

İSTGÜVEN İSTANBUL GÜVENLİK A.Ş

İLE

(ÖZ GÜVEN-SEN)

**ÖZEL GÜVENLİK VE KORUMA İŞÇİLERİ
SENDİKASI**

ARASINDA

İŞLETME DÜZEYİNDE BAĞITLANAN

01.01.2020 – 31.12.2022

YÜRÜRLÜK SÜRELİ

1. DÖNEM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

1.BÖLÜM GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1: TARAFLAR ve TANIMLAR

Bu toplu iş sözleşmesinin tarafları İSTANBUL GÜVELİK A.Ş.(İSTGÜVEN) ile ÖZEL GÜVENLİK VE KORUMA İŞÇİLERİ SENDİKASI (ÖZ GÜVEN-SEN)'dir.

Bu toplu iş sözleşmesinde;

1. Özel Güvenlik ve Koruma İşçileri Sendikası "ÖZ GÜVEN-SEN" veya "SENDİKA",
2. İstanbul Güvenlik A.Ş. "İSTGÜVEN" veya "İŞVEREN"
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 ÖZ GÜVEN-SEN üyeleri "ÜYE",
7. Bu toplu iş sözleşmesinin kapsadığı tüm işçiler "İŞÇİ", olarak anılacaktır.

MADDE 2: YÜRÜRLÜK SÜRESİ

Bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2020 tarihinde yürürlüğe girer, 31.12.2022 tarihinde 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; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre işçi sayılıp da sendika üyesi bulunan tüm işçiler bu toplu iş sözleşmesi kapsamı içindedir. Ancak; Genel Müdürlük Personeli, Proje Yöneticileri, Proje Yönetici Yardımcıları, Proje sorumluları, Bölge Amirleri ve Türkiye Yeşilay Cemiyeti İhalesi bünyesinde çalışanlar kapsam dışındadır.

MADDE 4: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA ŞARTLARI

Bu toplu iş sözleşmesinden Öz Güven-Sen Sendikası üyeleri yararlanırlar. Bu Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden itibaren, imza tarihinden sonra üye olanlar ise; üyeliklerinin taraf işçi sendikasıncı işverene yazı ile bildirildiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar.

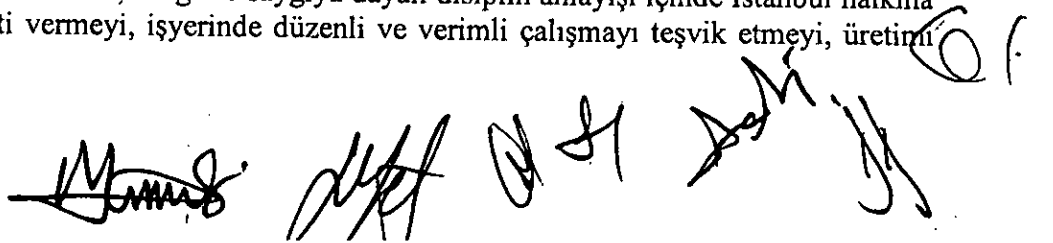
Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya sendikadan çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır.

İş bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden itibaren 10 gün içinde sendika genel merkezi veya şubeleri toplu iş sözleşmesinden yararlanacakları liste halinde işverene bildirir.

Taraf sendikanın yetki belgesi alması şartıyla sözleşmede belirtilmiş bütün kurulların ve temsilcilerin yetki ve görevleri yeni toplu iş sözleşmesi imzalanıncaya kadar devam eder.

MADDE 5: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN AMACI

Bu toplu iş sözleşmesi; üyelerin sosyal, ekonomik ve kültürel düzeylerini yükseltmeyi, çalışanların insanlık onuruna yaraşır ve çağın gereklerine uygun yaşayış düzeyine ulaşmaları için yeterli ücret almalarını, işyerlerinde sosyal güvenliğin, iş ve işçi sağlığının gerçekleştirilmesi için gerekli önlemlerin alınmasını, her işçinin gücüne uygun bir işte çalıştırılmasını, işçilerin işsizlik korkusundan uzak geleceğe güvenle bakmalarını, sevgi ve saygıya dayalı disiplin anlayışı içinde İstanbul halkına en iyi ve en güzel hizmeti vermeyi, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı teşvik etmeyi, üretimi



arttırmayı, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırıcı yollarla çözümlenmeyi ve demokratik katılımcı düzenlemeyi amaç edinir.

MADDE 6: SÖZLEŞMENİN GÜVENCESİ

- a) İşveren; hiçbir şekilde bu Toplu İş Sözleşmesi hükümlerini kısmen veya tamamen, doğrudan doğruya veya dolaylı yollarla Öz Güven-Sen Sendikası üyesi olmayanlarla, sendikasız veya başka bir sendikanın üyelerine uygulayamaz.
- b) İşveren tarafından, sendika üyesi olmayan işçilere bu toplu iş sözleşmesiyle sağlanan haklar verildiği veya her ne nam altında olursa olsun bu hakların ve yararların daha üstünde hak ve yararlar sağlandığı takdirde sendikanın bu olayı işverene bildirdiği anda işveren yanlış uygulamaya son verir. Sendikanın yazılı bildiriminden 1 ay geçmesine rağmen uygulamaya son verilmezse, bu uygulama, münhasıran o işverenin işyerinde çalışan sendikalı işçilere de uygulanır. Ancak, kapsam dışı personel veya sendikalı işçilerin tümüne yapılacak uygulama bu hükmün dışındadır.
- c) Sermayesi İstanbul Büyükşehir Belediyesine ait İSTGÜVEN AŞ.'nin kapatılması, satılması ya da her ne şekilde olursa olsun tasfiye edilmesi halinde, bu işyerlerinde çalışan işçilere İstanbul Büyükşehir Belediyesi bünyesinde iş verilebilir. İş verilen işçilerin ücret, kıdem ve unvanlarında değişiklik yapılamaz. Ancak, mevzuatın elvermemesi veya ihtiyaç olmaması nedeniyle iş verilemeyen işçiler ile verilen işi istemeyen işçilere ihbar ve kıdem tazminatları ödenir.

2.BÖLÜM

SENDİKAL FAALİYETLER ve TEMİNATI

MADDE 7: SENDİKAL FAALİYETLERE OLANAK SAĞLAMAK

- a) Sendika yöneticileri ve şube yöneticileri, baştemsilciler ve işyeri temsilcileri iş saatleri içerisinde işçiyi ve sendikayı ilgilendiren konularda, haber vererek işyeri yetkilileri ile görüşürler.
- b) Sendika ve şube yöneticileri ile Baştemsilciler önceden işverene haber vermek ve işi aksatmamak kaydı ile iş saatleri içerisinde işçilerle kendi işyerlerinde görüşebilirler. Bu konuda işveren yöneticileri her türlü kolaylığı gösterir.

MADDE 8: SENDİKA TEMSİLCİ VE ÜYELERİNE TANINAN ÜCRETLİ İZİNLER

A) BAŞTEMSİLCİ İZİNİ:

Sendika Baştemsilcisine, temsilcilik görevlerini yerine getirebilmesi için haftada 8 saat izin verilir. Baş temsilciler bu izni işyerindeki esas işini aksatmamak şartı ile kullanırlar. Baştemsilciler seçtikleri veya atandıkları işyerinde ve devamlı gündüz vardiyasında çalıştırılır. Baştemsilcinin izin süresini işyerinde geçirmesi asıldır. Ancak, sendika veya şubesinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşulu ile sözlü çağrısı üzerine bu süreyi çağrı yapılan yerde de geçirebilirler.

