığı her ay için 25 saat tutarındaki brüt ücreti askerlik yardımı olarak ödenir. İşçi dilerse askerlik hizmetinin bitiminde terhis tarihinden itibaren 3 ay içinde eski işine dönmek için müracaat ettiği takdirde istek tarihinden itibaren 1 ay içinde eski işine veya eski işine benzer herhangi bir işe münhal yer varsa emsallerinin aldığı ücretle alınır.

D) Evlenerek Ayrılan Kadın İşçiler :

İşyerinde çalışan kadın işçiler evlendikleri tarihten itibaren 1 yıl içinde işten ayrılmak istediklerini işverene bildirirlerse kendilerine işbu sözleşmeye göre hak ettikleri kıdem tazminatı ödenir.

BÖLÜM (VIII)

KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ, İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNİN KORUNMASI

Madde 14-KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ:

İşveren işyerinde ;

Türkiyenin taraf olduğu Uluslararası Sözleşmeler, T.C Anayasası ve yasal mevzuat gereği, kadın erkek eşitliğine ilişkin düzenlemelerin yaşama geçirilmesi için gerekli tedbirleri alır. Buna yönelik olarak sendika ile ortak, işyerinde cinsiyet ayrımcılığının önlenmesine ilişkin eğitim vb gibi çalışmalar yapar. Çalışan kadınlara yönelik olası, fiziksel,psikolojik,sözel ve cinsel her türlü taciz ve şiddetin önlenmesi için işyerinde gerekli önlemleri alır.

Kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliğini sağlayacak, mesleki eğitim ve kariyer ilerlemesi olanaklarından kadın çalışanların yeterli biçimde yararlanması için gerekli tedbirleri alır.

Kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret eşitliğinin temini için, eş değerde işe eşit ücret prensibini esas alır.

Madde 15-İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNİN KORUNMASI (MOBBİNG):

İşveren işyerinde, İnsan haklarının korunması, iş sağlığı ve güvenliği ile iş barışının temini için Borçlar Kanunu 417. maddesi hükümlerine göre;

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi için eğitim dahil tüm çalışmaları yapar. Bu konuda gerekli önlemleri almak işverenin sorumluluğundadır.

Madde 16- ÖLÜM AYRILMASI VE MALULİYET HALİNDE TAZMİNAT :

1- Normal ölüm veya maluliyet hali :

İşçinin iş kazası ve meslek hastalığı dışında bir nedenle maluliyeti halinde kendisine, ölümünde kanuni varislerine işbu sözleşmenin suçsuz çıkarmalarla ilgili kıdem tazminatı ödenir. Ayrıca maluliyeti halinde kendisine, ölümünde kanuni varislerine,

işçinin işyerindeki kıdemi 5 yıldan az ise 1 aylık, 5 yıldan fazla ise 2 aylık ücreti tutarında ölüm veya maluliyet tazminatı ödenir.

2- İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölüm ve maluliyet hali :

A) İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işçinin maluliyeti halinde kendisine, ölümü halinde kanuni varislerine işbu sözleşmenin suçsuz çıkarmalarla ilgili kıdem tazminatı ödenir. Ayrıca maluliyeti halinde kendisine, ölümünde kanuni varislerine, işçinin işyerindeki kıdemi 5 yıldan az ise 2 aylık, 5 yıldan fazla ise 3 aylık ücreti tutarında ölüm veya maluliyet tazminatı ödenir.

B) Meslekte kazanma gücünü % 10 ile % 60 arasında bir oranda kaybeden işçilerden "hafif işte çalışabilir" raporu alanlara, ücretinden indirim yapılmaksızın durumlarına uygun bir iş verilir. Durumlarına uygun bir iş bulunmamışsa veya işçi işi kabul etmez ve iş akdi feshedilirse, suçsuz çıkarmalarla ilgili maddedeki kıdem tazminatı dışında, ayrıca işyerindeki kıdemi 5 yıldan az ise 1 aylık, 5 yıldan fazla ise 2 aylık ücreti tutarında maluliyet tazminatı ödenir. Ayrıca % 10'dan sonraki her bir % 1 birim için sözleşmenin 1. yılında 75.- TL ödenir. Dava açıldığı takdirde hükmedilecek miktardan işbu miktar mahsup edilecektir.

3- İşbu tazminatlar veraset ilamı veya maluliyet raporunun ibrazını takip eden 7 gün içinde ödenir.

Madde 17- ÖDEMENİN ZAMANI VE FAİZİ :

A) Derhal Ödeme :

Her türlü işten ayrılmalarda, işçilerin işbu toplu iş sözleşmesi ve ilgili kanun hükümleri uyarınca almaları gereken her türlü hakları, işten çıkış işleminin yapıldığı günü takip eden 5 gün içinde ödenir.

B) Gecikme Ücreti :

İşten ayrılmalarda ilgili işçilerin her türlü haklarının ödenmesi (A) bendinde hükümlenen ödeme süresini aşarsa işçiye gecikilen müddete tekabül eden vadeli mevduata uygulanan en yüksek faiz ödenir.

Madde 18- ÇALIŞMA BELGESİ (BONSERVİS) :

İşten ayrılan ya da çıkarılan işçiye işveren tarafından,

- Yaptığı işin çeşit ve mahiyetini,
 - İşe başlayış ve bitiş tarihini,
 - Vasıflarını
- gösteren resimli ve tasdikli bir belge verilir.

Madde 19- YENİ İŞÇİ ALMAK :

Boşalan kalifiye iş münhalleri ile kalifiye olmayan iş münhalleri için,

1- 4857 sayılı İş Kanununun 29. maddesi uyarınca, 6 ay içinde suçsuz çıkarma işlemine tabi tutulan işçilere işin çeşit ve ücreti açıklanarak, noter kanalıyla çağrı yapılır. Bu çağrının bir örneği de aynı tarihte sendikaya gönderilir.

2- Çağrı tebligatını takiben 15 işgünü içinde müracaat eden ilgili işçi veya işçiler işe alınır.

