

## TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ TASLAĞI

### 1.BÖLÜM GENEL HÜKÜMLER

#### MADDE-1. TARAFLAR ve TANIMLAR

Bu toplu iş sözleşmesinin tarafları ..... **BELEDİYE BAŞKANLIĞI** ile **HİZMET-İŞ (TÜM BELEDİYE VE GENEL HİZMET İŞÇİLERİ SENDİKASI)**'dir.

Bu toplu iş sözleşmesinde;

- 1) Tüm Belediye ve Genel Hizmet İşçileri Sendikası "**HİZMET-İŞ**" veya "**SENDİKA**",
- 2) ..... Belediye Başkanlığı "**İŞVEREN**" veya "**BELEDİYE**",
- 3) İşletmenin bütünü sevk ve idareye yetkili olanlarla işyerinde işveren adına hareket eden ile işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselere "**İŞVEREN VEKİLİ**"
- 4) Ekleri ile birlikte bu toplu iş sözleşmesi "**SÖZLEŞME**" veya "**TİS**",
- 5) Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamı içerisinde belirtilen tüm işyerleri, bunların eklentileri ve araçları ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamındaki bütün yerleri "**İŞYERİ**",
- 6) Bu toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işverenin iş organizasyonu kapsamındaki bütün işyerlerinde çalışan Hizmet-İş (Tüm Belediye ve Genel Hizmet İşçileri Sendikası) üyeleri "**ÜYE**",
- 7) Bu toplu iş sözleşmesinin kapsadığı tüm işçiler "**İŞÇİ**", olarak anılacaktır.

#### MADDE-2. YÜRÜRLÜK SÜRESİ

Bu Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük süresi ..... yıl olup, ..... tarihinde yürürlüğe girer; ..... tarihi mesai bitiminde sona erer.

#### MADDE-3. SÖZLEŞMENİN KAPSAMI

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

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

#### MADDE-4. TOPLU-İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA ŞARTLARI

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

b) Toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte Hizmet-İş Sendikasına üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin Hizmet-İş Sendikasıca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar. Şu kadar ki; Sendikaya üyelikleri sözleşmenin yürürlük tarihinden sonra gerçekleşen işçiler hakkında ücret zammı kistelyevm usulü ile uygulanır. Bu işçiler ücret zammından; sözleşmenin yürürlük tarihi ile sendikaya üyelik tarihleri arasında geçen süre kadar eksik oranda yararlanırlar.

c) Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde Hizmet-İş Sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işe girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde Hizmet-İş Sendikasına üye bulunup ta ayrılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları, Hizmet-İş Sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Dayanışma aidatı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanma, sözleşmenin imza tarihinden sonra mümkündür. Dayanışma aidatı ile toplu iş sözleşmesinden yararlanacak işçiler ücret zammından; sözleşmenin yürürlük tarihi ile dayanışma ile yararlanmak için müracaat ettikleri tarihler arasında geçen süre kadar eksik oranda yararlanırlar.

d) Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler, toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinden iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesi ile sağlanan haklardan kıdem tazminatı farkı dâhil, çalıştıkları süre ile orantılı olarak sendika üyelik aidatını ödemek kaydıyla yararlanırlar. Bu ödeme eğer üye vefat etmiş ise mirasçılara ödenir.

e) Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesi hükümleri, o tarihte sözleşmeden yararlanmakta olan üyelerin şahıslarına münhasır olmak üzere, yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi olarak devam eder.

#### MADDE-5. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN AMACI

Bu toplu iş sözleşmesinin amacı; İş sözleşmelerinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek,

İşyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, ahlaki ilkeleri ve hakka bağlılığı da gözeterek işçileri ile işverenlerin karşılıklı hak ve menfaatlerini dengelemek,

Taraflar arasında çıkabilecek uyuşmazlıkların uzlaşma yolunu ve çözüm şekillerini göstermek, İşveren ile işçi ve sendika arasındaki ilişkileri, düzenleyip; iş ahengi ve çalışma barışını adil bir şekilde korumak,

İstikrarsız ve güvencesiz istihdamı ortadan kaldırmayı, meslek ile aile yaşantısını uzlaştırmayı desteklemek.

Kaliteli kamu hizmetlerinin sunumunda kullanıcıların, çalışanların ve onların temsilcilerinin katılımını, demokratik kontrolünü, şeffaflığı, iyi yönetimi cesaretlendirmek, yeteneklerin gelişmesini sağlamak,

Çalışanlar için çalışma koşulları ve makul bir ücret düzeyini teminat altına almak, kadınlar ve erkekler de dahil herkes için eşit işe eşit ücret verilmesi,

Düzenli iş, iyi ücret düzeyleri ve yeterli çalışma koşulları ile kamu hizmetlerinde çalışanların yaşam kalitesi arasında birebir bir ilişki olduğu fikrini teşvik etmek,

Çalışma saatleri iş ve özel hayatın uzlaştırılması, iş kalitesi, becerilerin geliştirilmesi ve yeni beceriler kazandırılması, çalışma hayatı boyunca öğrenme ve kariyer fırsatları, demografik değişim, iklim değişikliği, iş yerinde her türlü ayrımcılık, ırk ve yabancı düşmanlığı ile mücadele edilmesi,

Hizmet-İş Sendikası üyelerinin sosyo-ekonomik, moral ve kültürel gelişmelerini sağlamaktır.

## **MADDE-6. SÖZLEŞMENİN GÜVENCESİ**

a) İşveren 4857 sayılı kanununun 16.maddesine dayanılarak "Takım Sözleşmesi" yapmak suretiyle veya işçilere yapılacak ferdi iş sözleşmeleriyle, bu toplu iş sözleşmesi hükümlerini kısmen ve tamamen, doğrudan doğruya veya dolaylı yollarla sendikasız veya başka bir sendikanın üyelerine uygulayamaz.

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

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

d) Bu toplu iş sözleşmesinin çalışma süreleri, iş sağlığı ve güvenliği gibi maddelerinden sendika üyesi olmayanlarda aynen yararlanırlar.

e) Belediyenin ortağı olduğu şirketlerin kapatılması, satılması, devredilmesi ya da her ne şekilde olursa olsun tasfiye edilmesi halinde, bu işyerlerinde çalışan işçiler, Belediye işçileri kabul edilerek belediye bünyesi içinde öncelikle kadrosuna, kadro yoksa kadrosuna uygun başka bir işe yerleştirilir. Bu durumda işçinin ücret, kıdem ve meslek durumlarında işçi aleyhine bir uygulamaya gidilemez. Bu işçilerden ayrılmak isteyen kıdem tazminatları ödenir.

## **2.BÖLÜM**

### **SENDİKAL FAALİYETLER ve TEMİNATI**

#### **MADDE-7. SENDİKAL FAALİYETLER**

##### **A- Sendikal Faaliyet**

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

2) İşveren, sendikanın işyerinde mesai saatleri içinde veya dışında tayin ettiği temsilcileri vasıtasıyla üye kaydetmelerine ve sözleşme maddelerinin aksamadan yürütülüp yürütülmediğinin kontrolüne izin verir. Hiçbir şekilde yetkili sendikanın faaliyetleri işveren tarafından engellenemez.

##### **B- Yönetici ve Temsilcilerin Faaliyetleri**

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

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

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

4) Gerektiğinde iş saatleri içinde ve dışında üye kaydetmek, Toplu iş sözleşmesinin iyi yürütülmesini temin maksadıyla işveren veya işveren vekili yahut da işyeri yetkilileri ile görüşme yapmak.

#### **MADDE-8. SENDİKAL İZİNLER**

**A) Yönetici İzinleri;** Sendika, Bölge, Şube, İl Başkanı ve yöneticilerine sendikal faaliyetlerini ifa edebilmeleri için yılda ..... işgünü sendikal izin verilir. Toplu iş sözleşmesinin sona ermesi halinde sona eren

Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya Bakanlıkça yeniden yetki tespiti verilmişse sendikal izinli sayılması hali devam eder.

**B) İşyeri Sendika Baştemsilcisi ve Temsilci izinleri;** İşyeri Sendika Baştemsilcileri ve Temsilcilerine işyerindeki işlerini aksatmamak ve işyeri disiplinine aykırı olmamak şartıyla;

İşyeri Sendika Baş Temsilcisine Haftada 1 (bir) sendikal izin verilir.

İşyeri Sendika Temsilcilerine haftada bir gün aralarında görüşme yapmalarını sağlamak amacıyla aşağıda belirlenen şekilde sendikal izin verilir.

**İşyeri işçi mevcudu**

**haftalık izin süresi**

01-50 işçi çalıştıran işyerinde

..... Saat,

51-100 işçi çalıştıran işyerinde

..... Saat,

100-500 işçi çalıştıran işyerinde

..... Saat,

**C) Kadın Komitesi, Engelliler Komitesi, Gençlik Komitesi ile Kültür Sanat Komitesi Üyeleri İzni;**

İşyerinde çalışan işçiler arasından sendikaca, Şube nezdinde kurulan Kadın Komitesi, Engelliler Komitesi, Gençlik Komitesi ile Kültür Sanat Komitesi üyesi belirlenir ve bu komitelerin üyelerine haftada 6 saat sendikal izin verilir.

**D) Diğer İzinler;**

Sendikanın her kademesinde görevli yöneticilerine, toplu iş sözleşmesi ile kurulması öngörülen kurul ve komite üyelerine, temsilcilerine, kadın komitesi başkan ve üyelerine, engelliler komitesi başkan ve üyelerine, kültür sanat komitesi başkan ve üyelerine, gençlik komitesi başkan ve üyelerine ve sendika tarafından belirlenecek görevlilere kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, disiplin kurulu ve temsilciler meclisi toplantıları, kadınlarla ilgili etkinlik ve kadın komitesi toplantıları, engellilerle ilgili etkinlik ve engelliler komitesi toplantıları, kültür ve sanatla ilgili etkinlik ile kültür sanat komitesi toplantıları, gençlerle ilgili etkinlik ve gençlik komitesi toplantıları gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine talep edilen tarihler için sendikal izin verilir. Bir defada işyeri işçi sayısının %15'inden fazlasının sendikal izin kullanması işverenin onayına bağlıdır. Konfederasyon, sendika genel merkez genel kurulu delegelerine 5 işgünü, şube genel kurul delegelerine 2 işgünü sendikal izin verilir, genel kurullar için %15 oranı şartı aranmaz. Ancak, her iki durumda da sendika isim listesini yazılı olarak 3 gün önceden işverene bildirmek zorundadır. Yukarıda adı geçen temsilci, yönetici ve diğer görevlilere işveren tarafından izin verilmediği takdirde işe gelmeyenleri işveren sorumlu tutamaz ve herhangi bir şekilde cezalandıramaz.

8 Mart Dünya Kadınlar Günüdür, 10- 16 Mayıs Engelliler Haftasıdır. Bugünlerde etkinliklere katılmak üzere en az 5 işgünü önceden, işyerinde işi aksatmayacak şekilde işveren ve sendikanın ortaklaşa belirleyeceği sayıda işçiler bu günlerde sendikal izinli sayılırlar. Bu sayı her halükarda işyerinde çalışan işçi sayısının %15'ini geçemez.

Sendikal izinli geçirilen süreler iş süresinden sayılır. Sendikal izin kullananlardan herhangi bir ücret kesintisi yapılamaz. Sendikal izin kullananlar ücret ve sosyal yardımlarını işyerinde çalışmış gibi aynen alırlar. Sendikal izin yıllık ücretli izinden mahsup edilmez.

**MADDE-9. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ**

Hizmet-İş Sendikası işyerinde çalışan üyeleri arasından aşağıda gösterilen esaslar dâhilinde biri baştemsilci olmak üzere her işyeri için;

a) 1-50 işçiye kadar : 1

b) 51-100 işçiye kadar : 2

c) 101-500 işçiye kadar : 3

d) 501-1000 işçiye kadar : 4

e) 1001-2000 işçiye kadar : 6, İşyeri Sendika Temsilcisi atanır.

İlgili kanun maddesi ve yerleşik yargı kararları gereğince işletme söz konusu olduğunda yukarıdaki kural işletmeye bağlı her iş yeri için ayrı ayrı uygulanır.

