CAM ÇİMENTO SERAMİK VE TOPRAK SANAYİİ İŞÇİLERİ SENDİKASI (KRİSTAL-İŞ)
DURAVİT YAPI ÜRÜNLERİ SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
9. DÖNEM TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası ile Cam, Çimento, Seramik ve Toprak Sanayii İşçileri Sendikası (KRİSTAL-İŞ), aralarında, İşveren Sendikası'na üye İstanbul'da kurulu Duravit Yapı Ürünleri Sanayii ve Ticaret A.Ş. işletmesinde çalışan ve İşçi Sendikası'na üye olan işçilere tatbik edilmek üzere, işyeri seviyesinde işbu toplu iş sözleşmesini akdetmişlerdir.

MADDE 1 – TARAFLAR VE TANIMLAR
Bu toplu iş sözleşmesinde;
Cam Çimento Seramik ve Toprak Sanayii İşçileri Sendikası (KRİSTAL-İŞ), (SENDİKA)
Saip Molla Caddesi, No:28, Paşabahçe, Beykoz/ İSTANBUL;
Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası,
Beylerbeyi Mahallesi, Havuzbaşı Sokak. No: 40, Üsküdar/İSTANBUL (İŞVEREN SENDİKASI)
Duravit Yapı Ürünleri Sanayii ve Ticaret A.Ş., (İŞVEREN)
Tuzla Deri Organize Sanayi Bölgesi, Caddesi, 10.yol I-4 Parsel, Tuzla/ İSTANBUL;
İşverenin bu sözleşme kapsamındaki işyeri, buranın eklenti, bağlantı ve araçları, (İŞYERİ);
İşyerinde çalışan sendika üyesi işçiler, (ÜYE), (İŞÇİ);
Bu toplu iş sözleşmesinde taraf olan işveren ve işçi sendikası birlikte, (TARAFLAR); olarak isimlendirilmişlerdir.

MADDE 2 – SÖZLEŞMENİN AMACI
Bu sözleşmenin amacı, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi arttırmak, işverenin ve işçilerin karşılıklı olarak hak ve menfaatlerini dengelemek, iyiniyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırıcı yollarla kotarmaktır.

MADDE 3- SÖZLEŞMENİN KAPSAMI
Yer Bakımından: Bu toplu iş sözleşmesi yer bakımından, Duravit Yapı Ürünleri Sanayii ve Ticaret A.Ş. Tuzla Organize Sanayii Bölgesi 14.parsel 10.yol Orhanlı-Tuzla/İSTANBUL adresinde kurulu işyerini ve işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlere eklenti, bağlantı ve araçları kapsamı içine alır.
Kişi Bakımından: Bu toplu iş sözleşmesi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işveren veya işveren vekilleri sayılanlar dışında, işçi sendikası üyelerini kapsamı içine alır.
Ancak işyerinde çalışan Müdürler, Müdür yardımcıları, Şefler, Mühendisler, formenler Ustabaşılar, Büro memurları ve serbest meslek erbabı(Avukat, Mali müşavir gibi) personel bu sözleşmenin kapsamı dışındadır.
Kapsam dışına çıkacak biçimdeki 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 sendikasınca işverene bildirildiği tarihten başlayarak toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar.
Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde üye bulunup da ayrılanlar ya da çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri taraf işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanma talep tarihinden geçerlidir.

MADDE 5 TEMSİL
İşçi Sendikasının temsili: Sözleşmenin uygulanmasında işçi sendikasını Genel Merkez Yönetim Kurulu, işyerinde ise işçi sendikası şube yöneticileri ile işyeri sendika temsilcileri temsil ederler.
İşverenin Temsili: Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerinde İşveren'i, taraf Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası temsil eder. Sözleşmenin işyerinde uygulanmasında ise İşveren tarafını İşveren ve Vekilleri temsil ederler.

MADDE 6- YÜRÜRLÜK
Bu Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük süresi 2 yıldır. Sözleşme 01/01/2019 tarihinde yürürlüğe girer ve 31/12/2020 tarihine kadar yürürlükte kalır.

MADDE 7- TARAFLARIN TANINMASI
İşveren sendikası ve işveren toplu iş sözleşmesinden ve mevzuattan doğan yükümlülüklerin uygulanması bakımından, işyerinde çalışan işçilerin yasal temsilcisi olarak taraf Kristal-İş Sendikasını tanır.
Bu sözleşmenin yürütümü bakımından işçi sendikası da işveren sendikasını, sözleşmenin işyerinde uygulanmasında ise işvereni ve/veya vekillerini taraf olarak tanır.

MADDE 8- SENDİKA AİDATI
İşveren, işçi sendikasının aidat kesilecek üye işçilerin isim listesini göndermesi üzerine üyelik ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca ödenmesi gereken dayanışma aidatlarını her ay işçilerin ücretlerinden keserek sendikanın bildireceği bir banka hesabına en geç 2 hafta içinde yatırmak ve kesinti listesini sendikaya göndermekle yükümlüdür.
İşveren ay içinde üyelik ve dayanışma aidatı kestiği işçilerle aidat ödemeyenleri sendikaya göndereceği listede nedenleri ile birlikte göstermekle yükümlüdür.
İşveren bu işlemler nedeniyle sendikadan herhangi bir masraf isteminde bulunamaz.
Sendika üye listelerindeki ek ve değişiklikleri her ayın 25. gününe kadar işverene bildirir. Bu bildirime uygun olarak işveren aynı ayın ücret bordrolarından kesinti yapar.
İşverenin bu maddede belirlenen üyelik aidatı yükümlülükleri, 6356 sayılı Kanunun ilgili maddesi çerçevesinde, işçi sendikasının yetki alması ile toplu iş sözleşmesinin bitimi ile yenisinin imzalanması tarihi arasında da devam eder.

