

# KRİSTAL-İŞ SENDİKASI

Cam, Çimento, Seramik ve Toprak Sanayi İşçileri Sendikası

## II. DÖNEM İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

KRİSTAL-İŞ SENDİKASI

İLE

CAMYAPI CAM PAZARLAMA İNŞAAT TAAHHÜT  
TİCARET VE SANAYİ LİMİTED ŞİRKETİ

ARASINDA İMZALANAN

2. DÖNEM

İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

01.01.2024 - 31.12.2025

KRİSTAL-İŞ SENDİKASI

Paşabahçe Mh. Saip Molla Cd. No:28 BEYKOZ/İSTANBUL  
Tel: 0216 680 07 10 E-posta: kristalis@kristalis.org.tr

**KRİSTAL-İŞ SENDİKASI**

**İLE**

**CAMYAPI CAM PAZARLAMA İNŞAAT TAAHHÜT**

**TİCARET VE SANAYİ LİMİTED ŞİRKETİ**

**ARASINDA İMZALANAN**

**2. DÖNEM**

**İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**01.01.2024 - 31.12.2025**

**MADDE 1- TARAFLAR VE TANIMLAMALAR**

Bu Toplu İş Sözleşmesinde;

- a) Cam, Çimento, Seramik ve Toprak Sanayii İşçileri Sendikası (KRİSTAL-İŞ), (SENDİKA);
- b) Camyapı Cam Pazarlama İnşaat Taahhüt Ticaret Ve Sanayi Limited Şirketi (İŞVEREN);
- c) Camyapı Cam Pazarlama İnşaat Taahhüt Ticaret Ve Sanayi Limited Şirketi (İŞLETME)'ye ait Makine İhtisas O.S.B. 5. Cad. Demirciler Köyü No:6 Dilovası/Kocaeli adresinde kurulu fabrika, Makine İhtisas Org. San. Böl. 5. Cad. No:29 Demirciler Köyü Dilovası/Kocaeli adresinde ve Bergama OSB Atatürk Cad. Camyapı A Blok Bergama İzmir adresinde kurulu fabrika, bu yerlerin eklenti, bağlantı ve araçları (İŞYERİ);
- d) Bu Toplu İş Sözleşmesi, (SÖZLEŞME);
- e) İşyerinde çalışan sendika üyesi işçiler, (ÜYE), (İŞÇİ);
- f) Bu Toplu İş Sözleşmesinde taraf olan işveren ve temsilcileri ile işçi sendikası, birlikte (TARAFLAR);
- g) Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK); diye isimlendirilmişlerdir.

## **MADDE 2- SÖZLEŞMENİN AMACI**

Bu toplu iş sözleşmesinin amacı;

- a) İşletmenin sürekliliğini, gelişimini sağlamak ve rekabet gücünün artırılmasına çalışmak,
- b) Verimliliği ve kaliteyi ön planda tutmak;
- c) İşçilerin ekonomik ve sosyal bakımdan gelişmelerini sağlamak, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini koruyup geliştirmek;
- d) İş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek görüş farklılıklarını uzlaştırıcı yollarla gidermektir.
- e) İşveren ve sendika, endüstri ilişkilerinin; karşılıklı iyi niyet ve güvene dayanan, çağdaş yaklaşımlarla düzenlenip geliştirilmesini gerekli sayarlar.

İhtiyaç duyulan zamanlarda taraflardan birinin çağrısı üzerine toplantı yapılır.

## **MADDE 3- SÖZLEŞMENİN KAPSAMI**

a) Yer Bakımından: Bu Toplu İş Sözleşmesi, yukarıda unvanı yazılı işyerlerini, işin niteliği ve yürütümü bakımından bu işyerlerine bağlı bulunan yerlerle eklenti, bağlantı ve araçları kapsamı içine alır.

b) Kişi Bakımından: Bu Toplu İş Sözleşmesi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işveren veya işveren vekili sayılanlar dışında, işçi sendikası üyelerini kapsamı içine alır.

Ancak, işyerinde çalışan müdürler, birim şefleri, danışma kapı görevlileri, serbest meslek erbabı (avukat, mühendis, mali müşavir gibi), personel puantörleri, işverenin sırlarına vakıf olabilecek personel (makam şoförü, kurye), genel müdür odacısı bu sözleşmenin kapsamı dışındadır.

Kapsam dışına çıkılacak biçimde görev değişiklikleri üyenin onayına bağlıdır.

## **MADDE 4- SÖZLEŞMEDEN YARARLANMA**

Bu toplu iş sözleşmesinden kural olarak taraf işçi sendikası üyeleri yararlanırlar. Sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf işçi sendikasına üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise, üyeliklerinin taraf işçi sendikasıncaya işverene bildirildiği tarihten başlayarak toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar.

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

#### **MADDE 5- TEMSİL**

- a) İşverenin Temsili: Bu Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasında işveren tarafını, işverenler ve işveren vekilleri temsil eder.
- b) İşçi Sendikasının Temsili: Sözleşmenin uygulanmasında İşçi Sendikasını, Genel Merkez Yönetim Kurulu ve Şube Yönetim Kurulu, İşyerlerinde ise işyeri sendika temsilcileri temsil eder.

#### **MADDE 6- YÜRÜRLÜK**

- a) Bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2024 tarihinde yürürlüğe girer ve 31.12.2025 tarihine kadar yürürlükte kalır.
- b) Bu Toplu İş Sözleşmesinin normatif hükümleri, sözleşmenin yürürlük tarihinin sona ermesinden sonra da yenisinin bağitlanmasına kadar, hizmet akdi olarak aynen uygulanır.

#### **MADDE 7- SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN ATANMASI VE TEMSİLCİ ODASI**

- a) İşçi Sendikası 6356 sayılı Kanunda "en çok" olarak belirlenen sayıda ve işyerinde çalışan üyeleri arasından işyeri sendika temsilcilerini, biri baştemsilci olmak üzere atar ve isimlerini 15 gün içinde işverene bildirir.
- b) İşyeri sendika temsilcilerinde, işçi sendikası tarafından yapılacak değişikliklerde de bu bildirim koşulu yerine getirilir.
- c) İşverence, işyeri sendika temsilcilerinin işyerinde çalışmalarını sağlayacak, olanaklar ölçüsünde yemekhaneye yakın bir oda ile telefon tahsis edilir. Gerekli masa, çelik dolap, sandalye, bilgisayar, internet erişimi ve büro malzemesi temin edilir.

#### **MADDE 8- SENDİKA TEMSİLCİSİNİN GÖREVLERİ**

- a) İşyeri sendika temsilcileri yürürlükteki kanun hükümleri ile bu Toplu İş Sözleşmesiyle getirilen kurallar çerçevesinde görev yaparlar.

- b) Üyelerin sendika ile ilişkilerini düzenlemek ve toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını izlemek, işçi ve işveren arasında çıkabilecek uyuşmazlıkların kanunlara ve bu Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine uygun biçimde çözümlenmesine yardımcı olmak işyeri sendika temsilcilerinin başlıca görevleridir.
- c) İşyeri sendika temsilcileri kanun ve bu Toplu İş Sözleşmesi ile öngörülen kurullara katılırlar.
- d) Temsilcilerin görevi, sendikanın işyerinde yetkili olduğu sürece devam eder.