3- Suçsuz çıkarmaya tabi tutulanlarla münhal kadro doldurulamazsa, işveren istediği işçiyi almakta serbesttir.

Madde 20- DENEME SÜRESİ :

A) İşe yeni alınan işçiler vasıfsız ise 2 ay, vasıflı işçi iseler 3 aylık deneme süresine tabi tutulurlar. İşbu süre içinde işçi ve işveren herhangi bir ihbar öneline uymaksızın birbirleriyle iş bağitlarını kesebilirler. Bu takdirde, işçiye çalıştığı süre için hak ettiği ücret ödenir.

B) Deneme süresi sonunda işçi devamlı işçilik hakkını kazanır ve sendika üyesi ise veya olursa, işbu toplu iş sözleşmesi kapsamına girer.

Madde 21- GEÇİCİ İŞÇİ (BELİRLİ SÜRELİ AKİTLE İŞÇİ ÇALIŞTIRMA) VE MÜTEAHHİT İŞÇİSİ :

A) Bir sözleşme yılında işyerinde (inşaat, tesisat ve makina montaj işleri hariç olmak üzere) işveren yılda toplam 6 ayı aşmamak üzere geçici işçi çalıştırabilir. Bir geçici işçinin çalışması aralıklıda olsa toplam 6 aydan fazla sürerse bu işçiler devamlı işçi sayılır, varsa geçici iş akitleri hükümsüz sayılır. Bu işçiler sendika üyesi iseler ya da olurlarsa devamlı işçi niteliğini kazandıktan sonra işbu sözleşmeden yararlanırlar.

B) İşyerinde, müteahhit işçisi çalıştırılmamasına özen gösterilecektir. Toplu iş sözleşmesinin imza tarihindeki mevcut müteahhit işçi sayısı aşılmayacaktır. Mevcut sayıyı aşan yeni bir ihtiyaç doğduğunda sendika ile mutabakata varılmak suretiyle müteahhit çalıştırılması için düzenleme yapılır.

Madde 22- ENGELLİ (ÖZÜRLÜ) İŞÇİ ÇALIŞTIRMA :

İşveren ilgili kanun ve yönetmelik hükümlerine uygun olarak işyerinde % 3 oranında engelli işçi çalıştırır. İşyerinde çalışan engelli işçilerin, çalıştıkları ve işleri gereği kullandıkları ve yararlandıkları mekanların mimari, fiziki koşulları engelli oluşları dikkate yeniden yapılandırılır. Engelli çalışanlara, engelli oluşları dikkate alınarak iş verilir. İşyerinde sıraya girilmesi gereken yemekhane, bankamatik, doktor vb. gibi yerlerde engellilere sıra beklemeksizin hizmetlerden yararlanma imkanı sağlanır. Servis araçlarında ve işyerinde basamaklı yerlerde rampa vb. kurulması sağlanır. Engelli çalışanlar için yararlanmalarına uygun teknolojik imkanlar sağlanır. Engelli çalışanlara diğer çalışanların bakış ve algısının değişmesi ve bu konuda duyarlılığın artması için işyerlerinde etkinlikler düzenlenir.

Madde 23- NORMAL ÇALIŞMA :

A) Normal Çalışma Süreleri :

- 1- Normal çalışma süresi günde 7.5 haftada 6 gün ve 45 saattir.
- 2- Vardiyaya bağlı işçilerin haftalık ortalama çalışma süresi 45 saat olup, vardiyalar 08.00-16.00, 16.00-24.00, 24.00-08.00 düzeni ile çalışırlar.
- 3- Günlük işbaşı, öğle dinlenmesi ve iş bitiş saatleri işbu madde hükümlerine uygun olarak bir cetvel halinde düzenlenir ve bütün işçilerin görebileceği bir yere asılır. İşbu cetvelde iş icabı yapılması gereken zaruri değişiklikler de en az 1 gün önceden aynı şekilde ilan edilir.

B) Gece Çalışma Süresi :

İş hayatında gece en geç saat 20.00'de başlayarak en erken sabah 06.00'ya kadar geçen ve herhalde en fazla 11 saat süren gün dönemidir.

C) Çalışma Araları :

- 1- İşin ortalama bir zamanında yarım saatlik öğle dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süresi günlük normal çalışma süresi dışında sayılır.

2- İşçilere günlük çalışma saatlerinin ilk ve ikinci yarısında münavebeli olarak 15'er dakikalık ara dinlenmesi verilir. İşverence işçilere ara dinlenmelerinde öğleden evvel ve öğleden sonra çay verilir. Fazla çalışmalarında işçilere çay saatinde, ayrıca çay verilir.

3- Vardiyalı işçilere işin ortalama bir zamanında yarım saat ara dinlenmesi verilir. İşbu dinlenme süresi çalışma saatleri dışında sayılır.

4- Gece ve gündüz vardiya usulü çalışılan işlerde, gece vardiyaları haftada bir değiştirilmek suretiyle sıraya konacaktır.

D) Çalışılmış Sayılan Süreler :

1- İşyerinde ya da dışında işverenin emrinde geçen süreler fiilen çalışılmasa dahi çalışılmış olarak kabul edilir.

2- İşgünlerinde normal çalışma saatlerinden sonra fazla çalışmaya işyeri dışından davet edilen işçilerin 3 saatten az olarak yaptıkları çalışmalar 3 saat sayılır. 3 saati aşan çalışmalar tam gün mesaili olarak ödenir.

3- İşgünlerinde işçiler mücbir sebeplerle de olsa normal günlük çalışma süresinden az çalıştırılırlarsa tam günlük normal çalışma süresi kadar çalışmış sayılırlar. Tatil günlerinde ise mücbir sebeplerle de olsa 4 saatten az olarak çalıştırılan işçiler 4 saatin fazla mesaisine hak kazanırlar. 4 saatten fazla çalışanlar tam günlük çalışma süresi kadar çalışmış sayılırlar.