İşyerlerinin birleştirilmesi veya isimlerinin değiştirilmesi mevcut temsilci sayısını değiştirmez; ancak, işyerlerinin bölünmesi veya ayrılması halinde, temsilci sayısı yeni duruma göre yeniden belirlenir.

**MADDE-10. SENDİKA GÖREV ALANLARIN TEMİNATI**

a) Hizmet-İş Sendikasının bütün kademelerinde görevli yönetim kurulu, denetim kurulu ve disiplin kurulu başkan ve üyeleri, bölge, il ve ilçe başkan ve üyeleri, işyeri sendika baş temsilcileri ile temsilciler, kadın komitesi, engelliler komitesi, gençlik komitesi ile kültür sanat komitesi başkan ve üyelerinin, kanun, yönetmelik ve toplu iş sözleşmesiyle kurulması öngörülen kurul ve komite başkan ve üyelerinin ile görevlilerin iş sözleşmesi sendikanın yetkisi devam ettiği sürece fesih edilemez, rızası alınmadan işi ve işyeri değiştirilemez. Toplu iş sözleşmesine bağlı çalışmalarını yüzünden cezalandırılmaz.

b) Hizmet-İş Sendikasının yönetim kurullarında veya başkanlığında görev alarak, kendi isteği ile işyerinden ayrılan işçiler iş sözleşmesi askıda kalır. Bu işçiler;

1- Dilerlerse iş sözleşmeleri askıya alındığı tarihte işten ayrılıp bu tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemaksızın feshederek kıdem tazminatına hak kazanırlar. Yine isterlerse sendikadaki görev yaptıkları süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatına hakk kazanabilirler. Her iki halde de kıdem tazminatında bu fesih tarihindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanmakta olan emsal kıdemde ve durumda olan işçinin almakta olduğu aylık giydirilmiş ücreti esas alınır.

2- Sendikadaki görevlerinin seçime girmemek, seçilememek, çekilmek veya her ne sebeple olursa olsun son bulması yada profesyonel sendika yöneticiliğinin sona ermesi üzerine işverenden işe alınmalarını istedikleri takdirde işveren, talep tarihinden itibaren 1 ay içinde o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun başka bir işe almak zorundadır. Bu takdirde işçinin ücret ve eski kıdem hakları saklı tutularak sözleşme ile getirilen haklar ücretine ilave edilir. Bu hakkın kullanılması teşekküllerdeki görevin ya da profesyonelliğinin sona ermesinden başlayarak üç ay içinde kullanılabilir.

c) (a) bendi hilafına işçinin iş sözleşmesinin feshi halinde işyerinde çalışan işçi sayısına ve kıdemine bakılmaksızın 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 24.maddesi hükmü uygulanır. Yani 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 24.maddesindeki işyeri sendika temsilcilerine sağlanan güvenceden işyeri sendika temsilcisi gibi aynen yararlanırlar.

d) (a) bendi hilafına işçinin işinin/işyerinin değiştirilmesi halinde, işi ve/veya işyeri değiştirilen işçiye, işinden ve/veya işyerinden ayrı kaldığı her gün için 1 günlük giydirilmiş ücreti tutarında ilave ücret ödenir. İş/işyeri değiştirilen işçinin, işveren tarafından 15 gün içinde işine ve/veya işyerine iade edilmemesi halinde, ödenmesi gereken ücret miktarı herhalde işçinin 12 aylık brüt giydirilmiş ücreti tutarından az olamaz.

e) İşverenin (b/2) bendi hilafına hiç işe başlatmaması veyahut ta işe başlatıp ta uygun iş vermemesi halinde ayrıca cezai şart olarak iki yıllık giydirilmiş ücreti tutarında tazminat öder. Ayrıca işçinin kanunlar, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmesinden doğan tazminat hakları ile diğer hakları saklıdır. Yöneticilerin işe başlatılmasında ve kıdem tazminatı ve cezai şart olarak ödenecek tazminatın tespitinde halen toplu iş sözleşmesinden yararlanmakta olan emsal kıdemde ve durumda olan işçinin almakta olduğu aylık giydirilmiş ücreti esas alınır.

f) Malûllük, yaşlılık aylığı almaya hak kazandığı için veya herhangi bir sebeple işe dönmek istemeyen yahut ta verilecek işi kabul etmeyen yöneticinin isteği halinde halen toplu iş sözleşmesinden yararlanmakta olan emsal bir işçinin aldığı ücret ve tüm haklar üzerinden kıdem tazminatı ödenmek şartı ile iş sözleşmesi feshedilir.

## **MADDE-11. SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ, MOBBİNG ve EŞİT DAVRANMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ**

**A) Sendika Üyeliğinin Güvencesi;** İşçiler Hizmet-İş Sendikasına üye olmaları, Hizmet-İş Sendikasının veya bağlı bulunduğu konfederasyonların etkinliklerine katılmaları veya işçi olmaktan doğan diğer haklarını kullanmaları dolayısıyla işten çıkarılamaz, işi değiştirilemez ve farklı bir işleme tabi tutulamazlar.

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

Toplu iş sözleşmesi ile işçiye sağlanan her türlü haklar bu ayırım yasağının dışındadır.

**B) Mobbing-İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi;**19.03.2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2011/2 sayılı Başbakanlık "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi" Genelgesine göre; işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, kişinin verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olmakta ve bu nedenle çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerekmektedir.

Bu bağlamda; İşyerinde işçinin; işveren vekilleri, amirler veya diğer çalışanların rahatsız edici, ahlak dışı, sistematik söz ve davranışlarla taciz edilmesi, haksız eleştiri, hata bulmak, dışlamak, yok saymak, sosyal toplantılara çağırılmamak, odaya girdiğinde konuyu değiştirmek, alay etmek, kılık kıyafetiyle dalga geçmek, masasının üzerinden eşyaları yok etmek, sık sık sözünü kesmek, yaptığı işi sürekli eleştirmek, davranışlarla ve bakışlarla dışlama, yazılı, sözlü yada telefonla tehdit edilme, iş arkadaşlarına kendisiyle konuşmaması yönünde telkinde bulunma ve yasaklama ve iş arkadaşlarından ayrılmış bir yer verme, orada yokmuş gibi davranılması, arkasından kötü konuşulması, asılsız söylentiler çıkarılması, kararlarının sürekli sorgulanması,

özgüvenini olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlama, sahip olduğundan daha az nitelik gerektiren işler verilmesi veya işinin sürekli değiştirilmesi, fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlama, fiziksel şiddet tehditleri alma, doğrudan cinsel taciz ve fiziksel zarara uğrama v.b. psikolojik ve fiziksel tacize maruz kalma hallerinde,

**C) Eşit Davranma Yükümlülüğü;** İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

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

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

**D) İşveren,** bu maddenin (A), (B) ve (C) bendine aykırı olarak işçinin iş sözleşmesinin feshi halinde işyerinde çalışan işçi sayısına ve işçinin kıdemine bakılmaksızın 4857 sayılı İş Kanununun 18.,19.,20. ve 21.madde hükümleri uygulanır. Borçlar Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun ilgili hükümleri saklıdır. Yine bu maddenin (A), (B) ve (C) bendine aykırı olarak; işçinin iş/işyeri değişikliğine gidildiğinde vesair ihlallerde işçi eski iş/işyerine iade edilir ve 12 aylık giydirilmiş brüt ücreti tutarında tazminat cezai şart olarak ödenir. İşçinin kanunlar, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmesinden doğan tazminat hakları ile diğer hakları saklıdır.

Ayrıca, (B) bendinde belirtilen haller ve benzeri hallerde maruz kalan işçinin kendi iş sözleşmesini fesih etmesi halinde işverence işçiye 24 aylık brüt ücreti tutarında maddi tazminat ödenir.

## **MADDE-12. SENDİKANIN YARARLANACAĞI ARAÇ ve GEREÇLER**

Hizmet-İş Sendikası üyeleriyle temas sağlama, konferans, eğitim semineri ve benzeri sosyal içerikli toplantılar için işverenin salon, araç ve gereçlerinden önceden haber vermek kaydıyla ücretsiz olarak yararlanır.

İşyerinden geçici olarak ayrılan personel ve yöneticilerde şehir içi toplu taşıma araçlarından işyerinde çalışanlar gibi ücretsiz olarak yararlanırlar.

## **MADDE-13. TEMSİLCİ ODASI, İŞÇİ LOKALİ ve İLAN TAHTASI**

**a) Temsilci Odası;** İşveren, Hizmet-İş Sendikası işyeri sendika temsilcilerine belge, evrak ve kayıtlarını muhafaza edebilmeleri ve çalışmalarını kolaylaştırmaları için işyerinde elverişli bir temsilcilik odası tahsis eder. Bu odanın mefruşat ve malzemeleri işverence temin edilir. Temsilci odasına işveren tarafından dâhili telefon tahsis edilir. Bu telefonla yapılan konuşmalarda İşveren bir ücret talebinde bulunamaz.

**b) İşçi Lokali;** İşveren, her işyerinde çalışan tüm işçilerin yüzde elli (%50) den fazlasının rahatlıkla oturabileceği bir lokal temini için gerekeni yapar. İşçi lokalinde bir soğutucu dolap bulundurulur. Bu lokalin mefruşat ve malzemeleri işverence temin edilir.

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

## **MADDE-14. AİDAT ve DİĞER KESİNTİLER**

**a) İşveren** 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 18.maddesi gereği kesmeye mecbur olduğu üyelik ve dayanışma aidatlarını sendikanın bildirdiği banka hesabına her ay aylık ücretlerinden keserek işçi aylık ücretlerinin ödendiği günü takip eden 7 gün içinde herhangi bir ihtara lüzum kalmaksızın yatırmak ve kesinti listesinin bir nüshasını işyerinin bağlı olduğu şubeye, bir nüshasını da sendika genel merkezine posta ile ya da e-mail adresine ([hizmet-is@hizmet-is.org.tr](mailto:hizmet-is@hizmet-is.org.tr)) göndermek zorundadır. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yeni dönem için yetki verilmesi halinde, sendikanın yazılı talebi aranmaksızın işveren tarafından üyelik aidat kesintileri yapılarak yukarıda belirtilen usul çerçevesinde sendikaya ödenir. İşveren bu işlemler için sendikadan herhangi bir masraf isteyemez.

**b) İşveren,** toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında geçen süreler için tahakkuk eden toplu iş sözleşmesi farklarının ödenmesi sırasında üyelik aidatlarını kesmek ve herhangi bir ihtara lüzum kalmaksızın sendikanın bildirmiş olduğu banka hesabına bir ay içerisinde yatırmak zorundadır.

**c) Sosyal,** kültürel, sportif ve benzeri faaliyetler ile kooperatifler için yapılacak kesintiler sendikanın ve işçinin yazılı muvafakatine bağlıdır.

### **MADDE-15. ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ**

İşveren sendikanın yazılı talebi üzerine işyerinde çalışan bütün işçilerin isim listelerini mevcut belgelere dayanarak ve işveren vekillerince onaylanmış olarak bir hafta içinde sendikaya verir.

Sendika üyesi olup ölen, emekli olan, işten çıkarılan veya kendi isteği ile ayrılan işçilerin onaylı isim listelerini de en geç her ayın sonunda, sendikanın talebine gerek olmaksızın düzenli olarak sendikaya gönderir. Bu eksilmeleri zamanında bildirmeyen işveren, bunların sendikal ödentilerini karşılamak zorundadır.

### **3. BÖLÜM** **ÇALIŞMA ESASLARI**

### **MADDE-16. İŞÇİLERİN YAZILI EMİR İSTEME HAKKI**

İşçi, kendisine verilen emirleri kanun ve toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı görürse, bizzat veya temsilci vasıtasıyla emri veren amirine bildirir. Amir emrin yapılmasında ısrar ederse emri yazılı olarak işçiye vermek zorundadır. Bu şekilde işçinin emri yerine getirmesinde kanuna ve talimatlara aykırılık (suç hali hariç) teşkil ederse bundan dolayı işçi sorumlu tutulamaz. İşçinin amirine başvurmasına rağmen amir emrini yazılı olarak vermekten kaçınırsa o işin yapılmamasından işçi sorumlu tutulamaz.