Baştemsilci mühim ve acil vakalarda günün her saatinde işyerine gelerek konuyla ilgilenebilirler, bu uygulama vardiyalı çalışmalarda da yapılabilir. Şu kadar ki olay yerine gelen Baştemsilci de, iş disiplininin gerektirdiği tutum ve davranış içinde olmak zorundadır.

B) TEMSİLCİ İZİNLERİ:

İşyeri sendika temsilcileri, temsilcilik görevlerini işyerlerindeki işlerini aksatmamak şartı ile aşağıda yazılı sürelerde yerine getirirler.

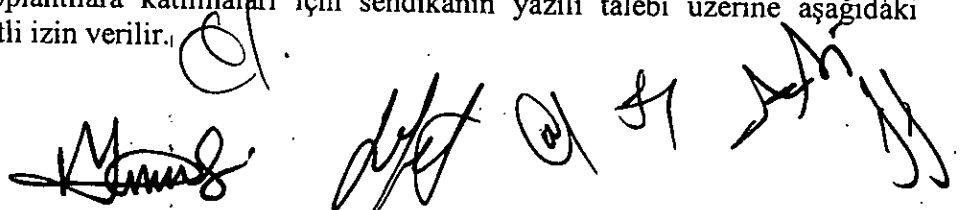
İŞYERİ İŞÇİ MEVCUDU

HAFTALIK ÜCRETLİ İZİN SÜRESİ

01-50 işçi çalıştıran işyerinde	3 saat,
51-200 işçi çalıştıran işyerinde	4 saat,
201-500 işçi çalıştıran işyerinde	5 saat,
500'den fazla işçi çalıştıran işyerinde	6 saat,

C) DİĞER İZİNLER:

Sendika temsilcisi ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenen şekle göre ücretli izin verilir.



İŞYERİ İŞÇİ MEVCUDU

YILLIK TOPLAM ÜCRETLİ İZİN SÜRESİ

01-50 işçi çalıştıran işyerinde	25 gün,
51-100 işçi çalıştıran işyerinde	35 gün,
101-200 işçi çalıştıran işyerinde	45 gün,
201-500 işçi çalıştıran işyerinde	65 gün,
501-1000 işçi çalıştıran işyerinde	85 gün,

1000'den fazla işçi çalıştıran işyerinde işçi sayısının %10'u kadar gün.

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

Ancak, genel kurullar için bu %5 oranı aranmaz.

MADDE 9: İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ

Sözleşmenin uygulanmasını izlemek, işçi ile işveren arasındaki diyalogu koruyarak doğabilecek uyuşmazlık ve şikâyetleri o birim veya işyerindeki en yetkili işveren vekili veya temsilcisi ile görüşerek çözümlenmeye çalışmak ve yaşaerlarla sözleşmenin kendilerine yüklediği diğer görevleri yapmak üzere, sendikaca işyerinde çalışan üyeleri arasından, aşağıda gösterilen sayılar kadar temsilci atanır.

İşyerinde işçi sayısı	50'ye kadar ise	1,
" " "	51-100 arasında	2,
" " "	101-500 arasında	3,
" " "	501-1000 arasında	4,
" " "	1001-2000 arasında	6,
" " "	2000'den fazla ise	8,

İşçi işyeri sendika temsilcisi ve bunlardan birisi Baştemsilci olarak seçilir ve isim listeleri 15 gün içerisinde işverene bildirilir.

MADDE 10: SENDİKADA GÖREV ALANLARIN GÜVENCELERİ

a) Sendikanın bütün kademelerinde görevli yöneticiler, işyeri baştemsilcileri ve temsilcileri ekonomik ve demokratik sendikal faaliyetleri nedeni ile işten çıkarılamaz. Rızaları dışında meslekleri ile ilgili olmayan bir işe nakledilemez. Fiilen çalıştığı işyeri değiştirilemez.

b) Sendikanın merkez ve şube yönetim kurulunda ve başkanlıklarında görev alarak kendi istekleri ile işyerinden ayrılan işçiler teşekküldeki görevlerinin seçime girmemek, seçilmemek veya çekilmek suretiyle son bulması üzerine işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren istek tarihinden itibaren en geç bir ay içinde o andaki şartlarla eski veya eski işlerine uygun başka bir işe almaya mecburdur (Kıdem tazminatını alanlara bu hüküm uygulanmaz). Bu takdirde ücret ve eski kıdem hakları saklı kalmak kaydıyla işine iade edilen işçiye toplu iş sözleşmesi ile getirilen tüm haklar da verilir. Bu hakkın kullanılması teşekküldeki görevin sona ermesinden başlayarak bir ay içinde geçerlidir.

c) Sendikadaki görevi sona eren ve işe dönmek için müracaat eden sendika yöneticileri, bir ay içinde işe alınmazsa, işveren kıdem tazminatlarını toptan öder.

MADDE 11: SENDİKA ÜYELİĞİNİN GÜVENCESİ VE EŞİT DAVRANMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Sendika üyeliğinin güvencesi ve eşit davranma hususlarında Kanun ve ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 12: SENDİKANIN YARARLANABİLECEĞİ ARAÇ VE GEREÇLER

a) Sendika; eğitim, seminer, konferans ve benzeri sosyal, eğitsel toplantıları için işverenin salon ile araç ve gereçlerinden işverenin anlaşma sağlayarak ücretsiz yararlanır.

b) İşveren, işçilerin Belediye tiyatrolarında sergilediği sosyal ve kültürel etkinliklerinden indirimli olarak yararlanması için mevzuatın izin verdiği ölçüde gerekli çabayı gösterir.

MADDE 13: TEMSİLCİ ODASI

İşveren, çalışmalarını sürdürmek amacı ile işyerinin uygun bir yerinde olanak varsa bir temsilcilik odası temin eder.

İşverence temsilci odasında bir masa, yeteri kadar sandalye, çelik dolap, paralel telefon, kitaplık ve gerekli kırtasiye malzemeleri bulundurulur.

MADDE 14: İLAN TAHTASI

İşveren, İşçilerin kolayca görebilecekleri elverişli bir yerde 100x200 cm. ebadında anahtar sendika baştemsilcisinde bulunan cameranlı bir ilan tahtası bulundurmaya zorundadır. Bu ilan tahtalarına asılacak her türlü ilan, bildiri, afiş ve benzeri yazıların altında sendika mührü ve yetkili imzanın bulunması zorunludur. Bu tahtalara asılacak her türlü ilan, bildiri, bülten ve benzeri yazılardan doğacak sorumluluk sendikaya aittir. Bu ilan tahtasına başka sendikaların ilan ve bildirimleri asılamaz.