MADDE 9- SENDİKA TEMSİLCİSİNİN ATANMASI
İşçi sendikası işyerinde çalışan üyeleri arasından kanunda belirlenen sayıda işyeri sendika temsilcilerini atar ve isimlerini işverene bildirir. İşyeri sendika temsilcilerinde işçi sendikası tarafından yapılacak değişikliklerde de bu bildirim koşulu yerine getirilir.

MADDE 10- SENDİKA TEMSİLCİSİNİN GÖREVLERİ
İşyeri sendika temsilcileri yürürlükteki kanun hükümleri ile bu toplu iş sözleşmesinde getirilen kurallar çerçevesinde görev yaparlar.
Üyelerin sendika ile ilişkilerini düzenlemek ve toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını izlemek, işçi işveren arasında çıkabilecek uyuşmazlıkların kanunlara ve bu sözleşmenin hükümlerine uygun biçimde çözümlenmesine yardımcı olmak, çalışma barışını ve iş disiplinini bozucu davranışlara meydan verilmesini önlemek sendika temsilcisinin görevleridir.
İşyeri temsilcileri kanun ve bu toplu iş sözleşmesi ile öngörülen kurullara katılırlar.
Havlu, sabun, ayakkabı gibi her türlü alımlarda işyeri sendika baştemsilcisinin görüşü alınır.

MADDE 11- TEMSİLCİLİK ODASI
İşverence işyeri sendika temsilcilerinin işyerinde çalışmalarını sağlayacak bir oda ile telefon sağlanır. Temsilci odasında masa, çelik dolap, sandalye ve büro malzemesi, telefon ve bilgisayar temin edilir.
İşverence temsilcilik odası yaptırılıncaya kadar geçici olarak işyeri yemekhanesi temsilcilik odası olarak kullanılacaktır.

MADDE 12- SENDİKA İLAN TAHTASI
Sendikanın üyelerine duyuracağı ilan, tebliğ ve bültenler için işverence, işyerinde işçilerin kolaylıkla görüp okuyabilecekleri bir yere, kilitli ve camekânlı ilan tahtası işverence sağlanır. Bu ilan tahtasının anahtarı işyeri sendika temsilcisinde bulunur.
İlan tahtasına asılacak her türlü yazının altı sendika yetkililerince mühürlenerek imzalanır. Bu mühür ve imzaları taşımayan yazılar ilan tahtasına asılamaz.
İlanların bir sureti asılmadan önce bilgi için işverene verilir.

MADDE 13- İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR
İşyeri sendika temsilcileri faaliyetlerini kendi çalışma saatleri dışında ve dinlenme zamanlarında, işverenin oluru ile de kendi çalışma saatleri içinde yürütürler. Bu görevlerini yürütebilmek bakımından gündüz saatlerinde işyerine serbestçe girerek işçilerle temsilci odasında ya da yemekhanede gündüz ara dinlenmelerinde görüşebilirler.
İşyerinde çalışmayan sendika yöneticileri, toplu iş sözleşmesinin uygulanması, şikayet ve uyuşmazlıklarla ilgili olarak işyeri sendika temsilcileri ile ya da işçilerle görüşmek için önceden izin almak koşuluyla işyerine girebilirler.
Gerektiğinde toplu açıklamalarda bulunmak üzere yemekhanede gündüz dinlenme saatlerinde toplantı düzenleyebilirler.

MADDE 14- SENDİKAL İZİNLER

a) Sendika temsilcilerine, sendika ile bağlantılarını sağlayabilmeleri bakımından yılda 24 gün ücretli izin verilir. Sendika işyeri temsilcileri bu izinlerini işçi sendikası genel merkezi ya da şubesi tarafından önceden işverene bildirilmesi koşuluyla diledikleri zaman kullanabilirler
b) İşyerinde çalışan üyelerden delege olanlara, olağan ya da olağanüstü genel merkez ya da şube genel kurulları süresince ücretli izin verilir. Sendika bu delegeleri işyerine 10 gün önceden bildirir.

c) Her yıl işyerinde çalışan sendikalı işçi sayısının %5'ini geçmeyecek kadar üyeye 4 gün eğitim izni verilir. Eğitime katılacakların listesi sendika tarafından işverene 10 gün önceden bildirilir.
d) Sendika baş temsilcisine günde 2 saate kadar ücretli izin verilir. Bu izin süresinde, çalıştığı istasyonun akort ortalaması üzerinden akort ödemesi yapılır.

MADDE 15- İŞYERİNDE ÇALIŞAN SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN VE İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÜVENCESİ

a) İşyerinde çalışan sendika yönetici ve temsilcileri ile işyeri sendika temsilcileri kendi kadroları ile belirlenmiş işlerinden başka bir işe yazılı onayları olmaksızın verilemez, üniteleri geçici de olsa değiştirilemez.
b) Bu sayılanların görevleri süresince iş sözleşmeleri İş Kanununun 17. maddesine göre feshedilemez.

MADDE 16- DENEME SÜRESİ

İşyerinde deneme süresi en çok 3 aydır. Bu süre içinde taraflar iş sözleşmesini bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedebilirler, ancak işçinin çalıştığı günler için ücret hakkı saklıdır.