### **MADDE-17. BRANŞTA ÇALIŞMA**

Her işçi genel olarak istihdam edildiği işinde ve branşında çalıştırılır. İşçinin çalışma koşullarındaki yapılacak değişiklik, bu durumun işçiye yazılı olarak bildirmesi ve işçinin bu değişikliği kabul ettiğini altı işgünü içinde yazılı olarak bildirmesi halinde mümkündür. Aksi halde çalışma koşullarında yapılan değişiklik işçiye bağlamaz.

Yangın, sel deprem gibi tabii afet hallerinde işçinin rızasına bakılmaksızın geçici sürelerde işçiler çalıştırılabilirler. İş ve işyeri değişikliği nedeniyle işçi ücretlerinden herhangi bir indirim yapılamayacağı gibi, geçici görevdeki işin niteliğine göre sağlanan ek haklar da işçiye ödenir.

İşveren, işçinin rızası ile gerçekleşen değişiklik halinde değişik iş veya branşta çalışma 45 günü geçtiği her gün için ..... -TL yer değiştirme tazminatı ödemekle yükümlüdür.

İşçinin ikametgâhının değişmesi halinde, işçi isterse ikametgâhına yakın bir işyerine (aynı vasıfta benzer bir işe) nakledilir.

Bu maddeye aykırı davranılması halinde işverence işçiye, sözleşmenin "Sendika Üyeliğinin Güvencesi ve Eşit Davranma Yükümlülüğü" başlıklı maddesinde öngörülen miktarda tazminat ödenir.

### **MADDE-18. DENEME SÜRESİ**

a) İşçiler işe alındıkları tarihten itibaren bir aylık deneme süresine tabi tutulurlar. Deneme süresi içinde gerek işveren gerekse işçi hiçbir şarta bağlı kalmaksızın iş sözleşmesini feshedebilirler.

b) Önceden işyerinde çalışırken tensikat veya makul özürlerle işyerinden ayrılmış olanlar tekrar işe alımlarda ikinci bir deneme süresine tabi tutulmazlar.

### **MADDE-19. ASKERLİK HİZMETİ NEDENİYLE İŞYERİNDEN AYRILMA**

a) Manevra veya herhangi bir nedenle silâh altına alınan işçi, bu hizmeti süresince ücretli izinli sayılır. Bu işçiye; Milli Savunma Bakanlığı tarafından ödenen maaş, işyerinde çalışırken aldığı ücretten az ise aradaki fark işveren tarafından ödenir.

b) Muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle silâh altına alınan işçi, bu hizmeti süresince ücretsiz izinli sayılır. Muvazzaf askerlik hizmetini yaptıktan sonra bir ay içinde işe dönmek isteyen işçi ayrıldığı derecedeki müktesep haklarına ek olarak işbu sözleşme ile sağlanan haklardan yararlandırılarak eski yerine ve işine başlatılır. Eski işine başlatılmaz ise on iki aylık giydirilmiş brüt ücreti tutarında tazminat ödenir.

c) Muvazzaf askerlik hizmeti için işyerinden ayrılan işçiye bir aylık ücreti tutarında askerlik yardımı yapılır.

### **MADDE-20. VARDİYA USULÜ ÇALIŞTIRMA**

Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalar İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik Hükümleri ile ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

### **MADDE-21. NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİ**

Haftalık çalışma süresi 40 saattir. Bu süre, haftada beş işgünü ve günlük sekiz saat olarak uygulanır. Bu süreler aşılmamak ve günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında bir saatten az olmamak üzere ara

dinlenmesi verilmek şartıyla çalışma saatleri işin icabına göre işverence tanzim edilir. Normal çalışma yapılan işyerleri için Cumartesi akdi tatil ve Pazar günü hafta tatilidir.

#### **MADDE-22. ÇALIŞMA SÜRELERİNDEN SAYILAN HALLER**

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

- İşveren tarafından işçinin işyerinden başka bir işyerine gönderilmesi esnasında yolda geçen süreler.
- İşçinin, işverenin her an emrinde hazır bulunması halinde çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek geçirdiği süreler.
- İşçinin işveren tarafından başka yere gönderilmesi veya işveren bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.
- Yağmur, sel elektrik kesilmesi ile malzeme ve araç yokluğu nedeniyle işbaşında bulunup ta çalışmadığı süreler,
- Sendika tarafından yapılacak her türlü toplantı ve görevlerde geçen süreler.
- Yolcu otobüsünde çalışan şoför veya muavinlerin arabanın başında bekledikleri süreler çalışmış gibi mesaiden sayılır.

#### **MADDE-23. İŞÇİ ALMADA USUL**

İşveren işçi alımında aşağıda belirtilen hususlara uymak zorundadır.

- Evvelce aynı işverenin emrinde çalışıp makul mazeretlerle kendi isteğiyle işten ayrılan veya tensikata tabi tutulanlar,
- İşyerinden hastalık sebebiyle ayrılmış olup ta iyileşmesini müteakip işverene müracaat edenler,
- 4857 sayılı kanunun 30.maddesinden doğan yükümlülüğün yerine getirilmesinde evvelce işyerinde sakatlanmış işçilerin işe alınmalarında öncelik tanınır.
- İşyerinde herhangi bir iş kazası sonucu ölen veya malûl kalan işçinin varsa reşit çocuklarından birinin, yoksa eğer isterse eşinin işe alınmalarında öncelik tanınır.

#### **MADDE-24. İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVAM ETTİĞİ HALLER ve İŞE DÖNME HAKKI**

Herhangi bir suç sebebiyle gözlem altına alınan veya tutuklanan işçilerin iş sözleşmesi fesih edilemez. Gözlem altında veya tutuklu kaldığı sürede ücretli izinli sayılır ve bu süre için ücreti tam olarak ödenir. Gözlem altı ve tutukluluk halinin kalkması ile birlikte derhal işe başlatılır.

Yargılanan işçinin iki yıldan fazla hapis/ağır hapis cezası ile mahkûm edilmesi ve kararın kesinleşmesi halinde, cezası paraya çevrilmez veya tecil edilmezse iş sözleşmesi feshedilir. Ancak, mahkûmiyetin iki yıla kadar olması ve yüz kızartıcı bir suçtan olmaması şartı ile bu süre için işçinin iş sözleşmesi askıya alınır. Serbest bırakılan işçinin 15 gün içinde başvurması halinde eski işine veya benzeri bir işe başlatılır. Her halûklarda, mahkûmiyetine karar verilip, iş sözleşmesi feshedilen işçilerin mahkûmiyetin bitiminden itibaren bir ay içerisinde başvurmaları halinde emsiline uygun işine veya benzer bir işe başlatılır.

İkinci paragraf hükmünce işe başlama hakkı doğan işçinin işe başlatılmaması halinde işgördülmeksizin emsallerinin aldığı giydirilmiş ücreti tutarında işe başlatılana kadar her ay tazminat ödenir.

Trafik suçundan ehliyetlerinin mahkemece geri alınması durumunda ehliyet iade edilene kadar işveren işçiyi branşına uygun işte çalıştırabilir. Ehliyet iade edildiğinde ise işçi ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7 gün içinde başvurması halinde eski görevine iade edilir.

### **4.BÖLÜM**

#### **İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ ve SONUÇLARI**

#### **MADDE-25. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ**

İşveren, taraf sendika üyesi işçilerin iş sözleşmelerini; İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebep (4857 sayılı kanunun 18.maddesinin gerekçesinde belirtilen gerekçe v.b.) olmaksızın fesih edemez. (Herhalukarda işveren disiplin kurulu kararı olmaksızın işçinin iş sözleşmesini fesih edemez.) Buna aykırı bir şekilde işçinin iş sözleşmesinin feshi halinde işyerinde çalışan işçi sayısına ve işçinin kıdemine bakılmaksızın 4857 sayılı kanunun 18., 19., 20. ve 21.madde hükümleri uygulanır. İşçinin kanunlar, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmesinden doğan diğer tazminat hakları ile diğer tüm hakları saklıdır.

**MADDE-26. TENKİSATTA USUL**

Sözleşme kapsamındaki işyerlerinde tenkisata gidilmesi durumunda işveren aşağıdaki ilke ve sıraya uymak zorundadır.

1. Öncelikle gönüllü olanlar,
2. Deneme süresini tamamlamamış olanlar,
3. Emeklilik hakkını kazanmış olanlar,
4. İşyerine ilk giren son çıkar.

Bu ilke ve sıralamaya uymayan işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçilere kıdem, ihbar tazminatları ile yasalardan, iş sözleşmesinden ve toplu iş sözleşmesinden doğan tazminat ve diğer hakları dışında ayrıca cezai şart olarak 12 aylık giydirilmiş brüt ücreti tutarında tazminat ödemeyi kabul ve taahhüt eder.

**MADDE-27. BİLDİRİM ÖNELLERİ**

a) İş sözleşmelerinin feshinden önce durumun işçiye yazılı bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri;

İşi 6 aydan az sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak 6 hafta sonra,

İşi 6 aydan 18 aya kadar sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak 8 hafta sonra,

İşi 18 aydan 3 yıla kadar sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak 10 hafta sonra,

İşi 3 yıldan 10 yıla kadar sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak 12 hafta sonra,

İşi 10 yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak 16 hafta sonra, fesih edilmiş

sayılır.

İş sözleşmesini işçinin fesih etmesi durumunda yasa hükümleri uygulanır.

b) İşçi bildirim önellerinde işveren tarafından çalıştırıldığı takdirde bildirim öneli içerisinde ücret ve tüm haklardan aynen yararlanır.

**MADDE-28. YENİ İŞ ARAMA İZNI**

İşverenin yazılı ihbarı veya işçinin dilekçesiyle iş sözleşmesi ihbar önellerine uyulmak suretiyle feshedildiğinde ihbar önelleri sırasında, işçiye çalışma saatleri içinde günde 3 saat ücretli yeni iş arama izni verir. İşçi talep ettiğinde iş sözleşmesinin son bulacağı zamandan önceki günlere rastlamak üzere bu izinler topluca verilir. Yeni iş arama iznini kullananlar ücret ve tüm haklardan çalışanlar gibi aynen yararlanırlar.

**MADDE-29. KIDEM TAZMİNATI, HESAPLANMASI ve ÖDENMESİ**

**1) Kıdem Tazminatı;** İşçilerin iş sözleşmelerinin iş kanunundaki kıdem tazminatının ödenmesini gerektiren hallerden birisi ile sona ermesi halinde, işçiye her tam hizmet yılı için 60 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. 1 yıldan artan süreler içinde aynı oran üzerinden ödeme yapılır. Ölüm hallerinde tazminat, kanuni mirasçılara verilir. İş kazası nedeniyle ölen işçinin kıdem tazminatı 80 gündür.

**2) Hesaplanması ve Ödenmesi;** a) Kıdem tazminatına esas olan ücret, işçinin en son aldığı günlük ücretine bu toplu iş sözleşmesi ile kazanılan aynı ve nakdi yardımların toplamının ilavesi ile bulunacak ücrettir.

b) İşçinin kıdem tazminatının hesaplanmasında yasa ve toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanır.

c) İşçinin T.C. Emekli Sandığına bağlı olarak geçen hizmetleri varsa bu hizmetler 2320 sayılı yasaya uygun olarak hesaplanır.