MADDE 15: SENDİKA AİDATI

a) İşveren; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 18. Maddesi hükümlerine uygun olarak sendikaya bildirilecek üyelere, aidat keserek işçi aylık ücretlerinin ödendiği günü izleyen 30 gün içinde sendikaya bildireceği banka hesabına yatırmakla yükümlüdür. Ayrıca, hangi işçilerden ne kadar kesinti yapıldığını gösterir listeyi de aynı süre içerisinde sendikaya göndermekle yükümlüdür. İşveren bu yükümlülüklerini yerine getirmek için sendikadan herhangi bir ücret talep etmez. İşçilerden kesilecek dayanışma aidatı içinde aynı esaslar uygulanır.

b) İşveren, yukarıda belirtilen süre içerisinde sendika üyelerinden kesmediği veya kesmesine rağmen, sendikaya hesabına yatırmadığı aidatları bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz miktarları ile birlikte ödemekle yükümlüdür.

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

MADDE 16: ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ

İşveren veya işveren vekilleri, sendika ve şubece isim listesi istenmesi halinde geciktirilmeden, çalışan işçilerin kadroları ve mümkün olan bilgilerde belirtilerek isim listesini mevcut belgelere dayanarak onaylanmış şekilde sendikaya vermekle yükümlüdür.

3. BÖLÜM ÇALIŞMA ESASLARI

MADDE 17: İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ

İşçiler genel olarak istihdamına esas olan işinde ve branşında çalıştırılır. Ancak iş icap ve zaruretlerine göre işçiler işyeri içinde veya işletmeye bağlı başka bir işyerinde unvan ve niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde geçici veya devamlı olarak işveren tarafından çalıştırılabilir. İşyeri değişikliği işçinin ikametgâhı dikkate alınarak yapılır.

İş ve İşyeri değişikliği ceza mahiyetinde olamaz.

MADDE 18: DENEME SÜRESİ

İşçiler işe alındıkları tarihten itibaren 4 ay deneme süresine tabi tutulurlar. Deneme süresi içerisinde başarı gösteremeyenlerin ilişkileri ihbar önellerine uymaksızın kesilebilir. Deneme süresi sonunda işçinin ilişkisi kesilmemişse, artık daimî işçi vasfını kazanmış olur. Evvelce işyerinde çalışırken tenkisata tabi olarak işyerinden ayrılmış olanların tekrar işe alınmalarında yeni bir deneme süresi uygulanmaz. Derhal daimî işçi kadrosuna alınırlar.

MADDE 19: ÇALIŞMA SÜRELERİ

Haftalık çalışma süresi 45 saattir. Bu süre 4857 sayılı İş Kanunu ve ona bağlı yönetmelikler ve bu toplu iş sözleşmesine uygun olmak kaydıyla işverence düzenlenir.

Vardiyalı çalışma yapılan işyerleri için çalışmaya başlanılan günü takip eden 6.gün akdi tatil, 7.gün hafta tatilidir.

İşveren iş gerekliliklerine göre personeli gruplandırarak farklı günlerde çalıştırabilir, aynı gün çalışan personelin işe başlama, ara dinlenmesi ve işi bırakma saatleri işveren vekillerince farklı belirlenebilir. Bir grubun sürekli aynı günlerde çalıştırılıp aynı günlerde tatil yapmasını önlemek amacıyla personel dönüşümlü çalıştırılır. İşçileri dönüştürme kural olarak ayda bir yapılır. Çalışma düzeninde yapılacak değişiklikler önceden duyurulur.

MADDE 20: VARDİYA USULÜ ÇALIŞTIRMA

İşveren, işin gerektirdiği hallerde işçileri, vardiyalar halinde çalıştırabilir.

Bir işçi iki haftadan fazla gece vardiyasında çalıştırılmaz.

İki hafta böyle çalışan işçi takiben iki hafta gündüz çalıştırılır.

Vardiyalı işçiler 11 saat dinlendirilmeden önce işe çağrılmazlar. Bu hüküm postası değiştirilen işçiler için de uygulanır.

Vardiya cetvelleri her ay liste halinde işyerinde ilan olunur.

MADDE 21: FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ

İşçilere önceden haber vermek kaydı ile fazla çalışma yaptırılabilir. Meşru mazeretleri olan işçiler fazla sürelerle çalışmaya veya fazla çalışmaya zorlanamaz.

Haftalık 45 saatin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışma olup, yapılan fazla çalışmaların ücreti, normal çalışma ücretinin %60 fazlası olarak ödenir. Fazla çalışmanın hesabında yarım saat ve altında çalışmalar yarım saat, yarım saati aşan çalışmalar bir saat sayılır.

Fazla çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığında zamlı ücret yerine, fazla çalışma yaptığı her bir saat karşılığında 1 saat 36 dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı 6 ay içerisinde işverene önceden yazılı olarak bildirimde bulunmak ve işverenin uygun göreceği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

İşçinin bu kanundan ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullandırılmaz.

MADDE 22: GECE ÇALIŞMASI ve ÜCRETİ

Saat 20.00- 06.00 arasında yapılan çalışmalar gece çalışmalarıdır. Bu saatlerde çalıştırılan sendika üyesi işçilere 01.07.2020 tarihinden itibaren %10, 01.01.2022-31.12.2022 tarihleri arasında işbu tutar %15 zamlı ödenir.

MADDE 23: TATİLLERDE ÇALIŞMA ve ÜCRETİ

Hafta tatili, bayram tatili ve fazla çalışma için gerektirdiği işçi ve vasıf ihtiyacı dikkate alınarak işçiler arasında eşitlik esasına göre yapılır.

İşin gereği hafta tatilinde çalıştırılan işçiye, çalışılan bu hafta tatili günü için toplamda 1+1,6=2,6 yevmiye tutarında ödenir.

Kanunda belirtilen ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılacak çalışmalar, önceden işçiye duyurulur. Ulusal bayram, genel tatil günlerinde çalıştırılan işçilere çalıştıkları her bir gün için toplam 3 (üç) yevmiye ödenir. 28 Ekim ve dini bayramların arife günlerinde saat 13:00 den sonra çalışan işçilere her bir saat çalışması karşılığı ilave iki saat (toplam üç saat) ücret ödenir.

MADDE 24: ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER


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

b) İşçinin, işveren tarafından işiyle ilgili başka bir yere gönderilmesi veya işverenle ilgili başka bir yerde meşgul edilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

c) Yağmur, sel, elektrik ve su akımının kesilmesi, malzeme araç ve koruyucu eşyanın olmaması nedeniyle işbaşında olup da çalışmadığı süreler işçinin yasal iş süresinden sayılır.

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

e) İşverenin araç ve gerecinde meydana gelen arıza nedeniyle gecikilen süreler de çalışmış gibidir.



MADDE 25: ÇALIŞMA BELGESİ

İşyerinden herhangi bir nedenle ayrılan işçiye 4857 sayılı yasa hükümleri gereği işveren tarafından işin çeşidi, niteliği ve süresini gösteren bir çalışma belgesi verilir. Bu belgeye işçi dilerse kendisinin hal ve hareketiyle çalışmasının ne yolda olduğu yazılır.

MADDE 26: İŞE ALMADA USÛL

- Evvelce aynı işyerinde çalışıp uygun nedenlerle kendiliğinden işten ayrılan ve uygun nedenlerle tenkisata tabi tutulanlar,
- Hastalık nedeniyle ayrılmış olup, iyileşmesi sonucunda iki ay içinde başvuranlar,
- İşyerinde çalışan işçilerden herhangi birinin herhangi bir nedenle malûl kalması yada ölmesi durumunda işe girmeye durumu uygun çocuklarından birini veya eşini işe alır.
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesinden doğan yükümlülüğün yerine getirilmesinde evvelce işyerinde sakatlanmış işçilere öncelik hakkı tanınarak tercihen işe alınırlar.