#### **MADDE 9- ENDİKA İLAN TAHTASI**

- a) Sendikanın üyelerine duyuracağı ilan, tebliğ ve bültenler için işverence, işyerinde giriş, çıkış ve yemekhanelerin uygun yerlerine kilitli ve camekanlı ilan tahtaları sağlanır. Bu ilan tahtalarının anahtarları, işyeri sendika baştemsilcisinde ve onun yokluğunda bir işyeri temsilcisinde bulunur.
- b) İlan tahtalarına asılacak her türlü yazıların altı, sendika yetkililerince mühürlenerek, imzalanır. Bu mühür ve imzaları taşımayan yazılar, ilan tahtalarına asılamaz. Asılacak ilanların bir sureti, bilgi için işverene verilir.

#### **MADDE 10- İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR**

İşyerinde çalışmayan sendika yöneticileri Toplu İş Sözleşmesi uygulaması, şikayet ve uyuşmazlıklarla ilgili olarak, işyeri sendika temsilcileriyle, işverenle ya da işçilerle görüşmek üzere, önceden bilgi vermek koşuluyla işyerine girebilirler. Gerektiğinde toplu açıklamalarda bulunmak üzere yemekhanede toplantı düzenleyebilirler.

#### **MADDE 11- SENDİKA TEMSİLCİ VE GÖREVLİLERİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARI VE SENDİKAL İZİNLER**

- a) İşyeri sendika temsilcileri temsilcilik görevlerini iş saatleri dışında, dinlenme zamanlarında, işverenin muvafakati ile de iş saatleri içinde yürütürler.
- b) Ancak, faaliyetleri sırasında işin ve iş disiplininin aksamasına hiçbir şekilde sebebiyet vermezler.
- c) İşyeri sendika baştemsilcisi, işletme açısından kesin zorunluk olmadığı hallerde gündüz çalışır.

İşyeri sendika temsilcileri, haftada bir gün iki saat, temsilcilik odasında işyeri ile ilgili sorunları görüşmek için toplantı yapabilirler. Bu süre çalışma süresinden sayılır. İşyeri sendika baştemsilcisine günde 1 saat ücretli izin verilir.

d) Sendika temsilcisi ve görevlilerine, konferans, seminer, yönetim, denetim, onur kurulu, temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine yılda toplam 24 gün ücretli izin verilir.

Bu izinler, her görevli için ayrı ayrı olmayıp tüm görevliler içindir.

e) Genel Kurul İzinleri: Olağan ya da Olağanüstü Genel Merkez ya da Şube Genel Kurullarında, Genel Kurula katılacak bütün delegelere Genel Kurul süresi kadar ücretli izin verilir.

Ancak sendika işyerine 10 gün önceden delege listesini gönderir.

f) Her yıl işçi sayısının % 5'ini geçmeyecek kadar üyeye 3 gün ücretli eğitim izni verilir. Ücretli eğitim süresi yılda (% 5 x 3 gün)'ü geçemez. Bu izin süresinin günlere dağılımı sendikaca belirlenir. Ancak her bir gün için eğitim izni kullanan işçilerin sayısı toplam işçi sayısının %5'ini geçemez. Eğitime katılacakların listesi, sendikaca 10 gün önceden işverene bildirilir ve mutabakat sağlanır.

## **MADDE 12- SENDİKA YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİNİN GÜVENCESİ**

a) Sendikanın yönetim kurullarında, başkanlığında veya yürütme kurullarında görev almalarından dolayı iş sözleşmesini askıya almak suretiyle işyerinden ayrılan üyeler, bu görevlerinin seçime girmemek, seçilememek veya çekilmek suretiyle son bulması üzerine, son bulmayı takip eden 1 ay içinde işe alınmalarını istedikleri takdirde, işverence, eski işleri boşa öncelikle o işe, değilse eski işine uygun bir işe alınırlar.

Bu işçiler, ayrıldıkları tarihteki ücretlerine, sonraki Toplu İş Sözleşmeleriyle gelen zamların da eklenmesiyle bulunacak ücretle çalışmaya başlarlar.

İşveren bu işçileri, başvuru tarihinden itibaren 1 ay içinde işe almadığı takdirde, yukarıdaki fıkra uyarınca hesaplanacak ücretlerini ve bu toplu iş sözleşmesiyle belirlenen diğer bütün haklarını ödemeye devam etmekle yükümlüdür.

b) İşyerinde çalışan sendika Yönetim Kurulu Üyeleri ile işyeri sendika temsilcileri, kendi kadrolarıyla belirlenmiş servislerindeki işyerinden başka bir yere, yazılı onayları olmaksızın nakledilemez.

c) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin hizmet akitlerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez.

### **MADDE 13- İŞE ALMA**

a) İşyerine işçi alınması gerektiğinde deneme süresi 4 ay olup uygulanacak usul, işveren tarafından mevzuat hükümlerine göre tayin ve tatbik olunur.

b) İşveren, boşalan kadroların, işyerinde çalışmakta olan işçileri atama yoluyla doldurulmasında, istekli olanlara öncelik verecektir.

c) Dışarıdan işçi almak gerektiğinde, işyerinde çalışan işçilerin eş ve çocukları ile daha önceden tenkisat sebebiyle çıkarılmış işçilerin işe alınmasına öncelik verilecektir.

İşçi alma ve çalışma koşulları ile ilgili olarak çıkartacağı her türlü tüzük, yönetmelik ve tamimleri işveren sendikaya bildirir.

d) Okulların statüsü gereği üyelerin staj veya mesleki eğitim yapması gereken çocuklarına, okullarındaki başarı durumları dikkate alınarak işyerinin olanakları ölçüsünde staj veya mesleki eğitim önceliği tanınır.

### **MADDE 14- ASKERLİK NEDENİYLE İŞYERİNDEN AYRILAN İŞÇİLERİN YENİDEN İŞE ALINMALARI VE ASKERLİK ÖDENEĞİ**

a) Muvazzaf askerlik ödevi nedeniyle işyerinden ayrılarak, bu görevin tamamlanmasını izleyen 90 gün içinde yeniden işe girmek için işyerine başvuran işçiler, 3 ay içinde eski işlerine veya eski işlerine uygun bir işe, askerlik öncesi o işyerindeki kıdem süresine eşit kıdeme sahip emsallerine uygun bir ücretle alınırlar.

Bedelli askerlik kapsamında bir aylık temel eğitimini tamamlamak için işyerinden ayrılan işçilerin yazılı olarak talep etmeleri halinde kıdem tazminatı hakları saklı tutularak mevzuat gereği SGK çıkışları yapılır. Bu işçiler bedelli askerlik bitiminde eski işlerine mevcut kıdemleri ile devam ederler.

b) Muvazzaf askerlik ödevi dışında, manevra ya da askerlikle ilgili herhangi bir nedenle, zorunlu olarak işyerinden ayrılan işçilerin, iş sözleşmeleri feshedilemez, ücretli izinli sayılırlar.