**5.BÖLÜM**  
**İZİNLER****MADDE-30. İZİNLER**

**A) Yıllık Ücretli İzinler;** Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçilere aşağıda belirtilen oranlarda yıllık ücretli izin verilir.

a) Hizmet 1-5 yıl olanlara ..... işgünü,

b) Hizmeti 5-10 yıl olanlara ..... işgünü,

c) Hizmeti 10-15 yıl olanlara ..... işgünü,

d) Hizmeti 15-20 yıl olanlara ..... işgünü,

e) Hizmeti 20 yıldan fazla olanlara ..... işgünü ücretli izin verilir.

f) Ücretli izine rastlayan genel tatil, akdi tatil, hafta tatili, ulusal bayram ve dini bayram günleri ile raporlu geçirilen süreler izin sürelerinden sayılmaz.

g) Yıllık ücretli izinler, yukarıdaki süreler dikkate alınarak 4857 sayılı İş Kanununun 60 ıncı maddesine dayanılarak hazırlanan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde belirtilen usul ve esaslara göre kullandırılır.



h) Çalışan işçi sayısına bakılmaksızın, işveren veya işveren vekilinin atayacağı bir kişinin başkanlığında ikisi sendika temsilcisinden oluşan üç kişilik bir izin kurulu kurulur. İzin Kurulu; Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 16.,17.,18. ve 19.maddelerine göre çalışmalarını sürdürür, yıllık izin hakkı doğmuş olan işçilerin (izin hakkı doğan işçiler tarafından verilip işveren veya işveren vekili tarafından izin kuruluna iletilen izin istekleri dikkate alınarak) izin çizelgeleri hazırlar. İzin çizelgeleri işverenin onayından sonra işyerinde ilan edilir. İzin Kurulu tarafından belirlenen ve işverence onaylanan izin çizelgelerine göre belirlenmiş tarihlerde işçilerin izinlerinin kullandırılması zorunludur. İzin çizelgelerine göre izinli olan işçiye izin süresince işyerlerinde iş verilmez.

i) İzine çıkacak işçiler işverenin muvafakati ile kendi aralarında izin değişimi yapabilirler.

j) Yıllık ücretli iznini kullananlar ücret ve tüm haklardan çalışanlar gibi aynen yararlanırlar.

k) İşveren, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilere, yıllık ücretli izine çıkarken bir aylık giydirilmiş aylık ücreti tutarında izin harçlığı vermeyi kabul eder.

**B ) Ücretsiz Mazeret İzni:** İşveren, işçiye yazılı müracaatı üzerine ve özrü makul görülme şartıyla yılda (6) aya kadar ücretsiz mazeret izni vermeyi kabul eder. Doğum yapan kadın işçiye yazılı müracaatı halinde altı (6) aya kadar ücretsiz izin verilir.

**C ) Ücretli Sosyal İzinler:** Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçilere sosyal durumlarına göre aşağıda yazılı esaslar dahilinde ücretli izin verilir.

1) Evlenen işçilere yazılı isteği üzerine nikâh merasiminde bir işgünü, düğün törenlerinde beş işgünü,

2) İşçinin kendisine ait öz veya üvey çocuklarının evlenme törenlerinde beş işgünü ücretli izin verilir.

3) Eşi doğum yapan işçiye on işgünü,

4) İşyerinde çalışan hamile kadın işçilere doğum öncesi 8 hafta ve doğum sonrası 8 hafta ücretli izin verilir.

5) Ana, baba, eş ve çocuğunun refakatini gerektiren bakım ve ağır hastalığı halinde işçilerin refakatçi olarak geçirdiği günler ücretli izinli sayılır.

6) Ana, Baba, eş, kardeş ile öz veya bakımları kendine ait olan üvey çocuklarının ölümü halinde yedi işgünü,

7) İşçinin dedesi, Babanne, Anneanne, Kayınpeder, Amca, Dayı, Hala, Kayınbirader, Enişte, Teyze, Kayınvalide, Bacanak, Üvey anne, üvey baba ve baldızının ölümü halinde 3 işgünü, ancak ölümler şehir dışında olmuş ise veya cenaze şehir dışına gidecekse 4 işgünü ücretli izin verilir.

8) İşçinin bakmakla yükümlü olduğu özürlü aile bireyinin bakıma muhtaç olduğunun ilgili mevzuatına göre alınmış geçerli özürlü sağlık kurulu raporu ile belgelendirilmesi kaydıyla bu durumdaki işçinin; özürlü aile ferdinin günlük bakımı için izin kullanımında gerekli kolaylık sağlanacak ve işçi mesai saatleri dışındaki nöbet görevinden ve gece vardiyasından muaf tutulacaktır.

9) İşyerinde çalışan işçilerden birini ölümü halinde cenaze hazırlıklarını yapmak veya cenaze törenine katılmak üzere yeteri kadar işçiye ücretli mazeret izni verilir.

10) İkamet ettiği veya eşinin, ana ve babasının, kardeşlerinin ve kendisinin mülkiyetinde olan gayrimenkulların, Yangın, su baskını, deprem gibi tabii afetlere maruz kalan işçiye salgın hastalık halinde o bölge oturan işçilere 10 işgünü izin verilir.

11) İşveren işçinin kendi ana, baba, çocuğunun ve eşinin ölümü halinde şehir içi veya dışı yerler için cenaze arabası ile ihtiyaç kadar otobüsü ücretsiz tahsis eder.

Sosyal izin kullananlar izin sonunda mazeretlerini ilgili makamdan (doktor raporu, kaymakam veya muhtarlık belgesi vs.) aldıkları vesika ile 15 gün içinde belgelemek zorundadırlar. Aksi halde haklarında mazeretsiz işe gelmeme işlemi uygulanır.

Ücretli sosyal iznini kullananlar ücret ve tüm haklardan çalışanlar gibi aynen yararlanırlar.

## **6.BÖLÜM**

### **SOSYAL YARDIMLAR ve ÜCRETLER**

#### **1.KISIM: SOSYAL YARDIMLAR**

#### **A ) AYLIK ÜCRETLE BİRLİKTE ÖDENEN SOSYAL YARDIMLAR**

#### **MADDE-31. AİLE VE ÇOCUK YARDIMI**

Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan sendika üyesi evli olan işçilere Aile Yardımı olarak, Devlet Memurlarına ödenen aile yardımı miktarı net olarak ödenir. Karı koca aynı işverenin emrinde işçi olarak çalışıyorsa bu yardım her ikisine de ödenir.

İşveren, işyerinde çalışan taraf sendika üyesi işçilere Çocuk Yardımı olarak; İşçilerin evlenmemiş ve işi olmayan her çocuğu için Devlet Memurlarına ödenen çocuk yardımı miktarı net olarak ödenir.

**MADDE-32. YEMEK YARDIMI**

Sendika üyesi işçilere fiilen çalıştıkları günlere bakılmaksızın beher gün için,

- a)..... tarihinden ..... tarihine kadar .....-TL  
b) ..... tarihinden ..... tarihine kadar .....-TL yemek yardımı yapılır.

**MADDE-33. SORUMLULUK ZAMMI**

a) Şoförler, operatörler, operatör yardımcıları ve kaptanlara ..... tarihinden itibaren fiilen çalıştıkları günlerde brüt .....-TL direksiyon primi ödenir.

b) Bilgisayar monitör ekranı karşısında çalışan işçiler ..... tarihinden itibaren fiilen çalıştıkları günlerde brüt .....-TL yıpranma primi ödenir.

c) (A) ve (B) bentleri dışında kalan tüm işçilere fiilen çalıştıkları her gün için .....-TL sorumluluk zammı ödenir.

**MADDE-34. TAŞIT YARDIMI**

İşveren, taraf sendika üyesi işçilerin işe gidip gelmelerini sağlamak servis tahsis eder, servis araçlarından yararlanılmadığı hallerde toplu taşıma araçlarından yararlandırmak için toplu taşıma kartı, paso vermeyi kabul ve taahhüt eder.

İşveren işçilere paso ve toplu taşıma kartı vermediği durumda rayiç bedel üzerinden aylık ödeme yapılır. Paso ve toplu taşıma kartından (veya karşılığı olan bedelden) dolayı doğabilecek her türlü vergi vb. yükümlülükler işverene aittir.

İşyerinden geçici görevli olarak ayrılan personel ve yöneticilerde şehir içi toplu taşıma araçlarından işyerinde çalışanlar gibi ücretsiz olarak yararlanırlar.

**MADDE-35.YAKACAK YARDIMI**

İşveren taraf sendika üyesi işçilere her ay aylık ücretle birlikte ödenmek üzere;

- a) ..... tarihinden ..... tarihine kadar.....-TL net,  
b)..... tarihinden ..... tarihine kadar .....-TL net yakacak yardımı vermeyi kabul ve taahhüt eder.

**B ) YILLIK ÖDENEN SOSYAL YARDIMLAR****MADDE-36.ÖĞRENİM YARDIMI**

İşveren, sendika üyesi işçilere her yıl EYLÜL ayında ödenmek üzere aşağıda belirlenen oranlarda kırtasiye ve öğrenim yardımı yapmayı kabul eder.

1) Okul öncesi eğitim, İlköğretim ve Kuran kursu öğrenimine devam eden çocuklar için, ,

- a) ..... tarihinden ..... tarihine kadar .....-TL  
b) ..... tarihinden ..... tarihine kadar .....-TL

2) Lise ve dengi okullarda öğrenimine devam eden çocuklar için,

- a) ..... tarihinden ..... tarihine kadar .....-TL  
b) ..... tarihinden ..... tarihine kadar .....-TL

3) Yüksek okul ve üniversitede öğrenimine devam eden çocuklar için,

- a) ..... tarihinden ..... tarihine kadar .....-TL  
b) ..... tarihinden ..... tarihine kadar .....-TL kırtasiye ve öğrenim yardımı yapılır.

**MADDE-37.BAYRAM HARÇLIĞI**

İşveren; İşyerlerinde çalışan taraf sendika üyesi işçilere,

- 1.yıl Ramazan Bayramından önce ..... -TL,  
1.yıl Kurban Bayramından önce ..... -TL  
2.yıl Ramazan Bayramından önce ..... -TL  
2.yıl Kurban Bayramından önce ..... -TL, bayram harçlığı vermeyi kabul ve taahhüt eder.

**MADDE-38.GİYİM VE KORUYUCU EŞYA YARDIMI**

a) Taraf sendika üyesi işçilere toplu iş sözleşmesi süresi içerisinde her yıl yazlık elbise karşılığı olarak .....-TL brüt, kışlık elbise karşılığı olarak ise .....-TL brüt giyim yardımı yapılır.

Yazlık için Temmuz, kışlık için ise Kasım ayının ilk haftasında ödeme yapılır.

b) İki yılda bir bayan işçilere bayan kabanı olmak üzere tüm işçilere kaban verilir.

c) Demirbaş koruyucu eşya; iş sağlığı ve güvenliği gereği işveren gereken iş elbisesi ve koruyucu malzemeyi işçiye işyerinde giymek üzere verir.

İş sağlığı ve güvenliği gereği verilmesi gereken koruyucu malzemenin hangi işyerlerinde hangi işlerde çalışanlara hangi malzemenin ne kadar miktarda verileceğini belirlemek üzere işbu sözleşmenin imza tarihinden itibaren en geç 1 ay içinde sendikayı temsilen sendika genel merkezinin göstereceği bir şahıs, işveren belediyenin göstereceği bir uzman ve tarafların birlikte seçecekleri, (seçmezlerse nöbetçi iş mahkemesince seçilecek olan) bir uzmanın oluşturacağı bir komisyonca belirlenir.

Komisyonun bir defaya mahsus olmak üzere belirleyeceği koruyucu malzeme listesi bu toplu iş sözleşmesinin eki olacaktır.

d) Giyim Yardımı; Ödeme tarihinde işyerinde 6 ayını doldurmuş olanlara tam olarak yapılır. 6 aydan az çalışmış olanlara  $1/6 \times$  çalıştıkları ay sayısı oranında ödeme yapılır. Çalışılan süreler 15 günden az ise dikkate alınmaz. 15 günden fazla ise tam aya iblağ edilir.

### **C ) OLAYA BAĞLI SOSYAL YARDIMLAR VE DİĞER SOSYAL YARDIMLAR**

#### **MADDE-39. EVLENME YARDIMI**

Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan sendika üyesi işçilerin evlenmeleri halinde .....-TL evlenme yardımı yapılır.

Evlenen işçiler, aynı işverenin emrinde çalışıyorsa bu yardım her iki işçiye de ayrı ayrı ödenir.