MADDE 17- ASKERLİK NEDENİYLE İŞYERİNDEN AYRILANLARIN YENİDEN İŞE ALINMALARI

Muvazzaf askerlik nedeniyle işyerinden ayrılan işçilere, terhislerini izleyen 30 gün içinde başvurmaları durumunda, işveren boş kadro varsa işe almada öncelik tanır.
Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir nedenle silâhaltına alınan ya da kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin hizmet akdi, işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra feshedilmiş sayılır. İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki, bu sürenin tamamı 90 günü geçemez. Hizmet akdinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti ve sosyal hakları işler. Bu işçiler görevlerinin bitimini izleyen süre içinde hizmet akitleri feshedilmemiş ise, aynı görevlerine devam ederler; feshedilmiş ise, işveren boş kadro varsa işe almada öncelik tanır.

MADDE 18- ÇALIŞMA BELGESİ

Çalışma Belgesi konusunda yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 19- İŞ DEĞİŞİKLİĞİ

a) İşyerinde asıl işlerde alt işveren ve özel istihdam büroları aracılığıyla geçici işçi çalıştırılamaz.
b) İşçiler kendi işlerinden tamamen farklı nitelikteki bir başka işe yazılı onayları olmaksızın verilemezler. Birbirine benzer nitelikteki işler için bu onay aranmaz. Zorunlu ve olağanüstü durumlarda bu hüküm uygulanmaz, ancak bu durumlar ortadan kalktığında işçiler derhal eski işlerine dönerler.

MADDE 20- ENGELLİ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILMALARI

İşyerinde çalışmaktayken iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, kaza gibi nedenlerle S.G.K. sağlık kurullarından "hafif işlerde çalışabilir" raporu alanlar, olanaklar ölçüsünde işyerinde durumlarına uygun bir işte ücretlerinden bir indirim yapılmaksızın çalıştırılırlar.

MADDE 21- İŞ SÖZLEŞMESİNİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİYLE İLİŞKİSİ
Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerinde çalışan işçilerle yapılan iş sözleşmeleri yürürlükteki toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesi hükümleri alır.

MADDE 22- ÇALIŞMA SÜRELERİ

a) İşyerinde çalışma süresi haftada 45 saattir. Çalışma saatlerinin ortalama bir zamanında kanuni ara dinlenmesi verilir.
b) İşyerinde vardiyalı çalışma yapan işçiler haftada 45 saat çalıştırılır. Vardiyalı işçilerin günlük çalışma süresi 7,5 saattir. Bu işçiler aradan 16 saat geçmeden ikinci bir vardiyada çalıştırılamazlar.
c) Vardiyalı çalışmalarda işçiler devir-teslim etmeden işlerini bırakamazlar. Vardiya karşılığının gelmemesi durumunda işçi; çalıştığı toplam süre, günlük en fazla çalışma süresi olan 11 saatlik süreyi geçmemesi koşuluyla çalışmaya devam eder.

MADDE 23- ÇALIŞMA SAATLERİNİN İLANI
İşyerinde haftalık çalışma süresinin günlere dağılımı, vardiya saatlerinin tespit ve değişimi işveren tarafından yapılır ve işyeri ilan tahtasında ilan edilir.

MADDE 24- FAZLA ÇALIŞMA
Normal çalışma süreleri dışındaki çalışmalarda yasa hükümleri uygulanır.
Fazla çalışmalarda saat başına düşen ücret % 80 zamlı olarak ödenir. Yarım saatten az çalışmalar, yarım saat, Yarım saatten fazla bir saatten az çalışmalar ise fazla çalışma süresinin hesaplanmasında bir saat olarak kabul edilir. Akort olarak yapılan çalışmalarda bu uygulama dikkate alınmaz.
Fazla çalışma üyenin onayına bağlıdır. Ancak zorunlu ve olağanüstü hallerde bu onay aranmaz.1,5 Saatten fazla çalışmaya katılan üyeye fazla çalışmaya başlamadan önce yemek verilir.

MADDE 25- HAFTA TATİLİ
Hafta tatili genel olarak Pazar günüdür. Vardiyalı işçiler için bugünün Pazar gününe rastlaması şart değildir. Ancak bu işçilere haftada 24 saatten az olmamak üzere 1 gün hafta tatili verilir.
Hafta tatilinde işçiler çalıştırılamazlar. Ancak kendi rızası ile hafta tatilinde çalışan işçilerin çalıştıkları hafta tatili ücretleri toplam üç yevmiye olarak ödenir.
Zorunlu ve olağanüstü hallerde fazla çalışma ile ilgili hüküm uygulanır.

MADDE 26-ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER

a) Ulusal Bayram ve genel tatiller, kanunda belirtilen gün ve zamanlardır.
b) Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçinin çalışması onayına bağlıdır. Ancak koruma görevinde ve işin devamında teknik zorunluluk olan işlerde çalışanlar için bu onay aranmaz.
c) Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışanların ücretleri, % 100 zamlı (çalışma karşılığı olmayan tatil ücreti dâhil 3 yevmiye) olarak ödenir. Ancak dini bayramlarda çalışanların ücretleri çalışma karşılığı olmayan tatil ücreti dâhil 4 yevmiye olarak ödenir.