Bu işçiler, görevlerinin bitimini izleyen 1 hafta içinde başvurmaları halinde yeniden işe başlarlar.

c) Muvazzaf askerlik görevini yapmak üzere işyerinden ayrılan üyeye 1 aylık ücreti tutarında askerlik ödeneği verilir.

### **MADDE 15- GEÇİCİ İŞÇİ**

Yasada belirtilen sürekli işlerde, geçici işçi ve müteahhit firma çalıştırılmaz. Belirli süreli tevsi, montaj ve fırın tamiri işlerinde belirli süreli hizmet akdi ile çalıştırılan işçilerle, süresiz işlerde çalıştırılan geçici işçiler hakkında bu toplu iş sözleşmesi uygulanmaz.

Şu kadar ki, daimi işlerde 1 aydan fazla geçici işçi çalıştırılmaz.

### **MADDE 16- İŞ DEĞİŞİKLİĞİ**

İşçiler, işyerinde kendi işlerinden farklı nitelikteki bir başka işe yazılı onayları olmaksızın nakledilemezler. Uygulamada toplu iş sözleşmesinin 1. Maddesinin c bendinde yer alan adresler farklı işyerleri olarak sayılmazlar.

Zorunlu ve olağanüstü durumlarda bu hüküm uygulanmaz. Ancak, bu durumlar ortadan kalktığı anda, işçiler, derhal eski işlerine dönerler.

### **MADDE 17- ENGELLİ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILMASI**

İşyerinde çalışmaktayken, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ya da herhangi bir nedenle Sağlık Bakanlığı'na bağlı sağlık kuruluşlarından veya SGK'nın anlaşmalı olduğu sağlık kuruluşlarından "hafif işlerde çalışabilir" raporu alanların, işyerinde durumlarına uygun bir işte, ücretlerinden bir indirim yapılmaksızın çalıştırılmaları talebi İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nda değerlendirilir.

### **MADDE 18- NORMAL ÇALIŞMA SÜRELERİ**

İşyerinde vardiya dışında normal çalışma süresi haftada 45 saattir. Bu süre haftada 6 işgünü ve günde 7,5 saati geçmemek üzere çalışılarak, Pazar günü tamamen tatil yapılarak uygulanır.

Çalışma süresinin ortalama bir zamanında kanuna göre ara dinlenmesi verilir ve bu ara dinlenmesi çalışma süresinden sayılmaz.



## **MADDE 19- VARDİYALI ÇALIŞMA SÜRELERİ**

a) Vardiyalı çalışan işçilerin çalışma süreleri, günde 7,5 saat ve haftada 45 saattir. Bu işçilere, günlük çalışma sürelerinin ortalama bir zamanında, yasaya göre ara dinlenmesi verilir ve bu ara dinlenmesi çalışma süresinden sayılmaz.

b) İşyerinde 1. Vardiya 08.00-16.00, ikinci vardiya 16.00-24.00, üçüncü vardiya 00.00-08.00 olarak uygulanacaktır.

c) Haftalık çalışma süresinin günlere dağılımı, vardiya saatlerinin tespit ve değişimi, yasa, tüzük ve yönetmelikler dikkate alınarak işverence yapılır.

d) Vardiyalar, bir hafta gece çalışanların, ondan sonraki hafta gündüz çalışmaları şeklinde düzenlenir. Gece ve gündüz çalışmalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir. Düzenleme ve değişiklikler, önceden işyerinde ilan edilir.

Vardiyalarda çalışan işçiler devir ve teslim etmeden işi bırakamazlar.

## **MADDE 20- FAZLA ÇALIŞMA**

a) Bu sözleşme ile belirlenen günlük çalışma ve haftalık çalışma sürelerinin üzerinde yapılacak her türlü çalışmalar fazla çalışmadır.

Fazla çalışmalar günde 3 saati ve fazla çalışma yapılacak günlerin sayısı her üye için yılda 90 işgünü geçemez.

b) Fazla çalışmalarda saat başına düşen ücret sözleşmenin birinci yılında %85, ikinci yılında ise %100 zamlı olarak ödenir. Aylık hesaplamalarda yarım saatten az çalışmalar yarım saat, yarım saatten fazla ve bir saatten az çalışmalar da bir saat olarak kabul edilir.

c) Prensip olarak fazla çalışmaya katılmak üyenin onayına bağlıdır.

Ancak, önceden tahmin edilemeyen veya önüne geçilemeyen durumlar ile bir arızanın ortaya çıkması gibi olağanüstü durumlarda fazla çalışma için üyenin onayı aranmaz.

Olağanüstü nedenlerle günde 3 saatin üzerinde fazla çalışma yapan işçilerin bu fazla çalışma sürelerinin bir saatlik kısmı 24:00 - 06:00 saatleri arasına rastlarsa bu işçiler izleyen günlük çalışma saatlerinde ücretli izinli sayılırlar.

Böylesi olağanüstü durumlarda fazla çalışmanın düzenlenmesi 4 saati geçemez. 4 saatten fazla çalışmayı gerektiren durumlarda postalar halinde fazla çalışma yaptırılır.

d) Maddenin (c) fıkrasına göre yapılan fazla çalışmaların sonunda işveren, işçiyi araç temin ederek, servis güzergahına göndermekle yükümlüdür.

## **MADDE 21- FAZLA ÇALIŞMA UYGULAMASI**

- a) Normal fazla çalışmalar için, fazla çalışma yapacak üyelerin listesi, fazla çalışma uygulanmasından en az 2 gün önce işyerinde ilan tahtasına asılır.
- b) Üyenin duyurulan çalışma gününden en az 1 gün önce çalışamayacağını işverene bildirme hakkı saklıdır. Üyenin böyle bir başvuruda bulunmaması durumunda, listede belirtilen günde fazla çalışma için olur vermiş sayılır.

## **MADDE 22- GECE ZAMMI**

Gece süresi saat (20.00-06.00) dır. Bu sürede çalışan üyelere, çalıştıkları her saat için ücretleri %10 oranında artırılarak ödenecektir.

## **MADDE 23- GEÇ KALMA**

- a) 30 dakikaya kadar gecikmelerde, işçi işe alınır ve ücretinden bir kesinti yapılmaz. 60 dakikaya kadar gecikmelerde işçi işe alınır, ancak, ücretinden, geç kaldığı süre kadar ücret kesilir. Bu durumda, hafta tatili yevmiyesinden kesinti yapılamaz. Yukarıdaki fıkradaki gecikmeler, yılda toplam 6 defadan fazla olamaz.
- b) 60 dakikadan fazla gecikmelerde, işveren o gün için işçiyi işe alıp, almamakta serbesttir. İşçi işe alındığı taktirde çalıştığı saatlerin ücreti ve hafta tatili yevmiyesi kendisine ödenir.

## **MADDE 24- SAAT KARTLARI, ÇALIŞMANIN TESPİTİ VE İŞİN DURMASI**

İşçinin çalışma süresini belirleyen belgeler, saat kartı ile buna göre tutulan puantaj cetvelidir.

İşe başlamadan ve işin bitiminde saat kartının basılması zorunludur. Ancak, saat kartını basmayı unutan işçinin çalıştığı saptandığında ücreti tam olarak ödenir.