#### **MADDE-40. DOĞUM YARDIMI**

Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçinin eşinin doğum yapması veya işçi kadın ise kendisinin doğum yapması halinde doğum belgesini ibraz etmesi şartı ile işçiye .....-TL doğum yardımı yapılır. Çocuk ikiz doğması halinde her iki çocuk için ayrı ayrı doğum yardımı ödenir. Bebeğin ölü olarak doğması halinde doğum ve ölüm yardımının her ikisi de birlikte ödenir.

#### **MADDE-41. HASTALIK YARDIMI**

a) Hastalık nedeniyle istirahatlı bulunan işçilerin, SGK tarafından ödeme yapılmayan günler için ücretleri ve diğer günler için ücretleri ile diğer ödemeler işverence ödenir. Diğer günler için işçiye SGK'ca ödenen meblağı işçi belediye vizesine yatırır ve SGK belgesini işverene verir. İşveren işçinin bu süreye ilişkin ücretini tüm sosyal hak ve sosyal yardımlarıyla birlikte tam olarak öder. İşveren ayrıca işçinin bu günlere ilişkin SGK primlerini eksiksiz yatırır.

b) İşçinin işyerinin bulunduğu mahalde veya sevk suretiyle başka bir mahalde viziteye çıkması halinde işyerinden ayrı kalacağı süreler ile işçiye istirahat verilmeksizin ayakta tedavisine lüzum görüldüğü takdirde geçirdiği bu sürelerde ücretli izinli sayılır. Ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

c) Sendika üyesi işçilerin bakmakla yükümlü buldukları eş, çocuk, ana ve babalarının ağır hastalıkları halinde sağlık kuruluşlarına götürülüp getirilmeleri için işverenin ambulansından ücretsiz yararlanırlar.

#### **MADDE-42. KONUT KOOPERATİFLERİNE YARDIM**

İşveren, sendika veya bağlı bulunduğu Konfederasyon bünyesinde kurulu ve kurulacak olan konut kooperatiflerine, ilgili yasalarca belediyelere görev olarak verilen ucuz konut yapımını kolaylaştırmak, konut yapı kooperatiflerine yardımda bulunmak, gecekondu önleme bölgelerinde sosyal konut inşa etmek gibi ödeneklerden yardım ve arsa tahsis etmeyi, gereken yol, su kanalizasyon, plan, proje gibi belediye imkânlarından yararlandırmayı taahhüt eder.

#### **MADDE-43. SÜNNET YARDIMI**

İşveren taraf sendika üyesi işçilerin bakmakla yükümlü oldukları çocukların sünnet merasimlerinde her çocuk için; .....TL net sünnet yardımı yapmayı kabul ve taahhüt eder.

#### **MADDE-44. TABİİ AFET YARDIMI**

İşveren sendika üyesi işçilere yangın, sel, deprem gibi tabii afetlere maruz kalanlara uğradığı zarara göre, .....-TL net tabii afet yardımı yapmayı kabul ve taahhüt eder.

#### **MADDE-45. ÖLÜM YARDIMI**

a) Taraf sendika üyesi işçinin işverenin işini yaparken iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ölümü halinde, ölüm bir süre sonra vuku bulsa dahi işveren işçinin kanuni mirasçılarına kanundan doğan tazminat ve tüm haklar yanında 1 yıllık aylık giydirilmiş ücreti tutarında, normal ölümü halinde 6 aylık aylık giydirilmiş ücreti tutarında ölüm yardımı yapmayı kabul ve taahhüt eder.

- b) Eşinin ölümü halinde .....-TL  
 c) İşçinin çocuklarının ölümü halinde .....-TL  
 d) İşçinin anne ve babasının ölümü halinde .....-TL ölüm yardımı yapılır.

#### **MADDE-46. KREŞ, ANAOKULU VE KÜLTÜREL ETKİNLİKLERDEN YARARLANMA**

a) Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren Belediye Başkanlıklarının mevcut ya da açacakları kreş ve anaokullarında işçi çocukları da yararlandırılır. Bu durumda Belediye çalışan diğer personele uygulanan hükümler aynen işçi çocukları içinde uygulanır.

b) Sendika, Belediyelerle işbirliği yaparak, doğum öncesi veya doğum sonrası analık ve sağlık eğitimi yapılması için çalışmalarda bulunur. Belediye Sağlık Daireleri Sendikanın işbirliği ve yardım talebi konusunda her türlü kolaylığı sağlar.

c) İşçiler, işverenin düzenlediği tüm sanat, kültür ve sosyal etkinliklerden ücretsiz yararlanırlar.

#### **MADDE-47. 24 OCAK PRİMİ:**

İşveren, Hizmet-İş Sendikasının kuruluş yıldönümü olan 24 Ocak tarihinde sendika üyesi işçilere 24 Ocak primi adı altında 5 günlük yevmiyeleri tutarında o güne mahsus olmak üzere prim vermeyi kabul ve taahhüt eder.

### **2.KISIM: ÜCRETLER**

#### **MADDE-48. ÜCRETLERİN ÖDENMESİ**

Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçilerin ücretleri, her ayın onbeşinde banka aracılığıyla ödenir.

İşveren her ödeme döneminde işçiye ücretini gösterir bir ücret tediye pusulası verir. Bu pusulada tahakkuk eden her türlü ücret ve kesintiler ayrı ayrı gösterilir. İşçiler ücretlerini bankamatik aracılığı ile alırlar.

#### **MADDE-49.TABAN ÜCRET VE ÜCRET ZAMMI**

**A) Taban Ücret:** ..... Belediye Başkanlığına bağlı işyerlerinde çalışan taraf sendika üyesi işçilerden ..... tarihinde almakta oldukları günlük yevmiyeleri .....-TL'nin altında olan işçilerin yevmiyeleri ..... tarihinden itibaren .....-TL'ye yükseltilecektir. .... tarihindeki günlük yevmiyeleri .....-TL'nin üzerinde olanların yevmiyeleri kendi taban ücreti olarak kabul edilecektir.

**B) Kıdem Zammı:** İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışan taraf sendika üyesi işçilerin günlük taban/tavan yevmiyelerine, işyerlerinde geçen beher hizmet yılı için, geriye dönük olmak üzere .....-Kr. kıdem zammı ilave edilir. Kıdem zammı günlük yevmiyeye ilave edildikten sonra ücret zammı uygulanır.

**C) Ücret Zammı:** İşbu toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde çalışan sendika üyesi işçilere;

**1.YIL ÜCRET ZAMMI:** (A) bendinde belirtilen taban ücretlerine (B) bendindeki kıdem zammı uygulandıktan sonra ilaveten; ..... tarihinden itibaren %..... (yüzde.....) oranında ücret zammı yapılacaktır.

**2.YIL ÜCRET ZAMMI:** ..... tarihinde almakta oldukları yevmiyelerine ..... tarihinden itibaren %..... (yüzde.....) oranında ücret zammı yapılacaktır.

Yürürlük tarihinden sonra işe giren sendika üyesi işçilerden, deneme süresini dolduranlara, işe girdikleri sözleşme yılına ait ücret zammı, ücret zammının uygulama tarihi ile üyeliklerinin taraf sendikaca işverene bildirildiği veya dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanma hususundaki talep tarihi arasında geçen her tam ay için 1/12 oranında eksiltilecek uygulanır. Ancak bu uygulama sebebiyle yürürlük tarihinden sonra işe girenlerin ücreti, aynı nitelikteki kıdemli işçilerin ücretini geçemez.

#### **MADDE-50. FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA İLE FAZLA ÇALIŞMA ve ÜCRETİ**

Hafta tatili ve akdi tatil ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılan 8 saatlik çalışmalar hariç, haftalık 40 saatin üzerinde yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışma, haftalık 45 saatin üzerinde yapılan çalışmalar ise fazla çalışmadır. Fazla sürelerle çalışmalar ile fazla çalışmalar, işçinin rızası alınarak işçiler arasında hakkaniyet esaslarına göre ve aynı unvandaki işçiler arasından sırayla yaptırılır. Yapılacak her bir saat fazla sürelerle çalışma ile fazla çalışma için ödenecek ücret, normal çalışma ücretinin %100 fazlasıdır.

Fazla sürelerle çalışma ve fazla çalışma ücretleri aylık ücretleri ile birlikte her ayın 15'inde ödenir.

**MADDE-51. GECE ÇALIŞMASI ve ÜCRETİ**

Saat 20.00-06.00 arasında yapılan çalışmalar gece çalışmalarıdır. Bu saatlerde çalıştırılan işçilere ücretleri %100 zamlı ödenir.

**MADDE-52. TATİLLERDE ÇALIŞMA ve ÜCRETİ**

Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinden normal çalışma yapılan işyerleri için Cumartesi akdi tatil ve Pazar günü hafta tatilidir. Vardiyalı çalışma yapılan yerlerde ise işçilerin çalışmaya başladığı 5.günü takip eden 6.gün akdi tatil ve 7.gün hafta tatilidir. İşveren zaruri görülen hallerde ve işin gereği akdi tatil ve hafta tatili gününde çalıştırılan işçilere çalıştırılan beher gün için müteakip hafta içinde işçinin talebiyle bir gün izin verilirse kendi yevmiyesine ilaveten 1 yevmiye, müteakip hafta içinde işçi bir gün izin yapmazsa işçiye kendi yevmiyesine ilaveten 2 yevmiye ödenmek zorundadır.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde ve bu günlerin öncesinde ve sonrasında Bakanlar Kurulu/Başbakanlıkça İdari İzin ilan edilen günlerde çalışan işçilere çalışılan beher gün için kendi yevmiyelerine ilaveten 2 yevmiye ödenir. Bu günlerde yapılan fazla sürelerle çalışma ve fazla çalışma karşılığı %200 oranında zamlı ödenir.

Hafta Tatili, Akdi Tatil, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde (idari izin verilen günlerde dâhil) yapılan çalışmaların ücretleri aylık ücretleri ile birlikte ve ücretin hak edildiği tarihten itibaren en geç beş gün içinde ödenir.

Anılan Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde ve İdari İzin ilan edilen günlerde yapılacak çalışmalar 3 gün önceden işçilere duyurulur. Duyuru yapılmayan işçiler çalışmamaları nedeni ile sorumlu tutulamazlar.

**MADDE-53. İLAVE TEDİYE VE İKRAMIYE**

Taraf sendika üyesi işçilere;

**A) İLAVE TEDİYE;** 6772 sayılı kanun gereği 52 günlük ücreti tutarında ilave tediye verilir ve bu İlave Tediye Bakanlar Kurulunun belirlediği tarihlerde ödenir.

**B) İKRAMIYE;** 52 günlük ücreti tutarındaki İlave Tediyeye ilaveten ayrıca yılda 60 günlük ücretleri tutarında ikramiye ödenir. Bu ikramiye Ocak ve Temmuz aylarında olmak üzere iki eşit taksitte ödenir.

**C)** Bu ilave tediye ile ikramiyelerden işçiler çalıştıkları süre ile orantılı olarak yararlanırlar.

**D)** İşyeri ile ilişkileri devam eden SGK'dan iş görmezlik ödeneği alan hasta raporlu sendika üyesi işçiler bu ilave tediye ile ikramiyelerden işyerinde çalışmış gibi aynen yararlanırlar.

**MADDE-54. GEÇİCİ GÖREV ZAMMI**

Geçici görevle Belediye sınırları dışına gönderilen sendika üyesi işçilere dışarı da geçirdikleri her gün için kendi yevmiyelerine ilaveten 3 yevmiye geçici görev yardımı yapılır. Geçici görev anında yapılan fazla çalışmalar için toplu iş sözleşmesinin fazla çalışmaya ilişkin hükümleri uygulanır.

**7.BÖLÜM****İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ****MADDE-55. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ**

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ve uluslararası normlarının gerektiği tüm tedbirleri alır ve gerekli çalışmaları yapar ve ilgili kurulların vereceği raporlarının gereğini yerine getirir. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuat hükümlerini eksiksiz uygulamayı kabul eder. Bu hükümlerin uygulanmasında İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun önerileri doğrultusunda yapmayı kabul eder. Bu hususta gerekli emir ve talimatları yayınlar ve uygular.