MADDE 27- YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER
Yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için gerekli sürenin ve izin günlerinin belirlenmesinde esas alınacak çalışma süresinin hesabında, deneme süresi de dahil olmak üzere, işçilerin aynı işverenin bir ya da çeşitli işyerlerinde devamlı ya da aralıklı olarak çalıştıkları süreler birleştirilerek dikkate alınır.
Yıllık ücretli izin süreleri:
Çalışma süresi 5 yıla kadar olanlar için 18 işgünü,
Çalışma süresi 5 yıldan 15 yıla kadar olanlar için 25 işgünü,
Çalışma süresi 15 yıldan fazla olanlar için 30 işgünüdür.
Yıllık ücretli iznin en az 10 günlük bölümü Mayıs-Ekim ayları içinde kullandırılır. Yıllık ücretli izinlerini Kasım, Aralık, Ocak, Şubat aylarında kullanan işçiler için, yukarıda belirlenen sürelere 2'şer gün ilave edilir.
Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan yasal hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.
İşçinin isteği durumunda ayrıca yıllık izne çıkarken kendisine 7 güne kadar ücretsiz yol izni verilir.
İşçinin yıllık izni ancak kendi isteği üzerine bölünebilir. Bu durumda yıllık ücretli iznin bir bölümü 10 günden az olamaz.
Akort çalışma yapanlara yıllık ücretli izne çıkarken ödenecek ücret geriye dönük üç aylık ücretinin ortalaması üzerinden hesaplanır.

MADDE 28- İZİN KURULU
İşyerinde mevzuat hükümlerine uygun olarak izin kurulu oluşturulur. İzin kurulu çalışmalarını "Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği" hükümlerine göre yürütür. Zorunlu hallerde işveren izin çizelgelerinde değişiklik yapabilir.

MADDE 29- DİĞER İZİNLER
İşçinin evlenmesi durumunda 7 gün, eşinin doğum yapması durumunda 5 işgünü, anne, baba, kardeş veya çocuklarından birinin ölmesi durumunda 4 gün, kayınvalide ya da kayınpederinin ölümü durumumda 3 gün, kendisinin ya da anne, babasının ikametgâhlarında olan sel, yangın, deprem gibi felaketlerde 10 güne kadar ücretli izin verilir. Doğum ve ölüm izinleri olayı takip eden günlerde, evlenme izni ise 40 gün içinde kullanılır.
Bu izinler yıllık ücretli izinle iç içe geçemez.
Ölüm olayı işyerinin bulunduğu il sınırları dışında olduğunda ölüm olayı ile ilgili ücretli izin süresine 3 gün ücretsiz izin ilave edilir.
İşveren istediğinde işçi gerekli belgeleri ibraz etmekle yükümlüdür.

MADDE 30 – AVANS VE ÜCRET ÖDEMELERİ
Brüt ücretler + sosyal yardımlar + mesaileri en geç izleyen ayın 1. günü akşamına kadar her ayın 15'inde brüt akort + prim ödenir.
İşveren her ödemede işçilere, ücret hesabını gösterir imzalı ve işyerinin özel işaretini taşıyan ücret pusulasını vermekle yükümlüdür. Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ve fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri gibi asıl ücrete yapılan her türlü eklemeler ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka, icra gibi her çeşit kesintiler ayrı ayrı gösterilir. Avans kesin ödeme günlerinin bir genel tatil ya da işçinin hafta tatiline rastlaması durumunda ödemeler bir gün önceden yapılır.

MADDE 31- ÜCRET ZAMMI

A) Birinci Yıl Zammı:
İşyerindeki sendika üyesi işçilerin 01.01.2019 tarihindeki brüt çıplak kök ücretlerine 01.01.2019 tarihinden geçerli olmak üzere seyyanen brüt 300 TL zam yapılacaktır.
Kök ücret zammı yapıldıktan sonra işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin ücretlerine, 01.01.2019 tarihi itibariyle, işyerinde çalıştıkları her bir tam yıl için brüt 20 TL/yıl kıdem zammı yapılacaktır.

B) İkinci Yıl Zammı:
İşyerindeki sendika üyesi işçilerin 31.12.2019 tarihindeki kök ücretlerine, 01.01.2020 tarihinden geçerli olmak üzere; 31.12.2019 tarihindeki aylık ortalama kök ücretleri ile 01.01.2019-31.12.2019 tarihleri arasındaki bir yıllık dönemde ödenen toplam akort ücretlerinin 12 aya bölünmesiyle bulunacak aylık ortalama akort ücretlerinin toplamından oluşan toplam ücretin; Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK) Tüketici Fiyatları Genel Endeksinde (TÜFE) 01.01.2019-31.12.2019 tarihleri arasında gerçekleşen değişim oranına (enflasyon oranına), bu oranın yüzde 10'u kadar puan ilave edilmesiyle bulunacak oran kadar olan kısmı, seyyanen ikinci yıl zammı olarak uygulanacaktır.

İşverence yapılan iş değişikliklerinde daha düşük akortla çalışılan bir bölüme geçici olarak gönderilip çalıştırılan işçiye, gelmiş olduğu eski işindeki akort ortalaması üzerinden ücret ödemesi yapılır. Ancak işçiden kaynaklanan daimi iş değişikliklerinde bu hüküm uygulanmaz.

Akort komisyonu:
İşyerinde işçi sendikasını temsilen 3, işveren sendikasını temsilen 1 ve işvereni temsilen 2 kişi olmak üzere toplam 6 kişiden oluşan bir Akort Komisyonu oluşturulur. Komisyona işveren tarafınca belirlenen bir temsilci başkanlık eder. Akort uygulamasının takibi ve denetimi, akortla ilgili sorunların çözümü bu komisyonca yapılır. Akort Komisyonunun kararları kesindir. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki oy sayılır.