4- S.G.K.'nun anlaşmalı ve sözleşmeli olduğu sağlık kuruluşlarına muayene edilmek amacıyla gidenlere (istirahat almamışlarsa) sağlık kuruluşundan ayrılış saatinden sonraki 2 saatin ücretleri ödenir.

5- İşçilerin davalı veya tanık olarak mahkemelerde geçirdikleri sürelerde tevsik edilmek kaydıyla çalışılmış olarak kabule edilir.

E) 4857 sayılı Yasanın 63. maddesinin son paragrafında öngörülen yönetmelik hükümleri saklıdır.

Madde 24- FAZLA ÇALIŞMA :

A) Haftalık çalışma süresini doldurmuş olup olmadığına bakılmaksızın günlük çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışmadır.

B) Fazla çalışmaya kalmak istemeyen işçi, fazla çalışma yapmaya zorlanamaz. Fazla çalışmaya kalması ilan edildiği halde iş verilmeyen işçilere de ilan edilen süreler için fazla çalışma ücreti verilir. Fazla çalışmalar, ilgili işçiler arasında eşit ölçülerle, işin gereği ve imkanları nisbetinde münavebe ile taksim edilir. İlgili işçilerin isim ve fazla çalışma saatleri bir cetvel halinde tanzim edilip, fazla çalışmanın yapılacağı günden en az 2 gün önce işyerinde ilan edilir ve bütün işçilerin görebileceği bir yere asılır. Ancak günlük normal çalışma süresi içinde yapılmakta olup da, normal mesai saati sonunda bitmemiş olan işlerin tamamlanması için gerekecek fazla çalışmalarda bu şartlar aranmaz.

C) Nakliye ve diğer gezici işlerde çalışanların yolda geçen çalışma sürelerinin 7.5 saatin üzerine çıkan kısımları da fazla çalışma sayılır.

Madde 25- HAFTA TATİLİ :

A) Vardiya haricinde ve ikili vardiya ile çalışan işçiler için hafta tatili Pazar günüdür. Vardiya işçileri için 6 günlük çalışma süresini takip eden 7. gün hafta tatili günüdür. 3'lü vardiyalarda hafta tatilinin pazar günü olması konusunda mevcut uygulamaya devam edilir.

B) Haftanın 6 gününde muntazam çalışmış olan vardiyasız ikili vardiya ve üçlü vardiya ile çalışan her işçi hafta tatiline hak kazanır.

C) Hafta tatiline hak kazanma bakımından çalışmadığı halde çalışılmış olarak kabul edilen günler şunlardır,

- 1- Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri
- 2- İşbu toplu iş sözleşmesi uyarınca verilen bütün ücretli ve ücretsiz izin günleri ile işveren tarafından verilen 1 haftalık süre içinde kalan tüm izinler,
- 3- İşin zaruri sebeplerle işveren tarafından işçilerin iş bağıtı kesilmeksizin tatil edildiği günler,
- 4- S.G.K.'nun anlaşmalı ve sözleşmeli olduğu sağlık kuruluşların'ca 6 güne kadar verilen istirahat günleri,
- 5- İşyerinde meydana gelen ani hastalanma ya da sakatlanma sonucu yalnız bir gün olarak işyerinde ya da dışında tedavi günleri ile istirahat alınmayan S.G.K.'nun anlaşmalı ve sözleşmeli olduğu sağlık kuruluşlarına viziteye çıkış günleri,

D) Hafta tatili günü yapılan mesailere karşılık hafta içinde bir gün ücretli dinlenme izni verilir.

Madde 26- ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ :

- A) İşbu genel tatil ve bayram günleri şunlardır;
- | | |
|---|---|
| Cumhuriyet Bayramı | : 28 Ekim öğleden sonra ve 29 Ekim |
| Yılbaşı | : 1 Ocak |
| Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı | : 23 Nisan |
| Emek ve Dayanışma Günü | : 1 Mayıs |
| Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı | : 19 Mayıs |
| Zafer Bayramı | : 30 Ağustos |
| Şeker Bayramı | : 3,5 gün (arife günü saat 13.00'de başlar) |
| Kurban Bayramı | : 4,5 gün (arife günü saat 13.00'de başlar) |

B) Ulusal bayram ve genel tatil günleri çalıştırılacak işçilere durum 1 gün önceden bildirilir.

C) İki tam tatil arasına giren yarım tatil günleri de tam gün tatil sayılır.

D) İşbu günlere yapılacak kanuni ilaveler saklıdır.

E) Yarım tatil günlerinde 24.00 - 08.00 vardiyasına ayrıca 1 yevmiye verilir.

Madde 27- İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ :

A) İşyerinde üretim faaliyetlerinde çalışanlar üretim dışı faaliyetlerde rızaları dışında çalıştırılmazlar.

B) İşçiler gerektiği takdirde işyeri içinde ünvanı veya niteliği benzer işlerde veya yerlerde muvafakatleri alınmak suretiyle geçici veya devamlı olarak işveren tarafından görevlendirilebilirler. İşyerlerine daimi ve geçici olarak nakledilebilmeleri yazılı rızaya bağlıdır. Nakle rıza gösteren işçilerin geçici süre ile nakilleri 1 yıl da 30 günden fazla olamaz. Bir aylık geçici görevle üst gruba gönderilmede o göreve ait ücretin farkı ek

görev tazminatı olarak ödenir.

Madde 28- KIDEM :

A) Tarifi :

Bir işçinin işe girdiği tarih ile son çalıştığı tarihe kadar geçen süredir. Hizmet aktinin aralıklı devam etmesi halinde iş bağıntının devam etmediği süreler kıdeme dahil edilmez. İş bağıntının devam ettiği süreler ise birbirine eklenir. (Kanun hükümleri saklı olmak kaydıyla)

B) Hesaplanması :

İşbu toplu iş sözleşmesi ile ilgili kanunlar uyarınca kıdeme göre hesaplanan ödemeler için,

1- (A) bendine göre bulunan kıdem süresi içindeki kıdeme göre hesaplanan ödemeler için,

2- 1 yıldan arta kalan süreler de orantılı olarak hesaplanır.