## **MADDE 25- HAFTA TATİLİ**

- a) İşyerinde vardiya dışındaki normal çalışmalar için hafta tatili Pazar günüdür. Vardiyalı çalışanlara 24 saatten az olmamak üzere haftada 1 gün hafta tatili verilir.
- b) İşçiler, hafta tatilinde çalıştırılmazlar. Hak kazandığı hafta tatili gününde çalışacak olanlar için bu Toplu İş Sözleşmesinin 20.maddesindeki prosedür uygulanır ve çalıştığı hafta tatili günü için toplam 3 yevmiye ödenir. Hafta tatilinde çalıştırılan işçiler

izleyen 30 gün içinde bir kez daha hafta tatilinde çalıştırılırlar ise bu madde gereğince yapılan ödemelere ek olarak kendilerine takip eden hafta içerisinde 1 gün izin verilir.

c) Hafta tatili günü ile ulusal bayram ya da genel tatil günlerinin çakışması durumunda işçi yararına olan hüküm uygulanır.

## **MADDE 26- ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER**

Ulusal bayram ve genel tatillerden Kurban Bayramı tatili arife günü dahil 5 gün, Ramazan Bayramı tatili arife günü dahil 4 gündür. Kanundaki diğer tatil günleri, Yasa'da belirlenen günlerdir. Bu günlerde işçiler çalıştırılmazlar. Çalışılması halinde, çalışma yapacak üyelerin listesi çalışma uygulamasından en az 3 gün önce işyerinde ilan tahtasına asılır. Üyenin duyurulan çalışma gününden en az 2 gün önce çalışamayacağını işverene bildirme hakkı saklıdır. Üyenin böyle bir başvuruda bulunmaması durumunda, listede belirtilen günde çalışma için olur vermiş sayılır. İşçilerin çalıştıkları tatil günlerinin dini bayramlara (Ramazan Bayramı ve Kurban Bayramı) rastlaması halinde ücretleri, toplam 4 yevmiye olarak ödenir. İşçilerin çalıştıkları tatil günlerinin diğer ulusal bayram ve genel tatil günlerine rastlaması halinde ücretleri toplam 3 yevmiye olarak ödenir.

## **MADDE 27- YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER**

a) Yıllık ücretli izne hak kazanılması için gerekli sürenin ve izin günlerinin belirlenmesinde esas tutulacak hizmet süresinin hesabında, deneme süresi de dahil olmak üzere işçilerin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde devamlı yahut aralıklı olarak çalıştıkları süreler birleştirilerek dikkate alınır.

b) Yıllık ücretli izinler, yasal izin süreleri iki gün artırılarak kullanılır.

c) Yıllık ücretli izin süresine rastlayan yasal hafta tatili, arife günleri tam gün olarak dahil olmak üzere, ulusal bayram ve genel tatil günleri yıllık ücretli izin süresinden sayılmaz.

d) İşin niteliğine göre, izin hakkını kazanmadan yıllık ücretli izin kullanılan işçinin herhangi bir nedenle işten ayrılması durumunda haklarından ve alacaklarından hiçbir kesinti yapılamaz.

e) Yıllık ücretli izinler tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir.

f) Toplu izin kullanıldığında, toplu izne çıkış tarihinde kıdemleri, her kademe için gerekli olan süreden 6 aya kadar eksik bulunanlar bir üst kademenin izin süresinden yararlanırlar.

### **MADDE 28- YILLIK ÜCRETİ İZİN SÜRESİ İÇİNDE İSTİRAHAT**

Yıllık ücretli izin süresi içinde hastalanan işçinin Sağlık Bakanlığı ve SGK'nın anlaşmalı olduğu tam teşekküllü sağlık kuruluşlarından aldıkları istirahatlerde, bu süreler, yıllık ücretli izin sürelerine eklenir.

Üye bu durumunu izin süresi içinde işyerine bildirmek ve belgelemek zorundadır.

### **MADDE 29- İZİN BELGESİ**

Yıllık ücretli izne çıkan işçiye, adını, soyadını, SGK ve işyeri sicil numarasını içeren ve izin tarihlerini gösteren bir izin belgesi verilir. Bu izin belgesi işyerinin imzasını ve kaşesini taşır.

### **MADDE 30- DİĞER ÜCRETİ İZİNLER**

a) İşçilerin eşinin doğum yapması halinde 5 gün, evlat edinmesi halinde 3 gün, anne, baba, kardeş, eş ve çocuklarından birinin ölümü halinde 3 gün, kayınvalide ve kayınpederin ölümü halinde 2 gün, işçinin evlenmesi halinde 7 gün, kendisinin ya da anne veya babasının ikametgahlarında olan sel, yangın, deprem gibi felaketlerde 10 güne kadar ücretli izin verilir.

Doğum ve ölüm izinleri, olaydan başlayarak en geç 20 gün, evlenme izni ise 30 gün içinde kullanılır.

İşveren istediğinde işçi bunu belgelerle kanıtlar.

Ölüm iznine çıkmadan önce işçiye, isteği durumunda 15 günlük ücreti tutarında olmak ve ilk istihkakından mahsup edilmek üzere avans verilir.

b) İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir.

c) Üyenin, müracaatı üzerine, ücretsiz mazeret izni verilebilir.

## **MADDE 31- ÜCRET ÖDEMELERİ**

- a) Ücret ödemeleri çalışılan ayı takip eden 5. gün yapılır.
- b) İşveren, ücret ödemelerinde işçiye ücret ve kesintilerini gösterir imzalı ve işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermekle yükümlüdür. Bu ücret pusulasında; ödemenin günü, ilişkin olduğu dönem, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her türlü eklentiler tutarı ile vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin gösterilmesi gereklidir.
- c) İşveren KVKK kapsamında muvafakat aldığı üye işçilerin saat ücretlerine ilişkin bilgileri her ay bilgisayar ortamında sendikaya iletacaktır.

## **MADDE 32- ÜCRET ZAMMI**

### **A) Ücret Zammı:**

#### **1) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Ücret Zammı: (01.01.2024-30.06.2024)**

Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 31.12.2023 tarihinde almakta oldukları net saat ücretlerine, 01.01.2024 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere %55 oranında ücret zammı yapılacaktır.

#### **2) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Ücret Zammı: (01.07.2024-31.12.2024)**

Kapsama dahil tüm işyerlerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 30.06.2024 tarihindeki net saat ücretlerine, 01.07.2024 tarihinden geçerli olmak üzere Temmuz 2024'de ilan edilen 2003=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 01.01.2024-30.06.2024 tarihleri arasında gerçekleşecek endeks değişim oranına +5 puan eklenmesiyle bulunacak oranda ücret zammı yapılacaktır.

#### **3) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Ücret Zammı: (01.01.2025-30.06.2025)**

Kapsama dahil tüm işyerlerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 31.12.2024 tarihindeki net saat ücretlerine, 01.01.2025 tarihinden geçerli olmak üzere Ocak 2025'te ilan edilen 2003=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 01.07.2024-31.12.2024 tarihleri arasında gerçekleşecek endeks değişim oranına, +10 puan eklenmesiyle bulunacak oranda ücret zammı yapılacaktır.