MADDE 27: TUTUKLULUK, GÖZETİM ALTINA ALINMA VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLATMA

- İşçi, herhangi bir suçla tutuklandı ve tutukluluğu İş kanununun 25. maddesinin IV. bendinde belirtilen bildirim sürelerini aştığı takdirde, iş sözleşmesi münfesi sayılır. Belirlenen bildirim süreleri kadar süren tutukluluk hallerinde, tutuklu kalan süreler kadar işçi ücretsiz izinli kabul edilir.
- Gözetim altına alınan işçiler bunu belgeledikleri takdirde yasal gözaltı süresinde ücretli izinli addedilir. Ancak, gözaltında geçen süre sonunda tutuklanan işçilerin hizmet akitleri münfesi sayılır (1. bend hükmü saklıdır).

MADDE 28: ASKERE GİDEN İŞÇİLERİN TEKRAR İŞE ALINMASI

- Muvazzaf askerlik hizmeti nedeni ile ayrılan işçiye 300,00 TL askerlik yardımı yapılır. Sözleşmenin 2. ve 3. Yıllarında işbu tutar ücret zammı oranında artırılır.
- Muvazzaf askerlik hizmeti dışında, herhangi bir nedenle silahlı altına alınan işçinin hizmet akdinin askıya alındığı süre içerisinde ücret ve sosyal haklarının tamamı ödenir.
- Muvazzaf askerlik hizmetini yaptıktan sonra 1 ay içinde işine dönmek isteyen işçi (kıdem tazminatını almamış ise) ayrıldığı derece ve müktesep haklarına ek olarak işbu sözleşme ile sağlanan haklardan yararlandırılarak eski yerine veya eski işine uygun başka bir işe alınır.

MADDE 29: UZUN SÜRELİ HASTALIK HALİ

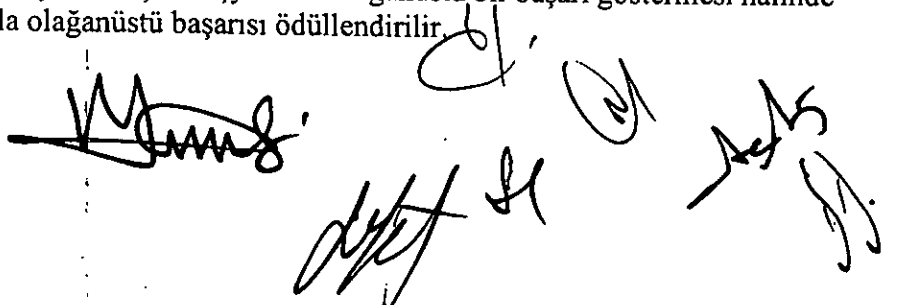
Uzun süreli hastalık halinde iş yasası ile ilgili mevzuat hükümleri saklı kalmak üzere 5510 sayılı yasa hükümlerine göre işlem yapılır.

MADDE 30: HASTALIK YARDIMI

- Hastalık nedeni ile iş göremezliğe uğrayan işçilerin 3 (üç) gün ve daha fazla istirahatli olmaları hâlinde Sosyal Güvenlik Kurumunca ödeme yapılmayan günlere ait ücretlerin tamamı ve eksik ödeme yapılan günlere ait ücretlerin bakiyesi işverence ödenir. İşçinin hastalık nedeniyle işe devam edemediği veya raporlu olduğu süreler için yılda 5 defayı geçmemek üzere SGK tarafından ödenmeyen ilk 2 günün ücreti işveren tarafından ödenir.
- İşçinin, işyerinin bulunduğu mahal veya başka bir mahalle sevk suretiyle viziteye çıkması hâlinde, işyerinden ayrı kalacağı zamanlarda; işçiye istirahat verilmeksizin ayakta tedavisine lüzum görüldüğü takdirde geçirdiği süreler için işçi ücretli izinli sayılır.

MADDE 31: OLAĞANÜSTÜ BAŞARI PRİMİ

İşyerinde çalışan işçilerden birinin veya birkaçının işyerinde olağanüstü bir başarı göstermesi halinde işin durumuna göre teşvik amacıyla olağanüstü başarı ödüllendirilir.



MADDE 32: GEÇİCİ GÖREV ZAMMI

Bu İşletme Toplu İş Sözleşmesi kapsamında çalışan işçilerin geçici görevle işyerinden başka yerlere gönderilmesi halinde işçilere şirket yönetim kurulu kararı uygulanır.

4.BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ ve SONUÇLARI

MADDE 33: BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

a) Yürürlük tarihinden önce işe giren işçilerin iş sözleşmeleri, bu sözleşme hükümlerine uygun olarak işveren tarafından önceden karşı tarafa yazılı bildirimde bulunmak şartı ile bildirim tarihinden itibaren;

İşi 6 aydan az sürmüş işçilerin	3 hafta sonunda
İşi 6 aydan 18 aya kadar sürmüş olan işçilerin	5 hafta sonunda
İşi 18 aydan 3 yıla kadar sürmüş olan işçilerin	7 hafta sonunda
İşi 3 yıldan fazla sürmüş olan işçilerin	9 hafta sonunda

fesih edilmiş sayılır.

İş sözleşmesini işçinin fesih etmesi durumunda yasa hükümleri uygulanır.

b) İşçi, bildirim önellerinde işveren tarafından çalıştırıldığı takdirde bildirim öneli içerisinde tüm haklardan yararlanır.

MADDE 34: YENİ İŞ ARAMA İZİNİ

İşverenin yazılı ihbarı ile veya işçinin dilekçesi ile iş sözleşmesi ihbar önellerine uyulmak suretiyle fesih edildiğinde işveren, işçiye talebi halinde, çalışma saatleri içinde günde 2 saat ücretli iş arama izni verir. İşçi talep ettiğinde sözleşmenin son bulacağı zamandan önceki günlere rastlamak üzere bu izinler topluca verilir.

MADDE 35: KIDEM TAZMİNATI, HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ

İş sözleşmesi İş Kanunu'nda belirtilen hallerde sona eren işçiye, kıdem tazminatı ödenmesi konusunda aşağıda belirtilen süreler dışında kanun hükümleri uygulanır.

Her tam hizmet yılı için 35 gün, işçinin işverenin işini yaparken iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü halinde ise 40 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

5.BÖLÜM

İZİNLER

MADDE 36: YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER

A) Yıllık ücretli izinler

Hizmeti 1 yıldan 5 yıla kadar olanlara (5 yıl dâhil) 16 gün

Hizmeti 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 22 gün

Hizmeti 15 yıldan fazla olanlara (15 yıl dahil) 28 gün

ücretli izin verilir.

c) Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez ve ücreti ödenerek izin hakkı kaldırılamaz (İşçinin, zorunlu hallerde yıllık ücretli iznine mahsuben izin kullanması mümkündür. Bu hüküm asgari 1 yıl çalışmış işçilere uygulanır).

d) Yıllık ücretli izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.

e) Ücretli izine rastlayan Ulusal Bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz, ücretli izine ilave edilir.

f) İşçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilinin atayacağı bir kişinin başkanlığı altında iki işçi temsilcisinden oluşan bir izin kurulu kurulur. İzin Kurulu bu yönetmeliğe göre çalışmalarını sürdürür, yıllık izin hakkı doğmuş olan işçilerin izin çizelgeleri kurul tarafından hazırlanır ve işverenin onayından sonra işyerinde ilan edilir. İzin Kurulu tarafından belirlenen ve

işverence onaylanan izin çizelgelerine göre belirlenmiş tarihlerde işçilerin izinlerinin kullanılması zorunludur. İzin çizelgelerine göre izinli olan işçiye izin süresince işyerlerinde iş verilmez.