MADDE 32- İKRAMİYE

İşyerinde çalışan işçilere Şubat, Mayıs, Ağustos, Kasım aylarında 30'ar günlük taksitler halinde toplam 120 günlük ücretleri tutarında ikramiye ödenir. Akort çalışma yapanların ikramiyesi geriye dönük üç aylık ücretinin ortalaması üzerinden hesaplanır. Bu ödemeler ilgili ayların son günü yapılır. Sağlık Bakanlığına bağlı sağlık kuruluşlarından veya SGK'nın anlaşmalı olduğu sağlık kuruluşlarından alınacak 6 güne kadar olan kısmı için ikramiye ödemelerinden kesinti yapılamaz.
Bir yıldan az çalışanlara o yıla ait ikramiyeleri, toplam ikramiye tutarının tümü üzerinden çalıştıkları günler oranında hesaplanarak ödenir. Ödeme işçinin işyeriyle ilişkisini kestiği gün hesaplanır ve bir defada yapılır.

MADDE 33- YAKACAK

İşçilere Temmuz ayının 25. günü ödenmek üzere toplu iş sözleşmesinin birinci yılında 1750 TL yakacak ödeneği yapılır. Sözleşmenin 2. yılında bu tutar Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Tüketici Fiyatları Genel Endeksinde (TÜFE) 01.01.2019 - 31.12.2019

tarihleri arasında gerçekleşen artış oranında (enflasyon oranında) arttırılacaktır. Bu ödenek sözleşmenin ikinci yılında Mart ayının 25. gününde ödenecektir.

MADDE 34- İZİN PARASI

Yıllık ücretli izne çıkan işçiye, izne çıkmadan en geç bir gün önce sözleşmenin birinci yılında 580 TL izin parası ödenir. Sözleşmenin 2. yılında bu rakam Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Tüketici Fiyatları Genel Endeksinde (TÜFE) 01.01.2019 - 31.12.2019 tarihleri arasında gerçekleşen artış oranında (enflasyon oranında) arttırılacaktır.

MADDE 35- BAYRAM ÖDENEĞİ

İşçilere dini bayramlardan 2 gün önce sözleşmenin birinci yılında 425 TL bayram ödeneği verilir. Sözleşmenin 2. yılında bu rakam Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Tüketici Fiyatları Genel Endeksinde (TÜFE) 01.01.2019 - 31.12.2019 tarihleri arasında gerçekleşen artış oranında (enflasyon oranında) arttırılacaktır.

MADDE 36- YEMEK

a) Üyelere ara dinlenmelerinde kalite ve çeşit bakımından doyurucu miktarda ve 3 kap yemek ve yeterince ekmek verilir. Verilecek yemek bedeli sözleşmenin birinci yılında 18,5 TL olacaktır. Sözleşmenin 2. yılında bu rakam Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Tüketici Fiyatları Genel Endeksinde (TÜFE) 01.01.2019 - 31.12.2019 tarihleri arasında gerçekleşen artış oranında (enflasyon oranında) arttırılacaktır. Cumartesi günlerinde işçilere diğer günler gibi yemek verilir. Maliyet gözetilerek yemeğin miktar, vasıf ve listelerinde kısıtlama yapılamaz.
b) İşçilere ayrıca her gün kapalı kutu bir kase yoğurt verilir. Pazar günleri çalışanlara kumanya verilir. Ramazanda oruç tutan ve doktor raporu ile perhiz yapanlara yemek bedeli ödenir.
c) Yemek listelerinin hazırlanmasında işyeri sendika baştemsilcisinin görüşü alınır.

MADDE 37- EVLENME YARDIMI

Evlenen işçiye evlenme iznine çıkmasından en geç iki gün önce sözleşmenin birinci yılında 1215 TL, ikinci yıl, bu tutarın Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Tüketici Fiyatları Genel Endeksinde (TÜFE) 01.01.2019–31.12.2019 tarihleri arasında gerçekleşecek değişim oranında (enflasyon oranında) arttırılmasıyla bulunacak miktarda evlenme yardımı yapılır.

MADDE 38- DOĞUM YARDIMI

a) İşçinin eşinin ya da kadın işçinin kendisinin doğum yapması durumunda her çocuk için sözleşmenin birinci yılında 715 TL, ikinci yıl, bu tutarın Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Tüketici Fiyatları Genel Endeksinde (TÜFE) 01.01.2019-31.12.2019 tarihleri arasında gerçekleşecek değişim oranında (enflasyon oranında) arttırılmasıyla bulunacak miktarda doğum yardımı yapılır.
b) Ölü doğan çocuklar için sadece ölüm yardımı yapılır.

MADDE 39- ÖLÜM YARDIMI

a) Ölen işçinin kanuni mirasçılarına sözleşmenin birinci yılında 1.650,00 TL, ikinci yıl, bu tutarın Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Tüketici Fiyatları Genel Endeksinde (TÜFE) 01.01.2019-31.12.2019 tarihleri arasında gerçekleşecek

değişim oranında (enflasyon oranında) arttırılmasıyla bulunacak miktarda ölüm yardımı yapılır.