C) KIDEM BİRLEŞTİRİLMESİ :

İşyerinde çalışan işçilerin kıdemlerinin hesabında, daha önce İşverenin, taşaron-müteahhidi olan işyerlerinin İşverenin emrinde geçen süreler birleştirilerek (toplu iş sözleşmesinde yer alan kıdem ve ihbar ve yıllık izin süresinin hesabı gibi yasal hakları), kıdem hesabı toplam süre üzerinden uygulanacaktır.

Madde 29- NORMAL ÜCRET :

A) Normal Ücret :

Normal ücret, işçinin tabi olduğu ücret statüsüne göre hesaplanan ve ödenen (sosyal yardımlar, ikramiyeler, fazla çalışma ve tatil ücretleri, primler gibi ek ödemeler dışındaki) akte konu esas ücrettir.

B) Normal ücretlerle işbu sözleşmeye göre yapılacak olan her türlü ödemeler ödemeye hak kazanılan günü takip eden ilk ayın en geç ilk 5 günü içinde (bankamatik kartı ile çekilecek şekilde) ödenir.

C) Avans isteyen işçiye her ayın 20. günü ücretinin % 40'ı oranında avans verilir.

Madde 30- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ :

A) İşgünlerinde yapılan fazla çalışmalar karşılığı, normal ücretin fazla çalışma süresine isabet eden kısmının % 100 fazlasıyla ödenir.

B) Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri ile hafta tatili günlerinde yapılan fazla çalışmalar karşılığı, işbu sözleşme hükümlerine göre o gün için hak kazanılan ücretin % 100 fazlasıyla ödenir.

C) İşyeri dışında harcıraha hak kazanılan bir yerde yapılan fazla çalışmalarda işbu madde hükmüne tabidir.

Madde 31- HAFTA TATİLİ GÜNÜ ÖDENECEK ÜCRET :

A) Hafta tatili günü tatil yaptırılarak, çalıştırılmayan işçilere hiç bir iş karşılığı olmaksızın 1 normal gündelik tutarında ücret ödenir.

B) Hafta tatili günleri zaruri sebeplerle tatil yaptırılmayarak çalıştırılan işçilere günlük normal çalışma süresi karşılığı toplam 3 normal gündelik tutarında ücret ödenir.

Madde 32- ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ ÖDENECEK ÜCRET :

A) Bu günlerde tatil yaptırılarak çalıştırılmayan işçilere hiç bir iş karşılığı olmaksızın tam günlük tatillerde tam gündelik, yarım günlük tatillerde yarım gündelik tutarındaki normal ücretleri ödenir.

B) Yarım tatil günlerinde yapılan fazla çalışmalar karşılığında A fıkrasında anılan yarım gündeliğe ek olarak 1,5 gündelik daha eklenerek 2 gündelik ödenir. Böylece işçi o gün için toplam 2,5 gündelik alır.

C) Tam günlük tatil günlerinde işçi çalıştırılırsa A fıkrasında anılan bir gündeliğe 3 normal gündelik daha eklenerek o gün için toplam 4 gündelik ödenir.

Madde 33- HASTALIK ÜCRETLERİ :

A) Kaza veya hastalık halinde S.G.K.'ca ödenek verilmeyen ilk 2 istirahat günü için ücretleri tam olarak ödenir. İşyeri doktorunca verilen istirahatlerde de ilk 2 günlük ödenek tam olarak ödenir.

B) İş kazası veya meslek hastalığı ve sağlık kuruluşunda yatarak tedavi dolayısıyla işçinin geçici işgöremezliği halinde SGK'ca verilecek istirahat günleri için kurumca ödenen işgöremezlik ödeneği ile işçinin normal ücreti arasındaki fark veya kurumca hiçbir ödeme yapılmaması halinde normal ücreti tam olarak işveren tarafından ödenir.

İşbu ödeme kurumca yapılan tedavi süresi için ödenir.

C) İşçilere bir takvim yılında 2 kez 2 gün olmak üzere toplam 4 günlük istirahat süresine ilişkin ikramiye, sosyal haklar ve gece çalışma zammı ücreti tam olarak ödenir. Toplam 4 günden sonrasında aldıkları istirahat sürelerinde ise ikramiye, sosyal haklar ve gece çalışma zammı ücreti ödenmez.

Madde 34- YILLIK İZİN ÜCRETİ VE ÖDENTİSİ :

A) Yıllık izin süresine ait ücretler en geç izne çıkış gününe tekaddüm eden en son işgünü ödenir.

B) Bunun dışında işveren izinli çıkan işçilere sözleşmenin 1. yılı için **brüt 200.-TL** izin ödentisi verir. Bu ödenti (A) fıkrasındaki izin ücreti ile birlikte verilir.

Madde 35- HARCIRAHLAR :

Görevli olarak işyeri dışına gönderilen işçilere, her yılbaşında işveren tarafından belirlenen miktarlar üzerinden yol, yemek, konaklama gibi masrafları fatura karşılığı işverence ödenir.

Madde 36- YILLIK İKRAMİYE :

İşçilere her sözleşme yılında 4'er aylık ücretleri tutarında ikramiye verilir. İşbu ikramiyeler yeni işe girenlere ve işten ayrılanlara çalıştıkları süreler göre orantılı olarak

ödenir. İşbu ikramiyeler Şubat, Mayıs, Ağustos ve Kasım aylarında o ayın ücretiyle birlikte ödenir.

Madde 37- KIDEM TEŞVİK PRİMİ :

A) İşçilere, işlerine bağlılıklarını teşvik amacıyla;

1- 5 yıllık kıdemlerini dolduranlara 5 günlük,

2- 10 " " " 10 "

3- 15 " " " 15 "

normal ücretleri tutarında ve her kıdem kademesi için bir defaya mahsus olmak üzere kıdem teşvik primi verilir.

B) İşbu primler yukarıdaki kıdem kademelerinin birini dolduranlara kıdemini doldurdukları ayın aylık ücretleri ile birlikte verilir.