MADDE 37: ÜCRETSİZ MAZERET İZİNİ

İşçinin talep etmesi ve mazeretinin makul görülmesi hâlinde işverence yılda 60 (altmış) güne kadar ücretsiz mazeret izni verilebilir.

MADDE 38: ÜCRETLİ SOSYAL İZİNLER

İşçilerin;

1- Evlenmesi halinde 6 gün,

2- Anne, baba veya kardeşin ölümü halinde 5 gün, eş veya çocuklarının ölümü halinde 6 gün, kayınpeder veya kayınvalidenin ölümünde 3 gün

3- Eşi doğum yapan işçiye 5 gün,

4- İşçinin ikamet ettiği konutun yangın, deprem, su baskını ve benzeri felaketlerle kazaya uğraması halinde işçiye en fazla 10 güne kadar,

5- Yukarıdaki olaylar, işçi tarafından geçerli bir belgeyle 7 işgünü içerisinde kanıtlanmak zorundadır. Aksi halde işçi hakkında nedensiz işe gelmeme işlemi uygulanır. İzinlerin olayın vukuundan itibaren 7 gün içinde kullanılması şarttır.

6.BÖLÜM

SOSYAL YARDIMLAR ve ÜCRETLER

1.KISIM: SOSYAL YARDIMLAR

AYLIK ÜCRETLERLE BİRLİKTE ÖDENEN SOSYAL YARDIMLAR

MADDE 39: YAKACAK YARDIMI

İşçilere her ay 30,00 TL/Ay yakacak yardımı yapılır. 01.07.2020 tarihi itibariyle 31.12.2020 tarihine kadar brüt 40 TL/Ay olarak ödenir. Sözleşmenin 2. ve 3. Yıllarında işbu tutar ücret zammı oranında artırılır.

MADDE 40: SİLAH TAZMİNATI

Görevini ateşli silahlarla icra eden güvenlik görevlilerine, 01.01.2020-30.06.2020 tarihleri arasında, fiilen çalışılan günler için 2,00(iki)TL/Gün silah tazminatı ödenir. Görevini ateşli silahlarla icra eden güvenlik görevlilerine, 01.07.2020-31.12.2020 tarihleri arasında, fiilen çalışılan günler için 4,00(dört)TL/Gün silah tazminatı ödenir. Sözleşmenin 2. ve 3. Yıllarında işbu tutar ücret zammı oranında artırılır.

MADDE 41: ÇOCUK YARDIMI

İşçilere 3 çocukla sınırlı olmak üzere, her bir çocuk için her ay 25 TL çocuk yardımı yapılır. 01.07.2020 tarihi itibariyle 31.12.2020 tarihine kadar brüt 35 TL/Ay olarak ödenir. Sözleşmenin 2. ve 3. Yıllarında işbu tutar ücret zammı oranında artırılır.

MADDE 42: YEMEK YARDIMI

01.07.2020 tarihine kadar işyerindeki mevcut uygulama devam eder. 01.07.2020 tarihi itibariyle sözleşmenin 1. Uygulama yılı sona erene kadar, mevcut uygulamadaki farklı projelerde yer alan yemek ücretlerinden 7,50 TL/Gün altında olanlar 7,50 TL/Gün'e yükseltilerek; 7,50 TL/Gün üzerine TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi Haziran 2020 endeks sayısının Aralık 2019 endeks sayısına göre değişim oranında artırılarak ödenir, 7,50 TL/Gün üzerinde olanların uygulaması aynen devam eder. Sözleşmenin 2. ve 3. Yıllarında işbu tutarlar ücret zammı oranında artırılarak ödenir.

MADDE 43: TAŞIT YARDIMI

01.01.2020-30.06.2020 tarihleri arasında işyerindeki mevcut uygulamaya devam edilir. 01.07.2020 tarihi itibariyle 1 aylık mavi kart verilir veya bedeli karşılığı net olarak ödenir. İlgili bedelin üzerinde olanlar için mevcut uygulama devam eder, işveren 1 aylık mavi kart verip, kalan bedeli nakdi olarak öder. Fiili çalıştığı süreler dikkate alınarak ilgili mavi kart bedeli/Gün hesabıyla net olarak ödenir. Sözleşmenin 2. ve 3. Yıllarında işbu tutar ücret zammı oranında arttırılır.

YILLIK ÖDENEN SOSYAL YARDIMLAR

MADDE 44: BAYRAM HARÇLIĞI

01.01.2020- 30.06.2020 tarihleri arasında; İşçilere her yıl Ramazan ve Kurban Bayramlarından bir hafta önce 75,00TL bayram harçlığı verilir.
01.07.2020- 31.12.2020 tarihleri arasında;
İşçilere her yıl Ramazan ve Kurban Bayramlarından bir hafta önce 100,00TL bayram harçlığı verilir. Sözleşmenin 2. ve 3. Yıllarında işbu tutar ücret zammı oranında arttırılır.

MADDE 45: ÖĞRENİM YARDIMI

İşveren, işçinin öğrenimdeki her çocuğu için belge ibraz etmek şartı ile yılda bir kez 2020 Eylül ayında ödenmek üzere;
İlkokul için 135,00 TL, Ortaokullar için 145,00 TL, Lise ve dengi okullar için 160,00 TL, Yüksekokullar ve üniversite için (okulun normal eğitim süresi artı bir yıl süreyle sınırlı olmak üzere) 190,00 TL, tutarında öğrenim yardımı yapar.
Sözleşmenin 2. ve 3. Yıllarında işbu tutar ücret zammı oranında arttırılarak Eylül aylarında ödenir.

MADDE 46: EVLENME YARDIMI

İşyerinde çalışan işçilerin 01.01.2020-30.06.2020 tarihleri arasında evlenmeleri halinde 140,00 TL, 01.07.2020-31.12.2020 tarihleri arasında evlenmeleri halinde 200 TL evlenme yardımı yapılır. Sözleşmenin 2. ve 3. Yıllarında işbu tutar ücret zammı oranında arttırılır.

MADDE 47: DOĞUM YARDIMI

Mevzuat hükümleri uygulanır.

MADDE 48: TABİİ AFET YARDIMI

İşçilerin yangın, deprem, sel ve benzeri afetlerden zarar görmeleri halinde 01.01.2020-30.06.2020 tarihleri arasında 1.000,00 TL 'ye kadar, 01.07.2020-31.12.2020 tarihleri arasında 1.320 TL net tabii afet yardımı yapılır. Sözleşmenin 2. ve 3. Yıllarında işbu tutar ücret zammı oranında arttırılır.