İşçinin iş kazası sonucu ölümü halinde kanuni mirasçılarına sözleşmenin birinci yılında 14.500,00 TL, ikinci yıl, bu tutarın Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Tüketici Fiyatları Genel Endeksinde (TÜFE) 01.01.2019-31.12.2019 tarihleri arasında gerçekleşecek değişim oranında (enflasyon oranında) arttırılmasıyla bulunacak miktarda ölüm yardımı yapılır.

b) İşçinin eşinin, çocuklarının ya da anne veya babasından birinin ölümü durumunda kendisine sözleşmenin birinci yılında 900 TL, ikinci yıl, bu tutarın Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Tüketici Fiyatları Genel Endeksinde (TÜFE) 01.01.2019-31.12.2019 tarihleri arasında gerçekleşecek değişim oranında (enflasyon oranında) arttırılmasıyla bulunacak miktarda ölüm yardımı yapılır.

MADDE 40- GİYİM YARDIMI

İşçilere 30 Nisan tarihinde ödenmek üzere toplu iş sözleşmesinin birinci yılında 350 TL, ikinci yıl, bu tutarın Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Tüketici Fiyatları Genel Endeksinde (TÜFE) 01.01.2019-31.12.2019 tarihleri arasında gerçekleşecek değişim oranında (enflasyon oranında) arttırılmasıyla bulunacak miktarda giyim parası ödenir.

MADDE 41- ASKERLİK ÖDENEĞİ

Muvazzaf askerliğini yapmak için işyerinden ayrılan üyeye birinci yıl için 910 TL, ikinci yıl, bu tutarın Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Tüketici Fiyatları Genel Endeksinde (TÜFE) 01.01.2019-31.12.2019 tarihleri arasında gerçekleşecek değişim oranında (enflasyon oranında) arttırılmasıyla bulunacak miktarda askerlik yardımı yapılır. Üyenin bu görevinin bitimini izleyen 15 gün içinde işbaşı yapması durumunda münhalse kendisine eski işi verilir ve emsallerine uygulanan ücret ödenir.

MADDE 42- ÖĞRENİM YARDIMI

İşveren her yıl işçilerin okula giden çocukları için aşağıdaki miktarlarda öğrenim yardımı yapar:

a) İlköğretime giden her çocuk için sözleşmenin birinci yılında 315 TL, ikinci yıl, bu tutarın Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Tüketici Fiyatları Genel Endeksinde (TÜFE) 01.01.2019-31.12.2019 tarihleri arasında gerçekleşecek değişim oranında (enflasyon oranında) arttırılmasıyla bulunacak miktarda,

b) Ortaöğrenimine devam eden her çocuk için sözleşmenin birinci yılında 355 TL, ikinci yıl, bu tutarın Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Tüketici Fiyatları Genel Endeksinde (TÜFE) 01.01.2019-31.12.2019 tarihleri arasında gerçekleşecek değişim oranında (enflasyon oranında) arttırılmasıyla bulunacak miktarda,

c) Yükseköğrenime devam eden her çocuk için sözleşmenin birinci yılında 645 TL, ikinci yıl, bu tutarın Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Tüketici Fiyatları Genel Endeksinde (TÜFE) 01.01.2019-31.12.2019 tarihleri arasında gerçekleşecek değişim oranında (enflasyon oranında) arttırılmasıyla bulunacak miktarda.

   Bu yardımlar okulların açılış devresine rastlayan günlerde o tarihte işyerinde çalışmakta olan işçilere yapılır.

d) Çocuk yardımı: İşyerinde çalışan işçilere, bakımı ile yükümlü oldukları beher çocuğu başına ayda 657 sayılı Yasada öngörülen miktar kadar çocuk zammı ödenir.

MADDE 43- GECE ZAMMI
Gece süresi saat (20:00-06:00)'dır. Bu sürede çalışan üyelere, çalıştıkları her saat için ücretleri % 5 oranında artırılarak ödenir.

MADDE 44- KORUYUCU ÖNLEMLER
İşyerinde iş yasaları, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı hükümleri uygulanır.
İşçilere işleri ile ilgili toz maskesi, eldiven, koruyucu gözlük işverence sağlanır. Miadı dolan malzemeler yenileri ile değiştirilir. Ancak işçiler de iş güvenliğiyle ilgili işyeri kurallarına uymakla ve verilen koruyucu malzemeyi düzenli kullanmakla yükümlüdürler.
İşyerinde acil durumlarda ve çalışma saatleri içinde işçiyi hastaneye ya da evine göndermek için vasıta bulundurulur. Gerektiğinde ambulans temini için işveren önceden önlem alır.

MADDE 45- SAĞLIK ODASI
a) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun bir sağlık odası kurulur. Sağlık odasında ilk yardım ve ilk müdahale için gerekli malzeme, ilaç ve gereç bulundurulur. İşveren tarafından bir sağlık odası yaptırılıncaya kadar, geçici bir süre için sağlık köşesi kurulur. Bu sağlık köşesinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun ecza dolabı bulundurulur. Ecza dolabında gerekli malzeme, araç ve gereçler sürekli kullanılabilir durumda hazır tutulur.
b) İşyerinde çalışan işçilerin 6 ayda bir akciğer filmleri çekilir.

MADDE 46- SOYUNMA YERLERİ VE DOLAPLARI-DUŞLAR
İşyerinde soyunma yerleri ihtiyaca uygun düzeye getirilir. Her işçiye altı gözlü dolaptan bir göz verilir.
İş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun yeterli sayıda yıkanma yeri, dolap, tuvalet ve duşlar kurulur. Duşlarda sıcak ve soğuk su sağlanır. İşçiler duşlara çalışma saati bitiminde girebilirler.