Ancak 1'inci yıl 2. altı aylık dönemde ve 2'nci yıl 1. Altı aylık dönemde alınan toplu iş sözleşmesi ücret zamlarının toplam artış oranının, 2025 yılı başında açıklanan yıllık

asgari ücret artış oranının altında kalması halinde aradaki puan farkı, 2'nci yıl 1. Altı ay ücret zammına ilave edilerek uygulanacaktır.

#### **4) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Ücret Zammı: (01.07.2025-31.12.2025)**

Kapsama dahil tüm işyerlerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 30.06.2025 tarihindeki net saat ücretlerine 01.07.2025 tarihinden geçerli olmak üzere Temmuz 2025'de ilan edilen 2003=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 01.01.2025-30.06.2025 tarihleri arasında gerçekleşecek endeks değişim oranına +5 puan eklenmesiyle bulunacak oranda ücret zammı yapılacaktır. Ancak bu oran, aynı dönemdeki asgari ücret artış oranının altında olmayacaktır.

**B) İşe Giriş Ücreti:** Sözleşmenin yürürlük tarihinden sonra işe giren işçilerin ücretleri, 4 aylık deneme süresi içinde bulunulan dönemdeki net asgari ücretin %26 (yüzde yirmi altı) fazlası olacak şekilde belirlenir.

Bu işçiler dört aylık deneme süresi sonunda çalışmaya devam ettirilerek daimi kadroya alınırlarsa ücretleri, kadroya alındıkları tarihten itibaren, kadroya alındığı grubun en düşük ücretli çalışan işçinin ücreti seviyesine çekilecektir.

#### **MADDE 33- İKRAMIYE**

a) İşçilere bir yılda 90 günlük ücretleri tutarında ikramiye verilir. Bu ikramiyeler 6 eşit taksite bölünerek ödenecektir.

b) İkramiye ödemeleri, 15 Şubat, 15 Nisan, 15 Haziran, 15 Ağustos, 15 Ekim, 15 Aralık yapılacaktır.

c) Bu ikramiye ödeme günleri dini bayram günlerini takiben en fazla 10 günlük bir süreye rastladığı takdirde, ikramiye ödemeleri arife gününden önce yapılır.

d) Maddenin (b) fıkrasında belirlenen ikramiye ödeme günleri arasında iş sözleşmesi devam etmiş olan işçiler, bu günlerde verilecek ikramiye miktarlarının tamamına, iş sözleşmesi ödeme tarihleri arasındaki sürenin tamamını kapsamayanlar ise ödenecek ikramiyenin nisbi olarak hesaplanacak miktarına hak kazanırlar. Ancak Sağlık Bakanlığına bağlı sağlık kuruluşlarından veya SGK'nın anlaşmalı olduğu sağlık kuruluşlarından alınacak her türlü istirahatlerde ve ücretsiz izinlerin 10 güne kadar olan kısmı için ikramiye ödemelerinden kesinti yapılamaz.

e) İş Sözleşmesinin sona ermesi durumunda, işçiye çalıştığı gün oranında ikramiye ödemesi yapılır.

#### **MADDE 34- İZİN ÖDENEĞİ**

Her yıl, yıllık ücretli izne çıkan işçilere, izne çıkmadan önce ödenmek üzere, sözleşmenin 1. Yılında net 4.000- TL izin ödeneği verilir.

Sözleşmenin 2. yılında bu miktar, Ocak 2025'te ilan edilen 2003=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 01.01.2024-31.12.2024 tarihleri arasında gerçekleşecek endeks değişim oranına, +10 puan eklenmesiyle bulanacak oran kadar arttırılacaktır.

#### **MADDE 35- BAYRAM ÖDENEĞİ**

Dini bayramlardan önce (Ramazan ve Kurban Bayramı) sözleşmenin 1. Yılında her bir bayram için net 2.500.- TL bayram ödeneği ödenir.

Sözleşmenin 2. yılında bu miktar, Ocak 2023'te ilan edilen 2003=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları endeksinde 01.01.2024-31.12.2024 tarihleri arasında gerçekleşecek fiyat değişim oranına, +10 puan eklenmesiyle bulanacak oran kadar arttırılacaktır.

#### **MADDE 36- AİLE YARDIMI**

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilere, sözleşmenin yürürlüğü süresince her ay sigorta priminden muaf miktar kadar aile ödeneği verilir. Bu miktar toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü boyunca sigorta priminden muaf miktar değiştikçe değiştirilen miktara yükseltilir.

#### **MADDE 37- EVLENME ÖDENEĞİ**

Evlenen işçiye, evlenme iznine çıkmasından en geç iki gün önce sözleşmenin 1. yılında net 5.000.- TL evlenme ödeneği verilir.

Sözleşmenin 2. yılında bu miktar, Ocak 2025'te ilan edilen 2003=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 01.01.2024-31.12.2024 tarihleri arasında gerçekleşecek endeks değişim oranına, +10 puan eklenmesiyle bulanacak oran kadar arttırılacaktır.

Evlenen işçinin eşinin de aynı işyerinde çalışması durumunda bu ödenekten her iki işçi de ayrı ayrı yararlanırlar.

### **MADDE 38- YEMEK**

İşyerinde çalışılan günler için kalite ve çeşit bakımından işçi, memur ayrımı yapılmaksızın ve üç kaptan az olmamak üzere bir öğün yemek verilecek, münasip bir servisle tevzi edilecektir. Maliyet gözetilerek yemeğin miktar, vasıf ve listelerinde kısıtlama yapılamaz. Doktor raporu ile perhizli olanlara, ramazanda oruç tutanlara sözleşmenin 1. yılında günlük 130-TL ödenir.

Sözleşmenin 2. yılında bu miktar, Ocak 2025'te ilan edilen 2003=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 01.01.2024-31.12.2024 tarihleri arasında gerçekleşecek endeks değişim oranına, +10 puan eklenmesiyle bulanacak oran kadar arttırılacaktır.

Yemek listeleri haftalık veya 15 günlük olarak işveren ve sendika temsilcisi tarafından birlikte hazırlanır.

Hazırlanan yemek listesinde bilahare değişiklik yapılmaz. Zorunlu bir sebep ile değişiklik yapılması gerektiğinde, değişiklik işçi temsilcileri ile birlikte yapılır.

1,5 saat ve daha fazla müddet fazla mesaiye kalınması halinde kahvaltı verilecektir. Görevli olarak dışarıda bulunduğu için işyerinde yemek yiyemeyenlere yedikleri yemeğin tutarının belgelenmesi karşılığı ücreti ödenir. İşçilere çalıştıkları günlerde, yemeklerde 250 gr. süt veya yoğurt verilir.

### **MADDE 39- ÇOCUK ZAMMI**

Sözleşmenin yürürlük süresince, işyerinde çalışan işçilere, bakımı ile yükümlü oldukları iki çocuk için her çocuk başına ayda sigorta priminden muaf tutar kadar çocuk zammı ödenir. Nüfus kağıdı sureti ibraz edilmedikçe bu zam verilmez.

Anne ve babanın her ikisi de bir işyerinde çalışmakta iseler bu yardım çocuklara baktığı anlaşılan işçiye yapılır.