Madde 38- ÜCRET PUSULASI :

A) İşveren, her tediye işçiye ücret hesabını gösterir bir pusula verir. İşbu pusulada tahakkuk ettirilen her çeşit ücret ve kesintiler ayrı ayrı gösterilir.

B) İşçi işbu pusula muhteviyatına ödemenin yapıldığı günden itibaren 6 işgünü içinde itiraz edebilir. İşveren bu itiraza 6 işgünü içinde cevap vermek zorundadır.

Madde 39- GECE ÇALIŞMA ZAMMI :

Bu sözleşmeye göre gece sayılan saatlere isabet eden çalışmalar karşılığı işçilere çalışılan beher saat için normal ücretleri sözleşmenin **1. yılında brüt 0,15 TL** , zamlı ödenir.

Madde 40- İLK GİRİŞ ÜCRETİ VE SENDİKAYA GİRİŞ ZAMMI :

Sözleşmenin 1.yılında imza tarihinden sonra ve 2. yılında işyerine alınan işçilerin ücretleri işbu işçilerin sendika üyesi olmaları halinde üye olduklarının işçi sendikası tarafından işverene bildirildiği tarihi takip eden aybaşından itibaren öncelikle asgari ücretin % 10 fazlası seviyesine getirilir.

Sendikaya üye olan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları hususunda mevzuat hükümleri uygulanır.

Madde 41- ÜCRET ZAMMI :

A) İyileştirme Zammı :

12.12.2012 tarihindeki saat ücretleri;

4,22 TL/ saat ve altında olan işçilerin aylık ücretlerine brüt **100.-** TL/ay,

4,23 - 4,60 TL/ saat olan işçilerin aylık ücretlerine brüt **90.-** TL/ay,

4,61 - 5,99 TL/ saat olan işçilerin aylık ücretlerine brüt **86.-** TL/ay,

6,00 - 7,00 TL/ saat olan işçilerin aylık ücretlerine brüt **66.-** TL/ay,

7,01 - 8,0 TL/ saat olan işçilerin aylık ücretlerine brüt **46.-** TL/ay,

iyileştirme yapılacaktır.

1. Yıl birinci dönem ücret zammı, bu ücretler üzerine uygulanacaktır.

B) Birinci Yıl Birinci Dönem Ücret Zammı :

A bendinde yer alan iyileştirme yapıldıktan sonra, bütün sendika üyesi işçilerin ücretlerine 13.12.2012 tarihinden geçerli olmak üzere 1.yıl 1. dönem (13.12.2012-30.06.2013 tarihleri) zammı olarak brüt **85.-TL** ücret zammı yapılacaktır.

C) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Ücret Zammı :

Sözleşmenin 1. yılının 2. 6 ayında sendika üyesi işçilerin 30.06.2013 tarihindeki ücretlerine 1.7.2013 tarihinden geçerli olmak üzere brüt **85.-TL.** ücret zammı yapılacaktır.

D) İkinci Yıl Ücret Zammı :

Sözleşmenin 2. yılında sendika üyesi işçilerin 31.12.2013 tarihindeki ücretlerine 1.1.2014 tarihinden geçerli olmak üzere TÜİK (2003=100 Temel Yıllı) Tüketici Fiyatları Endeksi, Aralık 2013 ayı endeksinin, Aralık 2012 ayı endeksine göre değişim oranında ücret zammı yapılacaktır. Bu uygulama sonucu bulunacak ücrete ayrıca brüt **60.- TL** seyannan refah payı ilave edilecektir.

Madde 42- GİYİM EŞYASI :

İşçilere EK:B Giyim Eşyası Listesinde kayıtlı giyim eşyası verilir.

Madde 43- YEMEK :

A) Bütün işçilere sözleşmenin 1. yılında **6.-TL**, değerinde günde bir öğün ücretsiz yemek verilir. İşyeri herhangi bir sebeple yarım gün dahi çalışmış olsa, işbu hüküm uygulanır. Yemek listeleri temsilcilerle birlikte yapılır.

B) Usulen yemek verildiği halde, teknik ve zorunlu nedenlerle yemek verilmeyen günlerde (A) bendi uyarınca nakdi yemek bedeli ödenir.

C) Ramazanda gıda paketi verilmesi ile ilgili işyeri uygulaması devam edecektir.

D) 2 saati bulan fazla çalışmalarda işçilere **simit** verilir.

E) İşyerinde yoğurt verilmesi hususundaki uygulamaya devam olunur.

Madde 44- ÇOCUK ZAMMI :

A) İşveren beher çocuk için sözleşmenin 1. yılında **15.-TL./Ay** çocuk zammı verilir.

B) Ana ve babası aynı işyerinde çalışan çocuklar için işbu zam yalnızca anneye verilir.

Madde 45- AİLE ZAMMI :

A) Evli veya çocuklu dul, çocuklu boşanmış işçilere her ay sözleşmenin 1. yılında **15.-TL.** zammı verilir. (Toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde daha yüksek aile zammı alanlar bakımından aile zammı miktarı eşitleninceye kadar aynı miktarın ödenmesine devam edilecektir.)

B) Eşlerden her ikisi de aynı işverenin emri altında çalışmakta ise işbu aile zammı kadına verilir.

Madde 46- TAHSİL ÖDENTİSİ :

İşveren, işçilerden çocuğu tahsilde bulunanlara, okulların açılışı veya okullara kayıtlar sırasında tahsilde bulunan beher çocuk için aşağıdaki şekilde tahsil ödentisi verir.

İlkokul ve orta okula devam eden çocuk başına sözleşmenin 1. yılında **brüt 85.-TL.**

Lise veya muadili okullara devam eden çocuk başına sözleşmenin 1. yılında **brüt 115.-TL.**

Üniversite, yüksek okul veya muadili okullara devam eden çocuk başına sözleşmenin 1. yılında **brüt 200.-TL.**

Madde 47- EVLENME ÖDENTİSİ :

A) İşveren evlenen işçilere sözleşmenin 1. yılında **275.-TL** nakdi evlenme ödentisi verir.