İşveren her işçi için işyerinde sağlık dosyası bulundurur. Bu dosyada usulüne uygun işe başlama, periyodik muayenelerin sonuçları, işçinin geçirdiği meslek hastalıkları, iş kazaları nedenlerini, sonuçlarını gösterir ve gerekli belgeleri içerir biçimde düzenlemeyi yapar. Gerekteğinde bu bilgileri sendikaya ve işçinin kendisine vermekle yükümlüdür.

**İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu;** Bu kurulun oluşumu, çalışma şekli ve görevleri 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 22.maddesinde ve yine aynı kanunun 30.maddesi gereği çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmelikte belirtilmiştir.

Her işyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları kurulması ve çalıştırılmasında işveren sorumludur. Ancak, işverenin çalışmalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun önerilerine uygunluğunun, işverenin gerekeni yerine getirip getirmediğini takibi sendika ve o işyerindeki işçilerce de aktif olarak yapılır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmeliğin 6.maddesine göre oluşturulur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları ayda en az bir kere toplanır. Ancak ölümlü, uzuv kayıplı veya ağır iş kazası halleri veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde kurul üyelerinden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Bu konudaki tekliflerin kurul başkanına veya sekreterine yapılması gerekir. Toplantı zamanı, konunun ivedilik ve önemine göre tespit olunur. Kurul, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13.maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı taleplerinde toplantı için belirlenen süre dikkate alınmaksızın acilen toplanır ve bu toplantıda aldığı kararı talepte bulunan işçiye/işçilere ve çalışan temsilcisine yazılı olarak tebliğ eder.

İşveren veya işveren vekili, kurul için gerekli toplantı yeri, araç ve gereçleri sağlar. İşveren veya işveren vekili, kurulca hazırlanan toplantı tutanaklarını, kaza ve diğer vakaların inceleme raporlarını ve kurulca işyerinde yapılan denetim sonuçlarına ait kurul raporlarını, iş müfettişlerinin incelemesini sağlamak amacıyla, işyerinde bulundurur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmeliğin 8.maddesine göre İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun görev ve yetkileri şunlardır;

a) İşyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve yönergenin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak,

b) İş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek,

c) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,

ç) İşyerinde meydana gelen her iş kazası ve işyerinde meydana gelen ancak iş kazası olarak değerlendirilmeyen işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğratma potansiyeli olan olayları veya meslek hastalığında yahut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek,

d) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurullarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek ve eksiklik görülmesi halinde geri bildirimde bulunmak,

e) İşyerinde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek,

f) İşyerinde yangın, doğal afet, sabotaj ve benzeri tehlikeler için alınan tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek,

g) İşyerinin iş sağlığı ve güvenliği durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları değerlendirerek belirlemek ve işverene teklifte bulunmak,

ğ) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13.maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı talepleri ile ilgili acilen toplanarak karar vermek,

h) İşyerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunca, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13 üncü maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı talepleri yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır. Bu çalışmama yüzünden işçilerin iş sözleşmeleri fesih edilemeyeceği ve haklarında hiçbir yasal kovuşturma yapılamayacağı gibi ücretlerinde herhangi bir kesitli yapılamaz.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu yaptığı tüm çalışmaların sonuçlarını yazılı rapor halinde işverene ve sendikaya verir.

İşveren İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulun önerilerini gereğini yerine getirmek, buna uygun işyeri yönetmeliği/talimatlarını işçilere öğretmek işçileri bilgilendirmekle yükümlüdür.

**İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışan Temsilcisi;** 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 20.maddesine göre aşağıdaki şekilde Çalışan Temsilcisi belirlenir; İşyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, sendika, işyeri sendika temsilcilerini ayrıca iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olarak görevlendirebileceği gibi çalışanlar arasında yapılacak seçimle de belirleyebilir.

İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi; iki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir, elli ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki, yüzbir ile beşyüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç, beşyüzbir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört, binbir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş, ikibinbir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı, olacak şekilde görevlendirir: Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir.

Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

Görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır.

İşveren her işçi için işyerinde sağlık dosyası bulundurur. Bu dosyada usulüne uygun işe başlama, periyodik muayenelerin sonuçları, işçinin geçirdiği meslek hastalıkları, iş kazaları nedenlerini, sonuçlarını gösterir ve gerekli belgeleri içerir biçimde düzenlemeyi yapar. Gerekliğinde bu bilgileri sendikaya ve işçinin kendisine vermekle yükümlüdür.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için tüm işçiyi kapsayan eğitim seminerlerini periyodik ve aksamadan yapılması için gerekli finansman zaman ve yeri sağlamakla yükümlüdür. Bu eğitimler yılda üç kez sekizer saatten az olamaz. Bu eğitimcilerin seçim ve eğitim programı sendikanın önerisi ile oluşturulur. Bu konudaki tüm harcamalar işverene aittir.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliğinin devamını sağlamak için olanakları ölçüsünde her işyerinde yeterli kadar spor salonu veya tesisini açmaya çalışır. İşçiler bu salon ve tesislerden ücretsiz yararlanırlar.

### **MADDE-56. İŞ KAZALARI**

İşyerinde meydana gelen kazalar en geç iki gün içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve SGK Bölge Müdürlüklerine yazılı olarak bildirilir. İşyerinde yaralanan işçinin kendi kendini tedavi etmeye kalkışması halinde işveren herhangi bir sorumluluk yüklenemez.

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

### **MADDE-57. HASAR ve ZARARLARIN TESPİTİ VE TAZMİNİ**

**A) Hasar ve Tespit Komisyonunun Teşekkülü:** İşçi tarafından yapılan hasar ve zararların tespiti için işyerinde 3 kişiden oluşan hasar ve zarar tespit komisyonu kurulur.

Bu komisyonda,

- Bir işveren temsilcisi,
- Bir sendika temsilcisi

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

Trafik kazası meydana geldiğinde trafik eksperleri olay yerinde durumu tespit etmeden ve kaza eksperleri olay yerinde rapor tutmadan ve olayı fotoğraflarla görüntülemedikçe araç yerinden oynatılmaz. Şoförün iradesi dışında aracın kaldırılması halinde sürücü sorumlu tutulamaz.

d) İşveren kaza eksperlerinin görevlerini en iyi şekilde yapabilmeleri için işveren bu komisyonun emrine bir araç tahsis eder. Ayrıca olayı görüntülemek için bir fotoğraf makinesi ile ilgili filmleri temin eder. Ölüm veya yaralanma ile sonuçlanan iş kazası sonucu kazayı yapan işçiye moral bozukluğundan ötürü işveren 3 işgünü moral izni verir.

**B) Hasar ve Tespit Tutanağının Niteliği:** Bu tutanakta,

a) Olayın niteliği ve oluş şekli,

b) Hasar ve zararların işçinin kusur, ihmal veya kastından mı, aracın teknik arızasından mı veya her iki tarafa ait ortak kusurdan mı, meydana geldiği,

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

**C) Hasar Bedelinin Kesinti ve Ödeme Şekli:** Bilumum araç, alet ve edevatı kullananların neden olabileceği her türlü hasar ve tazminat bedellerinin kendilerine yüklenen kusur nispeti ne olursa olsun bilumum araç, alet ve edevatı kullananlara yüklenecek miktarların %100'ü işverence karşılanır.

Şu kadar ki; bu kazanın meydana geldiği tarihten itibaren 1 yıl içinde aynı bilumum araç, alet ve edevatı kullananların neden olacağı hasar ve tazminat bedellerinin kendilerine yüklenecek miktarının %75'i işverence %25'i ilgili işçi tarafından karşılanır.

Üçüncü kişilere ödenecek hasar ve tazminatlarda da aynı yol uygulanır.

Ancak, disiplin hükümleri saklıdır. İşveren, ödeyeceği hasar ve tazminat bedelini işçiden talep edemez. Alkollü kaza sonucu kazadan işveren sorumlu tutulamaz.

## **MADDE-58. ARAÇLARIN FENNİ MUAYENESİ**

İşveren, motorlu araçların fenni muayenesini vaktinde yaptırmayı kabul eder. Araçtaki fenni noksanlıklar nedeni ile trafik müdürlüğü ve ekipleri tarafından şoförden kesilen cezayı işveren öder. İşveren her araçta ecza çantası, yangın söndürücü ve gerekli sıhhi tesisatı bulundurmak zorundadır.

## **MADDE-59. BELEDİYE, BELEDİYEYE BAĞLI BİRLİK ve ŞİRKETLERDE ÇALIŞMA DURUMU**

### **1-Temizlik işçileri:**

a) İşveren temizlik işçilerinin çalışması esnasında iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacı ile gerekli araç ve gereçleri sağlar. İşçilerin araçları koruyabilmesi için grup çalışması yerlerinde kulübe yapar gece çalışmalarında gerekli ışıklandırmayı sağlar.

b) Belediye Zabıta Talimatnamesinde belirtildiği üzere azami yük kaldırma oranı bu toplu iş sözleşmesi ile 30 kiloya düşürülmüş olup, fazla çöp ihtiva eden bidonların bir temizlik işçisi tarafından toplatılması yaptırılamayacaktır. 30 kilonun üzerindeki ağır yük bir işçiye yükletilemez ve taşıtırılmaz.

Konteynır taşıyan çöp araçlarında yeteri kadar işçi sendika ile işveren tarafından mutabakata vararak çalıştırılır.

c) Çöp imha sahalarında işçilerin temizlik gereksinimlerini sağlamak amacı ile sıcak su ve temizlik malzemeleri bulundurulur. Çöp imha sahalarında çalışan işçilerin 6 ayda bir genel sağlık taraması işveren tarafından yaptırılır.

d) Çöp imha sahaları ile bu sahalarla ait yolların düzenlenmesini işveren öncelikle sağlar. Süpürge araçlarında 1 yardımcı muavin bulundurulur.

### **2- Atölyede çalışan işçiler:**

a) İşveren, iş ocakları ve atölyelerde sağlık koşullarına uygun ısıtma ve havalandırmayı sağlar.

b) İşveren, gece çalışmalarında çalışılan mahalli yeteri kadar aydınlatır.

### **3- Yol yapım ve onarım müdürlüğünde çalışan işçiler:**

a) İşveren asfalt çalışmaları esnasında trafik zabıta ekibini hazır bulundurur.

b) Gece asfalt çalışmalarında yeteri kadar ışıklandırma ve bariler bulundurulur.

c) Asfalt zehirlenmelerine karşı gerekli önlemleri alır.

d) Her asfalt ekibinde yeteri kadar işçi bulundurulur.

### **4- Park bahçeler müdürlüğünde çalışan işçiler:**

a) İşveren, park bekçilerine parklarda bekçi kulübesi yapar, imkânlar nispetinde haberleşmeyi sağlar ve ışıklandırır.

b) Ağaç kesimlerinde, yeterli tedbir alınır. Park ve Bahçeler Müdürlüğü personeline ilaçlama yaptırıldığında koruyucu malzeme verilir.

Ambulans ve Hızır acil servisinde çalışanların mevcut uygulamasına devam olunur. Bu müdürlük kapsamına giren bütün işyerlerinde çalışanlara istirahat etmeleri için oda temin edilir.

## **MADDE-60. İTFAİYE İŞYERİNDE ÇALIŞMA**

a) İtfaiye işçisi 24 saat çalışır, 48 saat tatil yapar. Altı saatte bir saat ara dinlenmesi verilir. Günlük, haftalık ve yıllık çalışmalar ile fazla mesai bu oranlara göre tespit edilir.

b) İtfaiye şoförleri kullandığı aracın makine mekanik aksamının bakımını ve aracın iç ve dış temizliğini yapar.

c) İtfaiye işçileri hizmet dağılımının daha verimli hale gelebilmesi ve halka daha iyi hizmet vermesi için sınav sonucu almış oldukları kadrolarda çalıştırılırlar. Kadro dışı çalışmaya zorlanamaz ve çalıştırılmazlar. Eğitim hizmetlerinde, okulda görev yapacaklar bu hükmün dışındadır.

d) İtfaiye müdürlüğü bünyesindeki gruplar arası yıllık nakillerini sendika ve müdürlük tarafından hazırlanan esaslara göre müdür tarafından yapılır. Esasları belirleyecek talimatname sözleşmesinin imzasından itibaren 6 ay içinde sendika ile birlikte hazırlanır.

e) İtfaiye işçilerinin bir rütbeden üst rütbeye terfi sınavına girebilmesi için itfaiye okulunda en az bir ay eğitim görmeleri gerekir. İtfaiye işçilerinin onbaşı olabilmeleri için bir yıl itfaiyecilik yapmayı gerekir. Diğer rütbelere imtihan usulüne göre yapılır.

f) İtfaiye işçileri bu yanıcı ve parlayıcılar müdürlüğünde çalışan işçiler mesleki bilgilenmeleri için itfaiye okulunda dönemler içinde eğitim görürler. Sendika şubesi sendikal faaliyetleri esas olmak kaydı ile okul süresi müddetince sendikal eğitim verir.