### **MADDE 40- EĞİTİMİ TEŞVİK BURSUSU**

İşverence işçinin okula giden çocukları için işçiye;

Sözleşmenin 1.yılında,

- Anaokulu da dahil olmak üzere İlköğretimdeki çocuklar için: net 2.000-TL,
- Orta öğrenime devam eden ve sanat okuluna giden çocuklar için: net 3.000- TL,
- Yüksek Okul ve Üniversiteye giden çocuklar için: net 4.000- TL,

Eğitimi teşvik bursu ödenir.



Sözleşmenin 2. yılında bu miktarlar, Ocak 2025'te ilan edilen 2003=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 01.01.2024-31.12.2024 tarihleri arasında gerçekleşecek endeks değişim oranına, +10 puan eklenmesiyle bulanacak oran kadar arttırılacaktır.

Bu ödemeler okulların açılış devresine rastlayan günlerde, o tarihte işyerinde çalışmakta bulunan işçinin, çocuğunun öğrenim durumunu belge ile tevsiki üzerine ödenir. Ana ve baba aynı işyerinde çalışmakta iseler bu yardım sadece birisine ödenir.

#### **MADDE 41- DEVAM TEŞVİK PRİMİ**

Sendika üyesi işçilere her ay ücretlerine ilaveten 2 günlük ücretleri tutarında devam teşvik primi ödenir.

#### **MADDE 42- DOĞUM ÖDENEĞİ**

İşçinin eşinin ya da kadın işçinin kendisinin doğum yapması durumunda, her çocuk için, sözleşmenin 1. yılında net 4.000-TL doğum ödeneği verilir.

Sözleşmenin 2. yılında bu miktar, Ocak 2025'te ilan edilen 2003=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 01.01.2024-31.12.2024 tarihleri arasında gerçekleşecek endeks değişim oranına, +10 puan eklenmesiyle bulanacak oran kadar arttırılacaktır.

İşçiler aynı işyerinde çalışıyorlarsa, bu yardımdan anne yararlanır.

Ölü doğan çocuklar için sadece ölüm yardımı yapılır.

#### **MADDE 43- ÖLÜM ÖDENEĞİ**

Ölen işçinin eşine, yoksa çocuklarına, bunlar da yoksa anne veya babasına işçinin normal ölümü halinde; sözleşmenin 1. yılında net 19.000-TL, iş kazası sonucu ölümü halinde, sözleşmenin 1. yılında net 19.000.- TL'si mahkeme sonucu alacağı tazminattan mahsup edilmek üzere net 95.000-TL,

işçinin eşinin, çocuklarının veya anne ve babasından birisinin ölümü halinde; sözleşmenin 1. yılında net 7.000- TL ölüm ödeneği verilir.

Sözleşmenin 2. yılında bu miktarlar, Ocak 2025'te ilan edilen 2003=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 01.01.2024-31.12.2024 tarihleri arasında

gerçekleşecek endeks değişim oranına, +10 puan eklenmesiyle bulanacak oran kadar arttırılacaktır.

Ana, babanın ölümü halinde işyerinde bu yardıma hak kazanan birden fazla kişi varsa, yardım bunlar arasında eşit miktarda paylaşılır.

#### **MADDE 44- GİYİM ÖDENEĞİ**

İşçilere her yıl Kasım ücretleriyle birlikte ödenmek üzere sözleşmenin 1. yılında net 2.000.-TL giyim ödeneği verilir.

Sözleşmenin 2. yılında bu miktar, Ocak 2025'te ilan edilen 2003=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksinde 01.01.2024-31.12.2024 tarihleri arasında gerçekleşecek endeks değişim oranına, +10 puan eklenmesiyle bulanacak oran kadar arttırılacaktır.

#### **MADDE 45- ESKİ HAKLAR**

- a) Yolluklar: Mevcut uygulamaya devam edilir.
- b) Taşıt: Mevcut uygulamaya devam edilir. Servislerin güzergahları işveren vekili ve baştemsilci tarafından birlikte hazırlanır.

#### **MADDE 46- KORUYUCU ÖNLEMLER**

a) İşveren İş Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı'nın belirttiği bütün önlemleri işyerinde almakla yükümlüdür.

İşyerinde hastalık ve sağlık malzemesi işyerinin her ünitesinde bulundurulur. İşin niteliği gereği eldiven, gaz maskesi, gözlük, kulaklık ve çizme gibi koruyucu malzeme işçilere verilir. Kullanılmayacak derecede yıpranmış olan malzemeler derhal değiştirilir. Malzemelerin kalitesi konusunda baştemsilci ile mutabakata varılır.

b) İşçiler iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işyeri kurallarına uymakla ve verilen koruyucu malzemeleri kullanmakla yükümlüdürler.

c) İşyerinde, işçiyi hastaneye ya da evine göndermek üzere 24 saat taşıt bulundurulur. Gerektiğinde tıbbi araç ve gereçle donatılmış bir ambulansın derhal temini için işverence gerekli önlemler alınır.

d) İşyerinde ve işyerine bağlı yemekhane, soyunma yeri ve diğer sosyal tesislerde işverence kalorifer tesis edilecek veya bu yerler yeterli biçimde ısıtılacaktır.

#### **MADDE 47- GENEL SAĞLIK MUAYENESİ**

a) İşyerinde çalışan üyeler, yılda bir kez genel sağlık kontrolünden geçirilirler. İşyeri doktorunun lüzum göstermesi halinde gerekli testler yaptırılır.

b) Ayrıca, işyerinde kurşun, asit, ve benzeri sağlık zararlılarına maruz kalabilecek, meslek hastalığı yaratabilecek işlerde çalışan işçiler 6 ayda bir check-up kontrolünden geçirilir ve gerekli testler yaptırılır.

Bu durumda işçilerin ücretleri tam olarak ödenir.

c) İşyerinde kurşun, asit, asbest ve benzeri sağlık zararlılarına maruz kalacak, meslek hastalığı yaratabilecek işlerde çalışan işçiler, bu işlerde geçirdikleri 5 yıllık süre sonunda, istekleri halinde, ücretlerinde ve sosyal haklarında indirim yapılmaksızın, diğer işlerde açılacak kadrolara öncelikle alınırlar.

#### **MADDE 48- SAĞLIK ODASI**

a) İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına uygun bir sağlık odası kurulur. Sağlık odasında ilk yardım ve ilk müdahale için gerekli malzeme, ilaç ve alet bulundurulur.

b) İşyerinde, işçilere ilan edilen, günün belirli saatlerinde doktor bulundurulur.

c) İşveren, işyerinde doktor bulunmadığı zamanlarda gerekli ilk yardım ve sağlık hizmetlerini yapabilecek nitelikte personeli, sağlık odasında hazır bulundurur.

#### **MADDE 49- SOYUNMA YERLERİ VE DOLAPLARI, DUŞLAR**

a) İşyerinde soyunma yerleri ihtiyaca uygun düzeye getirilir.

b) İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına uygun yeterli sayıda yıkanma yeri, dolap, tuvalet ve duşlar kurulur ve bu yerlere bir görevli tahsis edilir. Buralarda işverence yeterli temizlik malzemesi sağlanır.

c) Üyelere, yılda 1 defa 90 x 150 cm. ebadında asgari 650 gr. büyük boy banyo havlusu, ayrıca 2 defa 45 x 90 cm. ebadında asgari 250 gr. orta boy havlu ile ayda 1 kg. deterjan verilir.

d) Kaliteler konusunda temsilcilerle mutabakata varılır.