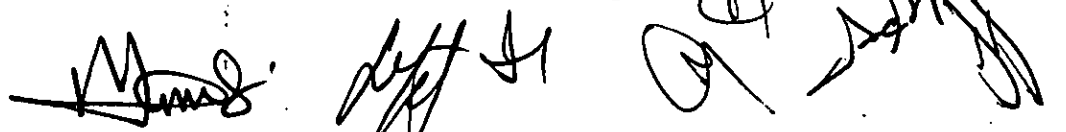
MADDE 49: ÖLÜM YARDIMI

01.01.2020- 30.06.2020 tarihleri arasında;
İşçilerin iş kazası sonucu ölümleri halinde yasal mirasçılarına 1.200,00TL tutarında; normal ölümleri halinde ise 800,00 TL tutarında ölüm yardımı yapılır.
İşçinin eş, çocuklarının, anne ve babasının ölümleri halinde 300,00TL tutarında ölüm yardım yapılır.
01.07.2020- 31.12.2020 tarihleri arasında;
İşçilerin iş kazası sonucu ölümleri halinde yasal mirasçılarına 1.650,00TL tutarında; normal ölümleri halinde ise 1.350,00 TL tutarında ölüm yardımı yapılır.
İşçinin eş, çocuklarının, anne ve babasının ölümleri halinde 450,00TL tutarında ölüm yardım yapılır. Sözleşmenin 2. ve 3. Yıllarında işbu tutar ücret zammı oranında arttırılır.

2.KISIM: ÜCRETLER

MADDE 50: ÜCRET ÖDEMELERİNİN YAPILMASI

İşçilerin ücretleri, her ayın 5. günü ödenir. Bu ödeme günleri, tatil günlerinden birine rastladığında, ödemeler tatil gününden sonraki ilk işgünü yapılır. Ödemede gecikme 3 iş gününü geçemez. Ücretlerin ödendiği ayın ilk pazartesi gününe kadar yapılan fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil günleri çalışmalarına ait ücret ödemeleri, maaş ile birlikte aynı günde yapılır.



Ödemeye ilişkin 7 günden fazla süreli gecikmelerde, gecikilen süreler için bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranında gecikme faizi işverence ödenir.

MADDE 51: ÜCRET ZAMMI

A. 1. Yıl Ücret Zammı:

1. İşçilerin 01.01.2020 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine aynı tarihten itibaren %4(yüzde dört) oranında zam yapılır.
2. Sendika üyesi işçilerin 30.06.2020 tarihindeki günlük ücretlerine 01.07.2020 tarihinden itibaren TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi Haziran 2020 endeks sayısının Aralık 2019 endeks sayısına göre değişim oranı doğrultusunda ücret artışı yapılır. Bu oran %4'ün altında kalırsa, %4 ücret artışı yapılır.

B. 2. Yıl Ücret Zammı:

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2020 tarihindeki ücretlerine 01.01.2021 tarihinden geçerli olmak üzere TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi Aralık 2020 endeks sayısının Aralık 2019 endeks sayısına göre değişim oranında ücret artışı yapılır.

C. 3. Yıl Ücret Zammı:

Sendika üyesi işçilerin 31.12.2021 tarihindeki ücretlerine 01.01.2022 tarihinden geçerli olmak üzere TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi Aralık 2021 endeks sayısının Aralık 2020 endeks sayısına göre değişim oranında ücret artışı yapılır.

D. İşe ilk giriş: 01.01.2020 tarihi itibarıyla işe ilk girişlerde 100 TL/Gün taban ücret uygulanır.

MADDE 52: İKRAMIYE

01.01.2020- 30.06.2020 tarihleri arasında, işçilere Ekim ve Nisan aylarında 5'er günlük olmak üzere yılda toplam 10 günlük (5x2=10) ücretleri tutarında ikramiye ödenir.

01.07.2020 tarihi itibarıyla Ekim ve Nisan aylarında 10'ar günlük olmak üzere yılda toplam 20 günlük (10x2=20) ücretleri tutarında ikramiye ödenir.

7.BÖLÜM İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ

MADDE 53: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İşyerlerinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 54: GİYİM VE KORUYUCU EŞYA YARDIMI

İşyerindeki mevcut uygulamaya devam edilir.

8.BÖLÜM DİSİPLİN HÜKÜMLERİ

MADDE 55: DİSİPLİN KURULU VE HÜKÜMLERİ

- a. Disiplin Kurulu, işverenin tahsis ettiği işyerindeki yeterli bir odada ve sözleşme süresince çalışmaya devam eder. İşveren, disiplin kuruluna tahsis ettiği bu odada gerekli demirbaş, kırtasiye, personel ile diğer gereksinimleri sağlar.
- b. Disiplin Kurulu, 3 işveren ve 2 sendika temsilcisinden oluşur. Disipline sevk edilen işçi, doğrudan hizmet alımı sözleşmesi veya ihaleli hizmet alımı sözleşmesi kapsamında başka idare/iştirak şirketinde çalıştırılıyor ise işveren temsilcilerinden biri işçinin çalıştırıldığı idare/iştirak şirketi temsilcisi olur. Kurulda idareyi/iştirak şirketini temsil edecek üye, ilgili idare/şirket tarafından idare/şirket bünyesinde görev yapan müdür, müdür yardımcısı arasından seçilir. Taraflar aynı sayıda yedek üye de belirlerler.