## 8.BÖLÜM DİSİPLİN HÜKÜMLERİ

### MADDE-61. DİSİPLİN KURULU

a) Belediye Başkanlıklarında disipline ilişkin konularda karar verilmek üzere 4 kişiden oluşan Disiplin Kurulu kurulur. Bu kurulun iki üyesini sendika ve diğer iki üyesini de işveren tayin eder. Aynı sayıda yedek üyeler taraflarca tespit edilir. Disiplin Kurulu başkanlığı taraflarca üçer ay dönüşümlü olarak yürütülür.

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

c) Disiplin Kuruluna sevk işlemi her iki tarafça da yapılabilir. Disiplin Kurulu başkanının beş gün önce yapacağı yazılı çağrısı üzerine en az üç üyenin bir araya gelmesi ile toplanır. Bu çağrı yazısında işlenen fiil ve kurula sevk edilenin bildirilmesi zorunludur. Toplantılara tarafların hukuk müşavirleri de katılabilir. Fakat bunların oy hakları yoktur. Karar oy çokluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki oy kabul edilir. Disiplin Kurulu kararları kesindir. Belediye Başkanı veya yetki verdiği yardımcısı kurul kararını 5 gün içerisinde onaylar. Aksi halde karar düşer ve işçiye ceza verilemez.

d) Disiplini bozan fiillere işbu toplu iş sözleşmesinin ceza cetveline uygun olarak (tekerrür sırasına göre) ceza verilir. Bu cezalar dışında ceza verilemez. Ceza cetvelinde belirtilmeyen suçların olması halinde cetvele uygun en yakın ceza verilir. Disiplini bozan bir fiille verilecek o fiilin karşılığı olan cezalar sırasıyla uygulanır.

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

1) İhtar, işçiyi görevinde dikkate davettir. İtiraz edilemez. İşçinin siciline geçmez. Disiplin Kurulu kararı ile verilenler ise sicile geçer.

2) Gündelik kesimi; işçinin ücretinden 2 yevmiyesine kadar kesilmesidir. Bu ceza işçinin aylık ücretinden her ay için bir gündelik tutarından fazla olmamak şartıyla uygulanır. İşçinin siciline geçer.

3) İşten çıkarma; iş sözleşmesinin fesih edilmesidir. Disiplin Kurulunca bu cezaya ancak  $\frac{3}{4}$  çoğunlukla karar verilir.

f) Disiplin kovuşturmasını gerektiren fiilden zarar gördüğünü iddia eden işveren/işveren vekilinin olayı veya olayın failini öğrendikleri tarihten itibaren 15 gün içerisinde disiplin kovuşturması açılmasına teşebbüs etmemeleri veya teşebbüs edilmekle beraber aşağıdaki bentlerde belirtilen sürelerin aşılması halinde disiplin akim kalır. Ve işçiye ceza verilmaz.

g) 1. Disiplini bozan fiili öğrenen ilgili yetkili (7) gün içinde gerekli soruşturma belgelerini hazırlayarak işçiyi disiplin kuruluna sevke yetkili makama verir.

2. Sevke yetkili makam, soruşturma, belgelerinde eksik görülen konular var ise (tanık ifadeleri, hakkında disiplin kovuşturması yapılacak kimsenin savunması gibi) bunları tamamlayarak belgeleri en çok 6 işgünü içinde kurula sevk eder. İşçinin yetkili makamlarca kurula sevki halinde disiplin kurulunca işçide dinlenir. İşçinin yazılı savunmasının alınması ve her türlü delillerin toplanmasına imkân tanınması mutlak zorunludur. İşçinin yazılı savunması alınmaksızın verilen cezalar geçersizdir. İşçi savunmadan kaçınırsa toplanan delillerle yetinilir.

3. Disiplin Kurulu, belgelerin kurula sevkini müteakip genel olarak 10 gün içinde olay hakkında gerekli incelemesini yaparak kararını verir. Ancak bu süre disiplin kurulunca uzatılabilir.

h) İşçinin disiplini ihlal eden bir fiiline ait cezanın kendisine tebliğinden itibaren 1 yıl içinde aynı fiili işlemesi halinde ceza cetvelinde gösterilen cezalar sırasıyla takdir olunur. 1 yıl içinde 3 defa ceza alan bir işçinin aynı yıl içinde 4 fiili için ceza gerektiğinde bu fiil için verilmesi icap eden ceza, evvelki fiillerin nitelikleri ve verilen cezalarda nazara alınarak kurulda serbestçe takdir olunur.

i) Disiplin kurulunca verilen karar, işçinin işten çıkarılmasına ilişkinse disiplin kurulu kararının feshe yetkili makama tevdi tarihinden itibaren 3 işgünü geçtikten sonra iş sözleşmesinin feshi salâhiyeti kullanılamaz.

j) Kurur kararları genel olarak yazılı ve nedenleri belirtilmek suretiyle tebliğ edilir. İşçiye tebliğ edilmeyen cezalar uygulanmaz. İşçinin kurul kararlarına tebellüğden sakınması veya kararın tebliği esnasında terk suretiyle işyerinden ayrılmış olması halinde keyfiyet tutanakla tespit olunmak kaydıyla yukarıdaki tebliğ ve ilgili hükümlerin uygulanmasına gerek kalmaksızın hüküm ifade eder. İşçinin hastalık, izin, geçici askerlik gibi nedenlerle işyerinden ayrı bulunması halinde kendisine tebliğ yapılmazsa yasal ikametgâh adresine 6 işgünlük süre zarfında taahhütlü mektupla, işçinin geçici görevli olarak işyeri merkezi dışında bulunması nedeni tebliğ edilmezse işyeri merkezine döndüğünde derhal hasta hanede yatan işçiye hasta haneden çıktıktan sonra tebliğ edilir. Bu takdirde 6 işgünlük sürenin geçirildiği ileri sürülmez. Disiplin kurulu kararları işçinin gizli dosyasında saklanır. Disiplin Kurulu kararı olmaksızın işçiye (ihtar cezası hariç) cezası verilemez.

k) İşveren, işyerinde iş barışını sağlamak ve devamını temin etmek amacıyla bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamında çalışan işçilerin daha önceki dönemlerde almış oldukları cezaları 1 defaya mahsus olmak üzere

affetmeyi kabul edebilir. İşçinin bugüne kadar almış olduğu cezalar varsa dosyasından çıkarılacak ve affedilecektir.

## **9. B Ö L Ü M** **DEĞİŞİK HÜKÜMLER**

### **MADDE 62. İŞYERİ KONSEYİ**

**Konseyin Kuruluşu:** Bu konsey 3 üyesi işveren 3 üyesi sendikanın belirleyeceği kişilerden olmak üzere 6 kişiden oluşur. Konsey asıl üyesi kadar yedek üyede belirlenir. Konseyin Başkanlığını Belediye Başkanı veya onun belirleyeceği birisi yapar. Konsey sekretaryası sendika tarafından yürütülür. Konsey oy çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşit olması halinde konsey başkanın oyu çift sayılır.

İşyeri konseyi altı ayda bir defa periyodik olarak sekretaryanın hazırladığı gündemi görüşmek üzere sekretaryanın belirleyeceği günde toplanır. Ayrıca Konsey başkanı, sekreteri veya iki üyenin istemi ile olağan üstü olarak toplanır. Bu konsey gerektiğinde ve ihtiyaç olduğunda, işyerinde/işletmede konunun uzmanı olan çalışanlardan, işyeri sendika temsilcilerinden, sendika yöneticilerinden ve işveren yetkililerinden görüşlerini alabilir.

Toplantı, konsey üyelerin çoğunluğu ile yapılır. Çoğunluğun sağlanmaması halinde toplantı bir hafta içinde çoğunluk aranmaksızın yapılır.

**Konseyin Sekretarya Görevi:** Konseyin günlük idaresinden ve işlerin genel olarak planlanmasından sorumludur. Toplantıda ele alınan konulara ilişkin olarak karara varılan hususları özellikle belirtecek biçimde tutanak tutmak, konsey üyelerine imzalatmak ve çalışanların bilgisine sunmak,

Konsey üyelerinden her biri toplantı gündemine alınmak üzere konseyin görevleri dâhilindeki konulara ilişkin konsey sekretaryasına en geç toplantı gününden 15 gün önce sunulan yazılı tekliflerden konsey gündemini oluşturmak.

Önemli ve acil konularda gündem dışı önerilerin gündeme alınıp alınmaması sekretarya tarafından sağlanır.

**Konseyin Amacı:** İşyerinde işveren ve işçi arasında sürekli ve kurumsal bir diyalog, bilgi akışı ve iletişimi icra etmek suretiyle iyi ve dengeli çalışma koşulları sağlamak, çalışanların huzur ve güvenliklerini artırmak, İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi, iş veriminin artırılması ve çalışma barışını sağlamak, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını sağlamak, işyeri hizmetlerinin daha iyi yürütülebilmesi ve karşılıklı sorumluluk üstlenilmesine katkıda bulunulmaktadır.

### **Konseyin Görevleri:**

- Toplu iş sözleşmesinin uygulanıp uygulanmadığını izlemek, toplu iş sözleşmesi ile ilgili çıkan uyuşmazlıkların çözümünü gerçekleştirmek,
- Engelli çalışanlara yönelik uygulamalar,
- Mesleki Eğitim çalışmaları,
- İşyerinin ve işyeri çalışanlarının çıkarlarını korumak,
- İşyeri içinde işbirliği kurmak,
- İşyeri içinde iyi ve sabit çalışma şartlarını oluşturmak ve korumak,
- İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi
- İşçilerin refahını güvenliğini arttırmak,
- İşçilerin işyerinde yaptıkları işi daha iyi anlamalarını sağlamak,
- İş kanunlarının, sosyal güvenlik, istihdam ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulamalarını gözlemlemek, işveren tarafından yerine getirilmediği gözlemlendiğinde yasal veya diğer gerekli önlemleri almak,
- İşyerinde kalitenin ve verimliliğin artışı,
- Emeklilik hakkını kazanana kadar iş güvencesi,
- İşyerinde sosyal ve kültürel faaliyetleri sağlamak,
- İşyerinin ilerleyişi (Verimlilik, kalite, performans )
- Disiplin Kurulu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, Kadın Komitesi, Engelliler Komitesi, Gençlik Komitesi ve Kültür Sanat Komitesi ile işbirliği ve fikir alışverişi,
- İşyerinin yapısal değişimi,
- İşçiler ve işverenler için önemli olan düzenlemeler,
- İşbirliğine uygun işyerini ilgilendiren meseleler,
- İşyeri donanımlarında genişleme, daralma yada ortadan kaldırma,
- Yeni teknolojilerin sunumu,
- Personel yapısında değişim,
- Çalışma saatlerini aşan fazla mesainin programlanması,

- Çalışma kuralları, çalışma zamanı ödeme yöntemleri,

### **MADDE-63. EĞİTİM**

Sendika, işçilerin ekonomik ve sosyal kültürlerini arttırmak, iş verimini yükseltmek, onların beden ve ruh sağlığını korumak için, belirli zamanlarda işverenle mutabakat sağlayarak, eğitim toplantıları düzenler.

Sendikanın düzenleyeceği kurs, seminer, konferans ve diğer faaliyetleri için gerekli salon araç ve gereçleri imkân dâhilinde işveren tarafından ücretsiz olarak temin edilir.