MADDE 47- GEÇİCİ İŞGÖREMEZLİK ÖDENEĞİ
Viziteye ayrılan işçinin istirahat alması 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.
İstirahat alan işçi durumu en kısa zamanda, mümkünse aynı gün içinde işverene bildirir.
Sosyal Güvenlik Kurumu sağlık tesislerinden bir defada 5 gün ve daha fazla istirahat alan işçilere, kurumun ödemediği ilk ilki günlük ücreti işverence ödenir.
Sosyal Güvenlik 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 48- HAVLU-SABUN
Üyelere her yıl bir defa 90 x 150 cm. boyutlarında büyük boy banyo havlusu ile iki defa 45 x 90 cm. boyutlarında orta boy havlu ve yılda 12 kg. iyi cins konsantre deterjan verilir. Bu temizlik malzemesinin kalitesi konusunda sendika baştemsilcisiyle mutabakat sağlanır.

MADDE 49- SERVİS
İşyerinde çalışan işçilerin işyerine geliş ve gidişleri servisle işverence sağlanır. Vardiyalı çalışanlar ve Pazar günleri çalışanlar da araç temin edilerek işyerine getirilir ve götürülürler.

MADDE 50- İŞ ELBİSESİ
İşçilere verilecek iş elbisesi ve koruyucu malzeme aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Bölüm	Kış	Yaz	Renk	İş Güvenliği
Mekanik Bakım	Kot Pantolon	Kot Pantolon	Mavi	Gözlük
	2 Sweatshirt	2 T-Shirt	Bej	Eldiven
				Maske
				Demir Uçlu Ayakkabı
				Kask
Depo	Pantolon	Pantolon	Bej	Demir Uçlu Ayakkabı
	2 Sweatshirt	2 T-Shirt	Bej	
	Yağmurluk	Yağmurluk	Lacivert	
Sırlama	Pantolon	Pantolon	Beyaz	Demir Uçlu Ayakkabı
	2 Sweatshirt	2 T-Shirt	Bej	Toz Maskesi
Fırın	Pantolon	Pantolon	Bej	Sıcağa Dayanıklı Ayakkabı
	2 T-Shirt	2 T-Shirt	Bej	Bel Kemeri
Kalite Ayırım	Pantolon	Pantolon	Bej	Demir Uçlu Ayakkabı
	2 Sweatshirt	2 T-Shirt	Bej	
Taşlama	Pantolon	Pantolon	Bej	Demir Uçlu Ayakkabı
	2 Sweatshirt	2 T-Shirt	Bej	Gözlük
				Maske
Alçı Kalıp	Pantolon	Pantolon	Beyaz	Demir Uçlu Ayakkabı
	2 Sweatshirt	2 T-Shirt	Bej	Bel Kemeri
				Maske
Dökümhane	Şort	Şort	Bej	Kapalı Ayakkabı
	2 T-Shirt	2 T-Shirt	Bej	Toz Maskesi
Ekipbaşları	Pantolon	Pantolon	Beyaz	Demir Uçlu Ayakkabı
	2 Sweatshirt	2 T-Shirt		Bel Kemeri
				Maske
Formenler	Önlük	Önlük	Mavi	Demir Uçlu Ayakkabı
Şefler	Önlük	Önlük	Beyaz	Demir Uçlu Ayakkabı
Dışarıda Çalışanlar	Pantolon	Pantolon	Bej	
	2 Sweatshirt	2 T-Shirt	Bej	
	Tulum	Parka	Lacivert	Demir Uçlu Ayakkabı

İşçilere 2 yılda 1 içi yünlü avcı yeleği verilir.
Kullanılmayacak derecede yıpranmış olan malzemeler derhal değiştirilir.
Yazlık iş elbiseleri Nisan ayı içerisinde, kışlık iş elbiseleri ise Eylül ayı içerisinde verilecektir.

MADDE 51- İHBAR ÖNELLERİ
İhbar önelleriyle ilgili olarak İş Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 52- KIDEM TAZMİNATI
Kıdem tazminatı konusunda İş Kanunu hükümleri uygulanır.

MADDE 53- TUTUKLULUK YA DA GÖZETİM ALTINA ALINMA NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ
İşyeri dışında bir suçtan dolayı gözetim altına alınan ya da tutuklanan işçinin iş sözleşmesi 6 ay süreyle feshedilemez, askıda kalır.
İş sözleşmesinin feshedilemediği 6 aylık süre dolmadan cezasını tamamlayan, cezası ertelenen, paraya çevrilen, affa uğrayan, iyi hali nedeniyle tahliye edilen işçi bir hafta içinde başvurması halinde yeniden işe başlatılır.
6 aylık süre içinde tutukluluğunun kovuşturmaya yer olmadığı, son tahkikatın açılmasına gerek bulunmadığı, kamu davasının düşmesi ya da işçinin beraat etmesi ile sonuçlanması durumunda işçi bir hafta içinde başvurması halinde yeniden işe başlatılır.
İşverene ait bir aracı kullanırken trafik kazası yapan şoförler, iş makineleri operatörleri bu nedenle tutuklandıklarında kendilerine ücretleri tutukluluk süresince ödenir ve tutukluluk süreleri sonunda yeniden işe alınırlar. İşçinin % 100 kusurlu olması durumunda bu hüküm uygulanmaz.
Yüz kızartıcı suçlarda bu hüküm uygulanmaz.