## **MADDE 50- HASTALIK DURUMUNDA İŞ SÖZLEŞMESİ**

İşçinin hastalık, gebelik, doğum, iş kazası gibi nedenlerle Sağlık Bakanlığı'na bağlı sağlık kuruluşlarından veya SGK'nın anlaşmalı olduğu sağlık kuruluşlarından aldığı rapor - 18 ayı geçmemek şartıyla- süresince iş sözleşmesi İş Kanunu Madde 17 gereğince feshedilemez.

## **MADDE 51- GEÇİCİ İŞGÖREMEZLİK ÖDENEĞİ**

a) Viziteye ayrılan işçinin istirahat almaması durumunda en kısa süre içinde işyerine dönmesi ve işçinin işbaşı kâğıdına muayene saatini yazdırması koşulu ile vizitede geçen süreler için ücreti işveren tarafından ödenir. Fazla gecikmelerde ücret ödenmez.

b) İstirahat alan işçi durumu en kısa zamanda, mümkünse aynı gün içinde işverene bildirir.

Sosyal Sigortalar Kurumu sağlık tesislerinden bir defada 5 gün ve daha fazla istirahat alan işçilere, kurumun ödemediği ilk iki günlük ücreti işverence ödenir.

c) Sosyal Sigortalar Kurumu sağlık tesislerinden iş kazası ve meslek hastalıklarından dolayı alınan istirahatlerde kurum tarafından ödenen ücret işverence tama iblağ edilir. İş kazası ve meslek hastalıklarından dolayı acil durumlarda işçi SGK sağlık tesislerine işveren tarafından götürülür.

## **MADDE 52- TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA**

Toplu işçi çıkarmada yasa hükümleri uygulanır. Yasa gereği bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ve yöneticileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, işletmenin ihtiyacı ve işverenin talepleri saklı kalmak kaydıyla, her iki tarafın da üzerinde görüş birliğine varması halinde öncelikle çıkarılacak işçiler arasından;

a) Kendi isteği ile ayrılacak olanlar,

b) Emekliler ve Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre emeklilik hakkını kazanmış olanlar,

c) Yaptıkları iş tasfiye edildiği halde eski işine uygun başka bir işte çalışmak istemeyenler veya böyle bir iş bulunamayanlar,

d) Son giren ilk çıkar

sıralaması dikkate alınarak toplu çıkarmaya tabi olacak işçiler belirlenir.

İşyerinde çalışan Sendika Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurulu Üyeleri, Sendika Temsilcileri ancak işyerinin tamamen kapatılması durumunda çıkarılabilirler.

### **MADDE 53- TUTUKLULUK YA DA GÖZETİM ALTINA ALINMA NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHI**

a) İşçi, işyeri dışında bir suçtan dolayı gözetim altına alınır veya tutuklanırsa, 6 ay süreyle iş sözleşmesi feshedilemez. Bu süre içinde işçi, ücretsiz izinli sayılır.

b) İş sözleşmesinin feshedilemediği 6 aylık süre dolmadan cezasını tamamlayan, cezası ertelenen, paraya çevrilen, affa uğrayan veya tahliye edilen işçi, 10 gün içinde başvurması halinde işe başlatılır.

c) İş sözleşmesinin feshedilemediği 6 aylık süre geçse bile, kovuşturmayaya yer olmadığı, son tahkikatın açılmasına gerek bulunmadığı, kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması ya da işçinin beraat etmesi durumunda, işçinin 10 gün içinde başvurması halinde boş kadro varsa tekrar işe alınabilir.

d) İşverene ait herhangi bir aracı görevli olarak kullanırken trafik kazası yapan şoförler ve iş makinaları operatörleri bu nedenle tutuklandıkları veya hüküm giydikleri takdirde;

1. Tutuklu veya hükümlü kaldıkları sürenin sonunda 7 gün içinde,

2. Ehliyetlerinin mahkemece geri alınmış olması durumunda, ehliyetin iade edildiği tarihten itibaren 7 gün içinde,

başvurmaları halinde boş kadro varsa başvurma tarihlerinde, boş kadro yoksa açıldığında eski hakları ile işe alınırlar.

e) Yüz kızartıcı suçlardan hüküm giyenler, cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi hiçbir suretle tekrar işe alınmazlar.

### **MADDE 54- KIDEM TAZMİNATI**

a) İş Sözleşmesinin 4857 sayılı Yasa'nın 25.nci maddesinin II. bendinde gösterilen nedenler dışında işveren tarafından ya da 24.üncü maddesinin hükümleri gereğince işçi tarafından feshedilmesi veya işçinin SGK'dan yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla işyerinden ayrılması durumunda veya işçinin muvazzaf askerlik ödevi nedeniyle ya da kadın işçinin evlenmesi nedeniyle işten ayrılması durumunda, işçiye, her kıdem yılı için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

b) Bu madde hükümlerine göre kıdem tazminatının hesaplanmasında bir yıldan artan süreler nispi olarak dikkate alınır ve bu süreler için kıstelyevm yöntemine göre kıdem tazminatı tahakkuku yapılır.

#### **MADDE 55- İHBAR ÖNELLERİ**

Kanun hükümleri gereğince uygulama yapılır.

#### **MADDE 56- DİSİPLİN KURULU**

a) Disiplin Kurulu, biri başkan olmak üzere işverence seçilecek 2 asil ve 2 yedek üye ile, işçi sendikasıca seçilecek 2 asil ve 2 yedek üyeden oluşur.

b) Bu toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinden sonra taraflar, kurula katılacak asil ve yedek üyelerinin tamamını birbirlerine yazı ile bildirirler.

#### **MADDE 57- DİSİPLİN KURULUNUN GÖREVLERİ**

a) Disiplin kurulu, ceza cetvelindeki eylemlerle ilgili konuları inceleyerek karara bağlar. Cezayı gerektiren eylemlerin tekrar sayımında sözleşme dönemi esas alınır.

b) İşten çıkarma cezalarına, ücretsiz işten uzaklaştırma ve yevmiye kesintisi cezalarına karşı işçilerin idari ve yargı mercilerine başvuru hakları saklıdır.

#### **MADDE 58- DİSİPLİN KURULUNUN ÇALIŞMASI**

a) Disiplin Kurulu, olayın öğrenildiği günü izleyen 4 işgünü içinde, işverence, yazılı olarak toplantıya çağrılır.

b) Kurul başkanının bu çağrısı üzerine, Disiplin Kurulu 2 işgünü içinde toplanır. Toplantıya katılmayan asil üyeler yerine yedekler katılır. Yedeklerin de katılmamaları durumunda, aynı gün içinde kurul başkanı toplantıya üyesi katılmayan taraftan yeni üye seçmesini ister. Yeni üyelerin de seçilmemesi durumunda Kurul, hazır bulunanların katılmalarıyla toplanır.

Toplantıyı başkan yönetir.