İşveren, işçilerin beden ve ruh sağlığını korumak, boş zamanlarını değerlendirmek, spor olgusunu geniş kitlelere yaymak için işyerinin uygun yerlerinde spor tesisleri kurar.

### **MADDE-64. DİNİ GÖREVLERİN İFASI**

TC. Anayasasının 24.maddesi gereğince herkes vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir. Kimse dini inanç ve kanaatinden dolayı suçlanamaz. İşveren işçilerin dini inançlarını ifa maksadıyla din ayrımı gözetmeksizin ferdi olarak yapılmayan haftalık ibadetleri için gerekli kolaylığı sağlar. Bu ibadetlerde geçen süreler iş süresinden sayılır. İşçilerin talepleri halinde Hacc'a gitmek isteyenlere 2 ay, Umre'ye gitmek isteyen işçileri ise 1 ay ücretsiz izin verilir.

### **MADDE -65. İMTİHAN KOMİSYONUPOZİSYON DEĞİŞİKLİĞİ ve USULÜ**

#### **A) Pozisyon Değişikliği:**

- Baş formenler, formenler arasından,
- Formenler, ekip başı, posta başı, ustabaşı ve operatörler arasından,
- Ekip başı: Ustabaşı, posta başı, ustalar arasından,
- Baş şoförler: Şoförler arasından,
- Şoförler: İşyerinde çalışan şoför ehliyetli işçiler arasından,
- Çavuşlar: Onbaşılar arasından
- Onbaşılar: İşçiler arasından,
- Ustalar: Usta yardımcıları arasından,
- Usta Yardımcıları: işçiler arasından,
- Operatörler: Operatör yardımcıları arasından,
- Operatör yardımcıları: Yağcılar arasından,
- Yağcılar: İşçiler arasından sınavla temin edilir.

#### **B) İmtihan Komisyonu ve Usulü:**

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinde çalışanların mesleki yeteneklerini belirlemek, işçilerin unvan yükselmelerini sağlamak için işyerinde bir komisyon teşekkül ettirilir.

1. İmtihan komisyonu işverence seçilecek iki kişi ile sendikanın tespit edeceği iki kişiden teşekkül eder. İşveren imtihandan en az 7 gün evvel imtihan komisyonuna girecek şahısların bildirilmesi için sendikayı haberdar eder.

2. İşverence ihtiyaç görüldüğü takdirde sanat sınıfından diğer sanat sınıfına veya herhangi bir işte çalışırken sanat sınıfına dâhil bir işe geçmek için müracaat eden işçiler için imtihan açar. İmtihan neticesinde muvaffak olup ta bir sanat sınıfından diğer bir sanat sınıfına geçen veya sanat sınıfı dışında bir işten sanat sınıfına geçen işçiler geçmeye hak kazandığı işlerde çalışırlar.

3. İmtihanda sorulacak sorular tam bir gizlilik içerisinde imtihan heyeti tarafından hazırlanır. Zarfa konup mühürlenir ve imtihan heyetince adaylar huzurunda zarf açılır.

4. Pozisyonların özelliklerine göre yapılacak sınavlar yazılı, sözlü ve tatbiki olmak üzere çeşitli şekillerde yapılır.

5. İşyerinde çalışmakta olan işçi kendi pozisyonunda en az 1 (bir) sene çalışmadıkça başka pozisyonlar için açılacak imtihana giremez.

6. İşveren yılda 1 kez imtihan komisyonu oluşturarak AĞUSTOS ve KASIM ayları içerisinde grup yükselme imtihanı yapar.

7) Komisyon Başkanı işveren temsilcilerinden birisi olur. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu çift sayılır.

### **MADDE-66.TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞ SÖZLEŞMELERİNE ETKİSİ :**

Toplu iş sözleşmesinin yapıldığı tarihte işveren ile işçi arasındaki mevcut iş sözleşmelerinin işçi aleyhine olan hükümlerinin yerini bu toplu iş sözleşmesi hükümleri alır. İşbu toplu iş sözleşmesinde düzenlenmeye hususlar hakkında merii mevzuata aykırı olmamak kaydıyla iş sözleşmeleri her türlü hükümleri ihtiva eder. İşbu

sözleşme hükümlerine yapılan atıflar muhtevaları sözleşmede yer almasa bile bu hükümlerin bu sözleşmenin hükmü niteliğinde olduğunu gösterir.

### **MADDE-67. SAKLI HAKLAR**

Bu sözleşmede açıkça yer almış bütün sosyal yardım konularında, işyerlerinde bugüne kadar aynı ve nakdi olarak daha yüksek bir uygulama veya işçi lehine daha değişik bir tatbikat varsa eski uygulamaya devam olunur.

Bu toplu iş sözleşmesinde yer almayan, ancak süresi sona eren toplu iş sözleşmesinde mevcut sosyal hak ve mahiyetindeki yardımlar, ek ödemeler, primler ve tazminatlar aynen devam edecektir.

### **MADDE-68. SAĞLIKLI YAŞAMI TEŞVİK ve SOSYAL YAŞAM**

Sendikamız üyesi işçilerden sigara içmediğini ve/veya sigarayı bıraktığını işverene yazılı olarak beyan edenlere her ay aylık giydirilmiş ücreti ile birlikte ödenmek üzere sağlıklı yaşamı teşvik primi adı altında ..... TL/net bir ödeme yapılır. Beyanının aksine hareket ettiği tespit edilen işçilerden ödenen miktar geri alınır ve sözleşme dönemi içinde bu maddeden tekrar yararlanamaz.

İşveren, sağlıklı yaşamı teşvik etmek amacıyla futbol, basketbol, voleybol vb. spor aktivitelerini işyerinde işçiler arasında ödüllü turnuvalar şeklinde düzenler.

İşveren, Sosyal yaşamı desteklemek amacıyla belediyenin dinlenme tesisleri varsa, yılda bir defa olmak üzere dinlenme tesislerini işveren ile sendikanın tespit edeceği 20 gün için işçi ve çocuklarına tahsis eder.

### **MADDE-69. HATIRA ORMANLARININ KURULMASI**

Orman sahalarını genişletmek ve çevre değerlerini korumak, toprak, su ve bitki arasında bozulan dengeyi kurmak amacıyla, ..... Belediye Başkanlığına ait veya tahsis yapılan, izin verilen, irtifak hakkı tesis edilen sahalarda Hizmet-İş Sendikası öncülüğünde ..... Belediye Başkanlığı çalışanlarınca hatıra ormanı kurulmak üzere ..... Belediye Başkanlığınca arazi tahsisi yapılır.

Bu mümkün olmadığı takdirde 4122 sayılı yasanın 5.maddesine uygun olarak Orman Bakanlığınca tahsis edilecek yerlerde Hizmet-İş Sendikası öncülüğünde ..... Belediye Başkanlığı çalışanlarınca hatıra ormanları kurulur.

..... Belediye Başkanlığınca tahsis edilecek araziler yada Orman Bakanlığınca gösterilecek yerlerde kurulacak hatıra ormanlarının ağaçlandırılmasında çalışmak üzere ..... Belediye Başkanlığınca Hizmet-İş Sendikasının yazılı talebi üzerine yeterli sayıda işçiye ücretli izin verilir.. Hatıra ormanlarının oluşturulmasında her üye işçi için yeterli sayıda fidan işveren tarafından temin edilir.

### **DİSİPLİN CEZA CETVELİ**

#### **CEZAYI GEREKTİREN HALLER**

#### **TEKERRÜR SAYISINA GÖRE**

	1	2	3	4	5
1. Mazeretsiz 1 saate kadar işe geç gelme	İhtar	1 Yev.	2 Yev.	3 Yev.	4-5 Yevmiye
2. Bir ay içinde mazeretsiz herhangi bir tatil gününü takip eden 3.ışgünü işe gelmemek	3 Yev.			4-5 Yev.	İHRAÇ
3. Bir ay içinde mazeretsiz herhangi bir tatil gününü takip eden 4.ışgünü veya ardı ardına 5 işgünü işe gelmemek			İHRAÇ		
4. İş saati bitmeden izinsiz olarak işten ayrılmak	İHTAR		1 Yev. 2 Yev. 3 Yev.		4-5
5. Hasta olmadığı halde kendini hasta göstermek	İHTAR		2 Yev. 3 Yev. 4-5 Yev.		
6. Görevine sarhoş gelmek.	İHRAÇ				
7. İş esnasında alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak.	İHRAÇ				
8. İş saatinde yapılması gereken işi yapmayıp özel işlerle meşgul olmak.	1 Yev.	2 Yev.	3 Yev.	4-5 Yevmiye	
9. İş saatinde arkadaşlarını lüzumsuz yere meşgul etmek.	İHTAR	1 Yev.	2 Yev.	3 Yev.	4-5 Yevmiye
10. İş saatinde uyumak.	2 Yev.	3 Yev.	4-5 Yev.	İHRAÇ	
11. İşyerinde ve iş esnasında amirlerine hürmetsizlik etmek	İHTAR	2 Yev.	3 Yev.	4-5 Yevmiye	
12. İşyerinde veya iş esnasında amirlerine hakaret etmek veya amirlerini tehdit etmek		4-5 Yev.	İHRAÇ		
13. İşyerinde veya iş esnasında işyeri mensuplarına					

- veya iş sahiplerine hakaret veya tehdit etmek 3 Yev. 4-5 Yev. İHRAÇ
14. Amirleri tarafından pozisyonu ile ilgili olarak verilen emir ve işleri yapmamak. 3 Yev. 4-5 Yev. İHRAÇ
15. Rüşvet almak, vermek. İHRAÇ
16. Gizli tutulması gereken göreve müteallik sırları ifşa etmek. 3 Yev. İHRAÇ
17. İşyerinde kavga etmek, kavga çıkmasına sebebiyet vermek 3 Yev. 4-5 Yev. İHRAÇ
18. Hırsızlık;  
a) Hırsızlığa teşebbüs etmek 4-5 Yev. İHRAÇ  
b) Hırsızlık yapmak İHRAÇ
19. İşyerinde dikkatsizliği ve tedbirsizliği yüzünden yangına sebebiyet vermek 3-5 Yev. İHRAÇ
20. Kendisine teslim edilen alet ve malzemeyi iyi koruyamayarak kaybına, bozulmasına sebebiyet vermek;  
1) 30 günlük ücret tutarını aşmamak kaydıyla işçinin;  
a) İhmali halinde İHTAR 1 Yev. 2 Yev. 3 Yev. 4-5 Yevmiye  
b) Kastı halinde 4-5 Yev. İHRAÇ  
2) 30 günlük tutarını aşan hallerde işçinin,  
a) İhmali halinde 3 Yev. 4-5 Yev. İHRAÇ  
b) Kastı halinde 4-5 Yev. İHRAÇ
21. İşyerinde işyerinin kısmen veya tamamen faaliyetini durdurmak amacı ile sabotaja teşebbüs etmek, teşvik etmek, sabotaj yapmak İHRAÇ
22. İşyerinde kumar oynamak, oynatmak İHRAÇ
23. Amirleri, işyeri mensupları ve mahiyeti hakkında yalan veya yanlış şaibeler çıkarmak asılsız ihbar, şikayetlerde bulunmak, hakikate uygun olmayan bilgi vermek veya beyanda bulunmak suretiyle işçinin işvereni yanıltması İHRAÇ
24. Resmi belgeler üzerinde tahrifat yapmak sahte belge düzenlemek İHRAÇ
25. İşe gelmeyen işçinin yerine imza atmak, kartını bastırmak veya işçiyi işe gelmiş gibi göstermek 3 Yev. 4-5 Yevmiye

### **SÖZLEŞMENİN İMZASI**

İşbu toplu iş sözleşmesi 69 madde ve tamamlayıcısı olan Disiplin Ceza Cetvelinden oluşmaktadır. .... tarihinde aşağıda imzası bulunan yetkililer tarafından imza altına alınmıştır...../.../.....

### **İŞVEREN YETKİLİLERİ**

### **SENDİKA YETKİLİLERİ**