B) İşbu ödenti, işçinin evlenme durumunu tevsik ettiği gün verilir. (işveren evlenmenin yapılacağından emin olursa, işbu ödentiye daha önce de verebilir.)

C) Eşlerin her ikisi de aynı işyerinde çalışsalar dahi, işbu ödenti her ikisine de ayrı ayrı verilir.

Madde 48- DOĞUM ÖDENTİSİ :

İşveren, çocuğu doğan işçilere, çocuk ölü de doğsa, durumu tevsik etmek şartıyla sözleşmenin 1. yılında **200.-TL** doğum ödentisi verir.

Madde 49- ÖLÜM ÖDENTİSİ :

A) İşveren, işçinin bakmaya mecbur olduğu ana, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde sözleşmenin 1. yılında **500.-TL** ölüm ödentisi verir.

B) İşçinin ölümü halinde sözleşmenin 1. yılında **3.000.-TL** nakdi ödenti kanuni varislerine derhal ödenir.

Madde 50- MALULİYET ÖDENTİSİ :

İş kazası ya da meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü %10'dan az kaybettiği SGK raporu ile sabit olan işçilere işbu kaybedilen her bir yüzde birimi için işverence **50.-TL** ödenir. Bu ödemeler işçinin kanuni haklarına hanel getirmeyeceği gibi, kanuni haklarında mahsup dahi edilemez.

Madde 51- DOĞAL FELAKET ÖDENTİSİ :

İşveren, işçinin veya eşinin mülkiyetinde olan menkul ve gayrimenkullerinin veya halen oturduğu evin ve eşyalarının yangın, sel, deprem gibi doğal felakete uğraması halinde uğranılan zarar ve ziyanın derecesine göre işçilere 4 maaş nisbetinde avans yardımı yapar. İşbu yardımlar 2 yıl süre ile eşit taksitlerle geri alınır.

Madde 52- YAKACAK ÖDENTİSİ :

Sendika üyesi işçilere, her yıl 1 Şubat tarihinde sözleşmenin 1. yılında **brüt 850.- TL.** yakacak ödentisi verilir.

Madde 53- TAŞIT ARACI :

İşveren, işçilerin işyerine gidiş gelişlerini kolaylaştırmak amacıyla, ikametleri ile işyeri arasında güzergahı temsilcilerin görüşleri alınarak belirlenecek olan servis aracı tahsis eder.

Madde 54- BAYRAM ÖDENTİSİ :

İşveren her dini bayramdan 5 gün önce sendikalı işçilere sözleşmenin 1. yılında brüt **200.-TL**, bayram ödentisi verir.

Madde 55- ASKERLİK İZİNİ :

Muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan ve geçici olarak işinden ayrı kalan işçi işbu kanuni mükellefiyet süresinin ilk 60 günü ücretli kalan süre için ücretsiz izinli sayılır.

Madde 56- YILLIK ÜCRETLİ İZİN :

A) Yıllık Ücretli İzin Süreleri :

1 yıldan 5 yıla kadar kıdemli olanlara	yılda	16 işgünü,
5 " 15 " " " " "	"	21 "
15 " fazla	"	27 "

yıllık ücretli izin verilir.

B) Ailesi efradı (ana, baba, eş ve çocukları) belediye hudutları haricinde ikamet edenlere gidiş geliş yol süresi kadar ayrıca ücretsiz yol izni verilir.

C) 18 yaşından küçük çocuklara verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 işgünüden aşağı olamaz.

D) İzin süreleri içine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile izin esnasında hastalananların SGK Anlaşmalı/ sözleşmeli olduğu sağlık kuruluşlarından alacakları istirahat günleri izne mahsup edilemez ve izin sürelerine eklenir.

E) İşbu sözleşmede işçi lehine genişletici, değiştirici ya da yok edici hükümlerin bulunmadığı hususlar için yürürlükte bulunan yıllık ücretli izin ile ilgili kanun ve yönetmelik hükümleri uygulanır.

Madde 57- ÖZEL MAZERET İZİNLERİ :

1- Evlenme halinde **4 işgünü**,

2- Ana ve babanın, karı veya kocanın, kardeş veya çocukların ölümü halinde **3 işgünü**, kayınpeder veya kayınvalidenin ölümü halinde **1 işgünü**, ölüm olayı il hudutları dışında ise **3 işgünü**,

3- Eşinin doğum yapması halinde **2 işgünü**,

4- Kadın işçinin doğumu halinde doğumdan önce 8 hafta, doğumdan sonra da 8 hafta olmak üzere 16 hafta veya çoğul gebelik halinde on sekiz hafta ücretli, kadın işçinin isteği halinde ayrıca doğumdan sonraki 8 haftadan itibaren 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.

5- Doğumdan sonra işbaşına dönen kadın işçiye, çocuğunu emzirmek için bir işgününde 2 saat süre ile emzirme izni verilir. Bu izin **2 saat** önce işten ayrılmak suretiyle kullanılır.

6- İhtiyaç halinde Bölüm Müdürü tarafından 5 işgününe kadar saatlik veya günlük ücretli mazeret izni verilir. Ancak bu izinlerin toplamı bir defada kullanılamaz. Mütferrik izinler toplamı her sözleşme yılı için 6 işgünüden fazla olamaz.

7- İşçinin ikamet ettiği ya da kendisinin veya eşinin mülkiyetinde olan gayrimenkullerin yangın, sel, deprem gibi doğal felaketlere uğradığı hallerde **4 işgünü** ücretli mazeret izni verilir.

Madde 58- TAKDİRE BAĞLI ÖZEL MAZERET İZİNLERİ :

Meşru mazerete dayanan ve işçinin yazılı müracaatı üzerine, işverenin takdir ve muvafakatine bağlı olmak suretiyle ücretli ya da ücretsiz olarak verilen izinlerdir.