#### **MADDE 59- DİSİPLİN KURULUNUN KARAR ALMASI**

a) Kurulda kararlar oy çokluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde, başkanın bulunduğu tarafın çoğunlukta olduğu kabul edilir.

b) Kurul, her türlü delili toplar ve Disiplin Kurulu'na verilen işçiyi dinleyerek, savunmasını yazılı olarak tespit eder. Yapılan yazılı bildirimle rağmen gelmeyen ilgili hakkında gıyaben karar verilir.

c) Alınan karar, işverence onaylanır. İşveren dilerse Kurulun kararını işçi yararına değiştirebilir veya tamamen kaldırabilir. İşveren, Kurul kararı olmadan, üyelere yevmiye kesintisi ve işten çıkarma cezası veremez.

İşlediği suçtan dolayı Disiplin Kurulu'na sevk edilen işçi bir tedbir olarak işveren tarafından Kurul kararını beklemeden işten uzaklaştırılır ise, işveren veya işveren vekili iki iş günü içinde hadiseyi Disiplin Kurulu'na intikal ettirecektir.

Tedbir olarak işinden uzaklaştırılan işçiye nihai kararda geçici veya devamlı olarak işten çıkarma cezası verilmez ise, çalışmadığı süreye ait yevmiyesi işveren tarafından kendisine ödenir.

d) İşçilere, Kurulca, ceza cetvelinde yer alan fiiller nedeniyle ceza cetvelinde yer alan cezalar verilir.

e) Disiplin cezasını gerektiren olayın meydana geldiği ya da öğrenildiği günü izleyen 6 işgünü içinde Kurul'a intikal ettirilmediği ya da verilmiş olan işten çıkarma kararının 6 işgünü içinde uygulanmadığı durumlarda, karar düşer.

## **MADDE 60-SÖZLEŞMENİN EKLERİ**

EK A- Disiplin Suç ve Ceza Listesi

## **MADDE 61-İMZA**

İşbu toplu iş sözleşmesi 08.03.2024 tarihinde 61 madde ve 1 geçici madde olarak tanzim ve imza edilmiştir.

## **GEÇİCİ MADDE 1 – FARKLARIN ÖDEME ZAMANI**

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilere başlangıç tarihinden (Ocak 2024-Şubat 2024 biriken farkları )itibaren doğan birikmiş parasal haklar, anlaşma tutanağının imzalandığı tarihten başlayarak Mart 2024 sonuna kadar ve bir defada ödenecektir.

Mart 2024 ayı itibarı ile zamlı ücret ve sosyal hak uygulamaları toplu iş sözleşmesi hükümleri esasa alınarak uygulama başlayacaktır.

İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında işyerinden ayrılan işçilerin, işyerinden ayrıldıkları tarihe kadar toplu iş sözleşmesi düzenlemelerinden doğan tüm hakları, imza tarihinden itibaren en geç 2 ay içinde ve bir defada ödenir.

**CAMYAPI CAM PAZARLAMA İNŞ.  
TAAH. TİC. VE SAN. A.Ş. LTD. ŞTİ.  
İŞVEREN ADINA**

**KRİSTAL-İŞ SENDİKASI  
İŞÇİ SENDİKASI ADINA**

Abidin AKÜLKER

Bilal ÇETİNTAŞ

Nebi AKÜLKER

Faruk ASLAN

Selim ÇALLI

Burhan KURT

Cihat ERGİN

Av. Serpil AKSAKAL

Kemal KARAKAYA





## DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARI (EK A)

Her işçi iş saatlerinde iş başında bulunarak kendisine verilen işi iyi niyetle elinden geldiği kadar iyi olarak yapmayı, işine tam zamanında başlayıp paydos zamanı gelmeden işbaşından ayrılmamayı, malzeme tasarrufuna riayet etmeyi, yaptığı işin ve mamullerin iyi kalitede olmasına, çalışmayı yetiştirerek işini daha iyi yapmaya ve verimini arttırmaya gayret etmeyi, amirleri ve iş arkadaşları ile geçinmeyi ve bulunduğu yeri temiz tutmayı ve gerek bu sözleşmede gerekse lüzumu halinde bu sözleşmeye aykırı olmayan tamim, tebliğ ve emirlerle bildirilen nizamla riayet etmeyi esas kabul eder. Bunların dışına çıkacak aşağıdaki hata ve kusurları işlemiş olanlar bu madde hükümleri gereğince cezalandırılırlar. İşçilerimizin vuku bulacak hata ve kusurlardan dolayı tatbik edilecek ceza ve mahiyetleri aşağıda gösterilmiştir.

**a) Tembih:** Vazifesinde tembellik gösteren, işine geç gelen, arkadaşlarıyla iyi geçinemeyen, amirleri tarafından iş icabı yapılan tavsiyelere uymayan, işbaşında uyuklayanlar ile işyerinde işveren tarafından alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uymayanlar hakkında siciline ceza olarak işlenmemek kaydıyla tembih verilir.

**b) İhtar:** (A) Fıkrasında yazılı hallerin tekrarında işiyle ilgili olarak itaatsiz tavırlar takınan, yalan söyleyen, serkeşçe hareketler gösteren ve yasak olan hallere riayet etmeyenlere ihtar cezası verilir.

**c) Ağır İhtar Cezası:** (B) Fıkrasındaki hallerin tekerrüründe ilgiliye hadisenin mahiyetine göre ya ikinci bir ihtar, yahut da hareketi daha ağır görülürse yazı ile ağır ihtar cezası verilir.

Bundan maada:

İşyerinde arkadaşları ile toplu bir halde münakaşada bulunan, arkadaşlarını tahrik eden, işin sekteye uğramasına sebebiyet veren, müessesenin disiplin kararlarına riayet etmeyen, iş ahengini bozan hareketlerde bulunan, emrinde çalışanlara karşı iyi muamele etmeyen, iş saatinde mesaiyi takip etmeyen, işten erken çıkıp geç gelen ve bunları yapanlara müsamahada bulunanlara, işini terk etmek suretiyle uyuyanlara ve müsamaha edenlere, emrinde çalışanlara haksız bir ceza veren veya hakaret eden, işçiyi hususi işlerinde çalıştıranlar hakkında yazılı ağır ihtar cezası tatbik olunur.

**d) Yevmiye Kesme Cezası:** Yukarıda (B) ve (C) fıkralarında yazılı hallerden dolayı ağır ihtar cezası almış olanların aynı kusurlarının tekrüründe hadisenin ehemmiyet derecesine göre bir yevmiyeden iki yevmiyeye kadar yevmiye kesme cezası verilir.

Bundan başka;

Ustaları tarafından verilen vazifeyi yapmamakla müesseseye zarar iras eden, arkadaşlarını, müessese aleyhine tahrik eyleyenler, hareketlerinin mahiyetine göre bir yevmiyeden iki yevmiyeye kadar ceza görürler.

**e) İşten Uzaklaştırma Cezası:** Yukarıdaki cezaları sırasıyla alanlar aynı suçları tekrar işleyenler hakkında 15 güne kadar parasız işten uzaklaştırma cezası verilebilir.

**f) İşe Son Verme:** İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendindeki fiilleri işleyen işçinin hizmet akdi bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedilebilir.