- c. Kurulun Başkanı işveren temsilcilerinden biridir. Disiplin Kurulu kararlarını oy çokluğu ile alır.
- d. Birim/Proje yöneticisi disiplin kuruluna sevk edilecek işçinin yazılı savunmasını alır, gerekli belgeleri de ekleyerek İnsan Kaynakları Müdürlüğüne ulaştırır. Disiplin kuruluna sevk işlemi, İnsan Kaynakları Müdürlüğü aracılığıyla Genel Müdür tarafından yapılır.
- e. Doğrudan hizmet alımı sözleşmesi veya ihaleli hizmet alımı sözleşmesi kapsamında çalışmakta olan işçinin disiplin kuruluna sevk için; ilgili idarenin sözleşmenin yürütümünden sorumlu birim müdürü, işçinin yazılı savunmasını alır, diğer bilgi ve belgeleri de ekleyerek İSTGÜVEN AŞ'ye üst yazı ile gönderir. İSTGÜVEN AŞ'deki ilgili müdürlük, işçinin disiplin kuruluna sevk için Genel Müdürlük makamına onay yazısı yazar.
- f. Disiplin kovuşturması gerektiren fiilden zarar gördüğünü iddia eden işveren veya vekilinin olayı veya olayın faalini öğrendikleri tarihten itibaren, 20 gün içerisinde disiplin kovuşturması açılmasına teşebbüs etmemeleri veya teşebbüs edilmekle beraber aşağıdaki bentlerde belirtilen sürelerin aşılması halinde disiplin akim kalır ve işçiye ceza verilmez.
- g. İşçinin disiplin kuruluna sevkini gerektiren olayı öğrenen birim/proje yöneticisi en geç altı işgünü içerisinde olayın incelenmesi için İSTGÜVEN İnsan Kaynakları Müdürlüğüne, doğrudan hizmet alımı sözleşmesi veya ihaleli hizmet alımı sözleşmesi kapsamında çalışmakta olan işçi hakkında ise İSTGÜVEN AŞ'deki ilgili müdürlüğe yazılı bildirimde bulunur. Bildirimde bulunulan müdürlük ilgili işçinin ve tarafların savunmalarını 3 işgünü içerisinde alır ve en geç 5 işgünü içinde olayın Disiplin Kuruluna sevk için Genel Müdüre gönderir. Genel Müdürlük makamınca onay verilmesi halinde, Disiplin Kurulu, kurul başkanının çağrısı üzerine en geç 5 işgünü içerisinde toplanır. Doğrudan hizmet alımı sözleşmesi veya ihaleli hizmet alımı sözleşmesi kapsamında çalışmakta olan işçilerden disiplin kuruluna sevk edilenler için Genel Müdürlük makamınca onay verilmesi durumunda disiplin süreci başlar.
- h. Kurul başkanı toplantı çağrısını sendikaya yazılı olarak yapar. Yazılı toplantı çağrısının yapılmasından sonra 5 işgünü içinde Disiplin Kurulu üye tamsayısının salt çoğunluğu ile toplanır. Ancak, taraflardan birinin toplantıya katılmaması halinde, kurul katılan taraf temsilcileri ile toplanır ve karar alınır. Tarafların Hukuk Müşavirleri gerektiğinde toplantılara ve görüşmelere katılabilirler. Ancak oy kullanamazlar.
- i. Disiplin Kurulu'nda yazılı savunması alınmadan hiçbir işçi hakkında karar alınamaz. İşçiye yazılı savunmasını yapması için en az 5 işgünü süre verilir. Ancak, Kurul Başkanınca tayin edilen süre içinde savunmada bulunmayan işçiler savunmadan feragat etmiş sayılırlar.
- j. Kurul, savunmanın yapılmasından veya savunma için belirlenen sürenin geçirilmesinden itibaren 4 işgünü içerisinde kararını verir. Yapılan savunma ve sunulan kanıtlar yeterli görülmeyp ek inceleme yapılması kurul tarafından istenirse, karar süresi, kurul kararıyla 10 işgünü daha uzatılabilir.
- k. İşçinin disiplini ihlal eden bir fiiline ait cezanın kendisine tebliğinden itibaren 6 ay içinde aynı fiili işlemesi halinde, ceza cetvelinde gösterilen cezalar sırası ile takdir olunur. Aynı fiilin 6 aydan uzun zaman içinde tekrarı halinde işçiye o fiili için bir önce takdir olunan ceza şekli uygulanır. İki (dâhil) ve daha yukarı değişik fiillerden 6 ay içinde 3 defa ceza alan bir işçinin aynı aylar içinde 4. fiili ceza gerektiğinde bu fiili için verilmesi icap eden ceza evvelki fiillerin nitelikleri ve verilen cezalar da nazara alınarak kurulda serbestçe takdir olunur.
- l. Disipline ilişkin konularda işbu toplu iş sözleşmesinin eki ceza cetveline uygun olarak ihtardan işten çıkarmaya kadar cezai kararlar verilir.
- m. İşveren tarafından, yeni proje veya ihale alınması durumunda buradaki çalışanları kapsayacak şekilde yeni bir disiplin ceza cetveli oluşturularak yayınlanır.
- n. İş Kanununun 25. maddesinin II. bendinde belirtilen suçları işleyen işçiler disiplin kuruluna sevk edilebileceği gibi, işveren ilgili kanun hükmünü res'en de uygulayabilir.
- o. Disiplin cezaları kararın verildiği tarihten itibaren hüküm ifade eder. Ücret kesme cezası, cezanın onaylandığı aydan başlayarak uygulanır.
- p. Disiplin Kurulu kararları kesindir.

MADDE 56: UZLAŞTIRMA KURULU



Taraflar işbu toplu iş sözleşmesi hükümlerinden bir yada birkaçı üzerinde uygulama veya yorum uyuşmazlığına düşerlerse, uyuşmazlık iddiasında olan tarafın yapacağı yazılı çağrı üzerine (yazılı çağrıda hangi konuların görüşülmesi istendiği açıkça belirtilir.) en geç 10 işgünü içerisinde toplanarak uyuşmazlık konularını müzakere ederler. Müzakereler sonucunda anlaşma sağlanamazsa yasal yollara başvurabilirler. Varılan mutabakatlar istenirse tutanağa bağlanabilir. Uzlaştırma kurulu tarafların üçer temsilcisinden oluşur. Sendika temsilcilerinden asgari biri sendika genel merkezinden, işveren temsilcilerinden biri şirketin üst düzey yetkililerinden olacaktır.

MADDE 57: KAZALARIN BİLDİRİLMESİ

İşyerinde meydana gelen bir kaza sonucunda yaralanan işçinin durumu derhal ilk amirine, yetkiliye veya hasar tespit komisyonuna bildirilir. İşçinin durumu buna olanak vermeyecek kadar ağır ise yaralanmasının bildirilmesi, yanında bulunan işçi arkadaşlarına düşer. Kazaya uğrayan işçi, ilk amiri veya yetkili tarafından doldurulacak kaza raporu ile birlikte veya buna olanak yoksa hemen işçinin bakılacağı sağlık teşkilatına bildirilir. Durum derhal işveren vekiline ve sendika temsilcisine duyurulur. İşyerinde meydana gelen en küçük yaralanma olayları bile işçi tarafından yetkiliye bildirilir. Kendilerini tedavi etmeye veya yetkili olmayan kimselere tedavi ettirmeye çalışanlara karşı işveren vekili bir sorumluluk kabul etmez. Hayati önem arz eden kazalarda işçi en yakın hastaneye veya Sağlık kuruluşuna götürülür. Bu kuruluşlarda yapılan müdahale ve tedavi bedelinin Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenmeyen bölümü işverence ödenir.

MADDE 58: HASAR VE ZARARLARIN TESPİT ŞEKLİ

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

Bu komisyonda;

a) Bir işveren temsilcisi,

b) Bir sendika temsilcisi,

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

Trafik kazası meydana geldiğinde, kolluk kuvvetince veya hasar ve zarar tespit komisyonu olay yerinde durumu tespit etmeden, rapor tutmadan ve olayı fotoğraflarla görüntülemeyen araç yerinden oynatılamaz. Kolluk kuvvetlerince kaldırmalar hariç şoförün iradesi dışında aracın kaldırılması halinde sürücü sorumlu tutulamaz.

d) İşveren, komisyonun görevlerini en iyi şekilde yapabilmeleri için bu komisyonun emrine bir araç tahsis eder. Ayrıca, olayı görüntülemek için bir fotoğraf makinası 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.

MADDE 59: HASAR VE TESBİT TUTANAĞININ NİTELİĞİ

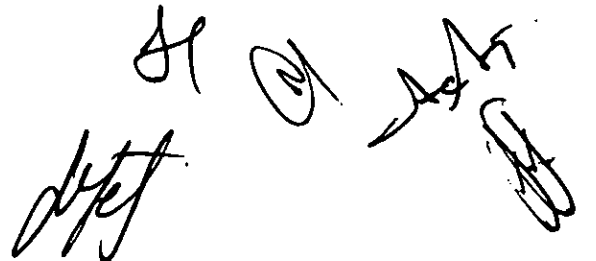
Bu tutanakta;

a) Olayın niteliği ve oluş şekli,

b) Hasar ve zararların; işçinin kusur, ihmâl veya kastından mı, aracın teknik arızasından mı veya her iki tarafa ait kusurundan mı meydana geldiği,

c) Hasar ve zararın miktarı ve bu miktarların her iki taraftan ne kadar olduğu tesbit 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.