MADDE 54- DİSİPLİN KURULU VE ÇALIŞMASI

a) Bu kurul, işveren tarafından tayin edilecek iki asıl iki yedek üye ile Sendikanın işyerinde çalışan üyelerinden tayin edeceği iki asıl ve iki yedek üyeden teşekkül eder. Taraflar kurul üyelerini diğer tarafa yazı ile bildirirler. Kurula, işverenin kurul üyeleri arasından seçeceği kişi başkanlık eder. Toplantıların asıl üyelerin tamamının iştiraki ile yapılması esastır. Asıl üyelerin mazereti halinde yerine yedekleri katılır. Asıl veya yedek üyelerin yazılı davete rağmen toplantıya katılmamaları halinde, kurul toplantıya katılan üyelerle vazifesine devam eder. Kurul, üyelerden herhangi birinin talebi üzerine toplanır.
b) Kararlar oyların çokluğu ile alınır. Oyların eşit olması halinde başkanın oyu kararı tayin eder. İşten çıkarma cezalarını gerektiren olayların görüşüldüğü toplantılarda başkanın oyu tek olup, kurulun varacağı sonuçlar gerekçeli olarak Genel Müdür veya yetkili işveren vekiline tevdi edilir. Nihai karar, kurulun gerekçeli kararından da yararlanılarak, işveren yerine Genel Müdür veya Kurulda göreve katılmamış yetkili işveren vekili tarafından verilir.
   Disiplin Kurulu tarafından verilen kararların bir sureti Sendikaya da gönderilir.
c) Disiplin Kuruluna intikal eden konuya direkt taraf olan kurul üyeleri bu konuya ilişkin Disiplin Kurulunda görev alamaz.
d) Disiplin Kurulu cezayı mucip fiilin işlenişinin öğrenilmesinden itibaren 6 işgünü içinde işveren veya vekili tarafından toplantıya çağrılır. Disiplin Kurulunun toplantı süresi ilk toplantıdan itibaren en çok 15 işgünüdür.
e) İş Kanunu'nda belirtilen 6 işgünlük süre Disiplin Kurulu kararına kadar askıda kalır.

MADDE 55- KİŞİSEL İSTEK VE ŞİKÂYETLERİN ÇÖZÜMÜ
Şikâyet ve isteği olan işçi konuyu önce ilk amirine sözlü olarak bildirir. Konu bu şekilde halledilmemiş ise sendika temsilcisine bildirir. Sendika temsilcisi ilgili amirlere iletir. Bu yolla da sonuç alınamaz ise sendikanın ilgili şubesine konuyu aktarır. Sendika şubesi konuyu işveren ile halle çalışır. Bu kademede de halledilemeyen şikâyetlerde sendika genel merkezi devreye girebilir.

MADDE 56- YENİ YASALAR
Bu toplu iş sözleşmesiyle işçilere sağlanan hak ve çıkarların üzerinde hak ve çıkar sağlayan yeni yasa hükümleri uygulanır.

Geçici Madde 1- FARKLARIN ÖDENMESİ
Bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük başlangıç tarihi arasında oluşan ücret farkları, Nisan ayı ücretleriyle birlikte ödenecektir.
Sözleşme farkları; çıplak ücret zammını, doğum, ölüm, evlenme, yakacak yardımı, izin parası gibi sosyal yardımları ve fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil ücretlerindeki çalışmaların farklarını içerir.

İMZA – Bu toplu iş sözleşmesi 18 Nisan 2019 günü imzalanmıştır.

İŞÇİ SENDİKASI ADINA	**İŞVEREN SENDİKASI ADINA**	**İŞVEREN ADINA**
Bilal ÇETİNTAŞ	Av. Püren KUNT TULPAR	Müfit ÜLKE
Serdar BAŞYİĞİT		Ali Nazmi SARIPINAR
Selim ÇALLI		Kerem ERTURAN
Ömer GÜLBAŞ		
İbrahim ÖZ		
Caner GÜNEŞ		
Cihat ERGİN		
Nurettin ÖZTÜRK		

Mirali DEDE

Değer KARAHAN

DİSİPLİN CEZALARI ÇİZELGESİ UYGULANACAK CEZALAR

İşçinin Uymakla Yükümlü Olduğu Kurallar	İhtar	1-2 yev. Kesintisi	15 gün ücretsiz işten uzaklaştırma	İşten çıkarma
İşin gereği kullanılması zorunlu koruyucu araçları kullanmamak	x	x		
Kendisine ait işleri amirlerinin ihtarına rağmen yapmamak	x	x		
İzinsiz ve mazeretsiz olarak ardı ardına 2 gün, bir ay içinde iki defa bir tatil gününden sonraki işgünü veya bir ay içinde 3 işgünü işe gelmemek		x		x
İşyerinde içki, uyuşturucu madde kullanmak, kumar oynamak, oynatmak		x		x
İşyerinde kavga etmek		x	x	
İşyerine sarhoş gelmek		x	x	x
İşverene veya vekillerine sataşmak veya tehditte bulunmak veya şeref ve haysiyet kırıcı sözler söylemek			x	x
İşverene ait makine, tezgah, alet edevat ve kendisine verilen işi kasten bozmak veya 30 günlük ücreti ile ödenemeyecek derecede zarara uğratmak				x
İşyerinde hırsızlık yapmak				x
İşyerinin güvenliğini tehlikeye düşürmek				x
İşyerinin zararına iş disiplinini, ahengini bozacak şekilde hareket etmek ve arkadaşlarını işyeri aleyhine tahrik etmek		x	x	x
Koruma görevlilerinin uyuması			x	x
İşverenin veya işyerinin mesleki sırlarını dışarıya vermek				x
Hizmet akdi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması				x
İşyerinde uyulması gerekli kural ve talimatlara uymamak	x	x		x