Madde 59- İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ :

A) İşveren, İş sağlığı ve Güvenliği Kanununa aynen uymayı kabul eder.

B) Taraflar en temel ve vazgeçilmez hak olan yaşama hakkının korunması ve üretimle verimliliğin artırılması için işyeri koşullarının sağlık ve güvenlik açısından yeterli düzeye ulaştırılması ile işçilerin bu alanda eğitilmesinin gerekliliği üzerinde tam bir anlaşma sağlamışlardır. Bu sebeple taraflar işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yapılacak işler ve alınacak önlemlerde birbirlerinin görüşünü alarak ortak karar aldıktan sonra uygulamaya geçmeye özen gösterirler. İşverenin müsaadesi ile sendika yetkilileri işyerini işveren vekili yahut onun tayin edeceği bir kişi ile birlikte müştereken ve zaman zaman gezip işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda incelemelerde bulunabilirler.

B) Acil hallerde hasta ve yaralıları hastahaneye nakletmek üzere işyerinde daima uygun bir araç bulundurulur.

C) İşverence her yıl işçiler kapsamı sendika temsilcilerince birlikte belirlenecek olan periyodik muayeneden geçirilir.

Madde 60- ÇEVRE DUYARLILIĞI:

İşveren, üretim faaliyetinin, çevreye olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak için, Türkiye'nin taraf olduğu Uluslararası Sözleşmeler ve yasal mevzuatın gerektirdiği tüm önlemleri alır. Bu konuda yeni teknolojileri takip ederek gerekli yatırımları yapar.

Madde 61- GREV VE LOKAVTA KATILMAYACAK İŞÇİLER :

6356 sayılı kanununun 65. Maddesine göre Grev ve Lokavt Dışı kalacak işçilerin görev ve sayıları aşağıdaki şekilde tesbit edilmiştir.

SP- 1 Fabrikası (Hamamaltı Mevkii)

	Asil	Yedek
Lojistik	3 kişi	1 kişi
Elektrik Bakım	3 kişi	1 kişi
Mekanik Bakım	3 kişi	1 kişi
Kazancı	3 kişi	1 kişi
Güvenlik	4 kişi	1 kişi

SP- 2 Fabrikası (Köprübaşı Mevkii)

Lojistik	12 kişi	3 kişi
Elektrik Bakım	6 kişi	1 kişi
Mekanik Bakım	6 kişi	1 kişi
Kazancı	3 kişi	1 kişi
Kojene	3 kişi	1 kişi
Güvenlik	6 kişi	1 kişi

Toplam 52 kişi 13 kişi

Madde 62- GENEL AF :

İşbu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önce, iş akdi devam eden sendika üyelerine gerek kanunen ve gerekse akten verilmiş olan disiplin cezaları bütün neticeleriyle birlikte affedilmiştir. Ancak ücretten yapılan kesintiler iade edilmez.

Madde 63- KANUNUN ÜSTÜNLÜĞÜ :

İşbu sözleşmede işçi lehine değiştirici ya da geliştirici hükümlerin bulunmadığı hususlarda yürürlükte bulunan ya da yürürlüğe girecek olan işçi lehine ilgili kanun, tüzük ve yönetmelik hükümleri saklıdır.

Madde 64- KANUNA AYKIRILIK :

A) İşbu sözleşme hükümlerinden herhangi birisinin kanuna aykırılığı sabit olursa, sadece ilgili hüküm yürürlükten düşer. Bu düşüş sözleşmenin tüm olarak yürürlükten kalkması sonucunu doğurmaz.

B) Taraflar, ilgili hükmü kanun ve içtihadı uygun olarak yeniden düzenlerler.

Madde 65- İBRANAME ŞARTI :

İşveren, işçilerden ibraname almak istediği takdirde işbu ibranamede işçiye yapılan ödemelerin her kademesi ayrı ayrı gösterilir. İşçi işvereni ibranamede yazılı meblağ kadar ibra etmiş sayılır.

Madde 66- ÖZEL ŞİKAYET :

A) Özel şikayet işçinin memnuniyetsizliğini mucip bir halde bu durumu açığa vurarak belirtmesidir. Bunlar işçilerin çalışma şartlarına ve işverenle olan münasebetlerine, doğrudan doğruya ve temelli bir şekilde etki etmeyen nitelikteki hususlardır. Bu takdirde, taraflar aşağıdaki usule göre hareket ederler. Bu sebeplerle, taraflar hakem yoluna başvurmayacaklardır.

1- İşçi işyeri amiri ile görüşerek şikayeti halleder. Görüşmeler sözlüdür.

2- İşçi neticeden tatmin olmazsa, konuyu işyeri sendika temsilcisine bildirir.

Temsilci işyeri amiri ile görüşüp konuyu halledemezse durumu işveren vekili ile görüşür. Netice yazılı olarak tesbit edilir ve taraflarca imzalanır.

3- İkinci kademede konu halledilemediği takdirde, sendika üst kademeleri ile işverenin yetkili temsilcisi arasında görüşülür.

4- Bu kademede de netice alınamazsa, sendika başkanlığı ile işveren genel müdürlüğü görüşerek konuyu halle çalışırlar.

B) İşbu şikayetler sebebiyle hiçbir işçi şikayetten dolayı sorumlu tutulamaz ve haklarında idari tedbir ve cezai kararlar alınamaz.

Madde 67- SÖZLEŞME ŞİKAYETİ :

A) İşbu sözleşmenin uygulanmaması ya da yanlış uygulanması yüzünden zarar gören sendika üyesi,

1- Durumu kendisine en yakın işyeri sendika temsilcisine bildirir.

2- Temsilci acil hallerde durumu derhal işyeri amirine bildirir.

3- Temsilci acil olmayan hallerde şikayeti baştemsilciye bildirir. Baştemsilci diğer temsilcilerle görüşür. Şikayet haksız görülürse durum şikayeti yapana bildirilir. Yerinde görülürse varılacak müşterek görüşe göre işyeri amirine bildirilir.