MADDE 60: HASAR BEDELİNİN ÖDENME ŞEKLİ



- 1- İşverene ait olan ve görevi gereği kendisine teslim edilen teçhizat ve diğer demirbaşlarda meydana gelen ve Hasar ve Zarar Tespit Komisyonunca işçinin sorumlu tutulduğu zararın ödenmesine ilişkin olarak;
 - Hasar ve zarar tespit Kurulunca tutulan tutanak zararın tazmini için ilgililerine tebliğ edilir. İlgililerin tutanağa karşı hukuki yollara başvuru hakkı vardır.
 - Hasar bedeli 30 günlük ücretten düşük ise, işçinin ücretinden yapılacak kesintiler ayda 5(beş) günlük ücret tutarını geçemez.
 - Hasar bedeli 30 günlük ücretten fazla ise ödenecek aylık miktar işçi ve işveren arasında anlaşma yoluyla belirlenir.

- 2- Şoförlerin ve iş makinası operatörlerinin neden olabileceği hasarların ve doğacak tazminatların (kendi aracı ve karşı tarafta dâhil, olmak üzere) İstanbul'un trafik durumu, sıkışıklığı ve düzensizliği nedeniyle karayolunda, mahalle ve sokaklarda, çöp imha sahası güzergâhları da dâhil olmak üzere; bu toplu iş sözleşmesi süresinde ilk defa, meydana gelebilecek trafik kazalarında meydana gelecek her türlü hasar ve tazminat bedelinin kusur nispetine göre şoföre ve operatöre yüklenecek miktarın;

Şoför ve Operatörün kusur oranı

4/8 ve daha az olmasında.....	% 100'ü
5/8 olmasında.....	% 95'i
6/8 olmasında.....	% 90'ı
7/8 olmasında.....	% 85'i
8/8 olmasında.....	% 80'i

işverence karşılanır.

Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde aynı şoför veya operatörün tekrar trafik kazasına sebep olması halinde, şoför ve operatöre yüklenecek miktarın;

Şoför ve operatörün kusur oranı

4/8 ve daha az olmasında.....	% 95'i
5/8 olmasında.....	% 90'ı
6/8 olmasında.....	% 85'i
7/8 olmasında.....	% 80'i
8/8 olmasında.....	% 75'i

işverence karşılanır.

Ancak, geçiş üstünlüğüne sahip olan araçların münhasıran görev sırasında kullanımında meydana gelecek olan hasar bedelinin %100'ü (tamamı) işverence karşılanır.

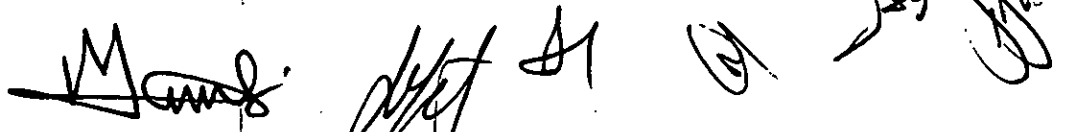
- 3- Şoför ve operatörün ödeyeceği miktar 4 taksitten az olmamak ve aylık ücretinin %25'ini geçmemek üzere ücretinden kesilir.
- 4- Ancak, disiplin hükümleri saklıdır: İşveren, ödeyeceği hasar ve tazminat bedelini işçiden talep edemez. Alkollü kaza sonucu kazadan işveren sorumlu tutulamaz.
- 5- Kullandığı araçta arıza bulunduğunu önceden yazılı olarak bildirmesine rağmen, arızalı aracın trafiğe çıkarılması sonucu, bildirilen arıza nedeniyle bir kazanın olması halinde, meydana gelecek hasar ve zararın tamamı işverence karşılanır. Hasara sebebiyet veren olayın; İşçinin kastı veya kötü niyetinden ya da alkol alınmasından kaynaklandığının yargı kararı ile ispatlanması veya belgelenmesi halinde işçi yukarıda izah edilen istisnalardan faydalanamayacaktır.

9. BÖLÜM DEĞİŞİK HÜKÜMLER

MADDE 61: DİNİ GÖREVLERİN İFASI

Anayasa ve ilgili mevzuatla güvence altına alınan dini inanç hürriyetinin bir gereği olarak; Cuma Namazı saatinin mesai saatine denk gelmesi halinde, işçilerden isteyenlere mesai kaybına neden olmaksızın izin verilir. Mescitler konusunda mevcut uygulama devam eder.

MADDE 62: 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 sözleşmesinin hükümleri alır. İşbu toplu iş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlar hakkında mer'î mevzuat hükümleri uygulanır. İşbu sözleşmede yer almasa bile bu hükümlerin bu sözleşmenin hükmü niteliğinde olduğunu gösterir.

MADDE 63: KREŞ, ANAOKULU VE KÜLTÜREL ETKİNLİKLERDEN YARARLANMA

- a) Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren şirketin mevcut ya da açacakları kreş ve anaokullarında işçi çocukları da yararlandırılır.
b) Sendika, Belediyelerle iş birliği yaparak, doğum öncesi veya doğum sonrası analık ve sağlık eğitimi yapılması için çalışmalarında bulunur.

GEÇİCİ MADDE 1: FARKLARIN ÖDENMESİ

Yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak toplu iş sözleşmesi farkları imza tarihinden itibaren iki ay içinde iki eşit taksitte ödenecektir.

GEÇİCİ MADDE 2: 30.06.2020 tarihinde sona erecek olan Yüksek Hakem Kurulu kararı işçi statüsüne geçirilen işçilerin ücret ile diğer mali ve sosyal hakların belirlenmesinde esas alınacak Toplu İş Sözleşmesi hükümleri geçerli olup, 30.06.2020 tarihinden sonra sözleşme süresi boyunca işçilerin ücret, diğer mali ve sosyal hakları ile sair konular hakkında esas alınacak yeni bir kanun hükmünde kararname, yüksek hakem kurulu kararı, kamu mahalli idareler çerçeve protokolü veya kanuni bir düzenleme getirilmesi halinde sözleşmenin bu hususlara ilişkin koşulları bu kapsama uygun hale getirilir. Ücret ve ücrete bağlı aylık, yıllık ve olaya bağlı ödemeler olarak şekillenen sosyal haklar 696 sayılı KHK ile atıfta bulunan Yüksek Hakem Kurulu sözleşmesinin uygulama süresinin uzatılması halinde; ilgili düzenlemeye uygun olarak ödenir.

SÖZLEŞMENİN İMZASI

İşbu toplu iş sözleşmesi 63 asıl, 2 geçici maddeden ve Ek-1 Disiplin Ceza Cetvelinden ibaret olup taraflarca ...12.11.2019... tarihinde imzalanmıştır.

İŞVEREN YETKİLİLERİ


ÖNCÜ ÖZHAN ÖNER


AHMET CAN BUĞDAY


METİN BUNUT

SENDİKA YETKİLİLERİ


ÖMER YILMAZ


MURAT ÜNAL


HASAN KOÇ


HÜSEYİN İPEK