4- İşyeri amiri şikayeti reddederse, temsilciler durumu sendikanın üst kademesine bildirirler.

5- Sendika üst kademesi şikayeti işveren üst kademesine iletir.

6- Üst kademeler arasında da halledilemeyen şikayetler için taraflardan biri adli mercilere başvurabilir. Aksi halde mesele uyuşmazlık konusu haline gelir ve 69. maddenin kapsamına girer.

B) Sözleşme şikayetinde bulunan işçiler işbu şikayetlerinden dolayı sorumlu tutulamaz ve haklarında idari tedbir ve cezai kararlar alınamaz.

Madde 68- UYUŞMAZLIK VE ÖZEL HAKEM :

Taraflar, işbu toplu iş sözleşmesi hükümlerinden bir ya da bir kaç üzerinde uygulama ya da tefsir uyuşmazlığına düşerlerse,

A) Uyuşmazlık iddiasında olan tarafın yapacağı çağrı üzerine işbu çağrıyı takiben 6 işgünü içinde toplanarak, uyuşmazlık konusunu müzakere ederler.

B) İşbu müzakerede 6 işgünü içinde anlaşmaya varamazlarsa, taraflar mutabakata varmaları halinde 3 işgünü içinde konuyu özel hakeme gönderebilirler. Aksi takdirde kanuni yollar açıktır.

Madde 69- SÖZLEŞMENİN EKLERİ :

İşbu sözleşmeye ek,
1- EK:A Disiplin Cezaları Cetveli,
2- Ek:B Giyim Eşyası Listesi
taraflarca metne dahil olarak kabul edilmiştir.

Madde 70- YETKİLİ MAHKEME :

İşbu sözleşme ile ilgili bütün konularda İstanbul Mahkemeleri yetkilidir.

Madde 71- İMZA TARİHİ :

Taraflar, işbu toplu iş sözleşmesini 6356 sayılı kanuna göre düzenlemiş ve 31.07.2013 günü imza etmişlerdir.

Madde 73- SOSYAL YARDIMLARDAKİ 2.YIL ZAMLARI :

Sözleşmenin ikinci yılında aşağıda belirtilen maddelerdeki miktarlar 2003=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinin Aralık 2013 ayının Aralık 2012 ayına göre değişimi oranında artırılarak uygulanacaktır. Bu hesaplama sonucunda küsuratlı çıkan rakamlar bir üst rakama tamamlanacaktır.

Madde 33- YILLIK İZİN ÜCRETİ VE ÖDENTİSİ, 39- GECE ÇALIŞMA ZAMMI, 42- YEMEK, 43- ÇOCUK ZAMMI, 44- AİLE YARDIMI, 45- TAHSİL ÖDENTİSİ, 46- EVLENME ÖDENTİSİ, 47- DOĞUM ÖDENTİSİ, 48- ÖLÜM ÖDENTİSİ, 49- MALULİYET ÖDENTİSİ, 53- BAYRAM ÖDENTİSİ, EK:B- AYAKKABI BEDELİ

GEÇİCİ MADDE 1- BİRİKEN FARKLAR :

İşbu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden imza tarihine kadarki sürede sözleşmenin getirdiği bütün maddi haklardan doğan birikmiş farklar sözleşmenin imzalanmasını takip eden en geç 30 gün içinde ödenecektir.

GEÇİCİ MADDE 2- İŞTEN AYRILAN İŞÇİLERİN HAKLARI :

Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır.

İş sözleşmesi sona eren işçilerin kendilerine, ölenlerin kanuni mirasçalarına, yürürlük tarihi ile işten ayrıldığı veya ölüm tarihine kadar olan süre için toplu iş sözleşmesi farklarına ilişkin bütün hak ve alacakları bu sözleşmede tesbit edilen miktarlar üzerinden hesaplanarak daha önceki ödemelerin mahsubu yapılmak suretiyle ödenir.

İŞVEREN ADINA:

LEVENT TAYLAN

KORHAN ŞENGÜN

HAKAN ÖZCAN

MUSTAFA BÖREKÇİ

OLCAY ÖZGİRAY

ÜMİT İYİ

İŞÇİ SENDİKASI ADINA:

MUSTAFA ÖZTAŞKIN

ALİ UFUK YAŞAR

İBRAHİM DOĞANGÜL

NİMETULLAH SÖZEN

AHMET KABACA

ÜNAL AKBULUT

MUZAFFER İŞİK

NİLGÜN TOZ

RECEP MUTLU

İRFAN KELEŞ

EK:B GİYİM EŞYASI LİSTESİ :

İşçilere aşağıda belirtilen giyim eşyaları verilir.

1- İşyerinde çalışmakta olan bütün işçilere, her yıl işin niteliğine ve çalışma koşullarına uygun yazlık ve kışlık iş elbisesi verilir. Yazlık giysiler Mayıs ve kışlık giysiler Ekim aylarında verilir.

2- Sendika üyesi bütün işçilere yılda 2 adet yazlık ve kışlık olmak üzere sözleşmenin 1. yılında **75.-TL** değerinde fatura karşılığı ayakkabı verilir.

3- Güvenlik görevlilerine 2 yıl miadlı yazlık ve kışlık elbise ile yazlık ve kışlık 2 gömlek verilir. Şoförlere yazlık, kışlık pantolon ve yazlık-kışlık gömlek verilir.

4- Güvenlik görevlilerine 2 yıl miadlı kaban ve avcı yeleği şoförlere ve forkliftçilere 2 yıl miadlı mont ve avcı yeleği verilir.

5- Bütün işçilere her ay 1300 gr. matik deterjan verilir.

6- Bütün sendika üyelerine yılda 2 adet yazlık ve kışlık tişört verilir.

7- İşçilere çelik burunlu iş ayakkabısı verilir.

Yukarıdaki malzemelerin seçimi ve dağıtımı işyeri sendika temsilcileri ile birlikte yapılır.

EK:A
DİSİPLİN CEZALARI

Sıra No	Cezanın İçeriği	Cezanın Süresi	
		Yıl	Ay
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

100